



Atención sostenida en jóvenes adultos.

Un manual de apoyo para gerentes de capacitación.

 Capacimac.



Dr. Eduardo Martínez M.

ÍNDICE

- 03 Introducción.
- 05 1. El uso desmedido de la tecnología y sus consecuencias en la atención.
- 09 2. La dificultad de atender y seguir instrucciones simples.
- 04 3. El reto de mantener la atención en el aula.
- 06 4. Estrategias y técnicas para instructores.



Atención sostenida en jóvenes adultos. Un manual de apoyo para gerentes de capacitación © 2025 por Dr. Eduardo Martínez Marín tiene licencia CC BY-ND 4.0. Para ver una copia de esta licencia, visite [@ Eduardo Martínez Marín, 2025.](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/)

Referenciar de la siguiente manera:
Martínez, E. (2025). Atención sostenida en jóvenes adultos. Un manual para gerentes de capacitación. Recuperado de <https://www.capacimac.com/atencion-sostenida>



INTRODUCCIÓN.

En los últimos años, la **capacitación corporativa** ha enfrentado un desafío que no puede ser ignorado: **la disminución de la atención sostenida** en los jóvenes adultos, especialmente en **aquellos menores de treinta años**. La capacidad de concentrarse durante largos periodos de tiempo en una sola tarea, ha sido considerada históricamente como un requisito indispensable para el aprendizaje profundo y la adquisición de competencias laborales. Sin embargo, diversos estudios han demostrado que esta habilidad ha sufrido un deterioro significativo, en gran parte debido a los cambios en los **hábitos de consumo tecnológico** y a la forma en que las nuevas generaciones interactúan con la información (Carr, 2011).

Este fenómeno plantea a los gerentes de capacitación la necesidad urgente de replantear estrategias, metodologías y herramientas pedagógicas que permitan a los **instructores** mantener la atención y el compromiso de la audiencia en entornos de formación.

La **atención sostenida** puede definirse como **la habilidad de mantener el foco en un estímulo o tarea durante un periodo prolongado, evitando distracciones internas y externas**. Según Posner y Rothbart (2007), este tipo de atención es fundamental para el aprendizaje, ya que permite la retención y procesamiento de la información en la memoria de trabajo. Cuando dicha capacidad se ve disminuida, la consecuencia inmediata es una **menor comprensión, baja retención de contenidos** y dificultad para aplicar lo aprendido en situaciones laborales. En el contexto de la capacitación empresarial, estas limitaciones se traducen en pérdidas económicas, **menor productividad y una brecha significativa entre la inversión en formación y los resultados obtenidos**.



INTRODUCCIÓN.

Uno de los factores clave en esta problemática es el uso excesivo y temprano de la tecnología. Las generaciones actuales, conocidas como “nativos digitales”, han crecido rodeadas de pantallas y dispositivos móviles, lo que ha moldeado su manera de procesar la información.

Estudios neurocientíficos han señalado que la exposición constante a estímulos múltiples y breves favorece la **atención fragmentada y la multitarea superficial**, en detrimento de la concentración profunda (Small & Vorgan, 2008). De acuerdo con un informe de Microsoft (2015), el promedio de la **capacidad de atención sostenida ha disminuido de 12 segundos en el año 2000 a apenas 8 segundos en la actualidad**, lo cual representa un serio obstáculo para cualquier proceso de enseñanza-aprendizaje que requiera análisis, reflexión y construcción de conocimiento.

Otro aspecto relevante radica en el contexto organizacional. Los instructores que tienen como audiencia a jóvenes con **bajos niveles de atención sostenida** deben invertir más tiempo en dinámicas motivacionales, **explicaciones repetidas** y seguimiento personalizado, lo cual implica un esfuerzo adicional que no siempre es reconocido por las empresas. Esto genera frustración tanto en los facilitadores como en los participantes, y limita el impacto de los programas de capacitación. Además, la dificultad para atender instrucciones simples, la falta de participación activa y la constante necesidad de estar conectados a los dispositivos móviles representan retos que trascienden lo pedagógico y se relacionan directamente con la cultura laboral y la productividad empresarial (Rosen, 2012).

Por todo lo anterior, este manual tiene como propósito ofrecer a los gerentes de capacitación una visión clara del problema de la atención sostenida, explicando sus causas, manifestaciones y consecuencias en el ámbito corporativo. Asimismo, se presentarán **estrategias y técnicas** que los instructores pueden aplicar para contrarrestar los efectos negativos de esta tendencia y promover un aprendizaje más efectivo.

1. El uso desmedido de la tecnología y sus consecuencias en la atención.



El papel de la tecnología en la vida de las generaciones más jóvenes ha sido central desde sus primeros años de vida. A diferencia de generaciones anteriores, **los niños nacidos después del año 2000** han crecido expuestos a pantallas desde etapas muy tempranas, lo que ha transformado no solo sus hábitos de entretenimiento y comunicación, sino también la manera en que sus cerebros procesan la información.

De acuerdo con Christakis (2019), el **tiempo excesivo frente a pantallas** en la infancia puede tener efectos significativos en el desarrollo de funciones ejecutivas, entre ellas la atención sostenida. Esto significa que la manera en que hoy se forman las competencias cognitivas de los adultos jóvenes tiene un antecedente directo en el uso intensivo de dispositivos electrónicos en la niñez.

La plasticidad cerebral, es decir, la capacidad del cerebro para modificarse en función de las experiencias es especialmente alta durante los primeros años de vida. Exponer a los niños a estímulos rápidos, cambiantes y altamente atractivos, como los que ofrecen los videojuegos, caricaturas o redes sociales, condiciona al cerebro a **esperar constantemente novedades y recompensas inmediatas** (Kringelbach & Berridge, 2017). Este fenómeno se traduce en una mayor dificultad para sostener la atención en tareas que requieren paciencia, concentración y esfuerzo mental continuo, como sucede en un curso de capacitación.

1. El uso desmedido de la tecnología y sus consecuencias en la atención.

Por ello, muchos instructores se enfrentan a jóvenes adultos que, al ingresar a un aula corporativa, muestran signos claros de impaciencia cuando las dinámicas no incluyen estímulos frecuentes o cuando la información se presenta de manera lineal y prolongada.

La investigación neuropsicológica ha mostrado que el **sistema dopaminérgico** juega un papel fundamental en este proceso. Las recompensas inmediatas ofrecidas por las pantallas —ya sea un “like” en redes sociales, un nivel superado en un videojuego o un video corto en plataformas digitales— generan **pequeñas descargas de dopamina** que refuerzan el hábito de buscar gratificación rápida (Kuhn & Gallinat, 2015).

En contraste, la capacitación laboral implica procesos de aprendizaje que no siempre ofrecen recompensas inmediatas, sino que requieren reflexión y aplicación progresiva. Esta diferencia genera una brecha entre lo que el cerebro de los jóvenes espera y lo que realmente recibe en un entorno de formación.

El impacto de este fenómeno es particularmente visible en el ámbito organizacional. **Un ejemplo frecuente ocurre cuando se explica un pro-cedimiento administrativo o técnico paso a paso.** Mientras que generaciones anteriores podían seguir la explicación completa para después practicar, muchos jóvenes de hoy **tienden a desconectarse mentalmente** después de unos minutos, solicitando **instrucciones fragmentadas** o preguntando reiteradamente lo que ya fue explicado. Esto no necesariamente refleja desinterés, sino una dificultad para mantener el **foco sostenido** en contenidos extensos. Según estudios realizados por Junco (2012), el uso intensivo de redes sociales está correlacionado con una menor capacidad de concentración en contextos académicos, un hallazgo que puede extrapolarse a la capacitación corporativa.

Otro aspecto relevante es la tendencia a la **multitarea digital**. Los jóvenes adultos suelen realizar varias actividades de manera simultánea —enviar mensajes, revisar redes sociales, escuchar música y, al mismo tiempo, participar en una capacitación— bajo la creencia

1. El uso desmedido de la tecnología y sus consecuencias en la atención.

de que esta práctica incrementa su productividad. Sin embargo, la evidencia científica señala lo contrario; Ophir, Nass y Wagner (2009) demostraron que las personas que realizan multitarea de forma constante **presentan un menor control atencional**, ya que son más susceptibles a distracciones irrelevantes y **muestran mayor dificultad para filtrar información importante**. Para los instructores, esto significa enfrentarse a grupos que parecen atentos, pero en realidad distribuyen su foco entre múltiples estímulos, reduciendo significativamente la profundidad de aprendizaje.

En el ámbito empresarial, este panorama tiene consecuencias directas en la eficacia de la capacitación; programas de formación que requieren el dominio de procedimientos técnicos, normativas de seguridad o manejo de maquinaria pueden verse comprometidos si los participantes no logran sostener la atención el tiempo suficiente para asimilar y practicar las instrucciones. Un ejemplo concreto puede encontrarse en capacitaciones sobre protocolos de seguridad industrial: la falta de atención sostenida puede traducirse en errores costosos, accidentes laborales o incumplimientos normativos. De esta forma, lo que podría parecer un problema individual —**la incapacidad de mantener el foco**— se convierte en un riesgo organizacional con repercusiones económicas y sociales.

Ante esta situación, los **gerentes de capacitación** deben ser conscientes de que no se trata de un fenómeno pasajero, sino de una tendencia arraigada en la manera en que se han formado cognitivamente las nuevas generaciones. **La solución no está en exigir a los jóvenes que “simplemente presten atención”,** sino en diseñar estrategias pedagógicas que integren las características de su perfil atencional. Esto incluye, por ejemplo, el uso de dinámicas breves y variadas, la incorporación de recursos multimedia interactivos y la creación de momentos de pausa y reflexión que permitan a los participantes **reorganizar su atención**. En este sentido, la capacitación corporativa enfrenta el desafío de equilibrar la necesidad de transmitir contenidos complejos con la obligación de adaptarse a las limitaciones atencionales de los aprendices contemporáneos.

1. El uso desmedido de la tecnología y sus consecuencias en la atención.

En conclusión, el **uso desmedido de la tecnología** desde la infancia ha moldeado un perfil atencional en los jóvenes adultos que **dificulta la concentración sostenida** en entornos de capacitación. Entender esta relación es clave para que los gerentes de capacitación tomen decisiones más acertadas en el diseño de programas formativos, seleccionando instructores preparados para enfrentar este reto y aplicando metodologías que respondan a las necesidades reales de la audiencia. Solo de esta forma se podrá garantizar que la inversión en capacitación se traduzca en aprendizaje significativo y en resultados tangibles para la organización.

2. La dificultad de atender y seguir instrucciones simples.



Uno de los problemas más notorios que enfrentan los instructores en la capacitación de adultos jóvenes es la dificultad de muchos para **seguir instrucciones sencillas**. En múltiples contextos, tanto académicos como laborales, los facilitadores han observado cómo los participantes requieren que las indicaciones se repitan varias veces o que se fragmenten en pasos extremadamente básicos para ser comprendidas y ejecutadas.

Este fenómeno no necesariamente refleja una falta de inteligencia o de disposición, sino un **déficit en la capacidad de procesamiento** de la información a nivel de memoria de trabajo, muy vinculado a los hábitos de consumo digital de esta generación (Sweller, Ayres & Kalyuga, 2011).

La **memoria de trabajo** tiene un papel central en el aprendizaje, pues permite retener temporalmente la información necesaria para ejecutar una tarea. Sin embargo, cuando la mente se encuentra saturada por distractores —como notificaciones constantes del celular o el hábito de revisar varias pantallas al mismo tiempo—, la memoria de trabajo se ve sobrecargada, dificultando la comprensión de instrucciones incluso simples (Alloway & Alloway, 2010). En la práctica, esto significa que un procedimiento de tres pasos puede convertirse en un reto para muchos jóvenes adultos, quienes olvidan el primer paso mientras escuchan el tercero.

2. La dificultad de atender y seguir instrucciones simples.

Ejemplos concretos en la capacitación corporativa son frecuentes. Instructores en empresas de manufactura reportan que, al enseñar **protocolos de seguridad**, deben detenerse varias veces para **repetir instrucciones básicas**, como el orden de colocación del equipo de protección personal. En cursos de software, es común que los jóvenes interrumpan para preguntar nuevamente cómo acceder a una función, a pesar de que se explicó minutos antes. Esto revela una atención fragmentada, donde la instrucción no se consolida en la memoria de trabajo ni llega a convertirse en aprendizaje estable (Rosen, 2012).

Otro factor que explica este fenómeno es la **cultura de inmediatez**. Los jóvenes se han habituado a que la información que necesitan está siempre disponible en motores de búsqueda, tutoriales en video o asistentes digitales. Esta práctica, conocida como **“externalización de la memoria”**, reduce la necesidad percibida de retener información a corto plazo (Sparrow, Liu & Wegner, 2011). Así, en una capacitación, muchos participantes asumen que no necesitan recordar los pasos explicados porque **“siempre se pueden buscar después”**, lo que atenta contra la eficiencia del proceso formativo.

Para los **gerentes de capacitación**, este problema implica costos adicionales. El tiempo invertido en repetir instrucciones disminuye el tiempo disponible para practicar, retroalimentar y profundizar en contenidos. Además, genera frustración tanto en instructores como en participantes, deteriorando la dinámica de aprendizaje. La dificultad para seguir instrucciones sencillas no es solo un reto cognitivo, sino también organizacional, que obliga a repensar la manera en que se comunican los mensajes y se estructuran los cursos.

3. El reto de mantener la atención del aula.

Mantener la atención en el aula de capacitación constituye uno de los principales retos que enfrentan los **instructores**. La llamada **“curva de atención”** muestra que, en promedio, la concentración de un adulto disminuye drásticamente después de **15 a 20 minutos** de exposición continua (Hartley & Davies, 1978). En el caso de los jóvenes actuales, esta curva se acorta aún más debido a la exposición constante a **estímulos breves en redes sociales, videojuegos y plataformas de video** (Richtel, 2010).



Los instructores reportan que, al llegar al segundo bloque de explicación, muchos participantes empiezan a distraerse, mirar sus celulares o interactuar con compañeros en temas no relacionados con el curso. Esto no significa necesariamente desinterés, sino un **límite biológico y cultural para sostener la atención de manera continua**. Según Medina (2014), el cerebro humano está diseñado para orientarse hacia la novedad; cuando la información se presenta de forma monótona, el cerebro simplemente desconecta.

En el ámbito empresarial, la pérdida de atención en el aula tiene repercusiones graves. Cursos sobre normatividad, procedimientos de calidad o lineamientos legales pueden perder efectividad si los participantes dejan de atender a los 15 minutos. Los errores derivados de una mala comprensión de estas temáticas pueden traducirse en incumplimientos normativos o pérdidas económicas.

3. El reto de mantener la atención del aula.

Para contrarrestar este fenómeno, la literatura pedagógica sugiere el **uso de estrategias como la segmentación de contenidos (chunking)**, las dinámicas breves de interacción y el uso de recursos visuales atractivos (Miller, 1956). Estas prácticas permiten que la curva de atención se reinicie periódicamente, ofreciendo momentos de recuperación. El reto es capacitar a los instructores para que reconozcan los límites atencionales de sus grupos y diseñen sesiones que combinen exposición, práctica y participación activa en intervalos breves.

La **participación activa** es un componente esencial del **aprendizaje significativo**. Sin embargo, en muchos programas de capacitación, los jóvenes adultos muestran poca disposición a intervenir, compartir ideas o plantear preguntas. Este fenómeno se relaciona con varios factores. En primer lugar, la falta de **atención sostenida** reduce la probabilidad de que los participantes elaboren preguntas profundas o aporten reflexiones; en segundo lugar, el temor a la exposición social, amplificado por la cultura digital de la comparación constante, inhibe la participación activa (Cain, 2012).

Cuando los participantes no intervienen, la dinámica de la capacitación se convierte en un proceso pasivo, en el que los instructores transmiten información sin retroalimentación. La consecuencia es un aprendizaje superficial, sin la **construcción colectiva del conocimiento**. Como señalan Johnson y Johnson (2009), el aprendizaje colaborativo requiere la interacción activa de los participantes para alcanzar mejores resultados.

En contextos empresariales, la falta de participación también refleja una desconexión con la cultura organizacional. Un ejemplo recurrente ocurre en los cursos sobre innovación: los instructores proponen actividades de lluvia de ideas, pero los participantes jóvenes prefieren mantenerse en silencio, revisando sus celulares o esperando a que otros intervengan. Esto genera un círculo vicioso: la falta de participación desmotiva al instructor, y la sesión se convierte en un monólogo.

3. El reto de mantener la atención del aula.

La ausencia de participación debe interpretarse como un indicador de la necesidad de rediseñar las metodologías. Estrategias como el **aprendizaje basado en proyectos**, la **gamificación** o las dinámicas de trabajo en pequeños grupos pueden motivar a los jóvenes a involucrarse activamente. Además, el uso inteligente de la tecnología (como foros virtuales, encuestas en vivo o aplicaciones interactivas) puede aprovechar la afinidad digital de esta generación para promover la participación.

Uno de los obstáculos más visibles en la capacitación es la necesidad constante de estar conectados al dispositivo móvil. Este fenómeno, denominado **nomofobia** (no-mobile-phone phobia), describe la **ansiedad** que experimentan las personas cuando no pueden usar su teléfono (Yildirim & Correia, 2015). En un aula de capacitación, esta dependencia se traduce en distracciones constantes, interrupciones y desconexión con el contenido impartido.

Los celulares no solo interrumpen con notificaciones, sino que también representan una tentación permanente: revisar redes sociales, contestar mensajes o explorar contenidos ajenos al curso. Según un estudio de Rosen, Carrier y Cheever (2013), los estudiantes que intentan atender al mismo tiempo a una clase y a su celular cambian de foco atencional en promedio cada 6 minutos. Esta fragmentación afecta gravemente la retención de la información y la calidad del aprendizaje.

En el ámbito corporativo, la **hiperconexión** tiene consecuencias tangibles. Un participante que atiende a medias un curso de seguridad industrial porque revisa constantemente su celular puede cometer errores graves en el trabajo. Además, el uso indiscriminado del dispositivo durante las capacitaciones genera una cultura de desinterés que afecta a todo el grupo, reduciendo la motivación colectiva.

3. El reto de mantener la atención del aula.

Frente a este desafío, no basta con prohibir el uso del celular, pues esto puede generar resistencia y frustración. La clave está en **integrar la tecnología de forma productiva**: usar aplicaciones para encuestas, actividades interactivas, juegos o cuestionarios en línea. De esta forma, el dispositivo deja de ser un distractor y se convierte en una herramienta aliada del proceso de aprendizaje (Prensky, 2010).

4. Estrategias y técnicas para instructores.



El reconocimiento de los problemas de atención sostenida en jóvenes adultos no debe llevar al pesimismo, sino a la búsqueda de soluciones pedagógicas concretas. En el ámbito de la capacitación corporativa, los instructores cuentan con un amplio repertorio de estrategias que permiten mantener a los participantes conectados, motivados y comprometidos durante el proceso formativo.

La clave está en diseñar sesiones que respeten las características cognitivas de esta generación y, al mismo tiempo, cumplan con los objetivos organizacionales.

Una de las técnicas más recomendadas es el **microlearning**, que consiste en fragmentar los contenidos en unidades pequeñas, de entre 5 y 10 minutos, con un enfoque práctico e inmediato (Hug, 2007). Esta estrategia se adapta a la limitada capacidad de atención sostenida de los jóvenes, al mismo tiempo que facilita la retención de información clave. En lugar de impartir una explicación extensa de 40 minutos, el instructor puede dividir el tema en bloques breves, cada uno acompañado de una actividad práctica, un ejemplo real o una pregunta de reflexión.

Otra estrategia poderosa es la **gamificación**, que aprovecha los elementos de juego (puntos, niveles, recompensas) para aumentar la motivación y el compromiso de los participantes (Deterding, Dixon, Khaled & Nacke, 2011). La gamificación no implica convertir la capacitación en un juego infantil, sino diseñar dinámicas que ofrezcan retroalimentación inmediata y estimulen la participación activa.

4. Estrategias y técnicas para instructores.

Por ejemplo, en un curso de seguridad laboral, los participantes pueden competir en equipos para identificar riesgos en un caso práctico, acumulando puntos por cada respuesta correcta. Este enfoque genera emociones positivas que incrementan la atención y la disposición para aprender.

El **aprendizaje activo** es igualmente esencial. Diversos estudios han demostrado que los estudiantes que participan activamente — resolviendo problemas, discutiendo en grupos, aplicando lo aprendido en simulaciones— retienen más información y desarrollan competencias de manera más sólida que aquellos que solo reciben información pasivamente (Freeman et al., 2014). En la capacitación corporativa, esto se traduce en la necesidad de que los instructores incorporen dinámicas colaborativas, estudios de caso y ejercicios de aplicación práctica en lugar de limitarse a exposiciones magistrales.

El uso inteligente de la tecnología también puede ser un aliado. En lugar de luchar contra los dispositivos móviles, los instructores pueden integrarlos al proceso de aprendizaje. Herramientas como **encuestas en tiempo real, aplicaciones de preguntas y respuestas o actividades de búsqueda** guiada en línea convierten el celular en un recurso pedagógico en lugar de un distractor (Prensky, 2010). De esta forma, se respeta la necesidad de conexión constante de los jóvenes, pero se canaliza hacia el logro de objetivos de capacitación.

Finalmente, es fundamental aplicar estrategias de **evaluación rápida** y continua. Breves cuestionarios, actividades de repaso o ejercicios de retroalimentación permiten medir la comprensión y mantener a los participantes atentos. Según Black y Wiliam (2009), la evaluación formativa tiene un impacto directo en la calidad del aprendizaje, ya que ofrece retroalimentación inmediata y motiva al aprendiz a corregir errores en el momento. En el aula corporativa, esto puede aplicarse mediante pruebas cortas al final de cada bloque o dinámicas de revisión en equipo.

4. Estrategias y técnicas para instructores.

En resumen, los instructores que trabajan con jóvenes deben convertirse en **diseñadores de experiencias de aprendizaje**, capaces de combinar microcontenidos, dinámicas interactivas y tecnología con un enfoque activo. Los gerentes de capacitación, por su parte, deben asegurarse de que sus instructores estén formados en estas metodologías y dispongan de los recursos necesarios para aplicarlas con éxito.

Conclusiones

El problema de la atención sostenida en jóvenes de 30 años o menos constituye uno de los principales desafíos que enfrentan las empresas en sus procesos de capacitación. Este fenómeno, originado en gran medida por la exposición temprana y excesiva a las tecnologías digitales, se manifiesta en múltiples dimensiones: dificultad para seguir instrucciones simples, desconexión rápida en el aula, falta de participación activa y necesidad constante de usar dispositivos móviles.

Estas características no deben interpretarse como deficiencias individuales, sino como un perfil generacional que exige cambios en la manera en que se diseñan e imparten los programas de formación. La capacitación tradicional, basada en largas exposiciones magistrales, resulta insuficiente para mantener la atención y garantizar aprendizajes significativos en esta población.

Para los gerentes de capacitación, el reto es doble. Por un lado, deben reconocer la magnitud del problema y entender que la atención sostenida es un factor crítico para el éxito de cualquier iniciativa formativa. Por otro, deben invertir en la preparación de instructores que dominen estrategias modernas como el microlearning, la gamificación, el aprendizaje activo y el uso pedagógico de la tecnología. Solo de esta manera será posible transformar las limitaciones atencionales de los jóvenes en oportunidades de innovación y dinamismo dentro de la capacitación corporativa.

4. Estrategias y técnicas para instructores.

Conclusiones

El problema de la atención sostenida en adultos jóvenes constituye uno de los principales desafíos que enfrentan las empresas en sus procesos de capacitación. Este fenómeno, originado en gran medida por la exposición temprana y excesiva a las tecnologías digitales, se manifiesta en múltiples dimensiones: dificultad para seguir instrucciones simples, desconexión rápida en el aula, falta de participación activa y necesidad constante de usar dispositivos móviles.

Estas características no deben interpretarse como deficiencias individuales, sino como un perfil generacional que exige cambios en la manera en que se diseñan e imparten los programas de formación. La capacitación tradicional, basada en largas exposiciones magistrales, resulta insuficiente para mantener la atención y garantizar aprendizajes significativos en esta población.

Para los líderes de proyecto, el reto es doble. Por un lado, deben reconocer la magnitud del problema y entender que la atención sostenida es un factor crítico para el éxito de cualquier iniciativa formativa. Por otro, deben invertir en la preparación de instructores que dominen estrategias modernas como el microlearning, la gamificación, el aprendizaje activo y el uso pedagógico de la tecnología. Solo de esta manera será posible transformar las limitaciones atencionales de los jóvenes en oportunidades de innovación y dinamismo dentro de la capacitación corporativa.

4. Estrategias y técnicas para instructores.

Bibliografía completa

Alloway, T. P., & Alloway, R. G. (2010). Investigating the predictive roles of working memory and IQ in academic attainment. *Journal of Experimental Child Psychology*, 106(1), 20–29.

Black, P., & Wiliam, D. (2009). Developing the theory of formative assessment. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 21(1), 5–31.

Cain, S. (2012). *Quiet: The power of introverts in a world that can't stop talking*. Crown.

Carr, N. (2011). *The shallows: What the Internet is doing to our brains*. W.W. Norton & Company.

Christakis, D. A. (2019). The challenges of defining and studying “digital addiction” in children. *JAMA Pediatrics*, 173(11), 1021–1022.

Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining “gamification”. *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference*, 9–15.

Freeman, S., et al. (2014). Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(23), 8410–8415.

Hartley, J., & Davies, I. K. (1978). Note-taking: A critical review. *Programmed Learning and Educational Technology*, 15(3), 207–224.

Hug, T. (2007). *Didactics of microlearning*. Waxmann Verlag.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. *Educational Researcher*, 38(5), 365–379.

4. Estrategias y técnicas para instructores.

Kringelbach, M. L., & Berridge, K. C. (2017). The neuroscience of pleasure. *Current Biology*, 27(11), R403–R417.

Kuhn, S., & Gallinat, J. (2015). Brains online: Structural and functional correlates of habitual Internet use. *Addiction Biology*, 20(2), 415–422.

Medina, J. (2014). *Brain rules: 12 principles for surviving and thriving at work, home, and school*. Pear Press.

Miller, G. A. (1956). The magical number seven, plus or minus two: Some limits on our capacity for processing information. *Psychological Review*, 63(2), 81–97.

Microsoft. (2015). Attention spans. *Consumer Insights Report*.

Ophir, E., Nass, C., & Wagner, A. D. (2009). Cognitive control in media multitaskers. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106(37), 15583–15587.

Posner, M. I., & Rothbart, M. K. (2007). *Educating the human brain*. American Psychological Association.

Prensky, M. (2010). *Teaching digital natives: Partnering for real learning*. Corwin Press.

Richtel, M. (2010). Growing up digital, wired for distraction. *The New York Times*.

Rosen, L. D. (2012). *iDisorder: Understanding our obsession with technology and overcoming its hold on us*. Palgrave Macmillan.

Rosen, L. D., Carrier, L. M., & Cheever, N. A. (2013). Facebook and texting made me do it: Media-induced task-switching while studying. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 948–958.

4. Estrategias y técnicas para instructores.

Small, G., & Vorgan, G. (2008). *iBrain: Surviving the technological alteration of the modern mind*. HarperCollins.

Sparrow, B., Liu, J., & Wegner, D. M. (2011). Google effects on memory: Cognitive consequences of having information at our fingertips. *Science*, 333(6043), 776–778.

Sweller, J., Ayres, P., & Kalyuga, S. (2011). *Cognitive load theory*. Springer.

Yildirim, C., & Correia, A. P. (2015). Exploring the dimensions of nomophobia: Development and validation of a self-reported questionnaire. *Computers in Human Behavior*, 49, 130–137.

LICENCIAS Y OTROS BENEFICIOS



1

VACACIONES

Los folletos son materiales impresos de cuatro o más páginas en los que se detalla información.

También se los conoce como catálogos, y generalmente se crean para comunicar un mensaje.

2

LICENCIAS POR ENFERMEDAD

Los folletos son materiales impresos de cuatro o más páginas en los que se detalla información.

También se los conoce como catálogos, y generalmente se crean para comunicar un mensaje.

3

LICENCIAS PERSONALES

Los folletos son materiales impresos de cuatro o más páginas en los que se detalla información.

También se los conoce como catálogos, y generalmente se crean para comunicar un mensaje.

CONOCÉ AL EQUIPO

LAS PERSONAS QUE CONFORMAN AL
GRUPO TORRES S.A. COMPARTEN
NUESTRA VISIÓN Y VALORES.



JULIA FERNÁNDEZ

Fundadora y CEO

Los folletos son materiales impresos de cuatro o más páginas que contienen detalles sobre un negocio, un evento, etc.



ANA MONTES

Encargada de RR.HH.

Los folletos son materiales impresos de cuatro o más páginas que contienen detalles sobre un negocio, un evento, etc.



FEDERICO BÁEZ

Jefe de contabilidad

Los folletos son materiales impresos de cuatro o más páginas que contienen detalles sobre un negocio, un evento, etc.

GT

CONTACTANOS

Av. Paz 1234, CABA, CP 1234

54 1234 5678 | www.sitioincreible.com.ar

hola@sitioincreible.com.ar | [@sitioincreible](https://twitter.com/sitioincreible)