



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

 Facultad de
Psicología
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Consecuencias de la multitarea en el ámbito laboral

Multitarea, Factores psicosociales, Bienestar laboral.

Trabajo Final de Grado

Licenciatura en Psicología.

Proyecto de investigación de tipo transversal correlacional.

Estudiante: Diego Adrián Alonso Castro.
C.I: 4.455.105-5.

Tutor: Prof. Adj. Victor E.C. Ortuño.

Revisor: Prof. Adj. Lorena Funcasta.

Montevideo, Diciembre del 2024.

1. Introducción.....	4
1.1. Contexto.....	4
1.2. El impacto de la globalización en el trabajo.....	6
1.3. Problema de Investigación.....	7
1.4. Justificación del Estudio.....	8
2. De la atención a la multitarea.....	9
2.1. El origen de la multitarea como concepto.....	11
2.2. Modelos teóricos relacionados con la multitarea.....	12
2.3. Consecuencias de la multitarea.....	16
3. Bienestar laboral.....	20
3.1. Lineamientos a nivel internacional y nacional sobre bienestar laboral.....	25
4. Objetivos e Hipótesis.....	27
5. Método.....	28
5.1. Diseño del estudio.....	28
5.2. Muestra.....	28
5.3. Instrumentos utilizados.....	29
5.3.1. Cuestionario sociodemográfico.....	29
5.3.2. IMMAK (Inventario de preferencia por la Multitarea).....	29
5.3.3. Job Content Questionnaire (JCQ).....	30
5.3.4. Escala de Bienestar Social en el Trabajo.....	30
5.4. Procedimiento.....	31
5.5. Análisis de datos.....	31
6. Resultados.....	34
6.1. Análisis Descriptivo.....	34
6.2. Confiabilidad de los instrumentos.....	38
6.3. Análisis Correlacional.....	40
7. Discusión.....	41
7.1. Interpretación de Resultados.....	41
7.2. Implicaciones Prácticas.....	44
7.3. Limitaciones del Estudio.....	46
8. Conclusión.....	47
8.1. Síntesis de los Hallazgos.....	48
8.2. Recomendaciones.....	49
9. Referencias.....	50
10. Anexos.....	55

Resumen

El presente estudio examina las consecuencias de la multitarea en el ámbito laboral, explorando su relación con el bienestar y el impacto de factores psicosociales como las demandas laborales, el control sobre el trabajo y el apoyo social. La relevancia de este análisis radica en comprender tanto los efectos positivos como negativos de la multitarea en los entornos laborales contemporáneos mediados por la exigencia de la atención dividida y el manejo de múltiples tareas en simultáneo.

La investigación sigue un diseño cuantitativo transversal con una muestra de 169 trabajadores de diversos rubros y roles dentro de sus organizaciones. Los participantes, con edades de entre 20 y 62 años ($M = 37.79$, $DE = 10.86$), incluyeron 111 mujeres (65.7%), 56 hombres (33.1%), 1 persona no binaria (0.6%) y 1 persona que prefirió no decir (0.6%). Para la muestra se emplearon cuestionarios estandarizados adaptados al contexto regional. Entre los hallazgos principales, se observó una correlación negativa significativa entre la edad y la comprensión social ($r = -0.28$, $p > 0.001$), reflejando desafíos de cohesión intergeneracional. Si bien la relación entre demandas laborales y bienestar general fue leve ($r = 0.10$), esto podría sugerir que otros factores psicosociales vinculados al bienestar general como el apoyo social, con quién mostró una correlación positiva significativa ($r = 0.60$, $p < 0.001$), podrían amortiguar el impacto de las exigencias sobre el bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Multitarea, Factores psicosociales, Bienestar laboral.

Abstract

This study examines the consequences of multitasking in the workplace, exploring its relationship with well-being and the impact of psychosocial factors such as job demands, job control, and social support. The relevance of this analysis lies in understanding both the positive and negative effects of multitasking in contemporary work environments, characterized by the need for divided attention and simultaneous task management.

The research follows a quantitative cross-sectional design with a sample of 169 workers from various sectors and roles within their organizations. Participants, aged between 20 and 62 years ($M = 37.79$, $SD = 10.86$), included 111 women (65.7%), 56 men (33.1%), 1 non-binary person (0.6%), and 1 person who preferred not to disclose (0.6%). Standardized questionnaires adapted to the regional context were used for data collection.

Among the main findings, a significant negative correlation was observed between age and social understanding ($r = -0.28$, $p > 0.001$), reflecting challenges in intergenerational cohesion. Although the relationship between job demands and general well-being was weak ($r = 0.10$), this may suggest that other psychosocial factors related to general well-being, such as social support, which showed a significant positive correlation ($r = 0.60$, $p < 0.001$), could buffer the impact of demands on workers' well-being.

Keywords: Multitasking, Psychosocial factors, Workplace well-being.

1. Introducción

En las últimas décadas, las empresas han aumentado su demanda de productividad en los ámbitos laborales. La sistematización y protocolización de los procesos, y la expansión tecnológica, ha transformado la forma en que se desempeñan muchas actividades. Las empresas han procurado la profesionalización del trabajo mediante la elaboración de protocolos a fin de sistematizar su estructura empresarial, y de esta manera efectivizar cada vez más sus procesos de trabajo. La incorporación de herramientas tecnológicas como computadoras, dispositivos móviles inteligentes como celulares o tablets, herramientas de trabajo con tecnología aplicada, diversos tipos de software -que en algunos casos han logrado la reducción de puestos de trabajo en sus respectivas áreas-, y un sin fin de novedades producto del avance tecnológico, han colaborado en que los trabajadores realicen múltiples tareas simultáneamente, fenómeno conocido como multitarea. Esta práctica, que al día de hoy parece haberse convertido en la modalidad más común en los ámbitos laborales, en un principio pareció ser un gran avance al punto de cambiar las reglas del juego en el ámbito laboral. Pero grandes cambios conllevan grandes desafíos, y en las últimas décadas los trabajadores han manifestado que las prácticas laborales que exigen trabajar en esta modalidad de multitarea también puede tener efectos negativos sobre el bienestar laboral, la concentración y el rendimiento en el trabajo.

El presente estudio se enfoca en explorar las consecuencias de la multitarea en el ámbito laboral. Así como también la influencia de los factores psicosociales como las demandas laborales, el control sobre el trabajo y el apoyo social en el bienestar de los trabajadores. A pesar de la creciente presencia de este fenómeno en el entorno laboral moderno, existen discrepancias en la literatura sobre sus verdaderos efectos en la salud mental y la productividad de los trabajadores. Por ello, este trabajo busca aportar evidencia sobre cómo la multitarea impacta en el bienestar laboral, la concentración de los empleados y su productividad.

1.1. Contexto

La globalización, junto con el avance tecnológico y la profesionalización del trabajo han introducido cambios radicales en la organización del mismo. Hoy en día, es común que los trabajadores realicen multitarea -debido a que la complejidad de los trabajos implica realizar varias tareas en simultáneo, y que a menudo se percibe como una forma de optimizar el tiempo y aumentar la productividad-, a esto se ha sumado el uso de múltiples dispositivos al mismo tiempo, lo que ha dado lugar a nuevas formas de interacción laboral. Sin embargo, aunque estos cambios han aportado beneficios evidentes, como una mayor cantidad de herramientas para mejorar la calidad del servicio que brinda cada organización, la flexibilidad y acceso a la información, también ha generado nuevas demandas cognitivas sobre los empleados. La constante necesidad de gestionar múltiples fuentes de información y realizar varias tareas simultáneamente plantea desafíos para la salud mental y el bienestar en el trabajo.

Con la expansión del trabajo digital y el aumento de la presión para responder rápidamente a múltiples demandas, la multitarea es vista como una habilidad clave para muchos empleadores y esto ha impulsado a los trabajadores a esforzarse por cumplir con esta demanda (Karasek, 1979). En el ámbito laboral, la multitarea implica la realización simultánea de diversas tareas o su alternancia en intervalos cortos, lo que conlleva una carga cognitiva considerable. Diversos estudios en psicología cognitiva sugieren que el cerebro humano tiene una capacidad limitada para gestionar múltiples tareas a la vez sin experimentar una disminución en el rendimiento y un aumento en la fatiga mental (Kahneman, 1973; Marois & Ivanoff, 2005). Por ejemplo, en entornos de oficina, se espera que los empleados respondan correos electrónicos mientras atienden llamadas telefónicas tanto internas como del público y completen informes, lo que implica una sobrecarga de recursos atencionales. Estos cambios en los contextos laborales implican una dicotomía entre su implementación debido a sus beneficios para las organizaciones en términos de productividad, y prestar atención a sus potenciales impactos nocivos en el bienestar de sus trabajadores.

A nivel local, las apreciaciones tampoco varían respecto al norte del occidente. En el contexto actual, caracterizado por transformaciones constantes en tecnología y cambios socioeconómicos, las empresas han tenido que adaptar sus estructuras y estrategias de organización laboral. Estos cambios incluyen el impulso a la participación femenina y la modificación de normativas laborales, con el objetivo de mejorar su competitividad y asegurar su subsistencia en un mercado en constante evolución (Aguirre et al., 2015, p. 293). En consonancia, Aguirre (2015) plantea que cada vez es más evidente la necesidad de que las empresas asuman una responsabilidad corporativa social que promueva ambientes laborales saludables, lo cual no solo favorece el bienestar de los empleados, sino también la calidad y efectividad de los productos y servicios que ofrecen.

En un marco regional al respecto, Campagna et al. (2015), en su trabajo de investigación -que será central para el desarrollo del presente trabajo gracias a su aporte en la validación del cuestionario IMMAK- manifiestan que:

El comportamiento multitarea es una tendencia cada vez más frecuente en la sociedad venezolana y en la cultura occidental. Las personas en el mundo actual tienden a involucrarse en un estilo de vida sobrecargado de información y actividades con poco contenido, lo que puede repercutir negativamente en la efectividad, las relaciones interpersonales o las habilidades cognitivas (p. 1).

Según Cirami et al. (2023) -quiénes por su parte también contribuyeron al presente trabajo con su aporte de adaptación cultural y validación del cuestionario JCQ-, el trabajo ha experimentado transformaciones significativas en términos de modalidades, organización y relaciones laborales, las cuales fueron aceleradas por la pandemia de COVID-19 en 2020, complejizando el escenario organizacional. Las empresas tuvieron que adaptar protocolos de prevención para los trabajadores presenciales e implementar de manera abrupta el teletrabajo, lo cual difuminó los límites entre el trabajo, el ocio y la vida familiar. Este nuevo contexto de “trabajo totalizado” se evalúa principalmente por el rendimiento, enfrentando

dificultades por la falta de una transición gradual hacia el uso de tecnologías y capacitación en competencias socio-técnicas (Cirami et al., 2023, pp. 52-53).

1.2. El impacto de la globalización en el trabajo

La globalización ha transformado el ámbito laboral de manera drástica y compleja, integrando cambios que afectan tanto las estructuras de trabajo como el bienestar de los trabajadores. La revolución industrial, hace más de dos siglos, marcó el inicio de esta transformación al introducir la sincronización del tiempo y la segmentación de tareas como parte de la producción en masa. Los ritmos cíclicos y orgánicos de la agricultura tradicional fueron sustituidos por horarios precisos y cadenas de montaje, que inicialmente estaban confinadas a las fábricas pero pronto se expandieron a otros entornos, como las escuelas, hospitales y oficinas gubernamentales (Harari, 2018, p. 387). Este proceso de disciplinamiento configuró una nueva manera de concebir el trabajo y el tiempo, donde la puntualidad y la eficiencia se volvieron valores centrales, facilitando el surgimiento de una red global de sincronización que, con la ayuda de los medios de comunicación alcanzó una escala sin precedentes (Harari, 2018, p. 389).

Actualmente, en el contexto de la globalización tecnológica y la hiperconectividad, las estructuras laborales han evolucionado hacia modalidades de trabajo cada vez más flexibles, pero también más exigentes. Los trabajadores modernos se encuentran permanentemente conectados a través de dispositivos digitales que facilitan la colaboración global, pero que al mismo tiempo introducen desafíos relacionados con la atención y el manejo de múltiples tareas simultáneas. Esta hiperconectividad impone una disponibilidad constante que borra las fronteras entre el trabajo y la vida personal, haciendo más difícil para los empleados desconectarse verdaderamente al finalizar su jornada (Harari, 2018, p. 38).

La transformación del trabajo bajo la influencia de la globalización y la tecnología también plantea una creciente incertidumbre laboral. La automatización y el desarrollo de la inteligencia artificial generan temores de obsolescencia en diversos sectores, lo cual profundiza la ansiedad por la seguridad laboral y la estabilidad económica. Algunos expertos predicen que la automatización masiva podría dejar a millones de personas sin relevancia económica, un temor que ha acompañado la evolución del trabajo desde la aparición del paradigma capitalista y la consolidación del mercado como regulador social (Harari, 2018, p. 38). Este temor se manifiesta en diversas formas, desde la presión por adaptarse a cambios constantes hasta la necesidad de adquirir nuevas habilidades para no quedar rezagado. Así, el trabajador moderno enfrenta un equilibrio complejo entre la adaptabilidad que exige el mercado y el deseo de estabilidad y seguridad personal, una tensión que impacta en el bienestar y la percepción de control sobre su entorno laboral.

Este análisis permite enmarcar las consecuencias de la multitarea en el ámbito laboral, ya que la misma puede ser entendida como un fenómeno derivado de la globalización y los avances tecnológicos. La demanda de realizar múltiples tareas en simultáneo no sólo responde a la disponibilidad de nuevas tecnologías, sino también a la presión del mercado globalizado por una mayor productividad. La multitarea, aunque valorada en muchos

entornos laborales, especialmente en roles de alta competitividad, puede llevar a un desgaste considerable de los recursos atencionales y emocionales, afectando el bienestar social y laboral. Además, la globalización ha generado un cambio en las dinámicas de poder y pertenencia en el entorno laboral. La transformación de la comunidad y la familia por el Estado y el mercado, como menciona Harari (2018), ha llevado a una mayor individualización de los trabajadores, quienes hoy dependen menos de redes de apoyo comunitario y más de políticas laborales y programas institucionales de bienestar. Sin embargo, esta “liberación” tiene un precio. La falta de redes sociales fuertes y la dependencia de un mercado laboral competitivo e impersonal pueden incrementar la sensación de alienación y el estrés laboral, subrayando la importancia de construir entornos laborales que ofrezcan tanto apoyo social como oportunidades de autonomía y control (Harari, 2018, p. 395).

El impacto de la globalización y la profesionalización del trabajo no solo ha transformado las expectativas de adaptabilidad, disponibilidad y eficiencia, sino también las estructuras y las dinámicas de apoyo social y seguridad en el entorno laboral. Estas transformaciones resaltan la importancia de comprender y gestionar los efectos de la multitarea, la hiperconectividad y la presión por la productividad en el bienestar de los trabajadores.

1.3. Problema de Investigación

Dado que la multitarea es una práctica cada vez más habitual en el entorno laboral moderno, el problema central que aborda esta investigación se enfoca en identificar las consecuencias de esta modalidad de trabajo. El propósito es proponer estrategias que contrarresten sus efectos negativos, sin desestimar los posibles beneficios que puede ofrecer tanto en términos de desarrollo empresarial como en el bienestar de los trabajadores.

Estudios previos han evidenciado que la multitarea está asociada con efectos adversos en el bienestar, incluyendo agotamiento, estrés y una reducción en la concentración (Theorell, 1998). Esto ocurre porque la multitarea fragmenta los recursos cognitivos, obligando a los trabajadores a dividir su atención entre varias actividades, lo que repercute en su productividad, salud mental y capacidad de concentración. Además, el cambio constante entre tareas no solo incrementa el tiempo necesario para completarlas, sino que también deteriora la retención de información y la precisión, aumentando la probabilidad de errores y disminuyendo la calidad del trabajo (Franksiska & Yuniawan, 2023). En línea con estas observaciones, Marois e Ivanoff (2005) destacan que la disminución de la concentración derivada de la multitarea contribuye al agotamiento mental, lo cual impacta negativamente tanto en la calidad del trabajo como en el bienestar de los empleados.

Por otra parte, se ha demostrado que el impacto de la multitarea depende de factores como el nivel de control sobre las tareas y las demandas laborales (Karasek, 1979). En contextos de alta demanda y bajo control, la multitarea puede intensificar el estrés y el agotamiento, generando consecuencias negativas a largo plazo en la salud mental y el rendimiento de los

empleados (Theorell, 1998). Sin embargo, cuando los trabajadores tienen la capacidad de gestionar el orden y la prioridad de sus tareas, los efectos negativos pueden moderarse. Esto subraya el desafío para las empresas de implementar políticas que no solo promuevan entornos laborales saludables, sino que también permitan una gestión efectiva de las demandas laborales para reducir los efectos adversos de la multitarea.

1.4. Justificación del Estudio

El estudio de la multitarea en el ámbito laboral es especialmente relevante en la actualidad debido al creciente número de empleados que se ven obligados a trabajar bajo estas condiciones. La investigación sobre el tema es crucial para comprender cómo las demandas de productividad, y el constante cambio de actividades afectan no solo a la productividad, sino también al bienestar psicológico y emocional de los trabajadores. En los últimos años -sobre todo desde el norte de nuestro continente, de donde provienen los lineamientos vanguardistas respecto a los avances en los ámbitos laborales-, los estudios sobre la multitarea han comenzado a poner en discusión estas nuevas modalidades de trabajo, el debate se encuentra dividido entre los aportes positivos y negativos que la modalidad de trabajo apareja.

La multitarea en el entorno laboral puede aportar beneficios significativos cuando se maneja adecuadamente, permitiendo a los empleados optimizar el tiempo en actividades de soporte y administración al realizar tareas simples de manera simultánea, aprovechando momentos de espera y reduciendo el tiempo total invertido (CareerAddict, 2023; Hubspot, 2021). Además, esta habilidad puede fomentar la adaptabilidad y la flexibilidad en entornos dinámicos que requieren respuestas rápidas y manejo de múltiples demandas, como la atención al cliente o la gestión de proyectos. Estos entornos valoran la capacidad de los empleados para responder eficazmente a imprevistos y alternar entre diversas responsabilidades con eficiencia (Alimente, 2021). Por otro lado, la percepción de estar realizando múltiples tareas puede tener un efecto psicológico positivo en el rendimiento de los empleados. Este “efecto multitarea” aumenta la sensación de compromiso y eficiencia, lo cual contribuye a mejorar su participación y desempeño (USC MAPP Online, 2023). Asimismo, en actividades repetitivas o de baja complejidad, la multitarea ayuda a elevar la productividad de manera efectiva, permitiendo una gestión simultánea de diversas responsabilidades y optimizando los recursos empresariales (Iberdrola, 2023).

Este trabajo pretende investigar las consecuencias de la multitarea en el ámbito laboral, con especial énfasis en cómo factores psicosociales tales como las demandas laborales, el control sobre el trabajo y el apoyo entre pares y superiores influyen en su relación con el bienestar de los empleados. Al abordar este tópico se busca comprender cómo los efectos de esta carga cognitiva pueden afectar tanto la salud mental como la productividad y la concentración en el trabajo. Esta comprensión permite desarrollar intervenciones que promuevan un entorno laboral saludable, mitigando los efectos negativos y potenciando los aspectos positivos de la multitarea. A través de esta investigación, se ofrece una perspectiva integral sobre la multitarea, una habilidad generalmente percibida como útil,

pero que también puede tener repercusiones significativas en el rendimiento y el bienestar de los empleados.

2. De la atención a la multitarea

Para comprender este fenómeno de la multitarea de una manera más profunda, debemos hablar de la atención, ya que la primera es consecuencia de la segunda. La atención es considerada uno de los procesos centrales que estudia la psicología cognitiva y se refiere a la capacidad del ser humano para focalizar los recursos mentales en información relevante, filtrando estímulos irrelevantes del entorno. Desde una perspectiva cognitiva, la atención se divide en diferentes tipos, como la atención selectiva, la atención dividida y la atención sostenida. La multitarea es un fenómeno que surge gracias a la capacidad de atención dividida, la cual permite al individuo realizar varias actividades simultáneamente o alternar rápidamente entre ellas. Sin embargo, la eficiencia en la multitarea depende de la habilidad de asignar recursos atencionales de manera efectiva a múltiples tareas sin comprometer significativamente el rendimiento en ninguna de ellas (Vásquez, 2015). La psicología cognitiva también sugiere que la multitarea conlleva ciertos costos cognitivos, como la disminución de la concentración y un mayor tiempo de respuesta al alternar entre tareas. Esto se debe a que la atención humana es limitada, y realizar múltiples tareas simultáneamente puede generar sobrecarga cognitiva y fatiga mental (Monsell, 2003). En este sentido, la multitarea no sólo pone a prueba los mecanismos atencionales, sino también la capacidad de inhibir distracciones y gestionar la información de manera eficiente.

Para William James (1890), la atención consiste en tomar con la mente de forma clara y vívida uno de entre los múltiples estímulos o corrientes de pensamiento presentes simultáneamente para un individuo. El autor destaca que tanto la focalización como la concentración son esenciales para comprender la concepción de la atención. También destaca que es necesaria la selección “en términos de qué atender y qué no”, para poder trabajar de un modo efectivo. Además, James creía que nuestra elección de a qué prestar atención es consecencial, ya que construimos nuestra experiencia vital de esa forma, “Millones de elementos del orden exterior se presentan ante mis sentidos pero nunca entran propiamente en mi experiencia. ¿Por qué? Porque no tienen interés para mí. Mi experiencia es aquello a lo que acepto atender. Uno de esos elementos en que me fijo da forma a mi mente; sin interés selectivo, la experiencia es un caos absoluto” (p. 402 - 403). Para este autor, en la medida que tomamos contacto con el mundo, nos vinculamos con diferentes tipos de estímulos, y elegimos por voluntad propia cuales atendemos. Del mismo modo, Carrasco (2011) plantea que la atención es un proceso selectivo que nos permite priorizar de la vasta cantidad de información recibida del medio, algunos aspectos de la información que nos llega, e ignorar otros menos relevantes. En suma García-Sevilla (2007), plantea que la atención también implica la puesta en marcha de mecanismos de distribución de recursos, los cuales son necesarios en situaciones que exigen atender varios estímulos a la vez así como realizar acciones en forma simultánea o coordinada.

Asimismo, los mecanismos atencionales también involucran los procesos que permiten mantener y sostener una tarea en el tiempo. Este mecanismo de atención sostenida se encuentra en permanente equilibrio con el mecanismo de selección, puesto que cuando las demandas de selección aumentan, la capacidad de sostener esa tarea en un período prolongado se vuelve más costosa y viceversa (Vásquez, 2015). Pero resulta que la atención es en realidad un sistema de diferentes redes, situadas en diferentes partes del cerebro, que en conjunto conforman el sistema atencional (Raz et al., 2006). Al respecto Kahneman (1973) explica que en el sistema atencional, las redes ejecutan diversas operaciones cuando intentamos prestar atención a algo, como concentrarnos en nuestra pantalla o gestionar las interrupciones. En primer lugar, está la alerta, que se usa cuando mantenemos la vigilancia durante una tarea, como intentar concentrarnos en escribir un informe o cumplir una fecha de entrega. Luego, está la orientación, que se usa cuando priorizamos y seleccionamos estímulos en los que concentrarnos, como cuando encontramos en la bandeja de entrada un e-mail de nuestro superior que debemos contestar en primer lugar, o cuando elegimos responder al zumbido que indica la llegada de un mensaje de texto. Por último, se encuentra el control ejecutivo, que bloquea los estímulos irrelevantes, de forma que podamos mantener la concentración, como cuando intentamos contenernos para no responder a las distracciones.

Más adelante retomaremos los modelos atencionales relevantes para comprender mejor el fenómeno central que este trabajo pretende abordar. Volviendo al concepto central, es relevante destacar que aunque el término "multitarea" puede tener diferentes interpretaciones, ya que los seres humanos constantemente realizamos varias actividades a la vez, como caminar y hablar simultáneamente algo que según Mark (2023), exige pocos recursos atencionales y por eso es posible, incluso sin darnos cuenta. En el marco del presente trabajo tomaremos específicamente a la multitarea como la capacidad de gestionar dos o más tareas de manera simultánea o alternada, algo que es más común de lo que podríamos imaginar, y que quizás por la falta de consciencia de ello, dejamos libre a la posibilidad de la fuga de energía y el advenimiento de consecuencias negativas tales como el estrés, lo que puede conllevar a altos grados de disconformidad y -por el contrario de lo que procura esta modalidad de trabajo- el descenso en la productividad de los trabajadores.

En el entorno laboral, la multitarea ha adquirido especial relevancia debido a la creciente demanda de las empresas por incrementar la productividad de sus empleados, quienes enfrentan un aumento en la cantidad de tareas y responsabilidades asignadas a cada puesto de trabajo. Esta tendencia se ha visto intensificada por el uso de tecnologías que facilitan la realización de múltiples actividades en paralelo, con el objetivo de optimizar el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores. Por ejemplo, cuando realizamos tareas como hablar por teléfono y responder correos electrónicos, en realidad no estamos haciendo ambas cosas "simultáneamente". Lo que hacemos es alternar con rapidez nuestra atención entre ellas. En el proceso de multitarea, la mente asigna atención alternadamente a diferentes fuentes. Este cambio entre actividades puede ser activado por un estímulo externo, como una notificación de e-mail, o por algo interno, como recordar algo pendiente

(Mark, 2023).

Las personas variamos respecto a nuestra forma de cómo gestionamos el tiempo. Algunas prefieren completar una tarea antes de pasar a otra, mientras que otras tienden a manejar varias tareas simultáneamente, una habilidad conocida como policronía. Según Medeiros et al. (2015) a nivel general, un pequeño grupo de individuos, conocidos como “supertareadores”, son capaces de alternar entre múltiples tareas sin que se vean significativamente afectados por la sobrecarga cognitiva. Esta capacidad se debe a un uso más eficiente de las redes de control atencional en el cerebro, específicamente en la región cingulada anterior, que detecta conflictos entre objetivos, y en la corteza prefrontal, encargada de gestionar, alternar y actualizar dichos objetivos.

Cabe recordar que la atención está orientada a objetivos, es por esto que cuando cambiamos la perspectiva de una imagen amplia a los detalles sutiles de nuestras tareas, también alteramos los objetivos de los de alto nivel a los de bajo nivel (Mark, 2023). Al trabajar, se alterna continuamente entre objetivos de alto y bajo nivel, un ejemplo de esto sería pasar de terminar un presupuesto a un cliente -algo que implica un alto nivel de concentración y sostener dicha tarea durante un largo período de tiempo-, para realizar una llamada telefónica pendiente -lo que implica un cambio a una tarea de bajo nivel-.

2.1. El origen de la multitarea como concepto

En su libro *A Prehistory of Ordinary People*, Monica Smith (2010), sugiere que la multitarea ha estado presente en la vida humana durante más de 1,5 millones de años, remontándose a cuando nuestros antepasados bípedos comenzaron a fabricar herramientas. Según Smith, la multitarea era esencial para la supervivencia de los primeros humanos, ya que tenían que estar en constante alerta frente a su entorno. Durante la caza y recolección, los humanos no solo se ocupaban de buscar alimentos, sino que también prestaban atención a los recursos necesarios para fabricar herramientas, cuidaban de sus hijos y se mantenían en alerta frente al ataque de posibles depredadores. Además, aunque en tiempos antiguos era necesario mantener una atención constante para sobrevivir, hoy en día, las personas ya no dependen de esa vigilancia continua. Aun así, se esperaría que fuéramos capaces de concentrarnos en una tarea por períodos prolongados, lo que no siempre ocurre. De hecho, cómo las personas eligen utilizar su tiempo puede variar considerablemente: algunas prefieren completar una tarea antes de pasar a otra, mientras que otras optan por realizar varias tareas al mismo tiempo.

Pero volviendo al concepto de multitarea que utilizamos en este trabajo, el mismo fue inicialmente desarrollado en la década de 1960 en el campo de la informática por Witt y Lambert (1965) de la empresa IBM para describir la capacidad de un sistema operativo de procesar varias tareas al mismo tiempo. Este concepto fue adoptado por el ámbito de la psicología para estudiar cómo los seres humanos, en particular en entornos laborales, pueden realizar múltiples actividades simultáneamente. A lo largo del tiempo, la multitarea se ha convertido en una habilidad valorada en los entornos laborales modernos, aunque cada vez se debate más sobre los efectos negativos que puede tener sobre la productividad

y el bienestar de los trabajadores. En nuestra cultura digital, la multitarea comienza cuando las personas son muy, muy jóvenes. El mundo policrónico con rápidos cambios de atención se ha convertido en la nueva normalidad (Mark, 2023, p. 127). Desde esta perspectiva podemos observar cómo en nuestra sociedad actual, sobre todo los padres de niños y adolescentes, manifiestan constantemente la gran problemática y dificultades acerca de que sus hijos accedan a la tecnología y a las plataformas de redes sociales a temprana edad. Resulta simple para cualquiera que desee comprobarlo, el hecho de ver niños en edades muy tempranas haciendo uso de celulares e interactuando en las redes sociales -como Tik Tok, Instagram, Facebook, Snapchat, entre otras- en las cuales el contenido no se encuentra formulado de manera que permita cuidar y acompañar el desarrollo cognitivo e intelectual de estos niños.

La multitarea se ha vuelto cada vez más relevante en el entorno laboral contemporáneo, en gran parte debido al aumento en la demanda de mayor productividad y calidad de servicios por parte de los empleadores, a esto se suma la incorporación de nuevas herramientas como dispositivos tecnológicos -son ejemplo las computadoras, teléfonos inteligentes y tablets-, así como herramientas de trabajo que incorporan tecnologías de vanguardia, dispositivos que permiten a los trabajadores efectivizar sus procesos y realizar diversas tareas simultáneamente, como atender correos electrónicos, participar en reuniones virtuales, gestionar proyectos en línea, efectivizar procesos de manufactura y reparación, y un sin fin de tareas. Sin embargo, aunque esta capacidad es vista como una ventaja en términos de eficiencia, diversos estudios han sugerido que la multitarea también puede generar fatiga, estrés y una disminución en la calidad del trabajo. En consecuencia, su relevancia contemporánea no solo radica en el hecho de que se ha convertido en la modalidad de trabajo del presente -y seguramente futuro-, sino también en la necesidad de comprender sus efectos a largo plazo en el bienestar laboral, donde además se pone en duda su efectividad en términos de productividad y calidad de sus resultados. Al respecto Mark (2023), destaca que los cambios de atención resultan en que el trabajo se vuelva fragmentado, agotan los recursos cognitivos, son malos para la productividad y pueden llevar a la acumulación de estrés, lo que afecta negativamente la salud. Se debe tener en cuenta que la multitarea no siempre puede ser positiva para las tareas laborales. Un técnico electricista, por el estilo de trabajo que realiza, puede ser capaz de cumplir secuencialmente su tarea yendo de a un paso a la vez, de hecho, hasta podría ser la única manera de lograr un trabajo adecuado. En cambio, para los trabajadores intelectuales, un estilo monocrónico puede ser prácticamente imposible ya que habitan ámbitos laborales que les exigen realizar sus tareas en modo multitarea, en estos casos se ha convertido en parte o por completo en un estilo de vida moderno.

2.2. Modelos teóricos relacionados con la multitarea

Según Vásquez (2015), la *Enciclopedia de Ciencias Neurológicas* define la atención como un proceso de control que permite al individuo seleccionar entre diversas alternativas: la tarea que ejecutará, el estímulo que procesará y la estrategia cognitiva que adoptará para realizar estas operaciones. Vásquez también destaca que los mecanismos atencionales

incluyen procesos que permiten mantener y sostener una tarea en el tiempo. Estos mecanismos operan en equilibrio con el mecanismo de selección, de modo que un aumento en las demandas de selección incrementa el costo de sostener una tarea en el tiempo, y viceversa (p. 90).

El estudio de la atención ha generado diversos modelos teóricos en la psicología cognitiva, que aportan perspectivas únicas sobre la distribución y administración de los recursos atencionales. Entre ellos, destacan los Modelos Integradores, que combinan diferentes teorías, y los Modelos de Redes Atencionales, que describen la organización de la atención en redes neuronales específicas. Este trabajo se centra en el Modelo de Recursos Múltiples y el Modelo de Capacidad Única, por su relevancia para entender las dinámicas de atención y la gestión de recursos cognitivos en el trabajo multitarea. Mientras que el Modelo de Recursos Múltiples explica cómo la atención puede manejar tareas sin interferencias si se emplean modalidades distintas, el Modelo de Capacidad Única analiza los límites de los recursos atencionales ante demandas simultáneas. A continuación, se desarrollan ambos modelos, destacando su importancia en este estudio.

Modelos de capacidad única

Estos modelos investigan la capacidad atencional y exploran cómo las personas pueden realizar una o varias tareas simultáneamente. Su análisis se centra en los procesos de respuesta, en lugar de los procesos de entrada. Los modelos de capacidad única plantean la existencia de una capacidad central, o "fondo común" de recursos, que se distribuye para procesar distintos estímulos. Basándose en observaciones cotidianas, estos modelos explican cómo ciertas tareas pueden realizarse simultáneamente sin afectar el rendimiento, como caminar y conversar a la vez (Vásquez, 2015).

En este modelo, no todas las tareas realizadas simultáneamente implican una verdadera división de la atención. Para que esto ocurra, las tareas deben ejecutarse simultáneamente de manera continua, y no debe haber redundancia en los canales de información. La redundancia se refiere a la existencia de elementos que permiten anticipar estímulos futuros, reduciendo la exigencia de atención en un canal y permitiendo enfocarse en otro. Esto sucede, por ejemplo, cuando hay un aprendizaje previo o un proceso de automatización en una de las tareas. En conclusión, sólo cuando cada tarea utiliza al máximo los recursos atencionales disponibles sin comprometer el rendimiento de las demás, podemos hablar de una auténtica división de la atención y no de una combinación secuencial de tareas (Vásquez, 2015, p. 103).

Kahneman (1973, citado en Vásquez, 2015) plantea en su Modelo de Recursos que la atención puede interpretarse como una suma de energía distribuida entre diversas tareas. Esta energía fluctúa constantemente, lo que explica la disminución del rendimiento a medida que avanza el día, y está vinculada al nivel de activación (arousal) del sistema nervioso. Según el modelo, un mayor arousal incrementa la capacidad atencional hasta cierto límite, momento en que el exceso resulta perjudicial. Las fuentes de activación incluyen emociones como miedo e ira, estímulos intensos (como el consumo de sustancias psicoactivas), ansiedad y esfuerzo físico. El sistema nervioso simpático responde con

reacciones somáticas características, como dilatación de pupilas y aumento de la conductancia electrodérmica, mientras que el parasimpático actúa en situaciones de inhibición y alerta. Aunque una mayor activación mejora el desempeño en tareas simples, en tareas complejas puede generar labilidad atencional, falta de discriminación fina y cambios en las estrategias cognitivas, afectando negativamente el rendimiento (Vásquez, 2015, pp. 103-104).

La capacidad atencional no es fija, sino que varía según factores momentáneos, como la motivación, conocida como atención controlada o endógena. También intervienen disposiciones permanentes, como la respuesta de orientación, un reflejo automático que permite al organismo captar y procesar estímulos nuevos. Durante estos procesos, el sistema evalúa la cantidad de atención requerida por cada tarea, ajustándose de acuerdo con su dificultad. No obstante, este ajuste puede verse limitado por la fatiga o un bajo nivel de activación, lo que reduce la capacidad de respuesta frente a las demandas atencionales (Vásquez, 2015, p. 104).

Modelos de recursos múltiples

Brooks (1968, citado en Vásquez, 2015) demostró en una serie de experimentos que cuando una persona responde verbalmente a un diagrama, su respuesta es más rápida que si debe responder de manera viso-motriz, como marcar un ítem en una columna de símbolos. Sin embargo, si la tarea implica recordar una frase, el tiempo de respuesta aumenta significativamente. Esto se explica porque en este último caso, los estímulos y las respuestas comparten la misma modalidad sensorial, lo que genera interferencia. Por el contrario, cuando se emplean canales sensoriales distintos, como el visual y el verbal, la interferencia desaparece o se reduce notablemente (Vásquez, 2015, p. 105). Este hallazgo es clave para entender cómo la multitarea puede gestionarse de manera más eficiente en función de los recursos cognitivos involucrados.

A partir de los descubrimientos de Brooks, se desarrollaron los Modelos de Recursos Atencionales Múltiples, los cuales postulan que cada tarea requiere una combinación específica de recursos cognitivos. La interferencia entre tareas solo ocurre cuando ambas compiten por los mismos tipos de recursos. Navon y Gopher (1979, citado en Vásquez, 2015) propusieron uno de los primeros modelos, explicando la asignación de recursos como un equilibrio entre "oferta y demanda". Si la demanda de un recurso se satisface, la tarea atencional puede desarrollarse sin interferencia. Sin embargo, cuando dos tareas compiten por un mismo recurso, la demanda supera la oferta, lo que afecta el tiempo y la eficacia en la ejecución. Este modelo resalta que la interferencia no depende únicamente de la cantidad de recursos disponibles, sino del tipo específico que cada tarea necesita. Si las tareas comparten recursos, la probabilidad de interferencia aumenta, llevando incluso a la suspensión de una de las tareas o al uso de recursos alternativos, lo que reduce la eficacia (Vásquez, 2015, pp. 105-106).

Wickens (1980, 1984, citado en Vásquez, 2015) analizó numerosos estudios sobre multitarea, identificando dicotomías estructurales que apuntan a la existencia de recursos

cognitivos independientes. Según Wickens (2002, citado en Vásquez), la multitarea genera interferencia solo cuando requiere el mismo tipo de recursos. Basándose en esta premisa, el autor identificó cuatro dimensiones principales para analizar la interferencia: nivel de procesamiento, modalidad perceptual, canal visual utilizado y código de procesamiento. El nivel de procesamiento distingue entre los recursos necesarios para percibir y razonar, y aquellos requeridos para seleccionar y ejecutar respuestas. Estudios respaldan que tareas perceptivas y cognitivas pueden realizarse en paralelo sin afectar el rendimiento. Este modelo resulta clave para entender las demandas específicas de recursos en contextos laborales, permitiendo evaluar cómo la multitarea afecta el desempeño según las modalidades involucradas.

Según Wickens (citado en Vásquez, 2015), dividir la atención entre modalidades diferentes, como un canal visual y uno auditivo, genera menos interferencia que entre dos canales de la misma modalidad, debido a que los estímulos similares exigen un mayor procesamiento discriminatorio. Dentro de la modalidad visual, las tareas pueden requerir recursos vinculados al canal de visión focal, que se relaciona con la discriminación fina y el reconocimiento de patrones, como en la lectura o la identificación de detalles pequeños. Por otro lado, el canal de visión ambiental, de carácter periférico, se encarga de funciones orientativas y del control de la dirección del movimiento (Previc, citado en Vásquez, 2015). Estas diferencias destacan la importancia de las modalidades perceptuales para minimizar la interferencia en tareas simultáneas.

Finalmente, el código de procesamiento distingue entre un enfoque visoespacial y uno fonológico-verbal, diferenciando los recursos según el tipo de información procesada. Estas estructuras son fundamentales para la gestión de la memoria de trabajo, ya que cada tipo de procesamiento demanda recursos específicos y afecta la capacidad de gestionar tareas simultáneas (Vásquez, 2015, pp. 106-107).

En el contexto laboral, los Modelos de Capacidad Única y de Recursos Múltiples ofrecen perspectivas complementarias para comprender las dinámicas de la multitarea. Los primeros destacan que la atención es un recurso limitado que se distribuye en función de las demandas de las tareas, lo que explica por qué actividades automatizadas, como archivar documentos mientras se atienden llamadas, pueden realizarse sin pérdida significativa de rendimiento. Sin embargo, tareas más complejas, como supervisar monitores simultáneamente, reducen drásticamente la capacidad de multitarea. Por otro lado, los Modelos de Recursos Múltiples analizan cómo la interferencia depende del tipo específico de recursos que cada tarea requiere. En este enfoque, la eficiencia en la multitarea aumenta cuando las tareas utilizan diferentes modalidades sensoriales y recursos cognitivos. Por ejemplo, combinar tareas auditivas y visuales, como realizar llamadas telefónicas mientras se organizan documentos, optimiza el tiempo sin comprometer el rendimiento. Sin embargo, tareas que compiten por los mismos recursos, como redactar un informe mientras se escucha una reunión, generan interferencia que disminuye la concentración y aumenta el riesgo de errores. Ambos modelos destacan la importancia de diseñar entornos laborales que minimicen la competencia por recursos atencionales, favoreciendo la productividad y reduciendo el agotamiento.

2.3. Consecuencias de la multitarea

Partiendo de la afirmación de que la multitarea en el entorno laboral se ha vuelto una práctica cada vez más frecuente, impulsada por la necesidad de aumentar la eficiencia y el rendimiento en un mercado altamente competitivo. Resulta importante dar luz sobre qué consecuencias pueden generar estas prácticas laborales. Como se ha postulado anteriormente, está claro que esta modalidad de trabajo no es neutral y puede tener consecuencias significativas tanto en el rendimiento de los empleados como en su bienestar, lo que hace necesario analizar sus efectos positivos y negativos de manera integral. Anteriormente pudimos comprender en base a la teoría fundada en décadas de investigación, como los *Modelos* que estudian nuestro sistema de atención permiten explicar en profundidad la estructura y su funcionamiento al momento de realizar múltiples tareas. En este apartado la idea es exponer qué consecuencias traen aparejadas estas modalidades de trabajo.

Diversos estudios han señalado que las condiciones psicosociales en el trabajo, especialmente cuando se combinan altos niveles de demanda con bajo control percibido, pueden ser predictores de problemas de salud mental en los empleados. Trastornos como la ansiedad y la depresión impactan de manera negativa tanto en la calidad de vida como en la capacidad para desempeñar tareas laborales. A su vez, el estado de salud mental del trabajador influye en cómo percibe las características de su trabajo. Por lo tanto, resulta esencial desarrollar empleos que promuevan la salud, implementar programas de reducción de estrés y facilitar la reincorporación de empleados que han atravesado trastornos mentales (Mingote et al., 2011, p. 188). La multitarea, al implicar que el empleado divida su atención entre diversas tareas, conlleva una alta demanda cognitiva. Esto puede influir directamente en su concentración, disminuir su productividad laboral y provocar un aumento de estrés y fatiga, especialmente en trabajos que requieren atención constante a múltiples fuentes de información, como el uso simultáneo de aplicaciones de mensajería, correos y llamadas.

En los *Modelos de Capacidad Única* y de *Recursos Múltiples* pudimos comprender por qué la atención es un recurso limitado que se distribuye en función de las demandas de las tareas y cómo la interferencia entre tareas depende no solo de la cantidad de recursos disponibles, sino también del tipo específico de recurso que cada tarea requiere. En esta línea de pensamiento, notamos que en situaciones donde los trabajadores se enfrenten a una notoria cantidad de demandas que sobrepasen sus recursos atencionales o realicen tareas que generen interferencia en el tipo de recursos atencionales que las mismas requieren; esto puede resultar en una sobrecarga cognitiva que, en última instancia, reduce la precisión y aumenta el riesgo de cometer errores. La consecuencia es un impacto negativo tanto en la calidad del trabajo como en el bienestar del trabajador, ya que la sobrecarga mental prolongada puede conducir a un agotamiento más rápido y una disminución en la productividad.

Actualmente, un notorio porcentaje de las demandas de atención que reciben los psicólogos, independientemente del área a la que se dediquen, son aquellas relacionadas con los factores de tipo psicosocial vinculados al ámbito laboral; identificando en consecuencia diversos problemas de salud, ya sea a nivel físico como en términos de salud mental (Trijueque-Gonzalez et al., 2012). No debemos olvidar que en toda organización de trabajo existen distintos agentes que pueden afectar la esfera social y psicológica de los trabajadores (Almodóvar et al., 2003, citado en Trijueque-Gonzalez et al., 2012), son los llamados riesgos psicosociales, que hacen referencia a aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, los cuales poseen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. En los últimos años, estos riesgos psicosociales se han convertido en uno de los principales problemas de salud laboral (Llaneza, 2009, citado en Trijueque-González et al., 2012). A corto plazo, estos riesgos se manifiestan a través del concepto general de estrés laboral, que incluye diversos aspectos de la salud física, mental y social; mientras que a largo plazo, la exposición a los riesgos psicosociales puede provocar alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, músculo esqueléticas y de la salud mental (Almodóvar et al., 2003 citado en Trijueque-Gonzalez et al., 2012).

Para adaptarse a las crecientes demandas laborales y, a la constante interacción mediante herramientas de comunicación digital como el e-mail, los mensajes internos entre distintos sectores de una empresa, o redes sociales, los trabajadores con estilos monocrónicos -que prefieren realizar una tarea a la vez-, a pesar de su inclinación hacia el enfoque secuencial, deben adaptarse a un estilo de trabajo multitarea. Este desajuste entre el estilo de trabajo preferido y las demandas del entorno laboral afecta su capacidad para ejercer "control cognitivo" sobre su atención, generando una sensación de sobrecarga cuando deben alternar entre diversas tareas para cumplir con las demandas actuales. Una sobrecarga de tareas que impliquen su alternancia constante a un ritmo elevado, donde nos veamos obligados continuamente a reenfocar la atención, es a menudo dañino debido a las disminuciones de tiempo y rendimiento, y ello lleva al estrés. (Mark, 2023, pp. 104-105).

Según Wegner (1992), pensar en una tarea mientras se ejecuta otra, aumenta la carga mental porque se están usando recursos cognitivos adicionales, no solo para realizar la tarea en curso sino para conservar en mente la otra. En los entornos laborales actuales, esta situación es común, cuando los trabajadores deben recordar múltiples compromisos o actividades a lo largo del día. Por ejemplo, un empleado que redacta un informe puede distraerse al recordar otros pendientes, como responder correos o preparar una presentación, lo que interfiere con su rendimiento y aumenta su carga mental. Esta interferencia constante en la memoria de trabajo no solo reduce la productividad, sino que también puede conducir a una fatiga cognitiva acumulada al final de la jornada. Estudios recientes muestran que la posibilidad de alternar entre varias tareas a voluntad puede deteriorar el rendimiento en la tarea principal cuando el cambio de foco es frecuente (Adler & Benbunan-Fich, 2013).

Un estudio realizado por Westbrook et al., (2018), que pretendía evaluar las contribuciones relativas de las interrupciones y la multitarea de los médicos de urgencias respecto a sus errores de prescripción de medicamentos, concluyó que las interrupciones, la realización de múltiples tareas y la falta de sueño se asociaron con tasas significativamente mayores de errores de prescripción. Estos resultados confirman los hallazgos experimentales en otros campos y plantean preguntas sobre la aceptabilidad de las altas tasas de realización de múltiples tareas e interrupciones en los entornos clínicos. Lo mismo indica un estudio realizado por Loukopoulos et al., (2001) a pilotos de avión, en el que la realización de multitarea los lleva a cometer más errores en los vuelos. Por su parte, Wetherell et al., (2005) concluyen en su estudio que la multitarea lleva a una disminución de reactividad de la secreción de la inmunoglobulina A, un indicador del estrés.

En su estudio cualitativo sobre el uso del tiempo en el trabajo, Perlow (1999) analiza cómo los empleados organizan su tiempo laboral, explorando si su gestión es efectiva para ellos y para sus equipos. La investigación, realizada a lo largo de nueve meses con un equipo de ingeniería de software, concluye que el enfoque colectivo del grupo generaba una "hambruna de tiempo", en la que los trabajadores sentían que tenían demasiadas tareas y poco tiempo para cumplirlas. Las constantes interrupciones entre colegas obstaculizaron el trabajo individual, perpetuado por una cultura laboral que recompensaba los actos individuales en situaciones de crisis. Sin embargo, modificar la organización del tiempo resultó en una mejora de la productividad colectiva, lo que sugiere la importancia de una "sociología del tiempo de trabajo", la cual aborda tanto los patrones interdependientes de trabajo como los contextos sociales y temporales en el ámbito laboral (Perlow, 1999).

Existen múltiples estudios que han analizado la relación entre el uso de dispositivos inteligentes y la multitarea en el ámbito laboral. Investigaciones recientes demostraron que el uso simultáneo de múltiples dispositivos puede tener efectos negativos sobre la productividad y la concentración de los empleados. Por ejemplo, un estudio realizado por Mark, et al., (2008) encontró que los trabajadores que fueron interrumpidos frecuentemente por notificaciones de dispositivos electrónicos tuvieron un menor rendimiento en sus tareas principales. Otros estudios han sugerido que la multitarea prolongada puede llevar a un aumento en los niveles de estrés y a una reducción en el bienestar laboral (Ophir et al., 2009). Cuando una persona traslada su atención de una pantalla, a por ejemplo una conversación, está realizando un desplazamiento cognitivo para concentrar su atención en algo distinto. Por lo tanto, esto implica un gasto de energía en términos de recursos atencionales. Además, existe una pérdida de tiempo cada vez que debemos reorientar nuestra atención a una nueva tarea ya que nuestra concentración no es instantánea. Mark (2023), concluye que desviamos nuestra atención al menos a otros dos proyectos y demoramos alrededor de veinticinco minutos antes de volver a retomar la tarea interrumpida. Bailey y Konstan (2006), son categóricos al respecto tras afirmar que los estudios de laboratorio han demostrado repetidamente que las personas tienden a rendir

peor al realizar multitarea, ya que tardan más en completar las actividades y presentan una mayor tasa de errores. Estos hallazgos resaltan la importancia de entender cómo el uso de dispositivos y la multitarea pueden afectar el rendimiento y la salud mental de los trabajadores, un tema que este estudio busca explorar en profundidad.

Las investigaciones respecto a las consecuencias negativas del ejercicio de la multitarea resultan tajantes, tanto en términos de bienestar laboral como de concentración y productividad se ven perjudicados por esta práctica, en consecuencia, los estudios resaltan el aumento de estrés como un factor peligroso a tener presente. Pero también, basándonos en la bibliografía de investigación citada en el presente trabajo, podríamos procurar aspectos positivos si logramos articular la multitarea en el ambiente laboral de manera tal que logremos controlarla y utilizarla en nuestro favor. No es lo mismo trabajar siendo conscientes de que estamos realizando multitarea que no tenerlo presente. En el primer caso podríamos fortalecer nuestra concentración si nos ponemos por objetivo no distraernos y esforzarnos en terminar una tarea para luego pasar a otra. Aunque, en casos de trabajo en grupo, para lograr esto es necesario un consenso a nivel grupal, el cuál debería estar apoyado o mejor aún, impartido desde las políticas empresariales, ya que no resulta simple organizarse para que un gran grupo de personas respete los procesos individuales de cada quien.

En ciertos contextos, como en trabajos de atención al cliente o la gestión de múltiples plataformas de comunicación, la multitarea permite cumplir con varias tareas de manera simultánea, lo que puede aumentar la eficiencia. La dificultad a vencer aquí, podría ser cómo lograr que estas tareas no se interfieran y generen un mayor desgaste. Una opción a esto puede ser que cada rol se enfoque exclusivamente en un tipo de tarea o en tareas que sean similares en términos de los recursos atencionales que sean necesarios, evitando sobrecargarse con tareas que impliquen un cambio brusco en su foco atencional que eleve los costos y que genere interferencia entre los recursos atencionales -recordemos que si dos tareas le implican a nuestro sistema atencional diferentes recursos atencionales, se genera una interferencia que aumenta los costos, por ende hay un mayor desgaste-.

Otra posibilidad que ofrece la multitarea es aprovechar las interrupciones que se generen en los ámbitos laborales para tomarnos una pausa mental del trabajo y de esta manera reponer nuestros recursos cognitivos, esto puede ser propicio para la interacción con nuestros pares, siendo estas también positivas para las nuevas ideas que podrían surgir. Factores como el control sobre el trabajo y el apoyo social juegan un papel moderador clave (Morán, 2006). Los trabajadores que tienen autonomía para priorizar y organizar sus tareas experimentan menos efectos negativos que aquellos con un control limitado sobre su carga de trabajo, la importancia de potenciar estos factores desde lo individual hacia a un nivel grupal aumenta significativamente los resultados. Además, el respaldo de colegas y supervisores contribuye a reducir el estrés, proporcionando un entorno de trabajo más sostenible y positivo. Lo importante para lograr aprovechar los aspectos positivos de las nuevas modalidades de trabajo va de la mano con el aprendizaje sobre el control de nuestra atención, así como la consciencia de que nuestros recursos son finitos. La concientización

de esto abre la posibilidad de mejorar todos esos aspectos negativos que sin control de ellos aumentan las cargas y generan estrés.

En conclusión, la multitarea en el ámbito laboral es una práctica con efectos duales. Si bien puede aumentar la eficiencia en ciertos contextos, también impone una carga cognitiva significativa que afecta el bienestar y la productividad de los empleados. Reconocer estos efectos y adoptar estrategias que permitan gestionar la multitarea de manera efectiva es esencial para crear un entorno de trabajo que valore tanto la eficiencia como la salud de sus empleados. Difícilmente en la actualidad logremos pasar de la teoría a la práctica con la rapidez que se necesita. En este sentido los ámbitos laborales parecen estar en pañales respecto a la aplicación de la información brindada por parte de los investigadores. La realidad es que resulta compleja la implementación de las medidas de prevención y promoción en muchos de los casos debido a que lo que rige al mercado es la producción. La competencia de las empresas por los potenciales clientes termina dando por resultado un objetivo distinto a lograr un bienestar laboral. Es por ello que, en el lugar de trabajo, son los niveles jerárquicos más altos quienes deben tener la responsabilidad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Siendo la evaluación de riesgos la técnica que ofrezca las medidas adecuadas para garantizar la salud de los trabajadores. Si la evaluación de riesgos pone de manifiesto que unas determinadas condiciones de trabajo deterioran la salud del trabajador, será necesario modificar esa situación a través de un programa de mejora, controlado y revisado en el tiempo, que en última instancia sea diligenciado en conjunto con los estados y organismos internacionales involucrados en la temática (Llaneza, 2009, citado en Trijueque-González et al., 2012).

3. Bienestar laboral

Dentro del bienestar integral de las personas, el bienestar laboral ocupa un lugar destacado al influir directamente en la salud física, mental y emocional de los empleados. Este concepto trasciende la simple ausencia de riesgos o enfermedades laborales, abarcando elementos como la satisfacción personal, el reconocimiento profesional y la creación de entornos que promuevan tanto el desarrollo individual como organizacional. Factores como las condiciones de seguridad física minimizan los riesgos laborales, mientras que la atención a la salud mental y emocional se centra en mitigar el estrés, la ansiedad y otros problemas asociados al ámbito laboral. Asimismo, el apoyo social y el clima organizacional juegan un papel clave al fomentar la colaboración, el respeto y la inclusión. Finalmente, políticas que faciliten el equilibrio entre vida personal y trabajo, junto con oportunidades de desarrollo profesional, refuerzan la motivación y el propósito, beneficiando tanto a los trabajadores como a las organizaciones en su conjunto.

El bienestar laboral se considera una dimensión clave para lograr un entorno de trabajo sostenible, donde los empleados puedan rendir al máximo sin comprometer su salud. Al respecto, dos de los organismos más grandes e influyentes a nivel mundial como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

postulan tanto en sus sitios web oficiales como en diversos artículos de suma relevancia al respecto, que este tipo de bienestar no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también impacta de manera positiva en la productividad y en la cultura organizacional.

Al respecto la OIT, en una de sus publicaciones web plantea como principio y derecho fundamental los entornos de trabajo seguros y saludables y conmina a sus integrantes de todos los gobiernos, a respetar, promover y hacer realidad estos principios y derechos. Además, en esa misma publicación publica datos sobre accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, los cuales continúan ocurriendo “con demasiada frecuencia”. Entre ellos destacamos que 2,93 millones de trabajadores mueren cada año como consecuencia de factores relacionados con el trabajo; y 395 millones de trabajadores en todo el mundo sufren cada año un accidente laboral no mortal (OIT, s.f.).

La OMS por su parte, en su conocida pero inacabada definición de 1948, “entiende a la salud no solo como el estado de completo bienestar físico y mental sino también social”. En este caso, el organismo pone foco en la salud como punto más alto de una composición de varias dimensiones del bienestar integral. Esta definición, pondera la eficacia funcional, tanto a nivel celular como social, incorporando la necesidad de armonía con el medio ambiente. De esta manera, la salud en sentido amplio es básicamente una medida de la capacidad de cada persona de hacer o convertirse en lo que quiere ser (Feldenkrais, 1991). Sin embargo, en la actualidad se ha ampliado esta concepción -sin dudas que con un innumerable aporte de varias disciplinas-, cuestionando el factor individualizador de dicha concepción, y abriendo la puerta a la integralidad. En este sentido, para entender las conductas de los individuos, más saludables o patológicas, es necesario considerarlas en tanto el resultado de aspectos culturales -como los valores, las creencias, las percepciones y las expectativas- y de los procesos psicosociales que aquellos moldean (Zubieta, Delfino & Fernández, 2008). A esto le sumaría el reconocimiento que se le ha comenzado a otorgar a la relevancia de la dimensión del bienestar laboral, la cuál sin dudas es parte fundamental de lo que sería una nueva concepción de salud para las personas en el siglo XXI. Por esto es sumamente importante atender a la evaluación y la consecución de la salud ocupacional y el bienestar, donde en vez de considerarlo un “coste”, debemos trabajar para que sea considerado una “inversión”, ya que son los trabajadores quienes producen beneficios económicos directos a sus empresas en términos de mayor productividad, baja tasa de absentismo o menor números de bajas laborales (Extremera, Bravo, & Durán, 2016). Para la OMS (2023), el estrés es un estado de preocupación o tensión mental causado por una situación difícil. Todos experimentamos cierto nivel de estrés, ya que es una respuesta natural ante amenazas u otros estímulos. La forma en que reaccionamos al estrés determina el impacto que tendrá en nuestro bienestar. El estrés puede tener efectos tanto mentales como físicos. Un nivel moderado puede ser positivo y ayudarnos a enfrentar nuestras actividades diarias, pero el estrés excesivo puede producir consecuencias negativas en nuestro cuerpo y mente. Las situaciones de estrés constante pueden causar o

agravar problemas de salud mental, como ansiedad o depresión.

Afortunadamente, es posible aprender a manejar el estrés para reducir su impacto y mejorar nuestro bienestar general. Cada persona puede responder de una forma distinta frente al estrés. Por lo que los síntomas y las estrategias para afrontarlo varían según cada persona. Si bien es normal experimentar estrés en situaciones complejas, como entrevistas laborales, exámenes académicos, exceso de trabajo, conflictos interpersonales, crisis económicas, desastres naturales, conflictos sociales, y un sin fin de situaciones estresantes. Es importante destacar que la búsqueda activa para controlar nuestras emociones o las circunstancias, es un factor clave para lograr mitigar el estrés percibido. En su publicación, la OMS dicta una serie de recomendaciones al respecto de qué hacer en situaciones de estrés en las que resalta seguir una rutina diaria, dormir mucho, mantenerse en contacto con los demás, llevar una dieta saludable, hacer ejercicio regularmente y no pasar demasiado tiempo en contacto con noticias.

Desde una perspectiva integradora, el estrés puede definirse como la respuesta fisiológica, psicológica y conductual que un individuo adopta al intentar adaptarse a presiones externas e internas. Este término, originado en el inglés *stress*, refiere inicialmente a una fuerza que deforma o tensa cuerpos, y ha sido adoptado por la psicología y la medicina para describir el proceso de adaptación del organismo frente a cambios que amenazan su estabilidad interna o homeostasis (Del Hoyo, 2001). Este mecanismo natural de adaptación, aunque esencial para la supervivencia, puede volverse problemático en contextos específicos como el ámbito laboral.

El estrés laboral, en particular, emerge cuando se produce un desajuste entre las capacidades de la persona, las demandas del puesto de trabajo y los recursos disponibles en la organización. En estas circunstancias, los trabajadores perciben que no cuentan con los recursos suficientes para afrontar las exigencias laborales, lo que provoca una experiencia de estrés que impacta tanto en su bienestar como en su desempeño. Este estado psicológico refleja una interacción dinámica entre el individuo y su entorno laboral, y constituye una respuesta adaptativa que, si no es gestionada adecuadamente, puede derivar en consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la organización (Buendía & Ramos, 2001; Del Hoyo, 2001).

Para evaluar el bienestar laboral en este estudio, se utilizaron herramientas específicas que permiten captar distintas dimensiones de la experiencia de los empleados en términos de bienestar social y psicosocial. Una de estas herramientas es la Escala de Bienestar Social en el Trabajo (Campos-Carreño et al., 2020), que aborda el bienestar desde una perspectiva social a través de tres dimensiones esenciales: Pertenencia Social, Interacción Social y Comprensión Social. Estas subdimensiones evalúan aspectos fundamentales como la percepción de inclusión en el entorno laboral, la calidad de las relaciones interpersonales y el nivel de comprensión entre compañeros.

En este sentido, los autores redefinen el constructo de bienestar social en el trabajo como la valoración positiva que los empleados realizan sobre sus circunstancias y su funcionamiento social dentro del contexto laboral. Según esta perspectiva, la interacción social en el trabajo se refiere a la percepción favorable de las relaciones interpersonales y la calidad de los vínculos con compañeros y el sistema organizacional; la pertenencia social en el trabajo implica el grado de involucramiento y utilidad que los empleados sienten hacia la organización, fortaleciendo su fidelidad; y la comprensión social en el trabajo está vinculada al entendimiento que los empleados tienen sobre el funcionamiento social y administrativo de la organización, lo cual les permite interpretar adecuadamente las dinámicas de los vínculos laborales (Campos-Carreño et al., 2020, pp. 199-200). La inclusión y el sentido de pertenencia son componentes clave del bienestar social, ya que fomentan un ambiente de apoyo y cohesión, esenciales para un entorno laboral saludable y productivo.

Por su parte, el Job Content Questionnaire (JCQ; Cirami et al., 2023) examina factores psicosociales clave respecto de la estructura y dinámica laboral, tales como las Demandas Laborales, el Control Sobre el Trabajo y el Apoyo Social. Las demandas incluyen aquellas exigencias que implican un esfuerzo físico, cognitivo y emocional por parte del trabajador, entre las que se destacan el volumen de tareas, el tiempo disponible para realizarlas, la organización, las interrupciones y los conflictos laborales. Estas demandas pueden convertirse en fuentes de estrés cuando superan las capacidades individuales de los empleados. El control sobre el trabajo se define por la autonomía del trabajador en su rol y en la realización de sus tareas, así como por su participación en la toma de decisiones y la posibilidad de desarrollar habilidades bajo instrucciones claras y precisas. Un control adecuado no solo contribuye a reducir la percepción de estrés, sino que también fomenta una mayor sensación de eficacia y satisfacción laboral. Finalmente, el apoyo social en el trabajo se refiere tanto a la calidad de las relaciones interpersonales con compañeros y superiores, como a la percepción de colaboración y respaldo en el entorno laboral. Este apoyo puede ser instrumental, ofreciendo ayuda práctica, o emocional, brindando contención frente a las exigencias laborales. En conjunto, estas dimensiones del JCQ son esenciales para evaluar el bienestar psicosocial en el contexto laboral, ya que capturan cómo la interacción entre demandas, control y apoyo impacta en la salud mental y en el bienestar general de los trabajadores (Cirami et al., 2023, p. 54).

En conjunto, ambos instrumentos aportan una visión holística del bienestar laboral, abarcando desde los aspectos sociales de integración hasta el control de las condiciones estructurales del trabajo. La complementariedad de estos instrumentos permite un análisis profundo de las dinámicas laborales y de cómo influyen en el bienestar de los empleados, proporcionando una base empírica para comprender las experiencias laborales de manera multidimensional.

3.1. Lineamientos a nivel internacional y nacional sobre bienestar laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su publicación *La salud mental en el trabajo* (2024) expone que factores como la discriminación, la desigualdad, las cargas laborales excesivas, la falta de control y la inseguridad en el empleo representan riesgos significativos para la salud mental de los trabajadores. En 2019, cerca del 15 % de los adultos en edad laboral padecían algún trastorno mental, lo que genera pérdidas económicas globales de aproximadamente 12 mil millones de días laborables y 1 billón de dólares anuales.

La OMS subraya que un entorno laboral seguro y saludable es un derecho fundamental que contribuye a reducir el estrés, mejorar la retención de empleados y optimizar la productividad. En contraposición, la falta de apoyo estructural perjudica la satisfacción laboral, afecta la asistencia e incluso dificulta el acceso al empleo. Los riesgos psicosociales en el trabajo abarcan características laborales desafiantes, como el exceso de trabajo, horarios prolongados, la escasez de personal, y la violencia o el acoso. Estos factores afectan especialmente a quienes trabajan en la economía informal, donde la ausencia de regulación agrava las condiciones laborales y repercute negativamente en la salud mental (OMS, 2024).

Para abordar estos riesgos, la OMS insta a los empleadores a implementar medidas institucionales que mitiguen los factores de riesgo. Propone estrategias como la promoción del trabajo flexible y la creación de marcos normativos que prevengan la violencia y el acoso. Además, recomienda capacitar a los administradores en habilidades como comunicación abierta y manejo de factores estresantes, y sensibilizar a los empleados mediante programas educativos que reduzcan el estigma asociado a los problemas de salud mental. Estas iniciativas incluyen actividades de manejo del estrés y oportunidades para la actividad física recreativa.

La OMS también enfatiza la necesidad de apoyar a los trabajadores con problemas de salud mental mediante ajustes razonables en el lugar de trabajo, como horarios flexibles y tareas adaptadas para reducir el estrés. Asimismo, sugiere implementar programas de reincorporación combinados con atención clínica y estrategias de empleo con apoyo, para garantizar la integración y permanencia en el ámbito laboral.

Para fomentar un entorno laboral inclusivo, la OMS destaca la importancia de un liderazgo comprometido con la salud mental, políticas antidiscriminatorias, y la integración de la salud mental en sectores clave como la seguridad y salud ocupacional. Asimismo, promueve la evaluación continua de riesgos psicosociales y la efectividad de las intervenciones, asegurando que se basen en evidencia científica actualizada (OMS, 2024).

En el marco de la Agenda 2030, la Asamblea General de la ONU elaboró el documento *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Este plan global

se enfoca en construir un mundo inclusivo y próspero, sin comprometer el bienestar del planeta ni de sus habitantes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) contribuye a este propósito con su *Plan de Implementación de la OIT - Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (2016), que destaca el rol del trabajo decente como motor del desarrollo sostenible. En particular, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, centrado en el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, establece como meta promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Este objetivo es clave para mejorar la calidad de vida y la salud de los trabajadores.

Uruguay, como miembro activo de la ONU y la OIT, ha adoptado un compromiso significativo con la Agenda 2030. En colaboración con organismos nacionales como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) y la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI), desarrolló el Visualizador de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), una herramienta que centraliza información clave para la toma de decisiones en políticas públicas. Según Claudia Romano, gerenta de la AUCI, el trabajo transversal entre ministerios, entes autónomos y servicios descentralizados refleja el compromiso del país en guiar sus políticas hacia los ODS, destacándose especialmente en la ejecución del ODS 17: "Alianzas para lograr los Objetivos" (AUCI, 2024).

En el ámbito local, Naciones Unidas en Uruguay (2020) presentó el informe *Análisis Común de País de las Naciones Unidas en Uruguay: Análisis de la situación de Uruguay y sus retos frente a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Este documento, el primero desde la adopción de la Agenda 2030, destaca a Uruguay como un referente regional en la protección de los derechos laborales, la promoción de entornos laborales seguros y la salud en el trabajo. Además, subraya la reducción del 28,5 % en los índices de siniestralidad laboral entre 2014 y 2018, atribuida a los avances en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT).

Sin embargo, persisten desafíos, como la ausencia de mecanismos sólidos para el diagnóstico y la investigación de enfermedades profesionales, especialmente aquellas relacionadas con la salud mental. Naciones Unidas en Uruguay (2020, pp. 65-66) resalta la necesidad de desarrollar un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo que aborde estas problemáticas de manera integral y prevenga futuras afecciones laborales.

En resumen, los lineamientos internacionales impulsados por la OMS y la OIT, junto con los compromisos asumidos por Uruguay en el marco de la Agenda 2030, destacan un enfoque integral hacia la promoción del bienestar laboral y la seguridad en el trabajo. Estas iniciativas no solo buscan garantizar la salud física de los trabajadores, sino también abordar los desafíos psicosociales del entorno laboral contemporáneo. Este contexto establece una base sólida para los objetivos e hipótesis de este trabajo, centrados en las interacciones entre la multitarea, el bienestar laboral y los factores psicosociales.

4. Objetivos e Hipótesis

El objetivo general de este estudio consta de una investigación acerca de las consecuencias de la preferencia por la multitarea y los factores psicosociales del trabajo que podrían incidir sobre las distintas dimensiones del bienestar de los trabajadores en su entorno laboral.

Objetivos Específicos

1. Evaluar la preferencia por la multitarea de los trabajadores mediante el inventario IMMAK, diferenciando entre personas multitarea y no multitarea, e identificar posibles asociaciones con variables sociodemográficas.
2. Explorar las demandas laborales, el control sobre el trabajo y el apoyo social utilizando el instrumento JCQ, y analizar cómo estos factores psicosociales se relacionan con la preferencia por la multitarea y las dimensiones del bienestar en el ámbito laboral.
3. Medir los niveles de pertenencia social, interacción social y comprensión social en el trabajo a través de la Escala de Bienestar Social en el Trabajo y evaluar la relación entre estas dimensiones de bienestar con la preferencia por la multitarea y los factores psicosociales del trabajo.

En el contexto de esta investigación, se han formulado las siguientes hipótesis:

1. La multitarea se asocia negativamente con el bienestar global, especialmente en términos de pertenencia social e interacción social.
2. Los empleados con preferencia por la multitarea experimentan mayores demandas laborales y menor control sobre su trabajo.
3. La preferencia por la multitarea se relaciona negativamente con el apoyo social en el ámbito laboral.
4. El apoyo social se relaciona positivamente con el bienestar global, especialmente en términos de interacción social y la sensación de pertenencia social en el entorno de trabajo.
5. Los empleados que experimentan altos niveles de control sobre el trabajo reportarán mayores niveles de bienestar global en el ámbito laboral.
6. Los empleados que experimentan altos niveles de demandas laborales reportarán menores niveles de bienestar global en el ámbito laboral.

5. Método

El presente estudio utiliza un enfoque cuantitativo correlacional, adecuado para explorar las relaciones entre variables clave como la preferencia por la multitarea, demandas laborales, el control sobre el trabajo, el apoyo social en el trabajo, y variables relacionadas al bienestar en el ámbito laboral tales como la interacción social, la pertenencia social y la comprensión social. A través de una encuesta autoadministrada, se recolectaron datos de una muestra de participantes mayores de 18 años, que al momento de la encuesta realizaban actividades laborales. Los cuestionarios utilizados han sido previamente validados y adaptados a la región, facilitando una medición culturalmente apropiada para Uruguay. El análisis de los datos se realizó mediante software estadístico especializado, lo que permite obtener resultados precisos y confiables para examinar las asociaciones entre las variables. Además, se emplearon análisis descriptivos para caracterizar a la muestra sociodemográficamente, lo que facilita la interpretación contextual de los hallazgos.

5.1. Diseño del estudio

El presente estudio sigue un diseño transversal, lo que significa que los datos se recolectaron en un único momento en el tiempo, permitiendo el análisis de correlaciones entre las variables sin intervenir en el comportamiento de los participantes. Este diseño es particularmente adecuado para investigar cómo las características y conductas laborales de los participantes, en un momento determinado, se asocian con la multitarea, y se vinculan con factores psicosociales y distintas dimensiones del bienestar laboral.

El enfoque correlacional permite analizar la fuerza y dirección de las asociaciones entre las diferentes variables que proponen los instrumentos utilizados sin intentar establecer relaciones causales directas. Este diseño es idóneo para estudiar las dinámicas en entornos laborales reales, donde las experiencias y percepciones de los trabajadores pueden proporcionar información valiosa sobre cómo influyen estos factores en su bienestar.

Los datos fueron recolectados mediante encuestas autoadministradas, lo que permitió una amplia participación sin la intervención directa del investigador en los lugares de trabajo. Al dirigir la encuesta a personas mayores de 18 años que realizaban actividades laborales en el momento de la recolección, se capturaron percepciones diversas en distintos ámbitos laborales, proporcionando una visión más integral de las posibles relaciones entre las variables investigadas.

5.2. Muestra

La muestra para esta investigación estuvo compuesta por 169 participantes, mayores de 18 años, que al momento de realizar el cuestionario se encontraban realizando tareas que consideran como trabajo. Fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La misma no fue equilibrada en términos de género ya que del total de los participantes, 111 eran mujeres (65,7%) esto indica que fueron casi el doble que los participantes hombres que fueron 56 (33,1 %), 1 persona se identificó como no binaria (0,6

%), y 1 prefirió no decir (0,6 %). La edad media de los participantes fue de 37,79 años (DE = 10,86), con un rango de edades entre 20 y 62 años, lo que refleja una diversidad significativa, abarcando desde jóvenes adultos hasta personas de mayor edad. Los participantes provinieron de diversos sectores o rubros laborales, así como también cumplen diferentes roles en sus respectivas organizaciones, proporcionando una visión general de cómo la multitarea y el uso de dispositivos afectan diferentes tipos de trabajo.

5.3. Instrumentos utilizados

La selección de los instrumentos en esta investigación responde a la necesidad de evaluar de manera precisa y exhaustiva las variables clave relacionadas con la multitarea, los factores psicosociales y las dimensiones del bienestar en el ámbito laboral, especialmente dentro del contexto uruguayo. Se eligieron versiones validadas regionalmente del Job Content Questionnaire (Cirami et al., 2023), el Inventario de Preferencia por Multitarea (Campagna et al., 2015) y la Escala de Bienestar Social en el Trabajo (Campos-Carreño et al., 2020), ya que estas adaptaciones culturales, específicas para nuestra región y Uruguay, ofrecen una mayor fiabilidad en las mediciones en comparación con los instrumentos originales desarrollados en otros idiomas y contextos. Adicionalmente, se diseñó un breve cuestionario sociodemográfico para recopilar información básica sobre los participantes y establecer correlaciones con las demás variables estudiadas. En conjunto, estos instrumentos garantizan una evaluación culturalmente relevante y multidimensional, proporcionando un análisis integral de la preferencia por la multitarea, el bienestar social en el trabajo y los factores psicosociales que pueden contribuir al estrés laboral.

5.3.1. Cuestionario sociodemográfico

El cuestionario sociodemográfico insertado en la encuesta está compuesto por 6 ítems que tienen como objetivo obtener información básica y relevante sobre los participantes. Estos ítems permiten conocer aspectos clave como la edad, identidad de género, el sector o rubro en el que el participante trabaja principalmente, su rol laboral dentro de la organización, los años de trabajo en su ocupación actual al momento de realizar la encuesta, y la cantidad total de años que ha trabajado a lo largo de su vida. La inclusión de estas preguntas tiene el fin de contextualizar los resultados obtenidos de los instrumentos principales.

5.3.2. IMMAK (Inventario de preferencia por la Multitarea)

El inventario IMMAK, por las siglas de las personas que participaron en la creación y validación del cuestionario: Ilva, Mariela, Marisela, Alyst y Katherine. Consta de 18 reactivos tipo Likert y posee dos niveles de medida (nivel nominal y ordinal) que evalúan la preferencia por la multitarea, es decir, la inclinación de una persona a realizar múltiples tareas de manera simultánea. El mismo surge de un trabajo de validación y análisis estadísticos de la versión 5 de un cuestionario destinado a medir la autopercepción de Comportamiento Multitarea creado en la Unidad de Neuropsicología del Servicio de

Neurología del Hospital Universitario de Caracas el cual se ha venido utilizando clínicamente en la Consulta de Trastornos Cognitivos desde hace varios años, durante los cuales se le han ido realizando diversas modificaciones a partir de la experiencia con el cuestionario y los pacientes. (Campagna, et al., 2015, p.3)

El índice de Alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0.737. De igual forma, se calculó también, la consistencia interna para cada dimensión, mediante Alfa de Cronbach, obteniendo para la dimensión Preferencia por el Hacer 0.629, para Organización 0.579 y para Unitarea 0.568. También, puede apreciarse una homogeneidad moderada en las dimensiones, evidenciando en Preferencia por el Hacer la mayor consistencia interna entre los reactivos.

5.3.3. Job Content Questionnaire (JCQ)

El cuestionario JCQ utilizado en la presente investigación es una adaptación cultural con estudio psicométrico de los autores Cirami, Mur, Rodríguez Melgarejo y Pereyra Girardi (2023) de la versión española del Job Contents Questionnaire realizada por Escribà-Agüir et al., (2001), que a su vez, es una adaptación cultural del modelo original propuesto por Karasek et al., (1998).

La adaptación creada por Cirami et al., (2023) fue aplicada en trabajadores de Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de Gran Buenos Aires. El instrumento original fue diseñado para medir factores psicosociales del trabajo que contribuyen al estrés laboral, como las *Demandas Laborales*, el *Control Sobre el Trabajo* y el *Apoyo Social*. Este instrumento fue validado y utilizado en diversos contextos culturales, lo que permite comparaciones internacionales y una comprensión más amplia de los factores que pueden ser condicionantes del estrés laboral.

Los resultados del trabajo de la validación Argentina evidenciaron criterios de validez aparente, de contenido y de constructo, con excelentes índices de fiabilidad (alfas ordinales mayores a .86). Además, se evidenció validez externa tomando como medida de criterio la escala de Ansiedad Estado del STAI. El instrumento presenta propiedades psicométricas satisfactorias para su aplicación en el contexto local (Cirami et al., 2023, p. 51).

La escala JCQ finalmente quedó constituida por 21 ítems que se adecúan al modelo teórico propuesto por Karasek et al., (1998). Los reactivos que componen el factor Demandas son el 8, 18, 22, 28, y 27 (invertido), los que conforman el factor Control son el 17, 26, 5, 23, 2, y 14 y por último, los ítems que integran el factor Apoyo Social son el 6, 29, 24, 19, 20, 7, 10, 3, 1 y 11. La escala de respuesta en formato Likert es de 1 a 4, donde 1 significa "totalmente en desacuerdo", 2 "en desacuerdo", 3 "de acuerdo" y 4 significa "totalmente de acuerdo" (Cirami et al., 2023, p. 64 - 65).

5.3.4. Escala de Bienestar Social en el Trabajo

Esta escala significó un trabajo de adaptación y validación al contexto laboral realizado por Campos-Carreño, Velasco y Araya (2020) de la escala de bienestar social propuesta por Keyes (1998). La adaptación chilena que utilizaremos en el presente trabajo busca evaluar

el bienestar social en el entorno laboral, midiendo dimensiones como la interacción social, la pertenencia social, y la comprensión social.

La escala de respuesta utilizada es de formato Likert, con opciones que van de 1 a 4, donde 1 corresponde a "totalmente de acuerdo", 2 a "de acuerdo", 3 a "en desacuerdo", y 4 a "totalmente en desacuerdo". El análisis de la escala total resultó en un Alfa de Cronbach de 0.938, lo que indica una buena consistencia interna, tanto para la escala general como para cada una de sus dimensiones (Campos-Carreño et al., 2020, p. 201).

Según explican Campos-Carreño et al., (2020), la suma por dimensiones permite obtener un registro ordinal que va desde un mínimo de 13 puntos en el extremo inferior hasta un puntaje máximo de 52 puntos en el extremo superior. Los trabajadores que puntúan por debajo de 35.56 revelan un Bajo Bienestar Social en el Trabajo, mientras que puntajes superiores a 50.42 indican un nivel Alto. Aquellos con puntajes entre 35.56 y 50.42 corresponden a un rango Medio (pp. 201-202).

5.4. Procedimiento

La recolección de datos se realizó mediante encuestas autoadministradas a través de la plataforma Google Forms. Los participantes fueron invitados a responder el cuestionario mediante difusión en historias de la red social Instagram, vía mensajes de texto en la red social WhatsApp, y en posters colocados en vías públicas, paradas de buses y en carteleras de organizaciones laborales como hospitales y policlínicos de salud privada. En todos los casos se informó que para poder participar de la encuesta era necesario cumplir con los criterios de inclusión: ser mayores de 18 años y estar realizando alguna actividad laboral en el momento de la encuesta.

Antes de responder, todos los participantes leyeron una breve introducción en la que se explicaba el objetivo del estudio, la confidencialidad y anonimato de sus respuestas, la no obligación de su participación y la libertad de abandonarlo en cualquiera de los casos y fue solicitado su consentimiento informado en una sección previa a comenzar con las respuestas de los distintos cuestionarios. También se proporcionó una dirección de correo electrónico a fin de responder a cualquier tipo de dudas sobre cualquiera de las preguntas o sobre cuestiones generales acerca de los cuestionarios y/o la investigación. El tiempo estimado para completar la encuesta fue de 10 a 15 minutos. Los datos fueron recolectados entre el 5/9/24 y el 2/10/24. Durante este período, se recibió un total de 169 respuestas válidas.

5.5. Análisis de datos

El análisis de los datos recolectados fue realizado mediante el software JAMOVI Cloud en su versión 2.6.2. La elección de este software se basó en su accesibilidad en términos de uso y por su acceso gratuito, siendo una herramienta adecuada para realizar tanto análisis descriptivos como inferenciales, adaptándose a las necesidades de este estudio. Además, JAMOVI permite una gestión eficiente de datos, posibilitando el cálculo de múltiples

variables transformadas y subescalas para un análisis exhaustivo de las variables de interés.

Preparación de los Datos

Antes de proceder con el análisis, se realizó un proceso de preparación y organización de los datos, siguiendo las recomendaciones de los autores de los instrumentos aplicados. Este proceso incluyó la creación de variables de datos transformadas y calculadas para garantizar la precisión y validez de los datos.

Variables sociodemográficas

Se codificaron en variables de acuerdo con su naturaleza, edad fue tratada como variable numérica, mientras que género y sector laboral fueron categorizadas en variables nominales. El rol laboral también fue agrupado siguiendo la clasificación de “Grandes Grupos de Intereses BIM” (la cuál comprende una clasificación en 9 grupos: 1 para Servicio personal, 2 para Artes, 3 para Servicio social, 4 para Derecho-Política, 5 para Negocios, 6 para Actividad física, 7 para Ciencia, 8 para Técnico y 9 para Matemáticas aplicadas) asignando categorías específicas a cada tipo de rol (Liao et al., 2008).

Inventario IMMAK

Se asignó su respectiva variable para cada ítem del cuestionario, y se configuró la puntuación de la escala Likert de 1 a 5, donde 1 corresponde a “casi nunca” y 5 a “casi siempre”. Fueron invertidos 4 de los ítems tal como sugieren sus autores para asegurar una correcta puntuación total. Se creó una variable de puntuación total sumando todos los ítems, incluyendo los invertidos, y se generó una variable nominal que clasifica a los participantes en categorías de “multitarea” (valor 1) o “no multitarea” (valor 0), siguiendo el punto de corte de 40 puntos establecido por los autores del instrumento donde puntajes mayores a 40 corresponde a personas “multitarea” y puntajes menores al punto de corte corresponden a “no multitarea”.

Inventario JCQ

Se asignó su respectiva variable para cada ítem del cuestionario, y se configuró la puntuación de la escala Likert de 1 a 4, en la que 1 corresponde a “totalmente en desacuerdo” y 4 corresponde a “totalmente de acuerdo”. Se tuvo en cuenta la inversión de 2 de los ítems tal como indican sus autores en su artículo, Se crearon variables que agrupan los ítems correspondientes a cada una de sus tres subescalas de factores psicosociales antes mencionadas siguiendo las instrucciones de los autores para evaluar la percepción de los participantes en cada uno de estos aspectos laborales.

Escala de Bienestar Social en el Trabajo (BST)

Se asignó su respectiva variable para cada ítem del cuestionario, y se configuró la puntuación de la escala Likert de 1 a 4, donde 1 significa “totalmente de acuerdo” y 4

“totalmente en desacuerdo”. Se crearon variables que agrupan los ítems correspondientes a cada una de sus tres dimensiones. No fue necesario invertir ítems para esta escala.

Análisis Descriptivo

El análisis descriptivo se realizó para proporcionar un resumen de las características de la muestra y de las principales variables del estudio, permitiendo una comprensión inicial de la distribución de los datos. Este análisis incluyó:

Medidas de Tendencia Central

Se calcularon la media y la mediana para las variables numéricas, proporcionando una visión general de la tendencia central de los datos, como la edad y los puntajes de los cuestionarios.

Medidas de Dispersión

Se utilizó la desviación estándar para evaluar la variabilidad de las puntuaciones en torno a la media. También se calcularon el rango y los percentiles (25, 50 y 75) para visualizar la distribución de los datos en variables clave como el puntaje total de la preferencia por la multitarea y las subescalas del JCQ y BST.

Frecuencias y porcentajes

Para las variables categóricas, como género y rol laboral, se calcularon frecuencias y porcentajes, proporcionando un desglose detallado de la composición de la muestra en términos de características demográficas y roles laborales. Este análisis descriptivo permitió verificar la consistencia y calidad de los datos antes de realizar análisis inferenciales. La caracterización general de la muestra obtenida a través de este análisis servirá de base para interpretar los resultados y explorar las relaciones entre las variables clave de la investigación, como la multitarea, las demandas laborales, el control en el trabajo, el apoyo social y el bienestar social en el ámbito laboral representado a través de las variables de comprensión social, interacción social y pertenencia social.

6. Resultados

En esta sección se presentan los resultados obtenidos del análisis de los datos recolectados en la investigación, los cuales incluyen las descripciones de grupos para las distintas subescalas y factores evaluados, un análisis de confiabilidad de los instrumentos utilizados, y un análisis de la matriz de correlaciones entre las variables principales. Estos resultados buscan brindar una visión clara de las relaciones y tendencias observadas en la muestra, permitiendo identificar posibles patrones que puedan relacionarse con las hipótesis planteadas en el estudio.

6.1. Análisis Descriptivo

El análisis descriptivo tiene como objetivo explorar las características básicas de las variables de interés en la muestra, proporcionando un panorama general de los datos. Para lograr agrupar los distintos roles laborales de los participantes de la muestra de manera que facilite el análisis de estos, se utilizó la agrupación planteada por Liao et al., (2008) de los grupos de intereses ocupacionales BIM. De los cuáles fueron tomados los cuatro grupos de intereses más grandes respecto de los resultados de la muestra, estos son: el grupo técnico, integrado por 85 personas del total de la muestra, siendo este el grupo con mayor cantidad de trabajadores. Según Liao et al., (2008) este grupo comprende cinco dimensiones, estas son: Ingeniería, que representa actividades centradas en la aplicación del conocimiento científico para diseñar y construir máquinas, estructuras, sistemas y/o procesos que satisfagan necesidades humanas y mejoren su calidad de vida. Mano de obra, que implica realizar tareas que requieran actividad manual rutinaria. También actividades de Exteriores-agricultura, donde el interés se encuentra en realizar actividades en entornos al aire libre vinculadas con animales y plantas. La Protección es otra dimensión a considerar, que consiste en vigilar, inspeccionar y garantizar la seguridad de otros, así como también hacer cumplir las normas y leyes. Otro grupo de dimensiones dentro del grupo técnico implica Oficios calificados, que representan actividades que requieren conocimientos y destrezas específicas para realizar reparaciones, instalaciones y construcciones en diversos contextos (p. 170). Luego le sigue el grupo negocios que incluye 56 personas, ocupando el segundo lugar en términos de tamaño de agrupación de trabajadores. Para Liao et al., (2008) este grupo comprende siete dimensiones, tales como: Negocios, lo que incluye el desarrollo, comprensión y gestión de un negocio de forma eficaz utilizando estrategias de planificación, marketing y gestión de recursos humanos. También podemos encontrar actividades vinculadas con las Finanzas, las cuáles implican comprensión y manejo de aspectos financieros, incluyendo la economía, finanzas empresariales, análisis de datos, presupuestos, inversiones y gestión financiera. De la misma manera, la Gestión de relaciones humanas es otra dimensión para destacar, la cuál presupone generar las condiciones para el desarrollo de entornos interpersonales positivos dentro de diferentes tipos de organizaciones. En la misma óptica, se incluye la Gestión, que presupone el planificar, organizar y coordinar las actividades de personas y/o departamentos dentro de una organización. Otro tópico relevante puede incluir el Trabajo de

oficina, que implica la realización de tareas administrativas que permiten el funcionamiento eficaz de una oficina. También se incluyen tareas de Asesoramiento profesional, que se traducen en la ayuda a otras personas para conseguir sus objetivos personales, lo cuál puede ser realizado mediante talleres, consultorías u otras formas de apoyo. También se puede mencionar el ámbito de las Ventas, con actividades relacionadas con la venta de productos y servicios, donde se destacan las habilidades de persuasión, la identificación de las necesidades del cliente y la promoción de ventas para aumentar los ingresos (p. 170). El tercer grupo más grande de la muestra es el grupo servicio personal compuesto por 13 personas. Liao et al., (2008) indica para este grupo dos dimensiones: Actividades familiares, como pasar tiempo con el núcleo familiar y de amistades, incluyendo el cuidado de los mismos y la creación de un ambiente acogedor para las diferentes actividades compartidas con ellos. Incluye también actividades vinculadas con el Servicio al público, tales como planificación y realización de tareas de atención al cliente en diferentes sectores y situaciones (pp. 170-171). El cuarto grupo más grande de la muestra es el grupo "Servicio social" compuesto por 9 personas. El mismo consta de cuatro dimensiones: Actividades religiosas, tales como practicar, liderar, orientar y enseñar en grupos espirituales y/o religiosos. También incluye intereses en Ciencias sociales, en una búsqueda por comprender y analizar el comportamiento humano, las dinámicas culturales y las interacciones sociales en sus diversas manifestaciones y contextos. Este grupo de intereses también se puede manifestar con una vocación de Servicio social, en la cuál existe una preocupación en ayudar a las personas en la búsqueda de soluciones para lidiar con sus problemas personales y/o socioeconómicos. De la misma forma se encuentran actividades de Enseñanza, lo que representa participar en los diferentes aspectos del proceso educativo. Esto puede incluir la planificación, ejecución y mejora de la enseñanza, así como el apoyo al aprendizaje y desarrollo de los estudiantes en un entorno educativo (p. 171).

Este análisis permite comprender los perfiles de los participantes y cómo se distribuyen las distintas variables en función de sus roles ocupacionales. A su vez, la relación de los grupos, que representa cada uno un conjunto específico de roles ocupacionales, permite observar variaciones en las respuestas según la naturaleza del trabajo desempeñado.

La siguiente Tabla 1, muestra las estadísticas descriptivas de las principales variables analizadas en el estudio, desglosadas por grupo ocupacional. Se presentan las medias y desviaciones estándar de cada variable, lo que permite observar cómo varían las preferencias por la multitarea, los factores psicosociales y las dimensiones de bienestar laboral en función del rol ocupacional de los participantes. Esto ofrece una visión comparativa inicial de las características y percepciones de cada grupo, que luego desarrollaremos.

Tabla 1. Estadísticas Descriptivas de las Variables por Grupo Ocupacional

	Agr_de_ocup_Rol	N	Media	DE
Preferencia por la multitarea	Servicio personal	13	56.62	8.85
	Servicio social	9	57.44	6.25
	Negocios	56	58.88	8.97
	Técnico	85	56.59	10.14
Demandas laborales	Servicio personal	13	2.67	0.79
	Servicio social	9	3.03	0.51
	Negocios	56	3.00	0.62
	Técnico	85	2.94	0.62
Control sobre el trabajo	Servicio personal	13	2.31	0.58
	Servicio social	9	3.06	0.29
	Negocios	56	2.82	0.51
	Técnico	85	2.64	0.53
Apoyo social	Servicio personal	13	2.71	0.68
	Servicio social	9	3.01	0.52
	Negocios	56	3.03	0.65
	Técnico	85	2.93	0.59
Comprensión social	Servicio personal	13	2.44	0.78
	Servicio social	9	2.89	0.60
	Negocios	56	2.77	0.69
	Técnico	85	2.63	0.76
Interacción social	Servicio personal	13	2.25	0.66
	Servicio social	9	3.31	0.53
	Negocios	56	2.84	0.84
	Técnico	85	2.82	0.90
Pertenencia social	Servicio personal	13	2.33	0.52
	Servicio social	9	3.19	0.46
	Negocios	56	2.87	0.77
	Técnico	85	2.75	0.75
BST global	Servicio personal	13	2.33	0.58
	Servicio social	9	3.15	0.42
	Negocios	56	2.83	0.71
	Técnico	85	2.74	0.67

A continuación, se presentan los resultados más relevantes extraídos de la Tabla 1. Los mismos se presentarán organizados por variables y diferencias relevantes entre los grupos ocupacionales.

Preferencia por la Multitarea (IMMAK)

El análisis descriptivo revela que el grupo de negocios reporta la preferencia más alta por la multitarea ($M = 58.88$), superando a los grupos de servicio social y servicio personal, mientras que el grupo técnico muestra la media más baja. Esta tendencia podría indicar que los roles en el área de negocios, que a menudo requieren manejar múltiples tareas y demandas, están asociados con una mayor inclinación hacia la multitarea en comparación con los roles de servicio personal y técnico, donde las tareas pueden ser más especializadas o lineales.

En conclusión, los resultados de la preferencia por la multitarea indican que el grupo de negocios tiene la mayor inclinación hacia la misma, lo cual es coherente con la naturaleza de sus roles, que suelen implicar la gestión simultánea de varias responsabilidades. Por el contrario, el grupo técnico muestra la menor preferencia por la multitarea, lo que sugiere que sus tareas pueden ser más especializadas y requieren un enfoque más lineal. Estos hallazgos reflejan cómo las demandas y estructuras de trabajo pueden influir en la disposición a realizar múltiples tareas en diferentes sectores.

Factores Psicosociales (JCQ)

Respecto a las demandas laborales, el grupo de servicio social reporta la media más alta en demandas laborales ($M = 3.03$), indicando una mayor percepción de exigencias en comparación con los otros grupos. El grupo de servicio personal presenta la media más baja ($M = 2.67$), lo cual sugiere que estos trabajadores perciben menos demandas en su entorno laboral que el resto de los grupos.

En relación al control sobre el trabajo, los participantes del grupo de servicio social también presentan la media más alta en control sobre el trabajo ($M = 3.06$), lo que podría indicar una percepción de mayor autonomía o capacidad de decisión en sus tareas. En contraste, el grupo de servicio personal muestra una media más baja en esta variable ($M = 2.31$, $DE = 0.58$).

Por último, en apoyo social, el grupo de negocios presenta la media más alta (Media = 3.03), seguido de cerca por el grupo de servicio social ($M = 3.01$). El grupo de servicio personal tiene la media más baja en apoyo social ($M = 2.71$), sugiriendo que estos trabajadores pueden percibir menos respaldo de colegas y supervisores en comparación con otros grupos.

En conclusión, los resultados de las variables que representan los factores psicosociales muestran que el grupo de servicio social percibe tanto mayores demandas como mayor control en su trabajo, lo que podría indicar un equilibrio entre la carga de trabajo y la autonomía percibida. El grupo de negocios destaca en apoyo social, sugiriendo una percepción de respaldo en su entorno. En contraste, el grupo de servicio personal presenta

los puntajes más bajos en demandas, control y apoyo social, lo cual podría reflejar un entorno laboral con menos exigencias, pero también con una menor percepción de autonomía y apoyo, factores que pueden influir en su bienestar laboral general.

Dimensiones de Bienestar Social en el Trabajo (BST)

Respecto a la comprensión social, la media más alta se encuentra en el grupo de servicio social (M = 2.89), lo que sugiere que estos trabajadores perciben una mayor comprensión en su entorno laboral. El grupo de servicio personal presenta la media más baja (M = 2.44), lo cual podría indicar una percepción más limitada de comprensión social entre colegas.

En relación a la Interacción Social, el grupo de servicio social nuevamente destaca con la media más alta (M = 3.31), indicando una mayor frecuencia o calidad en las interacciones entre sus miembros. El grupo de servicio personal tiene la media más baja (M = 2.25), sugiriendo interacciones menos frecuentes o menos satisfactorias.

En términos de pertenencia social, el grupo de servicio social también reporta la media más alta (M = 3.19), lo que podría reflejar un fuerte sentido de pertenencia y conexión con su entorno laboral. En contraste, el grupo de servicio personal tiene la media más baja (M = 2.33).

En términos de puntajes globales de Bienestar Social en el Trabajo (BST) también destacan al grupo de servicio social con la media más alta (M = 3.15), lo cual indica una percepción general de bienestar superior en este grupo en comparación con los otros. El grupo de servicio personal reporta el puntaje más bajo en BST global (M = 2.33), lo cual podría sugerir que perciben menos bienestar en su entorno laboral en general.

En conclusión, los datos de las variables correspondientes a las dimensiones de Bienestar Social en el Trabajo (BST) indican que el grupo de servicio social percibe consistentemente niveles más altos de comprensión, interacción, pertenencia y bienestar global en su entorno laboral, lo que sugiere un entorno de apoyo y cohesión social fuerte. Por otro lado, el grupo de servicio personal reporta los puntajes más bajos en todas estas dimensiones, lo cual podría reflejar un entorno laboral menos cohesivo o con menor percepción de apoyo social entre sus miembros. Estos resultados destacan diferencias significativas en la percepción del bienestar social entre los distintos grupos ocupacionales.

6.2. Confiabilidad de los instrumentos

A continuación se presentan los resultados de consistencia interna para el inventario IMMAK. La escala total mostró un Alfa de Cronbach (α) de 0.733 y un Omega de McDonald (ω) de 0.753, indicando una consistencia interna aceptable para este instrumento. Cabe destacar que el ítem IMMAK_14_INV: "Prefiero seguir mis planes, no me gusta cambiarlos por algo que salga imprevisto", presentó una correlación negativa con la escala total, lo que sugiere que podría ser necesario invertirlo para mejorar la coherencia interna, aunque se decidió conservarlo debido a que su grado de correlación negativa no es significativo. La revisión de cada ítem indicó que la eliminación de cualquier otro elemento no produce una

mejora sustancial en los valores de consistencia, por lo que todos los ítems contribuyen adecuadamente a la fiabilidad de la escala.

Se presentan los resultados de consistencia interna para la escala completa del JCQ. El valor de Alfa de Cronbach (α) para la escala total fue de 0.791, mientras que el Omega de McDonald (ω) fue de 0.812, lo que sugiere una consistencia interna adecuada para la escala general. Cabe señalar que el ítem JCQ_06: "Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo" presentó una correlación negativa con la escala total (correlación de -0.308), lo cual indica que podría ser necesario invertirlo para mejorar la consistencia interna, aunque se decidió conservarlo debido a que su grado de correlación negativa no es significativo. Sin embargo, la eliminación de otros ítems no mejoraría sustancialmente los valores de los coeficientes de confiabilidad, sugiriendo que la mayoría de los ítems contribuyen de manera uniforme a la fiabilidad de la escala general del JCQ. Se presentan los resultados de consistencia interna para la subescala de Control sobre el Trabajo del JCQ. Se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach (α) de 0.522 y un Omega de McDonald (ω) de 0.630. En este caso, se observó que el ítem JCQ_06 mostró una correlación negativa con la escala total, lo que indica que podría ser necesario invertirlo para mejorar la consistencia interna. No obstante, la eliminación de otros ítems no mostró un efecto significativo en los coeficientes de consistencia. La subescala de Demandas Laborales del JCQ presentó un Alfa de Cronbach (α) de 0.706 y un Omega de McDonald (ω) de 0.736, lo que sugiere una consistencia interna adecuada para esta subescala. La revisión de cada ítem indica que la eliminación de cualquier elemento individual no mejora sustancialmente los valores de los coeficientes, indicando que todos los ítems contribuyen de manera uniforme a la fiabilidad de la escala. En cuanto a la subescala de Apoyo Social, se obtuvo un Alfa de Cronbach (α) de 0.872 y un Omega de McDonald (ω) de 0.876, indicando una alta consistencia interna para esta subescala. La revisión de los ítems muestra que la eliminación de ninguno de ellos mejora los coeficientes de confiabilidad, lo que sugiere que esta subescala presenta una buena homogeneidad entre los ítems.

La escala completa del inventario de Bienestar Social en el Trabajo mostró un Alfa de Cronbach (α) de 0.903 y un Omega de McDonald (ω) de 0.909, lo que indica una alta consistencia interna para el conjunto total de ítems. La revisión individual de cada ítem reveló que la eliminación de cualquier ítem no mejora significativamente los valores de los coeficientes, sugiriendo una buena homogeneidad en los ítems de la escala. La subescala de Pertenencia Social obtuvo un Alfa de Cronbach (α) de 0.723 y un Omega de McDonald (ω) de 0.725, reflejando una consistencia interna aceptable. Los análisis de cada ítem muestran que la eliminación de cualquier elemento no incrementa sustancialmente los coeficientes de consistencia, lo cual sugiere que los ítems contribuyen de manera uniforme a la confiabilidad de esta subescala. En la subescala de Interacción Social, se observó un Alfa de Cronbach (α) de 0.920 y un Omega de McDonald (ω) de 0.920, indicando una excelente consistencia interna. Ninguno de los ítems de esta subescala mejora la confiabilidad si es eliminado, lo que sugiere que todos los ítems están alineados y son

consistentes en medir el constructo de interacción social en el contexto laboral. La subescala de Comprensión Social presentó un Alfa de Cronbach (α) de 0.686 y un Omega de McDonald (ω) de 0.732, lo cual indica una consistencia interna moderada. En general, los ítems de esta subescala contribuyen razonablemente a la medida de la comprensión social en el trabajo.

6.3. Análisis Correlacional

El presente análisis de correlaciones tiene como objetivo identificar las correlaciones entre variables demográficas, la preferencia por la multitarea, los factores psicosociales y diferentes dimensiones del bienestar social en el trabajo. Este análisis permite comprender cómo ciertas características individuales y laborales se encuentran asociadas con el bienestar percibido en el ámbito laboral.

A continuación, la Tabla 2. Correspondiente a la Matriz de Correlaciones entre variables de interés. Los coeficientes de correlación indican el grado de relación entre cada par de variables, donde valores positivos reflejan una relación directa y valores negativos una relación inversa.

Tabla 2. Matriz de Correlaciones entre Variables Demográficas, Preferencia por la Multitarea, Factores Psicosociales y Dimensiones del Bienestar Laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1-Edad	—										
2-Años trab. Ocup. Act.	0.70***	—									
3-Años trab. Larg. Vida	0.94***	0.73***	—								
4-Pref. por la multitarea	-0.16*	-0.07	-0.11	—							
5-Demandas laborales	0.10	0.11	0.07	0.23**	—						
6-Control Sobre Trab.	-0.11	-0.11	-0.13	0.02	0.26***	—					
7-Ap. Social	-0.09	-0.08	-0.11	-0.06	0.13	0.17*	—				
8-Comp. Soc.	-0.28***	-0.12	-0.25***	-0.04	-0.01	0.21**	0.43***	—			
9-Interacc Soc.	0.01	0.01	0.01	-0.15*	0.13	0.15	0.57***	0.53***	—		
10-Pert.Soc.	-0.05	-0.09	-0.10	-0.15*	0.12	0.28***	0.55***	0.57***	0.76***	—	
11-BST. Global	-0.10	-0.07	-0.12	-0.14	0.10	0.23**	0.60***	0.78***	0.91***	0.89***	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

A continuación, se presentan los resultados más importantes de la matriz de correlaciones, organizados por variables clave y sus asociaciones significativas.

Preferencia por la multitarea (IMMAK)

Se observó una leve correlación negativa entre la preferencia por la multitarea y la edad ($r = -0.16$, $p < 0.05$). La interacción social también mostró una correlación negativa leve con la preferencia por la multitarea ($r = -0.15$, $p < 0.05$). Por su parte, se observa una correlación positiva moderada entre demandas laborales y la preferencia por la multitarea ($r = 0.23$, $p < 0.01$). Y por último, la pertenencia social tuvo una leve correlación negativa con la preferencia por la multitarea ($r = -0.15$, $p < 0.05$).

Factores Psicosociales (JCQ)

Las demandas laborales presentaron una significativa correlación positiva con el control sobre el trabajo ($r = 0.26$, $p < 0.001$). El control sobre el trabajo mostró una correlación positiva leve con apoyo social ($r = 0.17$, $p < 0.05$); y una correlación positiva moderada en relación a comprensión social ($r = 0.21$, $p < 0.01$). Por último se destaca una correlación positiva significativa entre control sobre el trabajo y pertenencia social ($r = 0.28$, $p < 0.001$). Por su parte, el apoyo social presentó correlaciones positivas y significativas en relación con las dimensiones de comprensión social ($r = 0.43$, $p < 0.001$), interacción social ($r = 0.57$, $p < 0.001$) y pertenencia social ($r = 0.55$, $p < 0.001$).

Dimensiones de Bienestar Social en el Trabajo (BST)

La comprensión social mostró una correlación negativa significativa respecto a la edad ($r = -0.28$, $p < 0.001$) igualmente que con la variable de años trabajados a lo largo de la vida ($r = -0.25$, $p < 0.001$). Además, la comprensión social, mostró una correlación positiva significativa respecto a interacción social ($r = 0.53$, $p < 0.001$) y a pertenencia social ($r = 0.57$, $p < 0.001$). Por último, la interacción social presentó una correlación positiva significativamente alta con pertenencia social ($r = 0.76$, $p < 0.001$). En relación al bienestar global se destaca una correlación positiva moderada con la variable del factor psicosocial del control sobre el trabajo ($r = 0.23$, $p < 0.01$).

7. Discusión

En esta sección se presentan y analizan los hallazgos obtenidos en la investigación, con el objetivo de interpretar cómo las relaciones entre la preferencia por la multitarea, el bienestar laboral y los factores psicosociales reflejan la dinámica del entorno laboral contemporáneo.

7.1. Interpretación de Resultados

Este apartado analiza los resultados obtenidos en relación con las hipótesis planteadas, explorando coincidencias y discrepancias. Además, se busca interpretar cómo la preferencia por la multitarea, las demandas laborales, el control sobre el trabajo y el apoyo social influyen en el bienestar laboral, representado por las dimensiones de interacción

social, pertenencia social y comprensión social. Los hallazgos se discutirán a la luz de los Modelos de Capacidad Única y Recursos Múltiples, que ofrecen marcos explicativos para los límites de la atención y su impacto en las dinámicas laborales.

Hipótesis 1: La multitarea se asocia negativamente con el bienestar global, especialmente en términos de pertenencia social e interacción social. En relación a esto, los resultados mostraron una correlación negativa leve entre la preferencia por la multitarea y las variables asociadas a las dimensiones del bienestar social en el trabajo, particularmente con la pertenencia social ($r = -0.15$, $p < 0.05$) y la interacción social ($r = -0.15$, $p < 0.05$). Estos hallazgos sugieren que la preferencia por la multitarea podría estar vinculada con una disminución en los sentimientos de pertenencia social y en la calidad de las interacciones sociales en el entorno laboral. Este resultado respalda la hipótesis planteada ya que la multitarea, en lugar de facilitar la integración y el vínculo entre pares, podría generar una percepción de desconexión o aislamiento en el trabajador. Este hallazgo es consistente con el Modelo de Recursos Múltiples, ya que el desempeño en tareas simultáneas exige recursos atencionales específicos que, al agotarse, podrían limitar la disponibilidad para otros aspectos, como las relaciones sociales. Además, el Modelo de Capacidad Única apoya esta interpretación, sugiriendo que la atención es un recurso finito que cuando se distribuye en exceso hacia las demandas laborales y la multitarea, puede reducir la energía disponible para cultivar la cohesión social y el sentido de pertenencia. En conclusión, los resultados, aunque leves, confirman que la preferencia por la multitarea podría estar asociada con una menor percepción de bienestar social en el trabajo. Esto subraya la importancia de equilibrar la multitarea con actividades que fortalezcan el vínculo social, especialmente en entornos donde el bienestar laboral y la cohesión son esenciales.

Hipótesis 2: Los empleados con preferencia por la multitarea experimentan mayores demandas laborales y menor control sobre su trabajo. En este caso, se evidenció una correlación positiva moderada entre la preferencia por la multitarea y las demandas laborales ($r = 0.23$, $p < 0.01$), esto podría indicar que los trabajadores con una alta inclinación hacia la multitarea tienden a percibir mayores exigencias en su entorno laboral. Lo cual va en consonancia con parte de la hipótesis. Sin embargo, no se observó una correlación negativa significativa entre la preferencia por la multitarea y el control sobre el trabajo como planteaba la hipótesis, lo cual sugiere que, aunque los trabajadores multitarea perciben más demandas, esto no se traduce necesariamente en una menor percepción de control sobre su trabajo. En relación con la teoría de Recursos Múltiples, se puede interpretar un vínculo con estos resultados, ya que para este modelo teórico, la capacidad de gestionar múltiples demandas depende de la disponibilidad de recursos atencionales. La multitarea puede ser una respuesta adaptativa frente a ambientes con altas demandas laborales, pero su efectividad y percepción de control dependen de si los recursos asignados son suficientes para cubrir cada tarea. En este caso, aunque los empleados con preferencia por la multitarea pueden percibir mayores demandas laborales, los resultados no sugieren que esta percepción limite su control sobre el trabajo. Además, desde la teoría

de Capacidad Única, una alta carga de demandas puede agotar los recursos compartidos, limitando la capacidad para atender todas las tareas simultáneamente sin afectar la calidad de la atención que le brindamos a cada una.

Por tanto, se concluye en este caso, que los resultados respaldan parcialmente la hipótesis, mostrando que los trabajadores con preferencia por la multitarea perciben mayores demandas laborales. Sin embargo, el hecho de que no se relacione con un menor control sobre el trabajo sugiere que algunos trabajadores pueden gestionar múltiples demandas sin experimentar una pérdida del control de sus tareas.

Hipótesis 3: La preferencia por la multitarea se relaciona negativamente con el apoyo social en el ámbito laboral. Al respecto, los resultados muestran una correlación negativa muy leve entre la preferencia por la multitarea y el apoyo social ($r = -0.06$). Este valor indica que la relación entre la preferencia por la multitarea y el apoyo social es prácticamente inexistente en esta muestra, lo que puede sugerir que la inclinación por la multitarea no afecta de manera significativa la percepción de apoyo social en el entorno laboral.

La ausencia de una relación significativa entre multitarea y apoyo social podría sugerir que los recursos atencionales dedicados a realizar múltiples tareas no impactan directamente en la percepción de respaldo o apoyo social en el ámbito laboral. Desde una perspectiva de Recursos Múltiples, este resultado podría indicar que los recursos cognitivos asignados a la multitarea no interfieren necesariamente en la capacidad de los empleados para percibir el apoyo social de manera significativamente positiva, al menos en esta muestra.

En conclusión, los resultados no respaldan la hipótesis de que la preferencia por la multitarea se relaciona negativamente con el apoyo social en el ámbito laboral. Esta falta de relación significativa indica que, en esta muestra, la inclinación hacia la multitarea no tiene un efecto notorio en la percepción de apoyo social, lo cuál podría significar que ambas variables operan de manera independiente en el ámbito laboral.

Hipótesis 4: El apoyo social se relaciona positivamente con el bienestar global, especialmente en términos de interacción social y la sensación de pertenencia social en el entorno de trabajo. Al respecto los resultados muestran una correlación positiva significativa entre el apoyo social y las dimensiones de bienestar laboral, específicamente con la comprensión social ($r = 0.43$, $p < 0.001$), interacción social ($r = 0.57$, $p < 0.001$) y pertenencia social ($r = 0.55$, $p < 0.001$). Estos resultados respaldan la hipótesis, indicando que los trabajadores que perciben mayor apoyo social en su entorno laboral también reportan una mejor calidad de sus interacciones sociales y un mayor sentido de pertenencia. Esto sugiere que el apoyo social es un factor importante en la percepción del bienestar laboral, contribuyendo a una mayor cohesión y satisfacción en el entorno de trabajo. Esto lo podríamos vincular al Modelo de Recursos Múltiples en tanto tomemos al apoyo social como un recurso que facilita y promueve el bienestar a nivel general, aportando a un desgaste más eficiente de los recursos atencionales en el ámbito laboral.

En conclusión, los resultados apoyan la hipótesis, mostrando que el apoyo social se relaciona positivamente con el bienestar laboral en términos generales, lo que destaca la

importancia de fomentar un entorno de apoyo en el trabajo para mejorar el bienestar y la cohesión entre los empleados.

Hipótesis 5: Los empleados que experimentan altos niveles de control sobre el trabajo reportarán mayores niveles de bienestar global en el ámbito laboral. Al respecto, los resultados muestran una correlación positiva significativa entre el control sobre el trabajo y la variable global de bienestar social en el trabajo ($r = 0.23$, $p < 0.01$), la cuál agrupa las tres dimensiones de bienestar. Este resultado sugiere que los empleados con un mayor sentido de control sobre su trabajo reportan niveles más altos de bienestar en general.

Esto podría alinearse con la teoría del Modelo de Capacidad Única, ya que un mayor control sobre el trabajo permite a los empleados gestionar mejor sus recursos atencionales, lo cual puede contrarrestar el estrés y mejora el bienestar laboral en todas sus dimensiones. En relación al Modelo de Recursos Múltiples, el control sobre el trabajo puede proporcionar los recursos cognitivos necesarios para manejar la carga de trabajo de una manera más eficiente, promoviendo un entorno laboral en el que los empleados se sientan más satisfechos y apoyados.

Se concluye que los datos apoyan la hipótesis, lo cuál subraya la importancia de fomentar el control sobre el trabajo para fomentar un mayor bienestar en el ámbito laboral.

Hipótesis 6: Los empleados que experimentan altos niveles de demandas laborales reportarán menores niveles de bienestar global en el ámbito laboral. En este caso los resultados muestran una correlación positiva muy leve entre demandas laborales y el bienestar social en el trabajo a nivel global que incluye sus tres dimensiones ($r = 0.10$), este valor indica que, al menos en esta muestra, las demandas laborales no están significativamente asociadas con una disminución en el bienestar social de los empleados.

Esto podría sugerir que, aunque los trabajadores pueden enfrentar altos niveles de exigencias, su percepción de bienestar social permanece estable, posiblemente gracias a otros factores que han expresado correlaciones positivas significativamente altas como en el caso de la relación entre la variable de bienestar global y apoyo social ($r = 0.60$, $p < 0.001$), y entre el bienestar global y el control sobre el trabajo ($r = 0.23$, $p < 0.01$) que podrían funcionar como amortiguadores del impacto de las demandas en el ámbito laboral.

En conclusión, cabe destacar que los resultados no son significativos como para confirmar la hipótesis. Al menos en esta muestra, la percepción del bienestar social en el ámbito laboral no se ve afectada por las demandas laborales, y como se menciona anteriormente, es probable que esto se vea respaldado por los factores psicosociales que ofician como moderadores.

7.2. Implicaciones Prácticas

Los hallazgos de la presente investigación ofrecen orientaciones útiles para mejorar el bienestar laboral y optimizar la gestión de la multitarea en distintos entornos ocupacionales. La intención es ofrecer ideas para posibles aplicaciones prácticas que podrían fortalecer la satisfacción y el desempeño de los trabajadores, con un enfoque en tres áreas clave: la

gestión de la multitarea para equilibrar el rendimiento y bienestar en el ámbito laboral, el fomento del apoyo social y el control sobre el trabajo, y estrategias de cohesión intergeneracional en el entorno laboral. Estas recomendaciones buscan promover un ambiente de trabajo más inclusivo y resiliente, adoptado a las demandas actuales y las necesidades individuales de los trabajadores.

Gestión y balance de la Multitarea en el ámbito laboral

En función de los resultados obtenidos, podemos considerar que la preferencia por la multitarea tiene ciertas implicaciones sobre el bienestar social en el trabajo, especialmente en términos de interacción social y pertenencia social. Esto sugiere que la multitarea, aunque puede ser una habilidad valorada en muchos entornos laborales, especialmente entre trabajadores jóvenes, debería gestionarse con precaución para evitar efectos adversos en el bienestar de los empleados.

Al respecto se puede sugerir que se considere la implementación de políticas de pausa regulares y estrategias de priorización de tareas para empleados que se enfrentan a altas demandas laborales que pueden generar una tendencia a trabajar en la modalidad de multitarea. Fomentar que los trabajadores procuren la realización de tareas en modalidad monocrónica puede ayudar a reducir la interferencia en sus recursos atencionales y por tanto el desgaste lo cuál es positivo para preservar el bienestar. Además, ofrecer formación sobre técnicas de gestión del tiempo puede ser beneficioso para aquellos trabajadores policrónicos o roles que implican la modalidad multitarea, mejorando tanto el rendimiento como su bienestar.

Fortalecimiento del apoyo social y el control sobre el trabajo en el ámbito laboral

En este sentido, los resultados demuestran que el apoyo social y el control sobre el trabajo se encuentran significativamente relacionados con el bienestar en general de los trabajadores. Lo cuál subraya la importancia de que los empleados perciban respaldo en su entorno laboral y la posibilidad de autonomía en sus tareas.

En relación, se sugiere que las organizaciones podrían establecer programas de mentoría y espacios de colaboración que promuevan el apoyo entre compañeros y supervisores. Además, fomentar una cultura de autonomía mediante delegación de responsabilidades y flexibilidad en la toma de decisiones podría contribuir a una mayor satisfacción laboral. Las evaluaciones periódicas del ambiente de trabajo, en las que se incluyan percepciones de control sobre el trabajo y apoyo social, permitirán a los líderes o supervisores identificar áreas de mejora y adaptar las prácticas laborales en función de las necesidades de los empleados.

Estrategias para la cohesión intergeneracional y el bienestar social en el trabajo

Dado que los resultados indican una correlación negativa entre la edad y la comprensión social, es importante implementar estrategias que promuevan la cohesión entre empleados de distintas generaciones. Esto resulta sumamente importante para crear un ambiente inclusivo y ameno en el que cada trabajador, sin importar su edad, se sienta comprendido y

valorado.

Como sugerencia, las organizaciones podrían brindar talleres de comunicación intergeneracional que fomenten el entendimiento y la empatía entre los empleados de diferentes edades. Programas de trabajo en equipo multigeneracional también pueden mejorar la comprensión social y fortalecer el sentido de pertenencia en el grupo. Incentivar prácticas de apoyo mutuo entre compañeros puede mejorar la cohesión social y aumentar la satisfacción de los empleados en el entorno laboral.

7.3. Limitaciones del Estudio

Este estudio presenta ciertas limitaciones que es importante considerar al interpretar los resultados y al evaluar su aplicabilidad. A continuación, se destacan los principales aspectos metodológicos y contextuales que podrían influir en la generalización de los hallazgos:

Representatividad de la muestra

La muestra estuvo compuesta por empleados de distintos sectores o rubros, y los trabajadores cumplían una variada cantidad de roles. Pero la distribución no permite asegurar una representatividad completa de la población general de trabajadores. Lo que podría limitar la aplicabilidad general de los hallazgos a otros contextos o sectores laborales con características diferentes.

Instrumentos utilizados

Si bien los inventarios IMMAK y JCQ son herramientas validadas para medir la preferencia por la multitarea y los factores psicosociales en el ámbito laboral, estos instrumentos pueden presentar limitaciones en su sensibilidad para capturar variaciones específicas en el contexto laboral local. Por su parte, la Escala de Bienestar Social en el Trabajo mide sólo ciertas dimensiones del bienestar social, lo que podría restringir la interpretación completa del bienestar laboral. Por último cabe destacar que si bien los instrumentos son validaciones regionales que mejoran su aplicabilidad en comparación con los originales en otros idiomas y contextos culturales más lejanos, no se basan en validaciones específicamente adaptadas a nuestro contexto laboral local. Esto puede limitar su sensibilidad para captar particularidades y variaciones propias del entorno laboral local, afectando potencialmente la precisión con la que reflejan el bienestar y las percepciones de los trabajadores en este estudio. Una validación específica para nuestro contexto podría aportar mayor precisión y relevancia cultural a los resultados.

Diseño transversal del estudio

Este estudio empleó un diseño transversal, lo que implica que los datos fueron recolectados en un único momento. Por lo tanto, no es posible establecer relaciones causales entre la preferencia por la multitarea, los factores psicosociales y el bienestar laboral. Un diseño longitudinal podría ofrecer una comprensión más profunda de cómo estas variables interactúan a lo largo del tiempo.

Limitaciones en la medición de variables psicosociales

La medición de factores psicosociales como el apoyo social y el control sobre el trabajo puede estar influida por la subjetividad de los participantes. Las percepciones individuales pueden variar considerablemente según el contexto y el estado emocional, lo que podría introducir variabilidad en los resultados. Futuras investigaciones podrían complementar estos datos con métodos cualitativos para captar una perspectiva más completa.

Influencia de los factores contextuales no controlados

El estudio no controla factores externos o contextuales que podrían influir en el bienestar laboral y la percepción de multitarea, como la cultura organizacional, las políticas laborales específicas de cada empresa, o el impacto de la tecnología en las demandas laborales. La inclusión de estos factores podría ofrecer una visión más integral del tema.

8. Conclusión

Los hallazgos del presente estudio aportan una visión relevante sobre las consecuencias de la multitarea en el ámbito laboral, así como sobre el rol clave que cumplen los factores psicosociales en el bienestar de los trabajadores. A lo largo del análisis, se evidenció que la preferencia por la multitarea puede relacionarse con una disminución leve en la percepción de pertenencia e interacción social, sugiriendo que el esfuerzo constante por gestionar múltiples tareas podría afectar la calidad de las relaciones en el trabajo. Sin embargo, el apoyo social y el control sobre el trabajo emergieron como factores fundamentales que, en conjunto, contribuyen de manera significativa al bienestar general en el ámbito laboral.

El estudio también exploró las demandas laborales, encontrando una relación positiva entre estas y la preferencia por la multitarea. Este hallazgo sugiere que los trabajadores multitarea tienden a percibir mayores exigencias, aunque esta percepción no parece afectar significativamente su sensación de control sobre el trabajo, indicando una capacidad de adaptación ante entornos laborales demandantes. Por otro lado, no se encontró evidencia que respalde una relación significativa entre la preferencia por la multitarea y el apoyo social, lo que sugiere que ambas variables operan de manera independiente en el ámbito laboral.

Contrario a lo planteado en una de las hipótesis, los resultados mostraron que las demandas laborales no están significativamente asociadas con una disminución en el bienestar global. Este hallazgo resalta el papel de factores moderadores como el apoyo social y el control sobre el trabajo, los cuales podrían estar amortiguando los efectos adversos de las exigencias laborales en esta muestra.

El estudio también explora posibles diferencias sociodemográficas en la preferencia por la multitarea, aunque no se encontraron correlaciones significativas en esta muestra. Sin

embargo, investigaciones previas sugieren que factores como la familiaridad con la tecnología podrían influir en esta preferencia, subrayando la importancia de continuar investigando cómo las características individuales afectan las dinámicas laborales en un contexto multitarea.

Pese a los efectos potenciales de la multitarea, la investigación revela que el apoyo social y el control sobre el trabajo son aspectos que pueden mitigar los efectos adversos en el bienestar laboral, y cuya promoción es clave para crear un entorno de trabajo inclusivo y satisfactorio.

8.1. Síntesis de los Hallazgos

El presente estudio examinó la relación entre la preferencia por la multitarea, los factores psicosociales y el bienestar laboral, analizando sus posibles consecuencias en diversos grupos ocupacionales. Los hallazgos principales sugieren que, aunque la multitarea es una práctica común en el ámbito laboral, puede asociarse con efectos negativos leves en el bienestar, especialmente en la percepción de pertenencia e interacción social. Estos resultados respaldan parcialmente la hipótesis de que la multitarea puede afectar aspectos del bienestar, subrayando la necesidad de equilibrar sus beneficios potenciales con sus costos en términos de integración social.

Por otra parte, se confirmó que el apoyo social y el control sobre el trabajo son factores clave que contribuyen positivamente al bienestar laboral. La correlación positiva entre el control sobre el trabajo y el bienestar global destaca la importancia de proporcionar mayor autonomía a los empleados en sus tareas, lo que mejora tanto su satisfacción como su percepción de bienestar. De igual forma, el apoyo social mostró una relación significativa con las dimensiones de bienestar, reforzando la necesidad de un entorno laboral colaborativo que promueva relaciones positivas entre colegas.

En términos sociodemográficos, basados en la correlación negativa existente entre la preferencia por la multitarea y la edad, podemos interpretar que los resultados muestran una mayor preferencia por la multitarea en personas jóvenes, posiblemente debido a su exposición a entornos digitales. Aunque esta tendencia requiere mayor investigación, sugiere la necesidad de estrategias que fomenten la cohesión intergeneracional y la integración social en el lugar de trabajo.

En resumen, los hallazgos destacan la importancia de equilibrar las demandas laborales con un ambiente de apoyo social y control sobre las tareas para promover el bienestar global de los empleados.

8.2. Recomendaciones

Los resultados del estudio identifican áreas clave para fortalecer el bienestar laboral y gestionar eficazmente la multitarea en los entornos de trabajo. En primer lugar, se recomienda implementar políticas que limiten la sobrecarga de tareas y permitan una distribución equilibrada de las responsabilidades laborales, asegurando que las demandas no excedan los recursos disponibles de los trabajadores. Además, es esencial fomentar un entorno laboral que priorice el apoyo social mediante programas de mentoría, actividades de integración y capacitaciones que fortalezcan la colaboración entre colegas y supervisores.

En cuanto al control laboral, las organizaciones podrían implementar estrategias que promuevan la autonomía de los empleados, como flexibilizar horarios, incluirlos en la toma de decisiones y proporcionar herramientas que faciliten la gestión independiente de sus tareas. Estas medidas no solo mejoran la percepción de bienestar, sino que también aumentan la productividad y la satisfacción laboral.

Finalmente, considerando las diferencias generacionales observadas, se sugiere desarrollar iniciativas que promuevan la cohesión intergeneracional, como talleres de capacitación en habilidades tecnológicas para trabajadores mayores y actividades que valoren la experiencia y conocimiento de estos grupos en el entorno laboral. Estas acciones contribuyen a un ambiente inclusivo y resiliente, alineado con las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores.

9. Referencias

- Adler, Rachel F. y Raquel Benbunan-Fich (2013). «Self-interruptions in discretionary multitasking». *Computers in Human Behavior* 29, 4, 1441-1449.
- Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional. (2024). Agenda 2030: visualizador de Objetivos de Desarrollo Sostenible promueve el seguimiento y análisis de información. Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional.
<https://www.gub.uy/agencia-uruguaya-cooperacion-internacional/comunicacion/noticias/agenda-2030-visualizador-objetivos-desarrollo-sostenible-promueve-seguimiento>
- Aguirre Mas, C., Vauro Desiderio, M. R., & Labarthe Carrara, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 293 - 308.
- Aguirre, C. (2015). Estresores Laborales y Calidad de Vida en Pilotos Hispanoparlantes de Aeronaves Comerciales. (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca. España.
- Alimente. (2021). Multitarea en el trabajo: seis desventajas y tres falsos mitos. *El Confidencial*. Recuperado de <https://www.alimente.elconfidencial.com>
- Bailey, Brian P. y Joseph A. Konstan (2006). «On the need for attention-aware systems: measuring effects of interruption on task performance, error rate y affective state». *Computers in Human Behavior* 22, 4, 685-708.
- Buendía, J. & Ramos, F. (2001). Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide.
- Campagna, I., Castro, A., Gamez, M., Rasquin, M., & Vergara, K. (2015). Validación del Cuestionario de Comportamiento Multitarea IMMAK. *Vitae*, 62(1), 1-7.
- Campos-Carreño, M. L., Velasco, C. B., & Araya, J. P. (2020). Adaptación y validación de escalas de medición en el trabajo. Parte 1: bienestar social. *Información Tecnológica*, 31(5), 195-204.
- CareerAddict. (2023). 20 Thought-Provoking Pros and Cons of Multitasking. Recuperado de <https://www.careeraddict.com/pros-cons-multitasking>

- Carrasco, M. (2011). Visual Attention: The past 25 years. *Vision Research*, 51, 1484-1525.
- Cirami, L., Mur, J.A., Rodriguez Melgarejo, A. y Pereyra Girardi, C.I. (2023). Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 13(2), 50-76. <http://dx.doi.org/10.26864/PCS.v13.n2.3>
- Del Hoyo, M. A. (2001). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Extremera, N., Bravo, M., & Durán, A. (2016). De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Encuentros en Psicología Social*, (6), 151-162. <https://www.researchgate.net/publication/308720067>
- Feldenkrais, M. (1991). *La dificultad de ver lo obvio*. Buenos Aires/Barcelona/México: Paidós.
- Franksiska, R., & Yuniawan, A. (2023). Employee multitasking at work: A systematic literature review. *Journal of Psychology and Education Research*, 31(1), 125-146. <https://doi.org/10.1520/jper.2023.31.1.125-146>
- García-Sevilla, J. (2007). *Psicología de la Atención*. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Harari, Y. N. (2018). *21 lecciones para el siglo XXI*. Debate.
- Hubspot. (2021). *Qué es el multitasking: definición, ejemplos, ventajas y desventajas*. Recuperado de <https://blog.hubspot.es>
- Iberdrola. (2023). *La multitarea, la nueva forma de trabajar*. Recuperado de <https://www.iberdrola.com>
- James, W. (1890). *Principles of Psychology*. Nueva York: Henry Holt.
- Kahneman, D. (1973). *Attention and Effort*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Liao, H.-Y., Armstrong, P. I., & Rounds, J. (2008). Development and initial validation of public domain Basic Interest Markers. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 159-183. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.002>
- Llaneza, F. J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova.
- Loukopoulos, Loukia D.; R. Key Dismukes e Immanuel Barshi (2001). «Cockpit interruptions and distractions: a line observation study». *Proceedings of the 11th International Symposium on Aviation Psychology*. Columbus: Ohio State University Press, 1-6.
- Mark, G. (2023). *Cómo recuperar la capacidad de atención: Un método revolucionario para concentrarse y combatir la distracción*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Urano.
- Mark, Gloria; Daniela Gudith y Ulrich Klocke (2008). «The cost of interrupted work: more speed and stress». *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. Nueva York: ACM Press, 107-110.
- Marois, R., & Ivanoff, J. (2005). Capacity limits of information processing in the brain. *Trends in Cognitive Sciences*, 9(6), 296-305. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2005.04.010>
- Medeiros-Ward, Nathan; Jason M. Watson y David L. Strayer (2015). «On supertaskers and the neural basis of efficient multitasking». *Psychonomic Bulletin & Review* 22, 3, 876-883.
- Mingote Adán, J. C., del Pino Cuadrado, P., Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrero, M., & Gutiérrez García, M. D. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Suplemento 1), 188-205.
- Monsell, S. (2003). Task switching. *Trends in Cognitive Sciences*, 7(3), 134-140. [https://doi.org/10.1016/S1364-6613\(03\)00028-7](https://doi.org/10.1016/S1364-6613(03)00028-7)

- Morán, C. (2006). Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento. Madrid: Amaru.
- Naciones Unidas en Uruguay. (2020). Análisis Común de País de las Naciones Unidas en Uruguay: Análisis de la situación de Uruguay y sus retos frente a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas en Uruguay.
- Ophir, Eyal; Clifford Nass y Anthony D. Wagner (2009). «Cognitive control in media multitaskers». *Proceedings of the National Academy of Sciences* 106, 37, 15583-15587.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Plan de implementación de la OIT: Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Seguridad y salud en el trabajo.
<https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo#globalstrategy>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo.
<https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Estrés.
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). La salud mental en el trabajo.
https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw-JG5BhBZEiwAt7JR614mLa_ICBCesfWY8KtlmZEDm1DbNRiQpSTyb9p96zOftbtRbzt74xoCFqMQAvD_BwE
- Perlow, Leslie A. (1999). «The time famine: toward a sociology of work time». *Administrative Science Quarterly* 44, 1, 57-81.
- Raz, Amir y Jason Buhle (2006). «Typologies of attentional networks». *Nature Reviews Neuroscience* 7, 5, 367-379.
- Smith, Monica L. (2010). *A Prehistory of Ordinary People*. Tucson: University of Arizona Press.
- Theorell, T. (1998). Job characteristics in a theoretical and practical health context. In *Stress in health and disease* (pp. 169-185). Harwood Academic Publishers.

- Trijueque-Gonzalez, D., Giachero, S. & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas VI* (1): 75-87.
- USC MAPP Online. (2023). Are There Benefits of Multitasking?. Recuperado de <https://appliedpsychologydegree.usc.edu>
- Vásquez Echeverría, A. (2015). *Manual de Introducción a la Psicología Cognitiva*. Montevideo: Udelar.
- Witt, B. I., & Lambert, W. (1965). IBM Operating System/360 Concepts and Facilities.
- Wegner, Daniel M. y Ralph Erber (1992). «The hyperaccessibility of suppressed thoughts». *Journal of Personality and Social Psychology* 63, 6, 903.
- Westbrook, Johanna I.; Magdalena Z. Raban, Scott R. Walter y Heather Douglas (2018). «Task errors by emergency physicians are associated with interruptions, multitasking, fatigue and working memory capacity: a prospective, direct observation study». *BMJ Quality & Safety* 27, 8, 655-663.
- Wetherell, Mark A. y Martin C. Sidgreaves (2005). «Secretary immunoglobulin-A reactivity following increases in workload intensity using the Defined Intensity Stressor Simulation (DISS)». *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress* 21, 2, 99-106.
- Zubieta, Elena Mercedes, Delfino, Gisela Isabel, & Fernández, Omar Daniel. (2008). *Clima Social Emocional, Confianza en las Instituciones y Percepción de Problemas Sociales: Un Estudio con Estudiantes Universitarios Urbanos Argentinos*. *Psyche* (Santiago), 17(1), 5-16. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282008000100002>

10. Anexos

Anexo 1

Hoja de información de consentimiento informado

Investigador responsable: Estudiante avanzado Diego Alonso (Facultad de Psicología, Universidad de la República).

Datos de contacto: diego.alonso.uy@gmail.com

Objetivo del estudio: En esta investigación serán estudiadas las consecuencias de la multitarea en el ámbito laboral y los factores psicosociales del trabajo que podrían incidir sobre las distintas dimensiones del bienestar de los trabajadores en su entorno laboral.

Tareas a realizar: Si acepta participar en esta investigación, se le pedirá que conteste algunos datos personales básicos, una serie de cuestionarios que evalúan su comportamiento de multitarea, las demandas, el control y su bienestar social en el trabajo. Esto tomará aproximadamente 10-15 minutos de su tiempo.

Riesgos y beneficios para el participante: La tarea solicitada no implica cualquier riesgo para tu persona, así como tampoco presentará ningún tipo de beneficio directo.

Confidencialidad: Toda la información recabada en esta instancia será totalmente confidencial, tal como garantiza la legislación uruguaya. La generación de la base de datos será completamente anónima, a través de un código de asignación y la información será accesible sólo al equipo de investigadores.

Participación voluntaria y derecho a abandonar el estudio: Tu participación en este estudio es voluntaria. No hay ningún tipo de sanción o daño por no participar de este estudio. Existe el derecho de dejar alguno de los ítems sin contestar si te sientes incómodo ante el mismo. También puedes abandonar el estudio cuando así lo dispongas.

Recuerda que en esta evaluación no existen respuestas correctas o erradas, pero es muy importante que respondas con la mayor sinceridad posible.

Por cualquier duda o aclaración que consideres pertinente, por favor no dudes en contactarnos por el correo electrónico arriba mencionado.

Anexo 2

Cuestionario Sociodemográfico

Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información básica sobre el perfil sociodemográfico y laboral de los participantes, fundamental para contextualizar los resultados de esta investigación. Las respuestas ayudarán a comprender mejor las características de las personas que participan en el estudio y a analizar cómo diversos factores pueden influir en la multitarea y el uso de dispositivos en el ámbito laboral.

Instrucciones de Respuesta:

- A continuación, se presenta una serie de preguntas cerradas. Seleccione la opción que mejor describa su situación personal y laboral.
- Algunas preguntas ofrecen la opción "Otro" para especificar su respuesta si ninguna de las opciones predeterminadas se ajusta a su situación.
- Responda con sinceridad. No hay respuestas correctas o incorrectas; todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima.

Pregunta	Respuesta
¿Qué edad tiene?	_____
¿Cuál es su identidad de género?	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> No binario <input type="checkbox"/> Prefiero no decir <input type="checkbox"/> Otra: _____
¿En qué sector/rubro trabaja principalmente?	<input type="checkbox"/> Administración pública <input type="checkbox"/> Educación <input type="checkbox"/> Salud <input type="checkbox"/> Tecnología <input type="checkbox"/> Servicios financieros <input type="checkbox"/> Comercio y ventas <input type="checkbox"/> Transporte y logística <input type="checkbox"/> Construcción <input type="checkbox"/> Medios y comunicación <input type="checkbox"/> Marketing y publicidad <input type="checkbox"/> Investigación y desarrollo <input type="checkbox"/> Otra: _____
¿Cuál es su rol laboral principal dentro de la organización?	<input type="checkbox"/> Operativo <input type="checkbox"/> Administrativo <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Supervisión <input type="checkbox"/> Gerencial <input type="checkbox"/> Dirección <input type="checkbox"/> Consultoría <input type="checkbox"/> Atención al cliente/Soporte <input type="checkbox"/> Ventas y comercialización <input type="checkbox"/> Investigación y desarrollo <input type="checkbox"/> Educación y formación <input type="checkbox"/> Legal/Abogacía <input type="checkbox"/> Otra: _____
¿Cuántos años ha trabajado en su ocupación actual?	_____ años
¿Cuántos años ha trabajado a lo largo de su vida?	_____ años

Anexo 3

Cuestionario de Comportamiento Multitarea IMMAK

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y seleccione la opción que mejor describa su experiencia personal.

Use la escala del 1 al 5, donde 1 significa "casi nunca", 2 para "ocasionalmente", 3 para "la mitad del tiempo", 4 para "frecuentemente" y 5 para "casi siempre".

Responda con sinceridad y base sus respuestas en su comportamiento habitual. No hay respuestas correctas o incorrectas; su opinión personal es lo que más nos interesa.

Afirmación	1	2	3	4	5
A menudo realizo más de dos tareas simultáneamente, incluso si implica hacer algo con una mano y otra cosa con la otra.					
Con frecuencia cumplo con varias actividades y responsabilidades, que me mantienen ocupado(a) todo el día.					
Me cuesta delegar tareas en otras personas.					
Cuando hago algo divertido o relajado se me dificulta disfrutarlo porque tengo en mente mis actividades pendientes o por hacer.					
Creo que me da tiempo de hacer todo en un mismo día, subestimo los imprevistos y el período que transcurre entre una cosa y otra.					
Le dedico poco tiempo a actividades recreativas y de esparcimiento porque siempre estoy muy ocupado(a).					
Me incomoda estar sin hacer algo "productivo".					

Mi lema es "una cosa a la vez".					
Cuando me comparo con otras personas, veo que hago muchas más cosas que ellos en un mismo día.					
Superviso las tareas que delego en otras personas, para asegurarme que estén "bien hechas".					
Espero terminar de hacer una cosa para comenzar con otra.					
Subestimo el tiempo que me va a tomar realizar una tarea cuando la planifico.					
Me cuesta poner límites a la cantidad de cosas que tengo que hacer, así que por lo general voy sumando otras tareas a las ya planificadas.					
Prefiero seguir mis planes, no me gusta cambiarlos por algo que salga imprevisto.					
Me distraigo en otras cosas que me van retrasando cuando estoy llevando a cabo una tarea.					
Evito interrupciones al realizar mis actividades.					
Mi lema es: "no dejes para mañana lo que puedes hacer hoy".					
Tiendo a hacer muchas cosas unas muy seguidas de la otra.					

Anexo 4

Cuestionario de Contenido del Trabajo (JCQ)

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y seleccione la opción que mejor describe su experiencia personal en el ámbito laboral.

Use la escala del 1 al 4, donde 1 significa "totalmente en desacuerdo", 2 "en desacuerdo", 3 "de acuerdo" y 4 significa "totalmente de acuerdo".

Responda con sinceridad y base sus respuestas en su experiencia laboral habitual. No hay respuestas correctas o incorrectas; su opinión personal es lo que más nos interesa.

Afirmación	1	2	3	4	5
A menudo realizo más de dos tareas simultáneamente, incluso si implica hacer algo con una mano y otra cosa con la otra.					
Con frecuencia cumplo con varias actividades y responsabilidades, que me mantienen ocupado(a) todo el día.					
Me cuesta delegar tareas en otras personas.					
Cuando hago algo divertido o relajado se me dificulta disfrutarlo porque tengo en mente mis actividades pendientes o por hacer.					
Creo que me da tiempo de hacer todo en un mismo día, subestimo los imprevistos y el período que transcurre entre una cosa y otra.					
Le dedico poco tiempo a actividades recreativas y de esparcimiento porque siempre estoy muy ocupado(a).					
Me incomoda estar sin hacer algo "productivo".					
Mi lema es "una cosa a la vez".					
Cuando me comparo con otras personas, veo que hago muchas más cosas que ellos en un mismo día.					
Superviso las tareas que delego en otras personas, para asegurarme que estén "bien hechas".					
Espero terminar de hacer una cosa para comenzar con otra.					
Subestimo el tiempo que me va a tomar realizar una tarea cuando la planifico.					
Me cuesta poner límites a la cantidad de cosas que tengo que hacer, así que por lo general voy sumando otras tareas a las ya planificadas.					

Prefiero seguir mis planes, no me gusta cambiarlos por algo que salga imprevisto.					
Me distraigo en otras cosas que me van retrasando cuando estoy llevando a cabo una tarea.					
Evito interrupciones al realizar mis actividades.					
Mi lema es: "no dejes para mañana lo que puedes hacer hoy".					
Tiendo a hacer muchas cosas unas muy seguidas de la otra.					

Anexo 5

Escala de Bienestar Social en el Trabajo

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y seleccione la opción que mejor describe su experiencia personal en relación a su bienestar social en el ámbito laboral.

Use la escala del 1 al 4 en donde 1 corresponde a "totalmente de acuerdo", 2 "de acuerdo", 3 "en desacuerdo" y 4 "totalmente en desacuerdo".

Responda con sinceridad y base sus respuestas en su experiencia laboral habitual. No hay respuestas correctas o incorrectas; su opinión personal es lo que más nos interesa.

Afirmación	1	2	3	4
NO me siento perteneciente a esta empresa.				
La gente de mi entorno laboral NO es de fiar.				
En esta empresa las personas solo piensan en sí mismas.				
NO se debe confiar en la gente de esta empresa.				
Creo que la gente de esta empresa es egoísta.				
Hoy en día, las personas de esta empresa son cada vez más deshonestas.				
Las personas de esta empresa NO se preocupan de los problemas de otros.				
NO tengo ni el tiempo ni la energía para aportar algo a esta empresa.				
La empresa NO ofrece motivación para la gente como yo.				
NO creo que las normativas de esta empresa mejoren mi vida.				
NO entiendo lo que pasa en las distintas áreas de esta empresa.				
Muchos elementos de esta empresa no puedo comprenderlos.				
Los administrativos son los únicos que pueden entender cómo funciona esta empresa.				