

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRÍQUEZ UREÑA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGIA



UNPHU

Estrategia Para Reducir La Procrastinación Laboral En El Personal De La Empresa Archimedes Construcciones SRL. En El Periodo Septiembre-Noviembre Del Año 2019, Santo Domingo R.D.

Sustentantes:

Alondra Tamar Gutiérrez Baldera 14-0123
Leidy Dahiana Núñez Cruz 13-1453

Para La Obtención Del Grado De:
Licenciado En Psicología Industrial

Asesor:

Lic. Ana Gisela Ramos (Contenido)
Lic. Jesús Peña (Metodológico)

Santo Domingo, República Dominicana 2020

Estrategia Para Reducir La Procrastinación Laboral En El Personal De La Empresa Archimedes Construcciones SRL. En El Periodo Septiembre-Noviembre Del Año 2019, Santo Domingo R.D

ÍNDICE

PARTE 1 MARCO INTRODUCTORIO

Resumen.....	9
Introducción	10

CAPÍTULO I PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.1.2 Delimitación del problema.....	14
1.1.2.1 Delimitación de la población	14
1.1.2.2 Delimitación geográfica.....	14
1.1.2.3 Delimitación temporal	14
1.1.3 Justificación de la investigación	14
1.1.3.1 Justificación de lo inédito	14
1.1.3.2 Justificación de lo pertinente y lo relevante.....	15
1.1.3.3 Justificación de lo factible	15
1.1.4 Objetivos de la investigación.....	16
1.1.4.1 Objetivo General.....	16
1.1.4.2 Objetivo Especifico.....	16

PARTE 2 MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes	17
2.1.1 Origen de la Procrastinación	18
2.1.2 La Procrastinación laboral	18
2.2 Situación en República Dominicana.....	20
2.3 Situación a nivel global.....	20

2.4 Marco Teórico.....	23
2.4.1 La Procrastinación	23
2.4.2 Ciclo de la Procrastinación	24
2.4.3 Causas de la Procrastinación.....	25
2.4.4 Factores asociados a la Procrastinación.....	27
2.4.5 Tipos de procrastinadores	28
2.4.6 Incidencia y prevalencia de la Procrastinación.....	29
2.4.7 Características del procrastinador	30
2.4.8 Consecuencias e impacto de la Procrastinación.....	31
2.4.9 Enfoque psicoanalítico.....	32
2.4.10 Enfoque conductual.	33
2.4.11 Enfoque cognitivo y cognitivo conductual	33
2.5 Teorías Corrientes.....	34
2.5.1 Teoría de Tuckman	34
2.5.2 Teoría de Motivación Temporal (TMT)	34
2.5.3 El proceso biológico de la Procrastinación.....	35
2.5.4 Componentes de la Procrastinación.....	35
2.5.5 Expectativa.....	35
2.5.6 Valoración.....	36
2.5.7 Impulsividad	37
2.5.8 Demora de la satisfacción	37
2.5.9 Consecuencias e impacto de la Procrastinación.....	38
2.5.10 Estrategias de afrontamiento de la Procrastinación	39
2.5.11 Bienestar psicológico.....	41

2.5.12 Hedonismo y bienestar subjetivo	42
2.5.13 Eudaimonia y bienestar psicológico	42
2.5.14 Teorías del bienestar psicológico.....	44
2.5.15 Modelo teórico de Ryff: Ryff (1989).....	45
2.5.16 Características de la persona con bienestar psicológico	45
2.6 Modelo Teórico Asumido	45

PARTE 3 MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO 3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Perspectiva Metodológica.....	46
3.2 Diseño de investigación	46
3.2.1 Tipo de investigación.....	46
3.3 Unidad de análisis, población, muestra y tipo de muestreo	47
3.4 Fuentes primarias y secundarias	47
3.4.1 Fuentes Primarias.....	48
3.4.2 Fuentes secundarias	48
3.5 Métodos de investigación	48
3.6 Técnicas e instrumentos Utilizados	49
3.7 Métodos y técnicas de análisis de datos.....	49
3.8 Fases del Proceso de la Investigación.....	50

PARTE 4. RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPÍTULO 4 RESULTADOS

Resultados.....	51
Interpretación de resultados	52
Conclusiones.....	71

Recomendaciones	73
Consulta Bibliográficas	76
Anexos.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <u>Sexo</u>	52
Tabla Nro. 2. Edad	53
Tabla Nro. 3 Conoces que es la Procrastinación.....	54
Tabla Nro. 4 Cuando tengo una fecha límite para hacer algo, espero hasta el último minuto para hacerlo.....	55
Tabla Nro. 5 Encuentro una excusa para no hacer lo que tenía que hacer.	56
Tabla Nro. 6 Tiendo a perder mucho el tiempo y bajo mi rol en la producción de la empresa ...	57
Tabla Nro. 7 Afecta a la empresa cuando n asumo mis actividades a tiempo.....	58
Tabla Nro. 8 Cuando tengo problemas en mi hogar o con mi pareja, tiendo a aplazar mis laboras en la empresa.....	59
Tabla Nro. 9 Cuando me estoy fatigado o siento cansancio aplazo mis actividades en la empresa.....	60
Tabla Nro. 10 Me disgusta seguir pautas estrictas por parte de la gerencia de la empresa.	61
Tabla Nro. 11 Sin tener que desarrollar otra actividad importante, aplazo realizar una tarea.....	62
Tabla Nro.12 No puedo cambiar mi hábito de perder el tiempo.	63
Tabla Nro.13 Te gustaría realizar actividades fuera de las laborales con tus compañeros de trabajo.	64

Tabla Nro. 14 Crees pertinente hacer estrategias que ayuden a los trabajadores en mejorar su rendimiento de producción.65

Tabla Nro. 15 Te gustaría participar en acciones estratégica para evitar la Procrastinación laboral66

Resumen

La empresa Archimedes Construcciones SRL. Ubicada en la República Dominicana, con 5 años de experiencia en el área de mercado en el que desempeña, en la actualidad su nivel productivo ha disminuido a lo cual se puede asociar a diversas causas entre ellas: desmotivación, burnout, absentismo e incluso la Procrastinación laboral. En este sentido se presentó la investigación sobre una Propuesta de estrategia para reducir la Procrastinación laboral en los colaboradores de la empresa Archimedes construcciones SR. Así mismo se presentaron los resultados del instrumento aplicado como método de recolección de información, esta aplicada a los colaboradores de la empresa Archimedes Construcciones SRL. Los resultados expresados en graficas estadísticas nos dan una visión de cómo está la concepción de los colaboradores acerca de la Procrastinación. Esta investigación también baso su fundamento, a modo de correlación, entre personalidad proactiva y Procrastinación laboral manifestada en el personal de la empresa Archimedes Construcciones SRL, ubicada en Santo Domingo, República Dominicana. Donde se concluyó que la Procrastinación laboral y los motivos de Procrastinación en los colaboradores de la empresa presentan una correlación negativa y a la vez altamente significativa con el bienestar psicológico en los empleados de la empresa Archimedes Construcciones SRL. Realizada la identificación de las variables que provocan la Procrastinación de los colaboradores, proceder a realizar un Plan de Capacitación direccionada, donde incluya el desarrollo de: Gestión de Manejo efectivo del tiempo, Toma de decisiones, Ambiente productivo, Compromiso y Perspectiva Laboral, entre otros.

Palabras claves: Procrastinación, colaboradores, laboral

Summary

The company Archimedes Construcciones SRL. Located in the Dominican Republic, with 5 years of experience in the market area in which it operates, at present its productive level has decreased to which it can be associated to various causes including: demotivation, burnout, absenteeism and even the Labor procrastination. In this sense, the investigation was presented on a Proposal for a strategy to reduce labor procrastination in the collaborators of the company Archimedes construcciones SR. Likewise, the results of the instrument applied as a data collection method were presented, this applied to the collaborators of the company Archimedes Construcciones SRL. The results expressed in statistical graphs give us a vision of how the collaborators' conception about Procrastination is. This research also based its foundation, as a correlation, between proactive personality and labor procrastination manifested in the personnel of the company Archimedes Construcciones SRL, located in Santo Domingo, Dominican Republic. Where it was concluded that labor procrastination and the reasons for procrastination in company employees present a negative and at the same time highly significant correlation with psychological well-being in employees of the company Archimedes Construcciones SRL. Once the variables that cause the Procrastination of the collaborators have been identified, proceed to carry out a targeted Training Plan, which includes the development of: Effective Time Management Management, Decision Making, Productive Environment, Commitment and Labor Perspective, among others .

Keywords: Procrastination, collaborators, labor

INTRODUCCIÓN

El presente tema busca desarrollar estrategias para reducir la incidencia de la Procrastinación laboral procesos de naturaleza motivacional determinarán la persistencia y el esfuerzo que despliegue un individuo para desempeñarse con eficacia y eficiencia, principalmente en el ámbito laboral, en este caso será nuestro contexto de estudio la empresa Archimedes Construcciones SRL en su personal operativo.

La Procrastinación, entendida en principio como una dilación o aplazamiento voluntario ante los compromisos personales pendientes, a pesar de ser consciente de las consecuencias de hacerlo, tiene antecedentes que datan de épocas remotas. Desde Egipto, cerca del año 3000 antes de Cristo y posiblemente más antiguos, no obstante que su estudio sistemático y soportado en tradición investigativa es mucho más reciente y requiere una cuidadosa consideración actualizada del concepto (Steel, 2007, 2011).

Evidentemente este síndrome puede afectar en cual área de nuestras vidas, partiendo de la postergación de actividades o dificultad para elaborar la misma, lo que se puede asociar a problemas a nivel psicológicos en relación a otros.

La empresa Archimedes Construcciones SRL al igual que muchas organizaciones empresariales depende de las acciones que sus colaboradores puedan tener en la productividad de su labor lo que en conclusión lleva a un efectivo desarrollo de la empresa.

En este particular y mediante lo establecido en el comentario anterior, se plantearán diversas estrategias para reducir la Procrastinación laboral en el personal de la empresa ya mencionada, que permita ya sea la reducción de este síndrome o su prevención a través de actividades y otras acciones que ayuden al personal a enfocarse en sus labores y esto no sea de consecuencia en su vida saludable y hasta en su profesión laboral.

El estudio se plantea a través de un diagnostico que permitirá identificar las diferentes situaciones presentes en su talento humano y las consecuencias que se generen en la empresa, como también en la aplicación de instrumento de recolección de datos para identificar de alguna

manera, diagnóstico, síntomas entre otras evidencias de la presencia del síndrome de Procrastinación para a partir de ahí comenzar la planificación de las estrategias.

La estructura de la investigación se abordará mediante capítulos donde cada uno nos pueda permita describir los pasos científicos de la investigación partiendo desde el capítulo I el cual formará parte de la introducción de la misma y el desarrollo del planteamiento del problema, metodologías para investigar y las delimitaciones en varios aspectos como también el justificar la investigación, los objetivos de la investigación, el propósito general del estudio. De igual forma un capítulo II como marco teórico donde las teorías expuestas e investigaciones ya ejecutadas con relación a la presente, permita dar más factibilidad y enfoque hacia la ejecución de esta investigación.

En este mismo orden el capítulo III que nos presentará la metodología de la investigación, tipo de estudios y métodos de recolección de información. De igual forma el capítulo IV nos dará una visión de los materiales de recolección de los datos y presentar de manera estadística los instrumentos utilizados para cuantificar los resultados y determinar acciones de la investigación. Así pues, culminar con las y conclusiones del estudio.

Los capítulos mencionados nos permitirán identificar las rutas metodologías de la investigación, así como los resultados de las encuestas y entrevistas aplicadas, las cuales permiten presentar importantes análisis para realizar las propuestas de mejora identificadas.

CAPÍTULO I

1. 1. 1 Planteamiento del problema

La empresa Archimedes Construcciones SRL. Ubicada en la República Dominicana, con 5 años de experiencia en el área de mercado en el que de desempeña, en la actualidad su nivel productivo ha disminuido a lo cual se puede asociar a diversas causas entre ellas: desmotivación, burnout, absentismo e incluso la Procrastinación laboral entre otros que pueden estar presente en su talento humano, lo que puede afectar no solo los aspectos productivos y empresariales, así mismo afecta de una manera directa la salud de la persona.

La palabra Procrastinación que usualmente escuchamos hoy, viene del verbo inglés “procrastinate”, que combina el adverbio común “pro” que significa “hacia adelante” con la terminación “cras” o “crastinus” que significa “para mañana”, lo cual en conjunto significa aplazar intencional y habitualmente algo que debería ser hecho (Schouwenburg, 2005).

En este caso y mediante lo citado efectivamente la empresa en estudio, mediante una observación directa se puede identificar que dichos síntomas de la patología psicológica, se presenta en el personal que labora en el lugar de este estudio, por lo cual el establecimiento de estrategias para reducir este síndrome será de gran ayuda a la empresa y directamente a su personal.

Según datos informativos de la gerencia de la empresa, dichos síntomas, como expresar falta de tiempo para hacer las asignaciones o actividades, cansancio, falta de organización en su área de trabajo y propiamente al realizar sus labores, entre otros. Se están presentados desde algunos 4 años anteriores, lo que para la fecha la intensidad de algunas situaciones ha llamado la atención de la gerencia de la empresa Archimedes Construcciones SRL permitiendo de esta manera accionar median la presente investigación.

La Procrastinación, o la acción de posponer tareas y dejar todo para última hora es uno de los síndromes más comunes que se presentan entre los colaboradores de una organización. Este comportamiento es típico de la persona que evade responsabilizarse de sus funciones y termina ocupándose con actividades ajenas a sus objetivos reales en el trabajo.

Como se evidencia, dicho síndrome es cada vez más notorio en instituciones o área laborales donde la frustración por realizar actividades que ya se han acumulado, llegar al punto de posponer actividades sin lugar a duda trae una serie de consecuencia que afecta directamente a la persona, pero de igual manera a su área de trabajo.

En este caso la producción de la empresa y su desarrollo se coloca en juego y esta deberá activar mecanismos o estrategias oportunas para combatir dicho síndrome. Dicho mecanismo puede ser aplicar estrategias para reducir o contribuir a evitar dicho síndrome en el personal y más en el nuevo ingreso.

Al comprender la situación de la empresa Archimedes Construcciones SRL. Se evidencia la importancia de actuar en base a dicha problemática y establecer una ruta científica que permita aportar a la solución del mismo.

Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son los síntomas que identifican la Procrastinación laboral en los empleados de la empresa Archimedes Construcciones SRL?
2. ¿Cómo afecta la Procrastinación laboral en la productividad de los empleados en la empresa Archimedes Construcciones SRL?
3. ¿Cuáles son las causas que provocan la Procrastinación en el personal operativo de Archimedes Construcciones?
4. ¿Cuáles son las posibles estrategias para reducir la Procrastinación en el personal laboral de la empresa Archimedes Construcciones SRL?

1.1.2 Delimitación del problema

La presente investigación estará enfocada en el personal laboral de la empresa Archimedes Construcciones SRL, los cuales serán la población en la investigación y a quienes se les aplicarán los distintos instrumentos de investigación.

1.1.2.1 Delimitación geográfica

La empresa Archimedes Construcciones SRL tiene como localidad la ciudad de Santo Domingo de la República Dominicana, esta será el escenario de estudios donde se desarrollará la investigación y se presenta la propuesta en la aplicación de las estrategias.

1.1.2.2 Delimitación temporal

El estudio científico en la empresa Archimedes Construcciones SRL, tendrá como lapso de estudio del periodo septiembre 2019 a febrero 2020.

1.1.3 Justificación de la investigación

La Procrastinación puede ser el reflejo de características ambientales y situaciones que promueven la elección de otras actividades distintas a las tareas asignadas según sus consecuencias, como en el caso de la demora en obtener recompensas o la aversión a la tarea, además de características personales que promueven el aplazamiento, vinculadas con una baja motivación al logro (Howell & Watson, 2007).

El estudio presentado puede identificar en su aplicación los factores que conllevan a un individuo a presentar dicho síndrome lo cual se puede asociar a muchos factores, pero a nivel laboral ayuda como ya se ha mencionado no solo a la persona si no a mejorar los niveles de productividad en la empresa, disminución en la rotación entre otros aspectos relevantes.

La Procrastinación sino se atiende como un síndrome y dando la importancia que esta requiere puede llegar a causar grandes consecuencias y muchos involucrados en el aspecto laboral.

Dicho síndrome es objeto de estudios desde hace muchas décadas, pero en la actualidad la empresa confunde los síntomas y los asocian hacia otras patologías y así no obteniendo resultados concretos, en este aspecto se plantea la investigación basados en la Procrastinación como punto de partida en la empresa Archimedes Construcciones SRL.

1.1.3.1 Justificación de lo pertinente.

En diferentes organizaciones empresariales, no se aplican investigaciones para contribuir y ayudar a los colaboradores, siendo estos un factor fundamental en una organización.

Es de mencionar que en la actualidad las empresas se preocupan más por la producción financiera que por lo empleados y es una realidad desde muchos años lo que permite intensificar las acciones de investigación mediante propuestas de acción científica.

La relevancia del presente estudio se enfoca en tener como objetivo contribuir a la mejoría del talento humano de la empresa mediante estrategia para reducir la Procrastinación laboral en los colaboradores de la empresa Archimedes construcciones SRL.

1.1.3.2 Justificación de lo factible

La factibilidad del estudio nace desde su propuesta en el diseño y aplicación de estrategia para reducir o en su defecto evita el síndrome de la Procrastinación en el personal laboral de la empresa Archimedes Construcciones SRL.

Sin duda alguna el estudio podrá aportar excelentes resultados que favorezcan al talento humano y a la empresa ya mencionada.

El estudio tendrá un enfoque metodológico cuantitativo así mismo la investigación está basada en el paradigma Crítico propositivo de conformidad con lo requerido por el enfoque cuantitativo.

Esta se fundamenta en una investigación de campo ya que las acciones para aplicarse se desarrollarán en el mismo lugar de los hechos como lo es la empresa ya descripta anteriormente.

Una investigación se basa en la búsqueda de respuestas a hechos o situaciones que afecten a una sociedad o algún hecho que pueda traer mejoras a la comunidad. En este caso la empresa Archimedes Construcciones SRL requiere de un estudio científico que le permita aclarar situaciones que se presentan hoy en día en la organización empresarial como ya se mencionó en apartados anteriores; es decir la elaboración a través de la metodología de la investigación puede no solo traer resultados acerca de una situación que se presente, sino que puede aportar a la aplicación de correctivos para evitar dichas acciones y mejorar el ambiente laboral como también mejorar el funcionamiento de la empresa en su totalidad.

En este aspecto la razón de la aplicación de la metodología planteada es para aportar a la empresa herramientas que le ayuden a mejorar su desarrollo como empresa y su clima organizacional evitando a través de estrategias la Procrastinación laboral.

1.1.4 Objetivos de la investigación

1.1.4.1 Objetivo General

Propuesta de estrategia para reducir la Procrastinación laboral en los colaboradores de la empresa Archimedes construcciones SRL.

1.1.4.2 Objetivo Especifico

1. Señalar los síntomas por los cuales se identifican la Procrastinación laboral en los colaboradores de la empresa Archimedes Construcciones SRL
2. Determinar cómo afecta la Procrastinación laboral en la productividad de los colaboradores en la empresa Archimedes Construcciones SRL
3. Identificar las causas que provocan la Procrastinación en los colaboradores operativo de Archimedes Construcciones.
4. Presentar las posibles estrategias para reducir la Procrastinación en el en los colaboradores de la empresa Archimedes Construcciones SRL.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Origen de la Procrastinación

Podríamos decir sin temor a equivocarnos que la Procrastinación es tan antigua como la humanidad, tal es así que ya Hammurabi (1792 – 1750 a. C), rey de Babilonia actual Irak, en el libro I de su famoso Código de Hammurabi, leyes 42 al 44, establece penas severas a los que demorasen hacer producir los campos de cultivo, (Lara, 2008). Los griegos por su parte, consideraban la dilación como un imperdonable defecto del carácter, así el poeta y filósofo griego Hesiodo (700 a.C.), en su obra sobre la agricultura y las estaciones, llamada “Los trabajos y los días”, se refiere a la Procrastinación al decir: “No dejes nada para mañana, ni para pasado; no es el inútil en el trabajo quien llena su cabaña, ni el que lo difiere; la solicitud es la que aumenta la hacienda, siempre luchando está con desventuras, el hombre que demora su faena”, Universidad Nacional Autónoma de México UNAM, (1994, p. 51).

También el filósofo ateniense Tusídedes (Atenas, 460 a.C. -, 395 a.C.) la calificaba como el peor rasgo de la personalidad de un individuo. Aristóteles por su parte (Grecia 384 - 322 a.C.), en su tratado *Ética a Nicómaco* volumen VII, la define como la trasgresión de las propias convicciones morales, categorizándola como un tipo de placer que arrastra a la razón, pero agrega que será según se trate de un placer necesario o no, así concluye en que la *akrasia* puede ser positiva o negativa según sea la búsqueda de un placer por el placer mismo o como la opción para huir del dolor, (Oriol, 2014, p. 41). Aunque también hay escritos que nos dicen que la “*Malakia*”, es un término más cercano a lo que hoy definimos como Procrastinación, dado que los mismos griegos la usaban para definir a personas suaves, enfermizas, débiles o flojas incapaces de afrontar retos, (Arnal, 1998).

Para los egipcios y los romanos el tema tampoco fue ajeno, así los primeros exhortaban constantemente a su pueblo a “no dejar para mañana las obligaciones, pues el trabajador

perezoso no llena el granero”, el político y orador romano Marco Tulio Cicerón (106 a.C. – 43 a.C.), expresaba que la Procrastinación o lentitud en hacer las cosas era una odiosa costumbre, (Barreto, 2015). Como vemos esas y otras culturas ya identificaron el hábito de la Procrastinación calificándola como negativa y pernicioso, pero siempre relacionadas con la agricultura o la guerra. Corrían los siglos V y VI de nuestra era, cuando los monjes Evagrio el Pontico (365 d.C.), Juan Casiano (405 d.C.) y Gregorio Magno o San Gregorio (606 d.C.), hacen los primeros registros sobre los siete pecados capitales, que inicialmente eran ocho, dentro los cuales está la pereza, sancionando a quienes incurrían en ella, por atentar contra sí mismo y la naturaleza de la creación, (López (2011, p 68).

2.1.2 La Procrastinación laboral

En relación al ámbito ocupacional, la Procrastinación ha sido muy poco investigada, puesto que la recopilación de estudios está enfocada en el campo académico o de manera general; no obstante, se pueden identificar algunas investigaciones basadas en este campo. Uno de los primeros aportes fue el modelo de Weymann (1988), quien estudió los posibles determinantes situacionales que originan el fenómeno, hallando que los factores tales como la autonomía percibida, la satisfacción laboral, los incentivos y la insuficiencia del tiempo, y los recursos percibidos influyen en las conductas de Procrastinación. Adicionalmente, se han realizado diversas investigaciones en base a Procrastinación en el trabajo (Ferrari 1992; Hammer and Ferrari 2002; Harriot and Ferrari 1996; Lonergan and Maher 2000); sin embargo, no se ha fijado un concepto específico al campo de aplicación, sino hasta un estudio reciente por Metin et al., (2016), quien adapta el significado en un marco exclusivo como el aplazamiento de las acciones orientadas al trabajo para realizar actividades no relacionadas a la jornada laboral, sin el propósito de perjudicar al empleador, al empleado, lugar de trabajo o cliente.

Metin et al., (2016) se enfocan en dar su mayor aporte a partir de la creación y validación de una escala orientada a la Procrastinación laboral (PAWS), dentro de la cual se incluyen dos sub dimensiones de trabajo vacío: Sentido de servicio (Paulsen, 2015) y Ciberpereza (Vítak, Waddell, & LaRose, 2011); los cuales, a su vez, son temas recientes y se encuentran en proceso de estudio. El primero consiste en el evitamiento de las tareas laborales por más de una hora al

día sin el propósito de perjudicar a otros o incluso a sus colegas; esto como producto de dos condiciones, pudiendo ser la escasa ética o identidad con su trabajo, o el desfase entre las funciones del trabajo y el potencial del trabajador. Por otro lado, la segunda dimensión se refiere al uso de internet o tecnología móvil durante la jornada laboral con fines personales.

La escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) fue creada a partir de un repertorio de ítems de otros instrumentos que midieran Procrastinación, en su mayoría general y académica. Como primer filtro, cada ítem fue descartado en caso haya sido creado para un campo específico (general o académico), y luego considerados en la versión final, según juicio de expertos o análisis de resultados, rigiéndose estrictamente por cuatro criterios: que el ítem evocara totalmente a la Procrastinación en el campo laboral, que el ítem no se cruce conceptualmente con antecedentes o consecuencias de la Procrastinación, que sea aplicable a una amplia categoría de ocupaciones, y por último, que el ítem sea traducible a otros idiomas a fin de lograr que el instrumento sea multitranscultural.

Posteriormente, la versión preliminar aplicada a la muestra de 384 personas y procesada mediante análisis de componentes principales y análisis factorial confirmatorio, arrojó una versión final de 12 ítems. Para culminar, la versión fue aplicada en dos muestras foráneas, holandesa y turca, obteniéndose índices de confiabilidad de .83 y .85, respectivamente.

No obstante, como parte de su validez de constructo, se propuso evaluar la validez convergente, propiamente dicha, en base al Modelo de Demandas laborales y Recursos (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007) en donde, basándose en las características del trabajo (recursos y demandas), plantea que constructos tales como Procrastinación general, aburrimiento laboral y conductas contra productivas se relacionan positivamente con la variable de estudio. Por otro lado, en cuanto a la validez divergente, se evaluó frente al constructo de compromiso laboral, la cual se divide en paralelo, en otras dimensiones, con las cuales se evaluó su relación también. Como parte de los resultados, a nivel de las relaciones positivas y negativas de primera línea, se obtuvieron los grados de relación esperados a nivel de validez convergente (0.46, 0.62 y 0.56, respectivamente) y divergente (-0.27).

Stegmann, A. (2011) “Propone que la evaluación del desempeño, permite la mejora del compromiso del Recurso humano, contribuye al alcance de metas institucionales, fortalece la gestión institucional”.

En este estudio arriba a la siguiente conclusión: que el seguimiento al desempeño de los colaboradores a través de la evaluación en el cumplimiento de sus funciones, permitirá medir sus niveles de producción, pero sobre todo identificar sus necesidades de aprendizaje en cada uno de ellos. Se describe una serie aspectos y facetas que deben asumir “los docentes” con la finalidad de realizar una enseñanza pertinente a esa necesidad de aprendizaje de los estudiantes “colaboradores”. Se debe identificar estrategias efectivas de enseñanza de tal manera que se mejore la forma de cumplimiento de actividades laborales en los colaboradores, fortalecerlos tanto en lo personal como en lo laboral, que esto repercuta en que ellos asuman con compromiso, cumplimiento de sus responsabilidades profesionales, además de tener motivaciones y metas personales.

Ferrari, J.R (2011). En la investigación titulada: “Procrastinación como falta de autorregulación del rendimiento: efectos de la carga cognitiva, autoconciencia y límites de tiempo en "trabajar mejor bajo presión”.

Describe a las personas que procrastinan como aquellas que tratan de justificar su incumplimiento en la “suerte o destino”, es decir no asumen su responsabilidad de lo que hacen, a su entender eso les permitirá valorarse y afianzar su autoestima y no caer en una angustia provocada por el cumplimiento de funciones.

2.2 Situación en República Dominicana

Existe en el colectivo social dominicano como una especie de necesidad “biológica” y necesidad social de procrastinar las acciones y decisiones que tenemos que asumir ineludiblemente. Es más, usamos la Procrastinación como un vehículo de importancia social, de jerarquización, en el proceso de interacción social como manifestación de las relaciones sociales, relaciones de dominación, en la hegemonía cultural-ideológica. **(Cándido M. febrero de 2015)**

Procrastinar “es posponer actividades que tenemos que hacer, aun sabiendo que al postergarlos estaremos en una situación peor”. Nuestra sociedad se encuentra en nuestro corpus social como una configuración cultural que, al ritmo del dilatado tiempo, se expresa en su larva endémica y congénita al mismo tiempo. La postergación de lo que hay que hacer es la ausencia de la seguridad en sí mismo, de nuestra auto aceptación, de nuestra autoestima, de la autorreferencial, de nuestra confianza en un proyecto, sobre todo colectivo, que hay que empujar desde su génesis hasta el epílogo.

La Procrastinación es el fruto, en el tejido social, de eso que Hodge llama la plataforma de una cultura y la capacidad de proactividad. Nos habla Hodge del Individualismo/Colectivismo; de la Certidumbre/Incertidumbre; del Corto Plazo/Largo Plazo; de Feminismo/Masculinidad. Resulta que el entramado de nuestra praxis social es individualista con pasmoso miedo a la incertidumbre y solo pensamos a corto plazo, tomando en cuenta solo lo material en el fenómeno que hay envuelto.

2.3 Situación a nivel global

En la jornada laboral es común que los trabajadores dediquen la mayoría de sus horas a realizar actividades que previamente fueron especificadas por sus jefes; sin embargo, se ha desatado un fenómeno que afecta el desempeño dentro de la oficina, denominado: Procrastinación.

La Procrastinación, es la acción de diferir o aplazar las actividades obligatorias que deben atenderse con prioridad, sustituyéndolas por otras más agradables; dichas actividades pueden ser jugar en el teléfono, revisar las redes sociales o navegar en internet, por nombrar algunas.

Para identificar más claramente esta acción, describiremos a un trabajador de oficina que llega el lunes a las nueve de la mañana y antes de revisar los pendientes, desayuna, después pasa una hora platicando sobre el fin de semana con sus compañeros, alrededor de las once ingresa a su correo y encuentra una página de viajes, revisa los destinos probables para sus próximas vacaciones, en esta actividad se lleva toda la mañana.

Alrededor de las dos de la tarde se da cuenta que es hora de ir a comer; a las tres que regresa inicia su trabajo, pero antes, organiza una salida al cine con su compañera, después de ver las funciones, horarios, y promociones, ingresa a su mail, es momento de ver pendientes, pero ya son las seis de la tarde y la jornada laboral ha finalizado.

Zhou Jiang (2017), realizó un estudio pionero en China, titulada “Personalidad proactiva y adaptabilidad profesional: el papel de prosperando en el trabajo”. Tuvo como finalidad examinar la personalidad proactiva en relación entre prosperidad y adaptabilidad profesional; usando un enfoque de medición moderada, en una muestra de 364 empleados adultos en varios niveles de ocupación.

Los instrumentos aplicados fueron la escala de personalidad proactiva de Bateman y Crant (1993), la escala forma de adaptabilidad de la carrera (CAAS), (Hou, Leung, Li, Li, y Xu, 2012) y la escala prosperidad en el trabajo de Porath et al. (2012), los cuestionarios fueron distribuido través de una plataforma virtual. Los resultados demostraron que la personalidad proactiva, la prosperidad y la adaptabilidad profesional se correlacionaron positiva y significativamente entre sí, esto significa que la personalidad proactiva primero promovió la prosperidad de los trabajadores, lo que a su vez condujo a una mejor adaptabilidad. Además, se encontró que el efecto de prosperar en la adaptabilidad de la carrera era más fuerte para aquellos de personalidad proactiva baja.

Cid (2015), desarrolló un estudio en Madrid, titulado “Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la Procrastinación”, donde tuvo como principal objetivo estudiar la Procrastinación desde un ámbito laboral, analizando las posibles diferencias entre universitarios y trabajadores con una muestra exacta de 200 universitarios y 100 trabajadores, de entre 18 y 40 años, de ambos sexos; para luego relacionar la Procrastinación laboral, la autorregulación, la autoeficacia, el perfeccionismo y el bienestar psicológico. Por ende, se aplicó una prueba para cada variable, como la escala de Procrastinación general (GPS) de Lay (1986), escala de bienestar psicológico (BP) de Carol Ryff (1989), escala multidimensional de perfeccionismo (MPS) de Frost et al. (1990), escala de autorregulación (SRS) de Schwarzer, Diehl, y Schmitz de 1999 y escala de autoeficacia general (GSE) de Bassar y Schwarzer (1996).

Según los resultados, se afirmó que existe diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos con las variables antes ya mencionadas. Así mismo la Procrastinación se relaciona negativamente en el bienestar psicológico de los colaboradores mientras que el perfeccionismo se relaciona negativamente con la Procrastinación en los estudiantes.

Soto (2017), ejecuto la investigación en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao Perú, para ser exacto a 134 personales de ambos sexos; con la finalidad de determinar la relación entre Procrastinación laboral y compromiso organizacional. El estudio fue de diseño no experimental y corte transversal, de tipo descriptivo- correlacional. En cuanto a las pruebas, se recurrió al inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados muestran una correlación inversa y significativa entre ambas variables con una fuerza de correlación baja, lo que resume que mayor sea el nivel de Procrastinación laboral, menor será el grado de compromiso organizacional.

En coherencia con lo anterior, Kachgal et al (2001) citados por Steel (2007) señalan que antes de la revolución industrial el comportamiento de postergar tareas había sido visto con neutralidad y socialmente se interpretaba como una acción racional justificada; la Procrastinación entonces comienza a tomar un matiz negativo a partir del surgimiento de la modernidad cuando los sistemas productivos se convierten en la base del desarrollo económico de la sociedad.

La Procrastinación ha sido abordada desde cuatro enfoques: el modelo psicodinámico, el modelo motivacional, el modelo conductual y el modelo cognitivo (Rothblum, 1990). La Procrastinación explicada como miedo al fracaso ha sido propuesta desde el enfoque psicodinámico, que fue el primero en estudiar los comportamientos relacionados con la postergación de tareas. Este modelo centra su atención en la comprensión de las motivaciones que tienen las personas que fracasan o que se retiran de las actividades académicas a pesar de la suficiente capacidad, inteligencia o preparación para obtener éxito en sus actividades.

Caicedo (2013) en un trabajo titulado “La Procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Álvaro Jeans de la ciudad de Pelileo”, apoyado en un diseño descriptivo-correlacional, con el uso de técnicas de observación directa y encuestas de Procrastinación aplicadas a los trabajadores la empresa Álvaro Jeans de la ciudad de Pelileo, evidencio fuertes correlaciones entre la Procrastinación y la Productividad de los trabajadores de dicha empresa, resaltando que trabajadores con mayor tendencia a procrastinar denotaban menores niveles de productividad.

En Chile, Rodríguez, et. al. (2016) en su trabajo intitulado “Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena” buscaron determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos tanto del desempeño laboral como de sus dimensiones específicas, para tal efecto aplicaron los cuestionarios de clima organizacional de Litwing y Stringer (1989) y de satisfacción laboral JDI y JIG (1969) a un total de 96 trabajadores de un organismo público de la Región del Maule, encontrando una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño, reportándose además que el desempeño es predicho de mejor forma por las variables en conjunto y que solo el clima predice significativamente el comportamiento de los funcionarios, mientras que la satisfacción solo predice el rendimiento y la productividad.

Zevallos (2015), en al Cusco, en su trabajo acerca de la “Motivación laboral y Procrastinación en el personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, Perú, 2015”, estudio que tuvo como objetivo conocer la correlación entre motivación laboral y la Procrastinación en el personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, evaluándose a 137 trabajadores administrativos encontró merced a la Correlación de Spearman una correlación positiva entre la sub-dimensión a-motivación y Procrastinación , mientras que para las sub-dimensiones de regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca, una correlación negativa.

2.4 Marco Teórico

Steel (2007) señala que el primer análisis histórico sobre la Procrastinación fue escrito por Milgram en 1992, quien argumentó que las personas usualmente adquieren varios compromisos que deben cumplir en periodos de tiempo cortos, situación que conlleva a que se presente la Procrastinación.

El mismo autor cita a Ferrari, Johnson y McCown (1995) quienes señalan que la Procrastinación se ha presentado con frecuencia a lo largo de la historia, considerándose como un aspecto usual en el comportamiento humano, y que sólo a partir de la revolución industrial este tipo de comportamientos han tenido connotaciones negativas.

2.4.1 La Procrastinación

La Procrastinación se encuentra relacionada con la ansiedad. Cuando una tarea se percibe como abrumadora o amenazante para la persona, esto suele generar en ella sensaciones de ansiedad; lo que conlleva a posponer la tarea debido al grado de dificultad. Para Guzmán (2014), “[...] los orígenes de la Procrastinación estarían en base a un problema de autorregulación y organización del tiempo [...]”; es decir, la persona que procrastina mantiene conductas de evasión. En otras palabras, la Procrastinación consiste en realizar tareas diferentes a esa tarea principal que el sujeto sabe que debería estar haciendo, lo que genera consecuencias negativas.

NATIVIDAD (2014) considera que la Procrastinación es un comportamiento auto limitante que conlleva a la pérdida del tiempo, incremento de estrés y un bajo rendimiento académico. La Procrastinación implica que la persona ha planificado realizar la tarea en cierto tiempo y que por diferentes motivos no ha llegado a concluirla por lo que evidenciamos que sí hubo planificación de tareas más no la ejecución de estas.

La diferencia entre una persona procrastinadora y una persona no procrastinadora radica en que la segunda planifica retrasar la tarea. Si la persona ha planificado retrasar la tarea por diferentes motivos, pero contempla realizarlo, es una persona no procrastinadora. Si la persona no ha gestionado su tiempo para realizar la tarea, es un caso de Procrastinación.

(Natividad, 2014). En coherencia con lo anterior; existen diferentes razones por las cuales un estudiante retrasa una labor; por ejemplo, si se da el caso que el universitario no ha podido cumplir con la entrega de la tarea por negligencia o descuido; estamos frente a un caso de Procrastinación. Según Quant y Sánchez (2012): “[...] la Procrastinación es un patrón de comportamiento caracterizado por aplazar voluntariamente la realización de actividades que deben ser entregadas en un momento establecido [...]”. Para Perry (2012), el aplazar un trabajo puede significar la motivación que se necesita para llevar a cabo una tarea. El autor sostiene que dejar para más tarde la ejecución de una tarea ayuda a la persona a que se concentre mejor, obtenga ideas creativas y/o analice diferentes soluciones para finiquitarla. Así mismo, Partnoy (2013) menciona que se necesita de un tiempo extra para poder procesar la tarea y pensar en soluciones creativas; es decir, frente a una tarea se debe tomar un tiempo necesario para examinarla y más tarde proceder a realizarla. En ambos casos, no se habla de una dilación del tiempo negligente; por el contrario, los autores señalan que se está aprovechando el tiempo en soluciones eficaces y creativas.

2.4.2 Ciclo de la Procrastinación

Para Guzmán (2013), los pacientes procrastinadores presentan una gran heterogeneidad debido a su alto componente subjetivo; sin embargo, es posible encontrar ciertas conductas comunes:

Paso 1: “Esta vez empezaré con tiempo”; la persona tiene la esperanza de empezar a tiempo la tarea; sin embargo, no decide hacerlo en el momento, sino que pospone la realización de la tarea.

Paso 2: “Tengo que empezar pronto”; la persona advierte que el tiempo para poder empezar la tarea y realizarlo con tiempo ha caducado por lo que comienzan a manifestarse las primeras sensaciones de ansiedad. Sin embargo, aún se albergan las esperanzas que habrá tiempo.

Paso 3: “¿Qué pasa si no empiezo?”; en esta fase se observa la ansiedad en aumento, lo que genera las primeras cogniciones caracterizadas por un pensamiento catastrófico. Se observan

los pensamientos rumiantes como: “Debí haber empezado antes”, “Estoy haciendo de todo menos...”, “No puedo disfrutar de nada”, “espero que nadie se entere”.

Paso 4: “Todavía tengo tiempo”; pese a que la persona sabe del tiempo transcurrido, se siguen albergando esperanzas (totalmente irracionales) que en algún momento se empezará la tarea y que tendrá un fin exitoso ya que se espera en un bienestar futuro.

Paso 5: “A mí me sucede algo”; cuando la persona se da cuenta que no ha podido concluir con la tarea, comienza a reflexionar y se da cuenta que el problema no radica en lo externo si no en ella misma, haciendo que la persona modifique su auto concepto una y otra vez.

Paso 6: “La decisión final: hacer o no hacer”. En el caso que no haga la tarea, al inicio la persona manifestará sentimientos de ansiedad y malestar; ya que no concibe el no haber cumplido con ella. Después, la persona considerará que estuvo bien no hacerla porque de todas maneras no iba a poder lograr concluir la (visión negativa de sí mismo). En el caso que haya decidido hacer la tarea, la persona se llenará de sentimientos de angustia (mucha presión por terminar a tiempo), se dará cuenta que lo que hace está mal porque no ha seguido un proceso sistematizado y/o acabar el trabajo sin importar si está bien o mal.

Paso 7: “Nunca volveré a procrastinar”. En el caso que la persona haya finalizado la tarea, se sentirá agotado debido a los esfuerzos que ha tenido que realizar para poder cumplir con la tarea a tiempo, y en el caso que no haya podido completarla, se sentirá decepcionada. Las dos posiciones traen como consecuencia que la persona se prometa a sí misma que jamás volverá a procrastinar.

2.4.3 Causas de la Procrastinación

- El grado de gusto por hacer la tarea: debido a que la labor no es del gusto de la persona, ella tiende a dejar de lado el mayor tiempo posible dicha actividad.
- El nivel de compromiso del trabajo: la persona se enfrenta a una labor que no sabe cómo hacerla.

- Mala organización del tiempo: la persona prioriza otras tareas y deja de lado la actividad en mención a falta de tiempo.

- No está claro el objetivo de la tarea: la persona no sabe que es lo que va a lograr al realizarla por lo que se pone a reflexionar incluso antes de hacerla.

- No existe una suficiente motivación para iniciar la tarea: la persona no realiza la actividad porque no es de su prioridad.

- Antes de iniciar la tarea la persona ya está pensando en si va o no a fracasar por lo que pierde el tiempo en la reflexión que hace de la tarea

La Procrastinación se relaciona con la falta de organización, autocontrol y capacidad de planificación. Guzmán (2014), tienen en cuenta dos elementos importantes como base de la Procrastinación:

a) La distribución temporal de refuerzos y castigos. Mientras más lejos se encuentre el refuerzo o castigo correspondiente a una situación actual, es más probable que no influya en la decisión de llevar a cabo una tarea. En pocas palabras, mientras la persona perciba estas consecuencias más lejos, es más probable que no realice la tarea. La distribución y grado de contingencia de los refuerzos, castigos y tareas están estrechamente relacionados. Por ejemplo, mientras más lejos esté una fecha límite para la entrega de un trabajo, es más probable que la persona busque un refuerzo inmediato y se distraiga con tareas más placenteras.

b) Reacción aversiva frente a la tarea. Es el grado de disgusto de realizar una tarea. Las cogniciones que se generan en este caso es que estas son desagradables, aburridas y poco interesantes. Esta aversión se asocia directamente con el tema de la Procrastinación; vale decir, a mayor aversión a la tarea, más probabilidad de que la persona encuentre a la labor más costosa y ansiógena.

2.4.4 Factores asociados a la Procrastinación.

Entre los factores asociados a la Procrastinación encontramos a los siguientes:

a) El perfeccionismo: Como rasgo de personalidad es un motivo primario para la Procrastinación (Burka & Yuen, 2008). En este sentido, una persona podría procrastinar para ganar tiempo adicional para crear el mejor producto posible (Ferrari, 1992), pues cuando los estándares personales con respecto a la realización de tareas son irracionalmente altos, se tiene la hipótesis de que es poco probable que las tareas se realicen puntualmente. Asimismo, según Kaur y Kaur (2011), el perfeccionismo es una combinación de pensamientos y conductas asociados con estándares o expectativas de desempeño, de uno mismo o de los demás, excesivamente altos. Además, dichos autores señalan que el perfeccionismo es la creencia de que la persona puede y debe llegar a un estado de excelencia, de lo contrario, cualquier cosa menor a lo perfecto es considerada como un fracaso. También se puede considerar como un anhelo persistente en alcanzar un presente y futuro óptimos en los aspectos académicos, laborales, etc.

b) El flow: Es un estado de total involucramiento en una actividad que capta la completa atención de una persona (Csikszentmihalyi, 1990). Para comprender esto, es importante referirnos a una clasificación de la Procrastinación realizada por Hee (2011). Según este autor, se pueden distinguir tres tipos de Procrastinación: la Procrastinación en conducta, la Procrastinación en intención y la Procrastinación habitual. La primera de ellas se refiere a la ejecución o realización de una actividad, la segunda a la intención en empezar con una actividad y la última a la frecuencia en que se procrastina, así como el grado en que esto es percibido como un problema. A partir de lo anterior, en un estudio de Hee (2011), se encontraron relaciones entre la Procrastinación y el nivel de flow. Los resultados de dicho estudio permitieron concluir que la Procrastinación habitual era el mejor predictor del flow, hallándose además que la Procrastinación en comportamiento representaba una porción significativa de la varianza en el flow. Así también, se halló que las personas que procrastinan experimentan un gran sentido de cambio y emociones intensas inmediatamente antes de las evaluaciones, lo que indica que mientras más tarde empiecen los estudiantes a estudiar para las evaluaciones, mayor será la

posibilidad de que experimenten una gran cantidad de flow debido a que esto incrementa el nivel de cambio en la tarea (Hee, 2011).

c) **La consciencia**, considerando el modelo de los Cinco grandes factores de personalidad. De acuerdo con Scher y Osterman (2002), en una investigación realizada con alumnos que estaban entre tercero y quinto de primaria en la que se contrastó la medida de autorreporte de Procrastinación y consciencia, con los reportes brindados por los padres y los profesores de los estudiantes; se encontró que la Procrastinación y la consciencia estaban inversamente relacionadas. En dicho estudio, se concluyó que la Procrastinación como rasgo estaría fuertemente asociada con bajos niveles de consciencia y, en menor medida, con una baja estabilidad emocional o neuroticismo (Johnson & Bloon, 1995; Schouwenburg & Lay, 1995; Watson, 2001; en: Schouwenburg, et al., 2004). Es decir, una mayor tendencia a la postergación de actividades estaría relacionada con una menor tendencia a actuar con responsabilidad, tesón o persistencia, y en menor medida con un pobre control de impulsos o emociones. Así también, otro estudio (Lay & Brokenshire, 1997) sugiere que la Procrastinación y la consciencia serían aspectos de un mismo constructo, sin embargo, en un estudio realizado por Steel (2007) se afirma que el factor consciencia es un constructo más amplio que el de Procrastinación y que aquel sería considerado como la faceta más central del rasgo de Procrastinación.

2.4.5 Tipos de procrastinadores

De acuerdo a Ferrari, J; Johnson, J & McCown, W. (1995), existen tres tipos de procrastinadores:

- a) Procrastinador tipo arousal: A diferencia de la mayoría, el individuo clasificado como arousal, busca obtener las sensaciones de procrastinar; vale decir, este individuo busca la sensación de “subidón” por completar una tarea a último momento; ya que lo experimenta como un refuerzo positivo. Los procrastinadores de este tipo tienden a tener cogniciones como: “yo trabajo mejor bajo presión”.
- b) Procrastinador tipo evitativo: En esta clasificación, la persona evita enfrentarse a la tarea debido a una falta de motivación. Cabe señalar que algunas tareas son evitadas de una

manera intrínseca, otras lo son por el miedo a fracasar. Se evidencia el miedo a enfrentarse a las propias limitaciones. La persona se autoevalúa, por temor a exponer sus propias debilidades evita realizar la tarea; provocando una sintomatología desagradable.

c) Procrastinador tipo decisional: Este tipo de procrastinador se caracteriza por ser uno de tipo más racional; vale decir, lo que la persona pospone es la decisión de comenzar la tarea; a diferencia de los procrastinadores anteriores que eran más que todo de tipo conductuales. Esta personalidad tiene elementos como miedo al riesgo, baja responsabilidad, ansiedad, bajas habilidades interpersonales e incertidumbre sobre la calidad del propio desempeño.

2.4.6 Incidencia y prevalencia de la Procrastinación

Las referencias acerca de la Procrastinación académica, han estado presentes a lo largo de la historia, las tasas de incidencia han aumentado significativamente en los últimos tiempos. Muchas personas admiten que procrastinan, al menos hasta cierto punto u ocasionalmente, mientras una minoría de personas reconoce hacerlo habitualmente, como apuntan Senécal, Koestner y Vallerand (1995) resulta difícil pensar que existen personas que nunca procrastinan.

“Cerca del 25% de la población de adultos no estudiantes reconoce que procrastinar les supone con frecuencia un gran problema y un 40% de casos señala que es causa de importantes pérdidas económicas (McCown y Johnson, 1989). Hasta un 90% de estudiantes son procrastinadores, al menos a tiempo parcial (Sommer y Haug, 2012), mientras un 50% reconoce posponer siempre sus tareas académicas, siendo además una conducta que les resulta problemática (Steel, 2007). La Procrastinación “es tan corriente como tomar café por la mañana” (Steel, 2011, p. 29).

De forma más específica, suele destacarse que la Procrastinación académica se inicia en la Educación Secundaria y que persiste en la Universidad, donde más del 50% de los estudiantes informan de retrasos constantes y problemáticos en la realización de sus tareas (Steel, 2007). Onwuegbuzie (2004) señala que entre un 40% y un 60% de universitarios destacan que casi siempre o siempre demoran la realización de sus trabajos escritos, la preparación de exámenes o el completar sus lecturas semanales. Schouwenburg, Lay, Pychyl y Ferrari (2004) indican que es

un fenómeno muy común, presente en un 70% de los estudiantes universitarios, cifra que según O'Brien (2002), se situaría entre un 80% y un 95% de los estudiantes universitarios. Sin embargo, una encuesta realizada por Balkis y Duru (2009) señala que es un problema que afecta únicamente al 23%. Özer, Demir y Ferrari (2009) destacan que un 52% de estudiantes universitarios muestran dilaciones en la realización de sus tareas académicas.

Algunos estudios también han constatado que las demoras académicas constituyen un fenómeno que no tiende a mejorar o disiparse con el paso del tiempo, sino todo lo contrario. Por ejemplo, tiende a incrementarse en la medida en que los estudiantes avanzan en sus carreras académicas, si bien se convierte en más autorregulada (Ferrari, 1992) y podría ser interpretada como una conducta aprendida (Vacha y McBride, 1993, conforme se cita en Ferrari, 1992).

Para Natividad (2014) en conjunto, los hallazgos respecto a la prevalencia de la Procrastinación académica sugieren que se trata de un fenómeno sumamente común, mientras la Procrastinación es un problema importante para gran parte de la población general, en el caso de los estudiantes y respecto a las tareas académicas supone una conducta especialmente frecuente, es por ello que la Procrastinación académica continúa siendo un fenómeno poco conocido. Los individuos que la sufren siguen siendo una población incomprendida y suelen ser considerados a menudo perezosos o indolentes (Orbegoso, 2017).

2.4.7 Características del procrastinador

Para Quiñones (2016): “El procrastinador se caracteriza por mostrar la interacción de componentes cognitivos, conductuales y también emocionales. En primer lugar, los componentes cognitivos se encuentra el uso de racionalizaciones para postergar sus acciones (Tuckman, 2010), pensamientos catastróficos y rumiadores, además de percibir un auto concepto negativo (Guzmán, 2013) y no auto eficaz (Steel, 2011). En segundo lugar, entre los componentes conductuales se encuentra la impulsividad, distracción, incoherencia entre lo que se quiere hacer (intención) y lo que se hace (acción), más conocido como el hiato de la Procrastinación (Steel, 2007; 2011) y dificultad para tomar decisiones (Luna & Laca, 2014); así también la baja tolerancia a la frustración o la necesidad de buscar refuerzos inmediatos por medio de

actividades placenteras (Guzmán, 2014), dificultad para demorar la gratificación (Guzmán, 2014; Pérez, 2014; Sirois, 2014) o auto culparse (Sirois & Kitner, 2015). Asimismo, la preferencia de trabajar bajo presión (Nábêlková & Ratkovská, 2015), mostrar bajo autocontrol o falta de motivación para el logro (Steel, 2007) pueden ser indicadores potenciales de Procrastinación. Así también, procrastinar es un indicador de dificultades en la autorregulación (Steel, 2007; 2011; Tuckman, 2005), pues la autorregulación, contrario a la Procrastinación, es aquella conducta cuyo propósito es ayudarse a uno mismo a conseguir o lograr situaciones positivas (Tuckman, 2005), donde además la persona a menudo posterga actividades de su agrado para responsabilizarse de conseguir un objetivo mayor. (Nábêlková & Ratkovská, 2015). Por último, en los componentes emocionales están el miedo al fracaso (Carranza & Ramírez, 2013; Milgram, 1992; Natividad, 2014), el miedo al éxito o a lograr menos de lo que se quiere (Milgram, 1992), sentimientos de culpa (Guzmán, 2013) o ansiedad (Clariana, Cladellas, Badia & Gotzens, 2011).

2.4.8 Consecuencias e impacto de la Procrastinación

La Procrastinación tiene un impacto negativo que no solo abarca un área específica de la persona, por el contrario, tiende a manifestarse en diversos ámbitos de la vida (Steel, 2011). A continuación, se abarcarán las consecuencias en los niveles personal, académico y laboral.

A nivel personal, las conductas de postergación o aplazamiento irracional están relacionadas con un bienestar pobre o bajo a nivel físico y psicológico teniendo consecuencias diversas en la salud física, la salud mental, incluso llegando al desarrollo económico y/o material. Tal es así que los procrastinadores son menos saludables porque postergan actividades de prevención y practican conductas de riesgo como el abuso de alcohol, drogas, cigarro o promiscuidad sexual, sobre todo relacionado al factor de impulsividad (conforme se señala en Hernández, 2016).

Respecto a la salud mental, procrastinar genera estrés (Ackerman & Gross, 2005; 2007; Sirois & Kitner, 2015, citados por Hernández, 2016) y emociones no saludables como culpa, vergüenza (Balkis, 2013) y ansiedad, además las personas que procrastinan viven lamentándose como esta conducta influye en sus vidas, afectando su felicidad y generando resentimientos al

percibirse como espectadores y no ser capaces de empezar a hacer lo que realmente desean. Respecto al ámbito económico, investigaciones señalan que los procrastinadores son más deudores y por ende cuentan con menor riqueza material (Hernández, 2016).

En segundo lugar, a nivel académico, procrastinar se relaciona negativamente con el logro y desarrollo académico (Orbegoso, 2017). Esta conducta tiene consecuencias positivas en un corto plazo, sin embargo, a mediano y largo plazo genera inconvenientes en la vida del estudiante (Clariana et al., 2012). De esta manera, el alumno procrastinador experimenta ansiedad y miedo al fracaso, generando que las actividades académicas no se ejecuten con anticipación, dejando en un segundo plano la calidad de trabajo o estudio o realizando conductas negativas como, por lo tanto, se obtiene un desarrollo académico deficiente (Hernández, 2016). Asimismo, los estudiantes con un alto nivel de Procrastinación académica y bajos niveles de creencias racionales hacia el estudio experimentan estrés, ansiedad, frustración e ira haciendo que se sientan insatisfechos con su vida académica. (Balkis, 2013). Por último, en relación con el ámbito laboral, los procrastinadores son menos productivos, rinden menos y aplazan la toma de decisiones (Steel, 2011, citado por Hernández, 2016).

2.4.9 Enfoque psicoanalítico

La Procrastinación y la autoestima al ser trascendentes y propias de los seres humanos, se correlacionan, así lo consideran diversos tratadistas, por ejemplo, Perry (2012) dice: Los seres humanos somos manojos de deseos, caprichos, creencias e impulsos donde siempre habrá una permanente lucha entre el YO consciente y el YO inconsciente; el primero tratará de ser razonablemente eficiente y responsable, pero el segundo buscará por todos los medios de malgastar el tiempo vía curiosidad, pereza o simplemente posponiendo el trabajo el mayor tiempo posible, (p. 110).

Con esto queremos plantear que la Procrastinación está vinculada al sentimiento de miedo que genera el no poder cumplir adecuadamente con el reto planteado, quizá por las consecuencias negativas que podría generar en el adulto, por su natural temor a fallar y perder ascendiente o tal vez reputación, (Castillo, Cruz y Mauricio, 2011).

2.4.10 Enfoque conductual.

Nos referimos al estado de reafirmación de una conducta por sus consecuencias, es decir una conducta de Procrastinación se refuerza en el individuo porque en algún momento esta misma no generó las respuestas correctoras mínimas necesarias o por el contrario la conducta Procastinadora tuvo éxito en la acción esperada, Skinner (como se citó en Álvarez, 2010).

La ley de la igualación y la ecuación esperada, ha permitido estudiar la conducta de la elección, demostrando que los eventos se suceden unos a otros, no todo puede suceder al mismo tiempo, (Herrnstein 1970 y Steel 2007 y 2011, como se citó en García 2013, p. 46) así, la conducta de la selección de la tarea lleva a los individuos a escoger entre dos o más variables u opciones, mostrándose la impulsividad como el rasgo más característico para elegir, siendo éste el talón de Aquiles del procrastinador crónico; ello debido a que a los impulsivos les resulta difícil, casi imposible controlar sus deseos y diferir la satisfacción que les ocasiona el plazo de recompensa, es decir muestran incomodidad cuando el beneficio o la utilidad de la acción se dará a largo plazo, (Arce y, Santisteban, como se citó en García, 2013).

2.4.11 Enfoque cognitivo y cognitivo conductual

La distorsión del pensamiento como causal de Procrastinación propuesta por Albert Ellis, influye directamente en el estado emocional y el comportamiento de las personas, Ellis (como se citó en García, 2009), explica que las personas poseen creencias irracionales, no justificadas y menos razonables, entendiéndose esto último como la ideación fijada como resultado de un abstracto no necesariamente real ni cierto; en consecuencia y relacionado con la Procrastinación, el individuo se plantea constantemente metas y objetivos exagerados, elevados, ajenos a la realidad, que generalmente concluyen en fracasos, debido a la alta expectativa originalmente planteada como meta, el procrastinador finaliza cuestionando sus habilidades para realizar la tarea, concluyendo en que no es capaz de afrontar retos ni lograr objetivos, que lastimosamente otros individuos logran con relativa facilidad, esta situación lo lleva a dar y darse excusas para justificar el incumplimiento, tratando de calmar la ansiedad y la frustración.

2.5 Teorías Corrientes

2.5.1 Teoría de Tuckman.

Tuckman (2010) sostiene que el ciclo de la Procrastinación inicia cuando el individuo tiene que enfrentarse a una situación potencialmente difícil. A continuación, se genera pensamientos o creencias de imposibilidad para lograr resolver la tarea, conllevando a tener sentimientos de ansiedad, ira, miedo o la combinación de las tres. Finalmente, estos sentimientos se externalizan como conductas de evitación o aplazamiento.

2.5.2 Teoría de Motivación Temporal (TMT).

Steel y König en el 2006 crean una teoría para explicar la conducta procrastinadora basada en teorías previas de la psicoeconomía, teoría de las necesidades, teoría de las expectativas y teorías de las perspectivas acumulativas, esta teoría la denominan como la Teoría de la Motivación Temporal (TMT) En la TMT, los autores sostienen que existen tres factores que influyen en la motivación hacia la Procrastinación, estos son la expectativa, la valoración a la tarea y la impulsividad además de un factor determinante que teorías anteriores no consideraban, el tiempo como factor motivacional (Steel & König, 2006), posteriormente el factor tiempo se consideró como la demora hacia la satisfacción. (Steel, 2011). Según Steel (2007, 2011), la Procrastinación es el hiato entre la intención y la acción debido al factor tiempo, es decir, lo que más tiempo toma más difícil será empezar de hacer. Asimismo, el hiato puede presentarse no solo al iniciar una tarea sino también al tener que completarla una vez iniciada (Ackerman & Gross, 2007)

2.5.3 El proceso biológico de la Procrastinación.

La Procrastinación es un efecto secundario de una estrategia adaptativa, donde participan dos constructos biológicos, el sistema límbico y la corteza prefrontal, ambos con años de evolución (Steel, 2011).

En primer lugar, el sistema límbico se caracteriza por ser más excitable e instintivo, su visión y acción es a corto plazo, su plano es el aquí y el ahora. Por lo contrario, la corteza prefrontal es racional, enfocado en la ejecución de acciones y logro de metas a largo plazo y abstractas, es decir su plano es hacia el futuro. (Steel, 2011; Urban, 2012).

Luego, la existencia de estas diferencias a nivel neurobiológico crea el contexto ideal para la Procrastinación, el cual se produce cuando lo establecido por la corteza prefrontal, como lo son planes o metas a largo plazo, declinan para satisfacer inmediatamente estímulos que el sistema límbico percibe, de esta manera es que se considera que para procrastinar debe existir los dos procesos, planificar y luego abandonar por priorizar lo inmediato. (Steel, 2011).

En otras palabras, el cerebro no procrastinador se caracteriza por ser racional, hacer lo que tiene sentido, mientras que el cerebro procrastinador es irracional se centra en hacer lo fácil, divertido, lo cual generalmente no tiene sentido realizarse; sin embargo, cuanto más próxima se encuentra el tiempo límite para la presentación de la tarea, la urgencia de completarlo genera que la parte racional sea quien tome el control y por ende se realicen las acciones para concluirlo. (Urban, 2012)

2.5.4 Componentes de la Procrastinación.

La TMT sostiene cuatro puntos, primero que mientras mayor sea la recompensa y mayor sea la probabilidad de obtenerla, mayor será la motivación para realizar una actividad; segundo, a mayor significado o valoración que tenga el concretar la tarea, mayor será la motivación; tercero, mientras más impulsiva sea la persona menor determinación tendrá para iniciar o completar la tarea; y cuarto, cuanto mayor sea el tiempo para ejecutar o presentar una tarea menor será la motivación para iniciar su ejecución. Estos fundamentos obedecen a los componentes de la Procrastinación, expectativa, valoración, impulsividad y demora de la satisfacción o gratificación. (Steel, 2011)

2.5.5 Expectativa:

La expectativa es la percepción de que un suceso sea probable que ocurra, la cual es influenciada por la situación en que se presenta y las características de la persona. (Steel & König, 2006), como la autoeficacia (Katz et al., 2013), la confianza y creencias que se tienen al resolver un problema o completar una tarea. (Steel, 2011)

En primer lugar, a nivel personal lo que influye en la expectativa son las creencias limitantes, cuya percepción hacia las propias capacidades puede resultar en Procrastinación. (Steel, 2011). Además, tener menos autoconfianza en las tareas que se postergan es producto de una impotencia aprendida (Steel, 2011), O también, los pensamientos que se tienen sobre los eventos afectan la forma en cómo se siente y comporta el individuo. (Davi, Lynn & Elli, 2010 en Balkis, 2013)

De la misma manera, se puede concluir en Procrastinación si se muestra un exceso de confianza u optimismo (Steel, 2011), sobre todo al estimar la cantidad de tiempo y esfuerzo que toma realizar cualquier actividad (Perlmutter, 2012)

2.5.6 Valoración:

La valoración es la percepción de importancia que tiene el lograr concretar una tarea o actividad, viéndose influenciada por las características de la situación y de la persona, por lo tanto, para conocer el efecto de la valoración se considera la necesidad presente y qué tan satisfactorio es para la persona el logro o ejecución de la tarea. (Steel & König, 2006) Existe la tendencia a retrasar aquello que no nos gusta (Steel, 2011).

El aplazamiento puede deberse a diversos factores como tener una actividad, tarea o decisión que puede resultar desagradable o incómodo, por lo que el sujeto manifiesta aversión a la tarea (Natividad, 2014, Pérez, 2014; Sirois, 2014); que las tareas generen emociones negativas (Sirois, 2014); causen aburrimiento, no sean interesantes o exigentes (Ackerman & Gross, 2005; Steel, 2011); que las actividades no estén en relación a los valores, afinidades y/o necesidades

personales; o forman parte de objetivos impuestos; o también cuando se tiene un desgaste físico o mental, la Procrastinación será más fácil de manifestarse (Sirois, 2014; Steel, 2011)

Al igual que el exceso de confianza u optimismo en el componente de expectativa, la alta auto exigencia en el componente de valoración también puede derivar en conductas procrastinadoras (Steel, 2011)

2.5.7 Impulsividad:

La impulsividad es el componente que tiene mayor relación con la Procrastinación, La impulsividad se presenta mientras más cerca y más atractiva se tenga la tentación, pues mayor será el deseo de satisfacerla, y por ende procrastinar. (Steel, 2011) La persona impulsiva trata por cualquier medio de librarse de aquellas tareas que generen ansiedad, se distraen fácilmente, poseen bajo autocontrol, son poco meticulosos y muestran dificultades para planificar a largo plazo, de esta manera es que las metas a largo plazo y con mayor valor quedan relegadas para obtener beneficios a corto plazo, pero con menor valor. (Steel, 2011) En resumen, la Procrastinación no es más que otra forma de impulsividad. (García, Márquez, 2014)

2.5.8 Demora de la satisfacción:

La demora de la satisfacción obedece a que un evento, suceso o actividad tendrá mucha mayor influencia y menor tendencia a la postergación mientras más cercano o inmediato se encuentre a nivel temporal (Sirois, 2014; Steel & König, 2006, Steel, 2011); es decir la Procrastinación es producto de la tendencia de priorizar una regulación a corto plazo que una meta a largo plazo (Sirois & Pychyl, 2013) esto se explica a que el presente se observa inmediato o concreto, mientras que el futuro se ve lejano y abstracto (Steel, 2011)

Asimismo, la Procrastinación se asocia con una perspectiva de tiempo presente con carácter hedónico y se relaciona negativamente con la orientación hacia el futuro. (Sirois, 2014) Esta situación sucede porque la persona busca una gratificación inmediata, sin embargo, el ejecutar una tarea o trabajo toma un mayor tiempo para finalizarlo (Tuckman, 2010) y obtener una recompensa por esta también es distante en el tiempo. (Sirois, 2014)

2.5.9 Consecuencias e impacto de la Procrastinación.

La Procrastinación tiene un impacto negativo que no solo abarca un área específica de la persona, por el contrario, tiende a manifestarse en diversos ámbitos de la vida (Steel, 2011).

A continuación, se abarcarán las consecuencias en los niveles personal, académico y laboral. A nivel personal, las conductas de postergación o aplazamiento irracional están relacionadas con un bienestar pobre o bajo a nivel físico y psicológico (Sirois & Kitner, 2014) teniendo consecuencias diversas en la salud física, la salud mental, incluso llegando al desarrollo económico y/o material. Tal es así que los procrastinadores son menos saludables porque postergan actividades de prevención y practican conductas de riesgo como el abuso de alcohol, drogas, cigarro o promiscuidad sexual, sobre todo relacionado al factor de impulsividad (Steel, 2011). Respecto a la salud mental, procrastinar genera estrés (Ackerman & Gross, 2005; 2007; Sirois & Kitner, 2015) y emociones no saludables como culpa, vergüenza (Balkis, 2013) y ansiedad (Ackerman & Gross, 2005, 2007; Balkis, 2013); además las personas que procrastinan viven lamentándose como esta conducta influye en sus vidas, afectando su felicidad y generando resentimientos al percibirse como espectadores y no ser capaces de empezar a hacer lo que realmente desean (Urban, 2012). Respecto al ámbito económico, investigaciones señalan que los procrastinadores son más deudores y por ende cuentan con menor riqueza material (Steel, 2011).

En segundo lugar, a nivel académico, procrastinar se relaciona negativamente con el logro y desarrollo académico. (Balkis, 2013; Clariana, Gotzens, Badia & Cladellas, 2012). Esta conducta tiene consecuencias positivas en un corto plazo, sin embargo, a mediano y largo plazo genera inconvenientes en la vida del estudiante (Clariana et al., 2012). De esta manera, el alumno procrastinador experimenta ansiedad y miedo al fracaso, generando que las actividades académicas no se ejecuten con anticipación (Clariana et al., 2011), dejando en un segundo plano la calidad de trabajo o estudio (Ackerman & Gross, 2007) o realizando conductas negativas como plagiar (Clariana et al., 2012), por lo tanto, se obtiene un desarrollo académico deficiente (Ackerman & Gross, 2005; Balkis, 2013; Tuckman, 2005). Asimismo, los estudiantes con un alto nivel de Procrastinación académica y bajos niveles de creencias racionales hacia el estudio experimentan estrés, ansiedad, frustración e ira haciendo que se sientan insatisfechos con su vida

académica. (Balkis, 2013). Por último, en relación con el ámbito laboral, los procrastinadores son menos productivos, rinden menos y aplazan la toma de decisiones (Steel, 2011).

2.5.10 Estrategias de afrontamiento de la Procrastinación.

La forma en que se ha tratado la Procrastinación ha estado relacionada con la productividad o la gestión eficaz del tiempo. Si bien son válidas las estrategias que se han propuesto, la Procrastinación como variable psicológica ha de solucionarse desde ese enfoque.

Considerando los componentes de la teoría motivación temporal (TMT) desarrollada por Steel y König (2006), se han propuesto distintas estrategias para evitar caer en conductas procrastinadoras. Iniciando con el primer componente, la expectativa, para incrementar la confianza que se tiene en las propias capacidades, Steel (2011) señala tres estrategias, el cumplimiento de deseos, las espirales de éxito y las victorias vicarias.

El cumplimiento de deseos es la visualización de lo que se quiere conseguir sumado a un contraste mental (Oettingen et al., 2005 en Steel, 2011), es decir comparar la situación ideal y la situación actual, luego la diferencia percibida generará en la persona una reacción para dejar de procrastinar y hacer planes para llegar al estado deseado (Steel, 2011).

Las espirales de éxito se basan en que la planificación y consecución de logros pequeños y constantes dan como resultado un logro y éxito mayor, conseguir las pequeñas victorias genera mayor confianza y por ende influye en el esfuerzo para conseguir más logros. (Steel, 2011)

Las victorias vicarias, sostiene que el rodearse o compartir con personas o grupos de personas que promuevan el desarrollo de uno mismo, tener modelos de personas a seguir generará mayor impacto en lograr las tareas planificadas. (Steel, 2011) Asimismo, una actitud positiva, tener una visión de éxito, promover la motivación de logro (Nábêlková & Ratkovská, 2015), ser optimistas, eliminar el pensamiento negativo y fortalecer la autoeficacia (Ramsay, 2002), combatir pensamientos irracionales (Balkis, 2013) son estrategias utilizadas para superar la Procrastinación; si una persona está segura que alcanzará el éxito realizará una actividad con un fin en la mente, será constante y se esforzará por alcanzarlo.

Por otra parte, considerando el componente de expectativa, la Procrastinación puede deberse al exceso de optimismo, para lo cual Steel (2011) considera como medio autorregulado el prever lo peor y esperar lo mejor, en otras palabras, considerar que el logro de algún objetivo o cumplimiento de una tarea tendrá tanto avances satisfactorios como obstáculos, por lo que resulta útil considerar las limitaciones y contar con un plan de contingencia (Perlmutter, 2012; Steel, 2011); además de ampliar el margen de tiempo al planificar un proyecto o tarea (Perlmutter, 2012). Asimismo, aceptar o justificar que se procrastina paradójicamente alivia la ansiedad y el sentimiento de culpa, por ende, ayuda a superarla (Steel, 2011), y también lo es mostrar la ineficacia y disfuncionalidad de las racionalizaciones que se utilizan para procrastinar (Tuckman, 2005).

Luego, el segundo factor, la valoración de la tarea, si el lograr o realizar una tarea no tiene significado para el individuo, su ejecución será difícil. Por lo tanto, trazar objetivos que tengan relevancia a nivel personal, que se centren en conseguir y no evitar algo (Lyubomirsky, 2008; Steel, 2011), además que se consideren interesantes e implique utilizar un mayor número de habilidades (Ackerman & Gross, 2005) ayuda y brinda mayor motivación a cumplirlo y procrastinar menos. Así también, promover una motivación autónoma, es decir intrínseca, ayuda a prevenir o reducir la Procrastinación (katz et al., 2013).

En tercer lugar, se tiene a la impulsividad. Para disminuir el impulso a realizar actividades que lleven a procrastinar, la persona debe hacer una introspección sobre sus debilidades, considerando esto plantearse estrategias como alejar la tentación (objeto o situación) que hace postergar sus actividades, también el saciar primero sus impulsos antes que el querer controlarlo culmine con obtener una mayor necesidad, o sino asegurar que el hecho de aplazar irracionalmente se relacione o brinde un beneficio a entidades (grupos, proyectos, etc.) contrario a sus propias convicciones (Steel, 2011).

Asimismo, a nivel contextual, para resistir el impulso y ser más productivo, el individuo debe asociar y delimitar sus ambientes de trabajo y productividad (Steel, 2011). De igual manera, se necesita estar concentrado en una sola tarea, plantearse objetivos y metas, y estos a la vez en sub metas (Steel, 2011), delimitar y especificar ayuda a disminuir las probabilidades de postergar

(Ackerman & Gross, 2005), es decir, tener la consigna específica de lo que se debe hacer y lo que se busca puede reducir el hiato de la Procrastinación. Además, el crear un hábito y tener una rutina ayuda a tomar acción, incluso si se tienen tentaciones de por medio (Steel, 2011). Por último, en un factor determinante, la demora de la gratificación o satisfacción, es de suma importancia aplicar estrategias que consideren el factor tiempo y las recompensas. Lo más recomendable es transformar los objetivos abstractos en objetivos concretos y medibles (Steel, 2011), especificarlos en tiempos más cercanos y regulares (Tuckman, 2005), dividirlos en tiempos o actividades más pequeñas (Perlmutter, 2012) y brindar recompensas mientras más pronto se realizan (Ackerman & Gross, 2005). Igualmente, enfocarse en el presente puede ser una estrategia temporal para reducir la Procrastinación en tareas importantes, pero a la vez aversivas (Sirois, 2014).

2.5.11 Bienestar psicológico.

El bienestar es el óptimo funcionamiento experiencial y psicológico de la persona (Ryan & Deci, 2001; Vásquez, Hervás, Rahona & Gómez, 2009), este se encuentra determinado por factores psicológicos y sociales y no por factores económicos o indicadores materiales. (Fernández, Victoria García – Viniegras & Lorenzo, 2014).

Ante los últimos avances metodológicos y teóricos, el estudio de bienestar ha variado pasando de investigarse por medio del establecimiento de diferencias entre personas, a plantearse la evolución de uno mismo a lo largo de la vida. (Ryan & Deci, 2001) e integrar desde un punto de vista científico la autorrealización y el desarrollo de significado centrado en el ser humano (Ryff, 2014) Asimismo, la práctica del individuo y las organizaciones en distintos ámbitos de la vida como lo son la educación, la salud, la crianza, etc. dependerá de cómo definan estos el concepto de bienestar (Ryan & Deci, 2001). En la concepción del bienestar existen dos perspectivas, la primera es la perspectiva hedónica de la cual surge el bienestar subjetivo y la perspectiva eudaimónica donde se construye el bienestar psicológico (Keyes, Ryff & Shmotkin, 2002).

2.5.12 Hedonismo y bienestar subjetivo.

En primer lugar, se encuentra la perspectiva hedónica, esta considera que el bienestar consiste en la felicidad subjetiva y abarca el experimentar placer contra disgusto, lo cuales se basan en juicios que hace la persona sobre lo que es bueno o malo en la vida (Ryan & Deci, 2001), es decir, se coloca al placer como un objetivo del ser humano (Rodríguez – Carvajal, Díaz, Moreno – Jiménez, Blanco & van Dierendonck., 2010).

Esta concepción ha tenido mayor aceptación en modelos recientes. (Fernández et al., 2014), y basándose en esta perspectiva surge el bienestar subjetivo; este tipo de bienestar sostiene que el principal objetivo en la vida es la experimentación de placeres (Vielma & Alonso, 2010) y una serie de eventos placenteros da como resultado la felicidad (Vásquez et al., 2009). Por consiguiente, la actividad de la persona centra sus esfuerzos en aumentar afectos positivos y disminuir afectos negativos para percibir sensación de satisfacción con la vida (Vásquez et al. 2009). Sin embargo, la crítica que recibe el hedonismo es limitar la felicidad solo a momentos de placer (Fernández et al., 2014).

2.5.13 Eudaimonia y bienestar psicológico.

Por otra parte, la percepción eudaimónica es la base del bienestar psicológico; de esta manera, basada en los principios propuestos por Aristóteles siglos atrás (Fernández, et al., 2014; Ryff & Singer, 2008), considera que el bienestar se define como aquel estado que combina la armonía psicológica y plenitud abarcando el desarrollo de las virtudes, capacidades y crecimiento personal (Rodríguez – Carvajal et al., 2010; Vielma & Alonso, 2010), la realización de actividades con búsqueda de sentido, el fortalecimiento de un sistema de valores, la responsabilidad, el esfuerzo (Fernández et al., 2014) y el potencial humano (Fernández et al., 2014; Ryan & Deci, 2001) además de su autoevaluación según sus propósitos en la vida y nivel de desarrollo de potencial (Fernández et al., 2014; Vielma & Alonso, 2010); por lo tanto el bienestar psicológico es y varía según como lo defina cada persona (Fernández et al., 2014), pues cada uno da un significado a su existencia (Rollán, García – Bermejo & Villarrubia, 2005).

Así también, en la perspectiva eudaimónica, el bienestar se asocia con los retos y la auto exigencia; además, la eudaimonia ocurre cuando las actividades de la persona son congruentes con sus principios y se siente comprometido con todos (Waterman, 1993 en Ryan & Deci, 2001). De esta manera, el bienestar psicológico surge de la interacción entre las variables psicológicas, sociales y culturales del individuo tales como la personalidad, los proyectos personales, valores, edad, etc. (Fernández et al., 2014).

En contraparte con la concepción hedónica, la percepción eudaimónica, y por ende el bienestar psicológico, coloca su foco de atención en todos los procesos que involucren el vivir bien (Vásquez et al., 2009). En esta perspectiva, se considera que es mejor experimentar y ser congruente frente a emociones positivas y negativas, ya que, el reprimirlas limita la experiencia de bienestar. (Ryan & Deci, 2001) Considerando los fundamentos de la psicología positiva y el bienestar psicológico, Ryff y Keyes (1995) concluyen que sentir bienestar es más importante que sentirse feliz y satisfecho con la vida; de la misma manera, los teóricos distinguen la eudaimonia del hedonismo, siendo esta última mayormente relacionada con el vivir de forma relajada y sin problemas, además de sostener que la felicidad subjetiva no equivale a bienestar. (Ryan & Deci, 2001). Además, Csikszentmihalyi (2007) afirma que no basta con ser felices para la vida plena, sino también que la persona debe buscar y desarrollar sus habilidades para alcanzar su potencial. Por último, existe investigaciones cuyos autores sostienen que es conveniente adoptar el estudio del bienestar como un fenómeno multidimensional (Ryan & Deci, 2001), ya que ambas perspectivas muestran formas distintas de entender el bienestar o sentirse bien. (Rodríguez - Carvajal et al., 2010).

2.5.14 Teorías del bienestar psicológico.

Teoría de la autodeterminación. La teoría del bienestar psicológico de la autodeterminación fue propuesta por Ryan y Deci en el año 2000. Esta teoría considera la existencia de tres necesidades psicológicas básicas: la autonomía, la competencia y el parentesco; desarrollarlas es importante para el bienestar, el crecimiento psicológico y la integridad del individuo. (Ryan & Deci, 2001).

Las necesidades básicas que la teoría plantea define los requerimientos mínimos de la salud psicológica y da forma a los elementos que el ambiente social tiene que brindar para la prosperidad y crecimiento psicológico. (Ryan & Deci, 2001). Los autores, a comparación de lo planteado por Ryff, consideran que su teoría adopta tanto los aspectos de la perspectiva hedónica como eudaimónica; asimismo difieren en cómo se considera la autonomía, la competencia y el parentesco, para los autores, estas necesidades básicas son factores que influyen en el bienestar, mientras que, autores como Carol Ryff utiliza estos elementos para definir el bienestar (Ryan & Deci, 2001).

2.5.15 Modelo teórico de Ryff: Ryff (1989).

Propuso una teoría sobre el bienestar psicológico, en el cual señala que este es el resultado de seis componentes o dimensiones: la auto aceptación, la autonomía, el propósito de vida, las relaciones positivas con otros, el crecimiento personal y el dominio del entorno; donde el alto o bajo nivel de desarrollo de estos componentes está relacionado con la forma en como el individuo afronta los retos de la vida (Ryff, 2014)

Este modelo teórico además de adoptar la perspectiva eudaimónica según la concepción de Aristóteles (Ryff, 2014), también recopila fundamentos teóricos de anteriores autores como lo son las teorías de la auto – actualización de Maslow, la madurez propuesta por Allport, el funcionamiento pleno desarrollado por Rogers (Díaz et al., 2006; Ryff, 2014), la individuación de Jung, la salud mental propuesta por Jahoda, la búsqueda de sentido desarrollado por Frankl, el desarrollo personal de Erikson, las tendencias básicas de vida de Bühler y el proceso ejecutivo de personalidad de Neugarten. (Ryff, 2014) Según Fernández et al. (2014), este modelo sugiere que tanto que la perspectiva hedónica como la eudaimónica son independientes, es decir, una persona puede mostrar tener bienestar psicológico y no experimentar situaciones de placer debido a las circunstancias en que se encuentre; por ejemplo, trabajar para conseguir o superar una tarea difícil, pero con valor para el individuo.

2.5.16 Características de la persona con bienestar psicológico: La persona con un bienestar psicológico desarrollado se caracteriza por gestionar o tener un plan de vida, mostrar optimismo, ser empático, tener una alta autoestima, valorar más los aspectos intrínsecos que extrínsecos, cambiar sus actividades según sus intenciones, ser emocionalmente inteligentes y autoevaluarse de manera realista. (Ryff, 2014) Asimismo, el individuo con bienestar psicológico comparte las características de la persona autotélica, es decir, que la persona realiza las cosas por su bien propio, porque le gusta y causa satisfacción y de esta manera desarrolla sus habilidades (Csikszentmihalyi, 2007). Además, frente a situaciones de fracaso o nuevas circunstancias reorientan, vuelven a planificar y reorganizan sus acciones para lograr los niveles de satisfacción que esperan (Fernández et al., 2014) además de poseer un alto sentido de vida. (Rollán et al., 2005).

2.6 Modelo Teórico Asumido

Bateman y Crant (1993), estudiaron el componente proactivo, para luego insertar dentro del comportamiento organizacional, una medida de “Personalidad proactiva”. Esto hace referencia a la disposición que tiene cada persona hacia el comportamiento proactivo.

Hace referencia, a aquella personalidad que reconoce oportunidades y actúan sobre ellas, mostrando determinación y perseverancia hasta que produzcan una transformación significativa. Por lo contrario, la personalidad no proactiva, evidencian los patrones opuestos; no alcanzan a reconocer, ni utilizar las oportunidades para modificar su entorno.

En pocas palabras dicha teoría tiene como finalidad señalar las diferencias entre las personas que influyen positivamente su entorno y de las que no. La actitud que tiene cada persona hacia el comportamiento proactivo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Perspectiva Metodológica

La presente investigación se fundamenta en la necesidad de profundizar la comprensión del fenómeno de la Procrastinación en el contexto laboral, particularmente en la empresa Archimedes Construcciones SRL. Se busca explorar los posibles correlatos y su incidencia en la aparición de comportamientos procrastinadores en trabajadores de la empresa ya mencionada durante el periodo septiembre y noviembre de año 2019. A partir de este conocimiento se pretende encontrar las posibles correlaciones que estas variables evidencian sobre la Procrastinación de los trabajadores en cuestión.

3.2 Diseño de investigación

El diseño empleado en este trabajo fue un diseño no experimental, ya que no se han manipulado las variables. Así mismo es de corte transaccional o transversal, por recoger los datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández, Méndez, Mendoza y Cueva, 2017, p.109).

De acuerdo a la clasificación realizada por Gay y Airasian (2003), el estudio es de tipo básico, ya que se caracteriza por tener como prioridad la recolección y el estudio de datos que ayudan a incrementar los conocimientos de las teorías ya existentes.

3.2.1 Tipo de investigación

La investigación fue de nivel descriptivo- correlacional, según Carrasco (2015) la investigación descriptiva nos permitirá conocer las características, cualidades, propiedades y rasgos referentes a los hechos investigados de la realidad en un momento determinado (p. 42), mientras que la investigación a nivel correlacional nos permitirá conocer y medir el grado de relación existente entre las dos variables de estudio (Beltrán, 2014, p. 160).

Según Hernández, Fernández y Batista (2014), el estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que busca analizar un problema planteado, empleando una recolección de datos para luego pasarlo a un estadístico, y se obtengan los resultados, de acuerdo a los objetivos planteados.

3.3 Unidad de análisis, población, muestra y tipo de muestreo

Población y Muestra

Población

Hernández et al. (2014), identifica que una población es el conjunto de casos que van a coincidir con una serie de especificaciones o características de los cuales se pretende elegir una muestra (p.174). Por ello en el presente estudio la población estuvo constituida por 22 personas dividido en 7 personal administrativo y 15 operarios (soldadores, armadores, dobladores, peones y limpieza), trabajadores de ambos sexos, que laboran en la empresa Archimedes Construcciones SRL en la actualidad.

Muestra

Hurtado (1998), menciona lo siguiente: “al tener poblaciones pequeñas o finitas, es mejor no seleccionar muestra alguna para no afectar la validez de los resultados”. Por lo tanto, se procedió a tener como muestra a la totalidad de trabajadores en la empresa Archimedes Construcciones SRL conformado por 22 colaboradores.

3.4 Fuentes primarias y secundarias

Cuando realizamos revisión de la literatura esta debe de ser de forma selectiva y dinámica, debido a que continuamente están surgiendo publicaciones acerca de los avances en distintos campos del conocimiento humano en torno a un tema determinado. Una fuente de información es todo aquello que nos proporciona datos para reconstruir hechos y las bases del conocimiento. Las fuentes de información son un instrumento para el conocimiento, la búsqueda y el acceso de a la información. Encontraremos diferentes fuentes de información, dependiendo

del nivel de búsqueda que hagamos. El siguiente esquema muestra los diversos tipos de fuentes de información.

3.4.1 Fuentes Primarias

Este tipo de fuentes contienen información original es decir son de primera mano, son el resultado de ideas, conceptos, teorías y resultados de investigaciones. Contienen información directa antes de ser interpretada, o evaluado por otra persona. Las principales fuentes de información primaria son los libros, publicaciones periódicas, documentos oficiales o informe técnicos de instituciones públicas o privadas, tesis, trabajos presentados en conferencias o seminarios, testimonios de expertos, artículos periodísticos, videos documentales, foros.

3.4.2 Fuentes secundarias

Este tipo de fuentes son las que ya han procesado información de una fuente primaria. El proceso de esta información se pudo dar por una interpretación, un análisis, así como la extracción y reorganización de la información de la fuente primaria.

3.5 Métodos de investigación

Para el levantamiento de los datos a través del instrumento diseñado, se abordó en el contexto de estudio o su escenario como lo es la empresa Archimedes Construcciones SRL, en este sentido se procedió a realizar una inducción sobre el instrumento y las diferentes preguntas que esta la compone, de igual forma y mediante la inducción se recalcó que el instrumento es para un estudio científico a realizarse en la universidad UNPHU como parte de los requisitos para optar a la licenciatura y que también el estudio es para el beneficio de ellos en cuanto a las soluciones se puedan encontrar.

En este caso se explicó cómo sería la forma de llenar las áreas de respuesta de las preguntas para la comodidad de los encuestados, así mismo se separó por grupos de 4 personas y se subrayó que las respuestas son de manera personales e individual.es de mencionar que durante el proceso se asistió a los encuestados por partes de las investigadoras para tener y dar claridad en las repuestas expuestas por los encuestados.

Una vez obtenidas las respuestas de los instrumentos aplicados, se procedió a tabular, graficar, analizar e interpretar los resultados de acuerdo a lo planteado.

3.6 Técnicas e instrumentos Utilizados

En la presente investigación se utiliza la Escala de Procrastinación Académica de Busko (1998); esta escala, que constaba originalmente de 16 ítems, fue traducida, adaptada y sometida a un primer proceso de validación por Álvarez (2010). Posteriormente Domínguez, et al. (2014) hacen una segunda validación que los conduce a eliminar cuatro ítems quedando la escala conformada por 12 ítems con cinco opciones de respuesta (Nunca, Pocas veces, A veces, Casi siempre y Siempre). Esta segunda versión se aplicó en la presente investigación se mantienen las opciones de respuestas, pero las preguntas fueron establecidas según los objetivos de investigación y las variables de la investigación como tal para direccionar las dimensiones hacia las interrogantes y tener resultados óptimos y confiables,

3.7 Métodos y técnicas de análisis de datos

La escala de Procrastinación general fue diseñada y aplicada por Deborah Ann Busko, (1998), con la finalidad de estudiar por qué los estudiantes de la universidad de Guelph – Ontario Canadá, mostraban una elevada tendencia a la postergación en su avance académico, así como la correlación entre el perfeccionismo, la autorregulación y la dilación académica.

Para ello diseñó un cuestionario denominado Escala de Procrastinación, que aplicó por primera vez a 112 estudiantes (33 hombres y 79 mujeres) adaptándolo finalmente para medir la Procrastinación académica o escolar. En Perú, Álvarez (2010) tradujo y adaptó la escala de Procrastinación de Busko para ser aplicada en escolares de Lima Metropolitana, posteriormente Domínguez et al (2014 y 2016) reconfirmó la validez y confiabilidad del inventario.

La escala de Busko, puede ser aplicada individualmente o en forma colectiva y sirve para medir el nivel de postergación de tareas y de autorregulación, no habiéndose encontrado elementos que indiquen que se deban sumar ambas puntuaciones para encontrar un tercer factor

general, dado que ambas dimensiones actúan en forma independiente, un estudiante puede ser buen planificador, pero a la vez postergado de sus obligaciones, Domínguez, (2016).

3.8 Fases del Proceso de la Investigación

Fase 1. Recolección de la información.

Esta fase partiendo de la información obtenida, implica establecer un análisis para el levantamiento de las situaciones o problemáticas que presenta la empresa Archimedes Construcciones SRL.

La batería de pruebas compuesta en orden por el consentimiento informado, la hoja sociodemográfica, la Escala de Procrastinación en el Trabajo (EPT) y la Escala de Procrastinación General (EPG) fue aplicada por un período de 3 semanas y suministrada mediante dos canales a la empresa Archimedes Construcciones SRL, el virtual y el físico.

Respecto al primer canal, se generó un formulario de encuesta mediante el envío de un correo electrónico para hacer de una forma cómoda se acceda a responder. Este medio sirvió para agilizar la recolección de datos, con fácil acceso y con bajos recursos económicos.

Fase 2. Presentación de la propuesta.

En este aspecto y a continuación de la primera fase se presenta un resultado al diagnóstico el cual será el objetivo general de la investigación.

El procesamiento de datos se efectuó con una matriz del programa MS Excel 2010, donde se tabularon los datos demográficos o registros generales como: sección en la que estudia, edad, sexo, cargo laboral.

De igual forma se transfirieron a sendas matrices los resultados obtenidos de la escala de Procrastinación de Busko y del inventario de autoestima discriminando cada una de las dimensiones estudiadas de ambas variables.

Posteriormente se transportaron los datos tabulados al programa estadístico para realizar el análisis estadístico descriptivo de los datos demográficos o generales y los análisis paramétricos a través del coeficiente de correlación de Pearson (Hernández, Fernández y Baptista, (2006).

Fase 3. Recolección de datos.

En dicha fase se aplicará un instrumento de recolección de datos a los empleados de la empresa Archimedes Construcciones SRL. Para formular resultados y determinar factibilidades de la investigación en su aplicación

Por otro lado, la aplicación física se realizó durante las dos primeras semanas de esta etapa en la empresa Archimedes Construcciones SRL que se coordinó, previamente con los jefes inmediatos, el espacio y horario de aplicación.

El tiempo que tardó la aplicación fue 20 minutos en promedio, incluyendo la explicación de las instrucciones e información del estudio, en general. Cabe resaltar que una de las ventajas de tener el contacto directo con los evaluados fue asistirlos ante cualquier duda que se genere en el transcurso, así como poder enfatizar que las respuestas serían totalmente anónimas; no obstante, las consultas fueron mínimas.

Fase 4. Presentación de los resultados.

Esta fase es de manera estadística ya que mediante este método matemático se presentará los resultados tabulados de lo referente a las encuestas e instrumento aplicado. Luego de aplicar los cuestionarios, según el procedimiento descrito anteriormente y siguiendo la metodología planteada por Álvarez (2010) y Domínguez (2016), para calificar el inventario de Procrastinación de Busko

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS
Estrategia para reducir la Procrastinación	<p>Specter & Ferrari, 2000, para el análisis de la Procrastinación son necesarios mejores y repetidos esfuerzos investigativos que permitan una mejor delimitación teórica y operacional del fenómeno. Lo cual implicará mayor rigurosidad y consistencia metodológica en su valoración y en la asociación con otro tipo de respuestas con las que usualmente se le ha vinculado.</p>	<p>Las estrategias que puedan permitir la reducción o evitar la Procrastinación estarán determinada por el concepto anterior; es decir estas estrategias se diseñaran mediante el análisis teórico de la patología para tener una rigurosa y consistencia metodológica cuando sean aplicadas.</p>	<p>Estrategias para Cambio de habito</p>	<p>1,11,12,13,7</p>

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados

A continuación, se presentan los resultados del instrumento aplicado como método de recolección de información, esta aplicada a los colaboradores de la empresa Archimedes Construcciones SRL. Los resultados expresados en graficas estadísticas nos dan una visión de cómo está la concepción de los colaboradores acerca de la Procrastinación, así como el desarrollo de sus actividades laborales que se asocian a determinar si existe Procrastinación y como se manifiesta en ellos. El procesamiento de datos se efectuó con una matriz del programa MS Excel 2010, donde se tabularon los datos demográficos o registros generales como: sexo y edad.

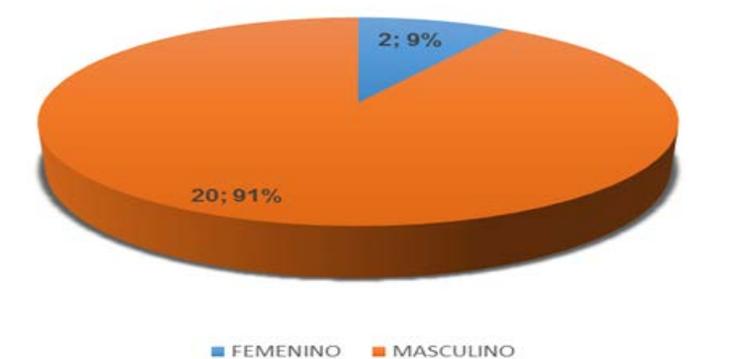
Tabla. 1 SEXO

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	2	9%
MASCULINO	20	91%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: la representación gráfica nos indica que el porcentaje mayor de empleados es del sexo masculino el cual representa un 91% de los encuestados, el 9% restante son mujeres.

Grafica 1. Sexo



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

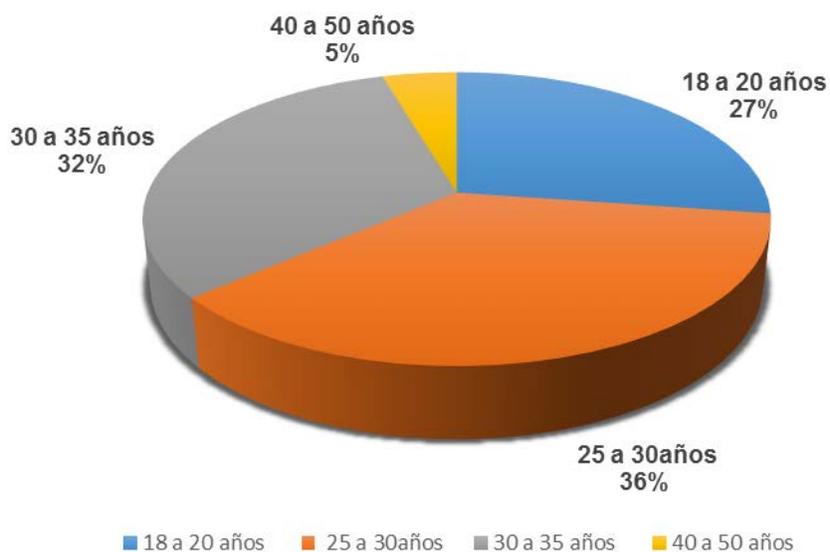
Tabla.2 EDAD

	Frecuencia	Porcentaje
18 a 20 años	6	27%
25 a 30años	8	36%
30 a 35 años	7	32%
40 a 50 años	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: Al determinar las edades del personal labora de Empresa Archimedes Construcciones SRL, se identifica la edad promedio es de 20 a 30 años y el porcentaje mayor en la gráfica identificamos que el 36% de los encuestados tiene promedio de edad de 25 a 30 años y de 30 a 35 años un 32%.

Gráfica 2. Edad



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 1

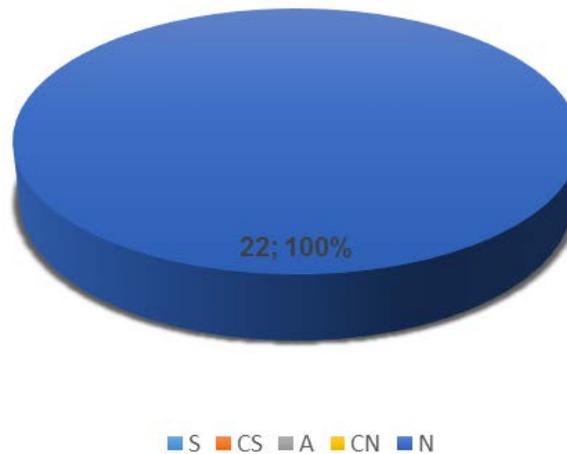
Tabla.3 ¿Conoces que es la Procrastinación?

	Frecuencia	Porcentaje
S	0	0%
CS	0	0%
A	0	0%
CN	0	0%
N	22	100%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: Basados en la interrogante, es notable que la población total 100% de la empresa desconoce sobre que es la Procrastinación y eso es una de las características de una persona que presente dicho síndrome, desconoce sobre esto y no asocia los síntomas. Esto podría ser la primera alarma de la empresa en considerar que lo que presenta su personal laboral es un síndrome de Procrastinación.

Grafica 3. Que es la Procrastinación



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 2

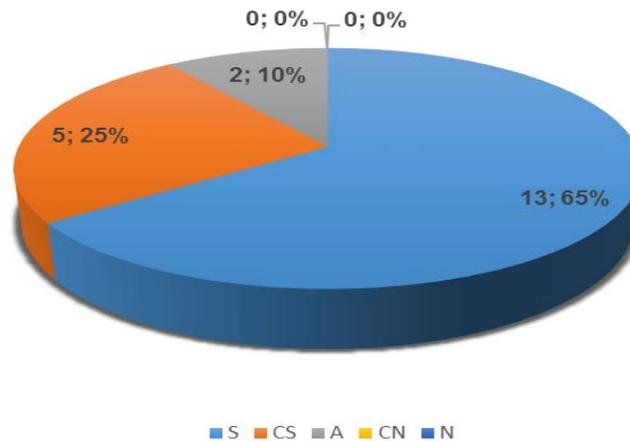
Tabla. 4 ¿Cuándo tengo una fecha límite para hacer algo, espero hasta el último minuto para hacerlo?

	Frecuencia	Porcentaje
S	13	65%
CS	5	25%
A	2	10%
CN	0	0%
N	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: Un 65% de los empleados de la empresa en estudios, afirma que posponen sus actividades para el final del plazo requerido, esto sin duda es una de las principales características de la Procrastinación laboral y por ende es una amenaza a la productividad de la empresa y a la persona en primer lugar por ser un diagnóstico que lleva a otras consecuencias.

Grafica 4. espero hasta el último minuto para hacer mis actividades.



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 3

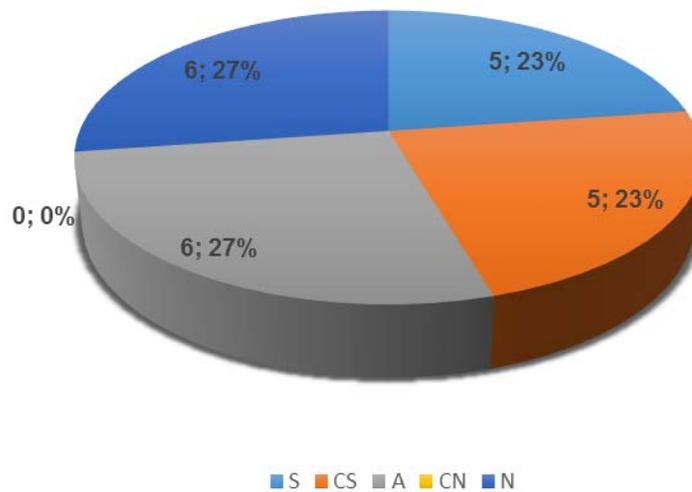
Tabla.5 ¿Encuentro una excusa para no hacer lo que tenía que hacer?

	Frecuencia	Porcentaje
S	5	23%
CS	5	23%
A	6	27%
CN	0	0%
N	6	27%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: Las dos primeras opciones suman 46% las cuales son afirmativas en la interrogante presentada, lo que indica que muchos de los empleados presentar excusas para posponer sus responsabilidades laborales lo que no es productivo ni para la empresa ni para el personal ya que su capacidad de capacitación se limita.

Grafica 5. Excusa para no hacer lo que tenía que hacer



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 4

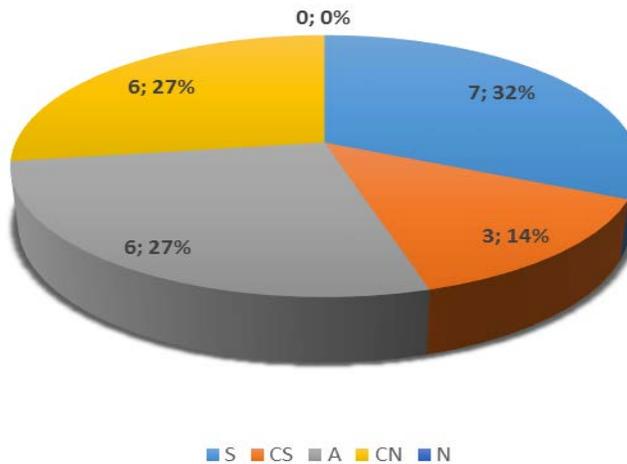
Tabla. 6 ¿Tiendo a perder mucho el tiempo y bajo mi rol en la producción de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje
S	7	32%
CS	3	14%
A	6	27%
CN	6	27%
N	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: Un 32 % de los encuestados afirman que pierden el tiempo en otras actividades que no competen a la producción de la empresa y por ende baja muy significativamente su rol en la producción de la empresa, así mismo las siguientes opciones como casi siempre y a veces en un total de 9 empleados siendo el 41% de la población. Estos datos son alarmantes para la empresa ya que puede notar uno de los factores de su baja producción.

Grafica 6. Bajo mi rol en la producción de la empresa



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 5

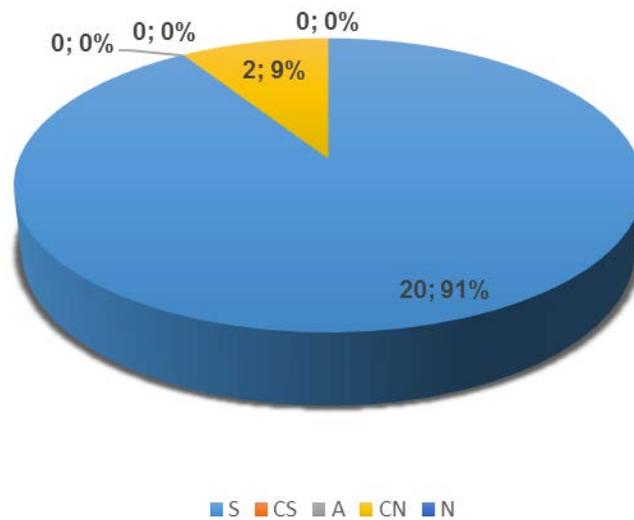
Tabla.7 ¿Afecta a la empresa cuando no asumo mis actividades a tiempo?

	Frecuencia	Porcentaje
S	20	91%
CS	0	0%
A	0	0%
CN	2	9%
N	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: El 91% de los encuestados afirman que la empresa sufre consecuencias por las irresponsabilidades y su falta de incumplimiento en sus actividades labores. A su vez una forma lógica que cuando un empleado no cumple con su rol el principal afectado es la productividad de la empresa trayendo consecuencia en todos los aspectos empresariales.

Grafica 7. Afecta a la empresa cuando no asumo mis actividades a tiempo



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 6

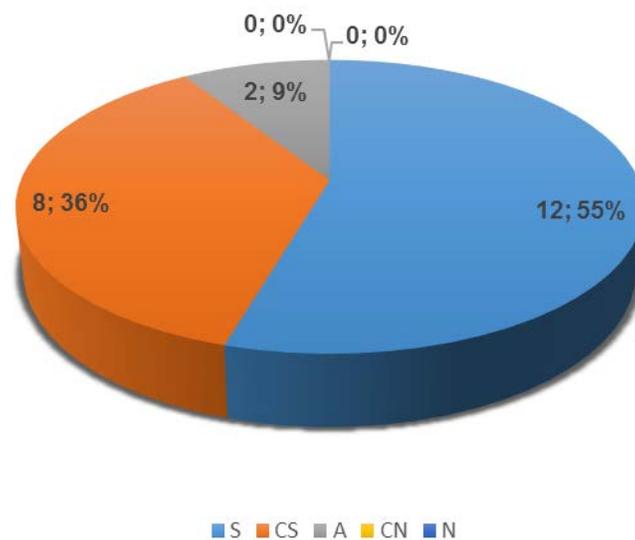
Tabla. 8 ¿Cuándo tengo problemas en mi hogar o con mi pareja, tiendo a aplazar mis laboras en la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje
S	12	55%
CS	8	36%
A	2	9%
CN	0	0%
N	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: La grafica nos presenta una estadística elevada en cuanto a los empleados que al tener problemas en sus hogares lo reflejaban en su trabajo, lo cual afecta directamente a la misma ya que al ser un 91% entre las dos primeras opciones afirmativas entre siempre y casi siempre que hechos problemáticos en sus hogares eran reflejados en el puesto de trabajo, la empresa se vería afectada en la producción.

Grafica 8. Por situaciones familiares tiendo a aplazar mis laboras en la empresa



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 7

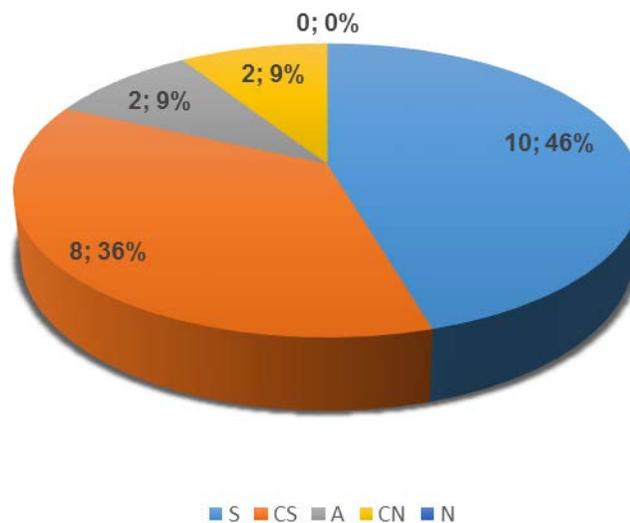
Tabla. 9 ¿Cuándo me siento fatigado o siento cansancio aplazo mis actividades en la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje
S	10	46%
CS	8	36%
A	2	9%
CN	2	9%
N	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: Algunos factores como la salud de los empleados o alguna situación que le haga sentir fatiga, también era causa para aplazar actividades laborales, esto lo evidenciamos ya que el 46% de los encuestados afirman que siempre que siente estos tipos de fatiga o malestar de salud suspenden sus actividades.

Grafica 9 Por cansancio aplazo mis actividades en la empresa



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 8

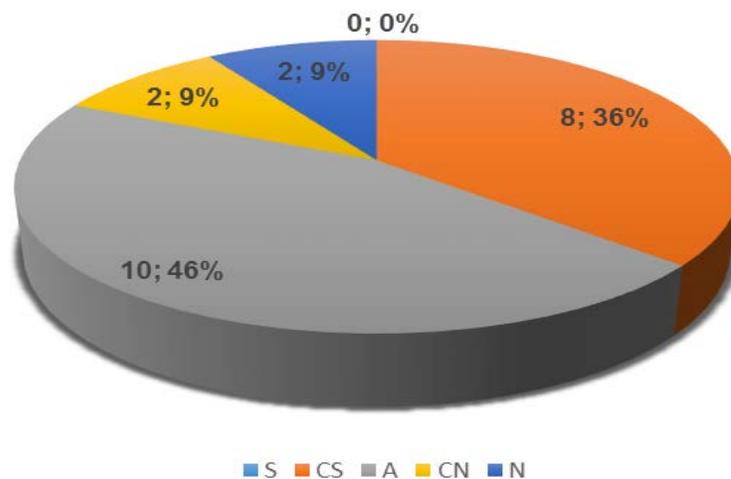
Tabla. 10 ¿Me disgusta seguir pautas estrictas por parte de la gerencia de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje
S	0	0%
CS	8	36%
A	10	46%
CN	2	9%
N	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: Cuando se habla de responsabilidades en la empresa Archimedes Construcciones SRL presenta un plan de trabajo con pautas estrictas, los empleados no se motivan a cumplir en estas pautas, la gráfica nos da evidencia de lo comentado al ver que un 46% a veces y un 36 % casi siempre se disgustan cuando esto sucede por parte de la empresa.

Grafica 10 Me disgusta seguir pautas estrictas



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 9

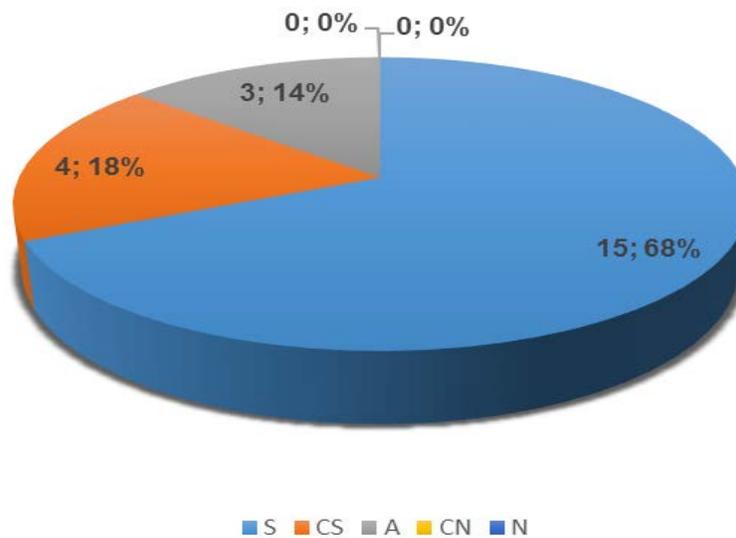
Tabla. 11 ¿Sin tener que desarrollar otra actividad importante, aplazo realizar una tarea?

	Frecuencia	Porcentaje
S	15	68%
CS	4	18%
A	3	14%
CN	0	0%
N	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: Una de las interrogantes donde los encuestados expresan de una forma sincera que se refleja en la presente gráfica, observamos que un 68% de ellos afirman que posponen actividades de la empresa con respecto a sus labores aun sin tener otras actividades.

Gráfica 11. Aplazo realizar una tarea



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 10

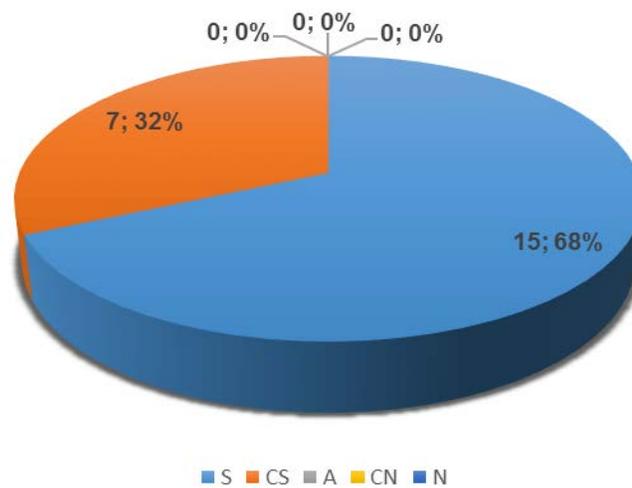
Tabla. 12 ¿No puedo cambiar mi hábito de perder el tiempo?

	Frecuencia	Porcentaje
S	15	68%
CS	7	32%
A	0	0%
CN	0	0%
N	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: Al igual que la interrogante anterior el 68% de los encuestados afirman que no pueden cambiar su hábito de perder tiempo, a lo cual vemos como una preocupación ya que es una forma de no disponer de ayudar a la empresa y a ellos mismo desconociendo si es a causa de una patología u otra situación que requiera atención.

Grafica 12. No puedo cambiar mi hábito de perder el tiempo



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 11

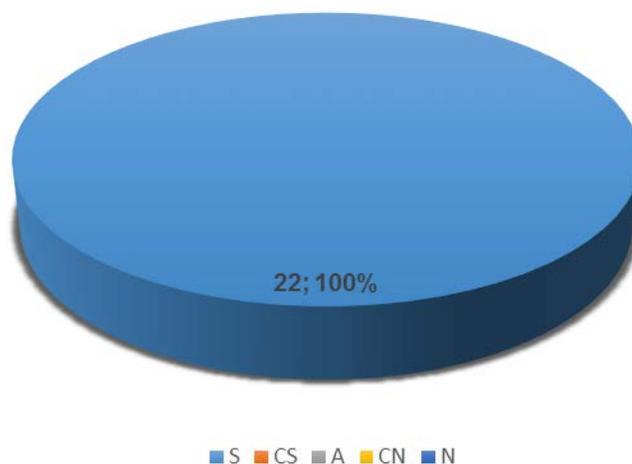
Tabla. 13 ¿Te gustaría realizar actividades fuera de las laborales con tus compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
S	22	100%
CS	0	0%
A	0	0%
CN	0	0%
N	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: De u a forma unánime el 100% de los empleados les gustaría realizar actividades fuera de las laborales con sus compañeros de trabajo, lo cual es una de las posibilidades de alternativa a solución según sea el caso que se refleje en los resultados.

Grafica 13. Realizar actividades fuera de las laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 12

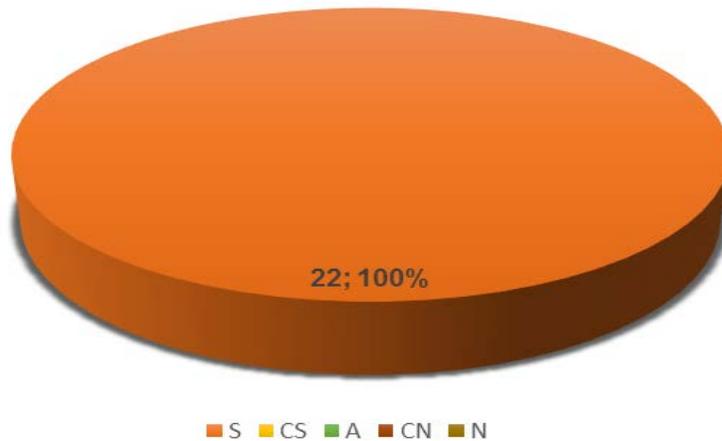
Tabla. 14 ¿Crees pertinente hacer estrategias que ayuden a los trabajadores en mejorar su rendimiento de producción?

	Frecuencia	Porcentaje
S	22	100%
CS	0	0%
A	0	0%
CN	0	0%
N	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: De igual forma el 100% de los empleados están totalmente de acuerdo en que se realicen estrategias que ayuden a los trabajadores en pro del rendimiento de producción de la empresa.

Grafica 14. Hacer estrategias que ayuden a los trabajadores



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Ítem 13

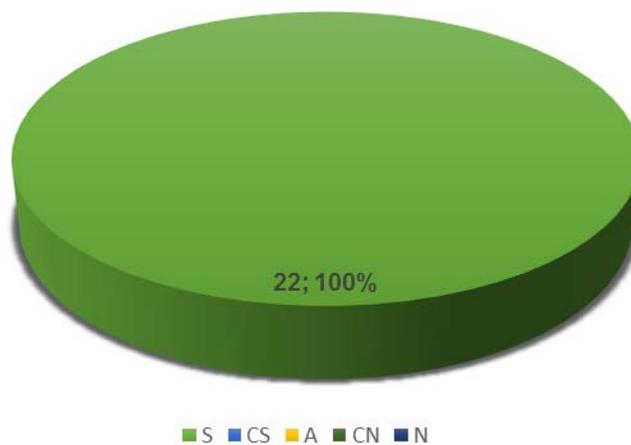
Tabla. 15 ¿Te gustaría participar en acciones estratégica para evitar la Procrastinación laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
S	22	100%
CS	0	0%
A	0	0%
CN	0	0%
N	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

Análisis: El 100% de los empleados, están dispuestos a accionar a través de estrategia claves para combatir la Procrastinación.

Grafica 15. Participar en acciones estratégica para evitar la Procrastinación laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores.

4.2 Interpretación de resultados

El análisis de los resultados que se obtuvieron conlleva a aceptar la hipótesis inicial propuesta en el presente estudio el cual se fundamentó en estrategia para reducir la Procrastinación laboral en el personal de la empresa Archimedes Construcciones SRL. Así mismo se evidencia una relación inversa, estadísticamente significativa de intensidad media fuerte, (véase en la gráfica 15). Esto quiere decir que, a mayor personalidad proactiva, menor será la tendencia de Procrastinación laboral, por lo tanto, los colaboradores podrían iniciar, desarrollar y completar sus actividades laborales sin necesidad de postergarlas; ya que, al presentar mayor iniciativa, el condicionar su entorno para el mejor desarrollo de sus actividades y el anticiparse a los problemas, se podría ver reflejado en su desempeño laboral.

Esta investigación también baso su fundamento, a modo de correlación, entre personalidad proactiva y Procrastinación laboral manifestada en el personal de la empresa Archimedes Construcciones SRL, ubicada en Santo Domingo, República Dominicana. Después de haber aplicado los instrumentos y su posterior procesamiento de datos, a continuación, se discuten los hallazgos del estudio correlacionándolos con los antecedentes nacionales e internacionales, lo cual permite contrastar y sustentar las teorías usadas para las variables en este estudio.

Las personas proactivas se caracterizan por buscar nuevas oportunidades, hacen y actúan de forma diferente y condicionando su entorno, características similares a la inteligencia emocional. Mencionan que las personas con niveles altos de inteligencia emocional, puede facilitar la creatividad para reducir el aburriendo y pensar nuevas formas para trabajar. Esta última variable fue estudiada por Wan, Downey y Stough (2014), para explicar la relación entre inteligencia emocional (IE) y la dilatación. Los resultados apoyaron la hipótesis. Si bien esta relación no fue el enfoque principal en el presente estudio, es consistente con los hallazgos de otros autores quienes investiga dichas variables en nuestro contexto.

En cuanto al primer objetivo específico se planteó señalar los síntomas por los cuales se identifican la Procrastinación laboral en los empleados de la empresa Archimedes Construcciones SRL (ver grafica 4), con una correlación significativa, encontrando una situación de posibles síntomas de Procrastinación laboral en los empleados de la empresa ya mencionada.

Para poder interpretar estos resultados, es necesario conocer el concepto de las dimensiones que componen la Procrastinación laboral. La dimensión sentida de servicio hace referencia a todos los colaboradores que evitan el trabajo más de 1 hora por día, sin la intención de dañar a otros o trasladar el trabajo a sus colegas, esto quiere decir, realizar actividades más placenteras y dar largos descansos dentro la hora de gestión. Según Paulsen (2015), esta dimensión tiene lugar cuando un trabajador, presenta una relación de ética o de identidad baja con el centro de labor, dicho concepto hace referencia al compromiso laboral, variable anteriormente relacionada con las variables principales del presente estudio.

Lo antes mencionado guarda relación con el estudio de Soto (2017), quien encontró relación inversa estadísticamente significativa al momento de comparar la Procrastinación laboral y compromiso organizacional, donde el personal docente y administrativo alcanzó el nivel alto de Procrastinación 42,5%, lo que quiere decir que mientras mayor sea la Procrastinación laboral menor será el grado de compromiso organizacional.

Por consiguiente, podríamos afirmar que el compromiso que tienen los colaboradores con la organización, está relacionado con la capacidad para mostrar predisposición e iniciativa, por lo tanto, cuanto mayor sea el vínculo de los trabajadores con la organización, menor será el hábito de retrasar actividades primordiales por otras más placenteras.

Por otro lado, el tercer objetivo específico el cual señala Identificar las causas que provocan la Procrastinación en el personal operativo de Archimedes Construcciones SRL. hace referencia a la forma de Procrastinación a través de la tecnología, los empleados pueden dar la impresión de trabajar en sus computadoras, pero en realidad, podrían estar haciendo compras en línea, visitando sitio de redes sociales, juegos o mensajerías para fines personales, evitando tareas laborales así también con sus teléfonos celulares en caso de no disponer de una PC. Constituye

un mal uso improductivo de tiempo en que les impiden a los colaboradores llevar a cabo y completar sus principales tareas laborales.

Van Eeder (2003), es uno de los muchos autores quien afirma que la acción de postergar tareas se atribuye a un fallo en la autorregulación y/o a la ausencia de autocontrol. Dicha idea lo comparte Ferrari en 1992, donde detalla dos tipos de procrastinadores, en la cual los de tipo arousal, sería el que tiene un fallo en la autorregulación, en pocas palabras, la persona posterga actividades porque no cuenta con la capacidad de autorregularse.

Esto coincide con los resultados obtenidos en el estudio realizado por Cid (2015), en Madrid, donde el primer objetivo fue estudiar la Procrastinación desde un ámbito laboral, para ello analizó la diferencia entre estudiantes universitarios y trabajadores. Comparando la variable Procrastinación, la autoeficacia, el perfeccionismo y el bienestar psicológico. Al analizar la Procrastinación y la autorregulación, se encontró una relación negativa estadísticamente significativa.

Una estrategia principal en la autorregulación es la organización, hace referencia a la manera en que la persona ordena, estructura y planifica su vida. Característica similar a la personalidad proactiva que más allá de la iniciativa, se marcan objetivos específicos orientados al cambio. Por lo tanto, si la persona presenta estas características, reduciría la tendencia a procrastinar, ya que, para establecer sus objetivos a corto y largo plazo, estarían minuciosamente definiendo en que consiste el objetivo y planificando en cuanto tiempo lo realizarían y no tendrían momentos sin trabajar.

Como parte del estudio, los resultados nos permiten identificar, Al comparar la dimensión Procrastinación laboral, con las variables sociodemográficas, se halló que existen diferencias significativas entre la personalidad proactiva según sexo y tiempo de servicio. Podemos observar en la gráfica 1, que las mujeres que laboran en esta empresa son solo 2, caso que nos muestra que la mayor posibilidad de Procrastinación laboral es de los hombres, de tal manera que existe mayores índices de Procrastinación en ellos y la planificación estratégica se basaría en ellos.; sin embargo, al comparar con edad y grado de instrucción, no se encontró diferencias significativas.

Esto no coincide con lo hallado por Jacinto (2017), donde mostro que los hombres del personal administrativo de dos empresas del rubro ventas, tienen menores niveles de Procrastinación laboral. Así mismo con el estudio de Soto (2017), donde las mujeres puntuaban más alto en comparación a los hombres, lo cual podría implicar que la Procrastinación se asocie con más frecuencia en las mujeres.

Finalmente, estos hallazgos sugieren que los niveles más altos de personalidad proactiva, reducen la probabilidad de aplazar las actividades laborales. Dada la creciente identificación de los costos económicos para las organizaciones como consecuencia de la Procrastinación laboral, se requieren investigaciones sobre los distintos vínculos entre los tipos de comportamiento en el lugar de trabajo, hacia muestra presentada. Este es el primer estudio que examina la relación entre personalidad proactiva y Procrastinación laboral. Por lo tanto, esperamos que los hallazgos sean útiles para mejorar la comprensión de estas variables y la ejecución del objetivo general de la investigación.

4.3 Conclusiones

A finalizar el estudio se llegan a las siguientes conclusiones que nos permitirán identificar las posibilidades de acción en cada una de ella.

La Procrastinación laboral y las razones por la cual se genera esta conducta influye en el bienestar psicológico de los trabajadores, existiendo correlaciones significativas con reacciones psicológicas y comportamentales como el estrés, sentimientos de depresión y tristeza, ansiedad, angustia, desesperación o problemas de concentración, los cuales puede ser un indicador para síntomas mentales donde la autoimagen tiene connotaciones afectando la auto aceptación del individuo.

Además, aplazar irracionalmente las actividades laborales, tienen un efecto negativo en el rendimiento, y este bajo rendimiento tiene a su vez un impacto en el bienestar psicológico tal como hallaron Carranza (2015) y Velásquez et al. (2008) debido a que el individuo al observar dificultades para empezar a ejecutar y completar trabajos o estudiar para las evaluaciones terminan postergándolo, lo que genera dudas en su auto concepto y autoeficacia.

Los empleados de la empresa Archimedes Construcciones SRL que tienden a mostrar mayor iniciativa y disposición a los cambios en su entorno laboral, suelen manifestar menores conductas procrastinadores dentro de su tiempo de gestión.

La Procrastinación laboral y los motivos de Procrastinación presentan una correlación negativa y a la vez altamente significativa con el bienestar psicológico en los empleados de la empresa Archimedes Construcciones SRL.

Los empleados que logran adaptarse a lo desconocido y, crean cambios propicios y necesarios a su entorno; saben diferenciar claramente cuando revisar su correo electrónico o navegar por internet para fines personales, así como la regulación de sus teléfonos celulares, y no suelen mantener conversaciones con los compañeros sin fines laborales.

Los empleados, que logran identificar las oportunidades y actuar sobre las mismas, son en un gran porcentaje que debería ser canalizado por la empresa; asimismo, esto se da indistintamente a la edad, tiempo de servicio y el nivel de estudio que tengan los empleados.

Los empleados que tienen cuatro (4) o más años en la empresa, tienden a presentar mayores conductas relacionadas con la Procrastinación laboral, expresadas en comportamientos relacionados con dedicar más tiempo en actividades personales mientras están en el trabajo. Es importante señalar que la conducta procrastinadora, tiende a darse de manera de manera indistinta a la edad del trabajador.

Según los resultados, cerca 50% de los colaboradores presentan personalidad procrastinadora, estas personas pocas veces presentan dificultad para tener iniciativa o estructurar su trabajo hacia un objetivo, por lo general lograrán alcanzar un cambio significativo en el desarrollo de sus funciones. Este sentido es evidente la necesidad en la empresa de estudio, de planificar e implementar estrategias significativas no solo para ayudar a la producción de la empresa sino para que los empleados identificados con este síndrome, reciban ayuda oportuna, ya sea interna como externa a la empresa.

De igual manera con el tema de la Procrastinación laboral es importante destacar que en República Dominicana no se ha desarrollado líneas o programas de investigación sobre esta temática específica en nuestro ámbito académico ni existe, tampoco, producción literaria específica sobre esta materia. En tal sentido, es importante desarrollar, desde las universidades, y/o desde el ejercicio investigativo individual, líneas de investigación semejantes a la presente, investigaciones que amplíen el radio de estudio a otras dependencias del sector justicia o conexas. Así, se recomienda a la comunidad universitaria y a quienes desarrollan su ámbito de labor en materia de recursos humanos a considerar la construcción de una agenda de investigación interinstitucional e intersectorial sobre el tema.

Sería aconsejable que la investigación expuesta pueda ser ampliada y profundizada, de tal manera que se obtengan otras propuestas o recomendaciones orientadas a intervenir la Procrastinación en ámbitos laborales.

4.4. Recomendaciones

A continuación, presentamos las oportunidades de mejora que podrían ser implementadas en la empresa con el objetivo de que tanto los colaboradores como la organización en sí misma puedan desarrollar su máximo potencial productivo.

1. Se recomienda **diseñar y desarrollar un programa de intervención psico educativo**, para proporcionar a los trabajadores evaluados los instrumentos que les permitan superar los problemas expuestos en las conclusiones de este trabajo, especialmente para disminuir el hábito de postergación de actividades y mejorar sus niveles de autoestima y autorregulación.
2. Realizada la identificación de las variables que provocan la procrastinación de los colaboradores, proceder a **realizar un Plan de Capacitación direccionada**, donde incluya el desarrollo de: Gestión de Manejo efectivo del tiempo, Toma de decisiones, Ambiente productivo, Compromiso y Perspectiva Laboral, entre otros.
3. **Utilizar la Regla de los Dos Minutos**; esta regla tiene su origen en el planteamiento **“Getting Things Done” (GTD)** es el método de productividad de David Allen. Este planteamiento permite: Aprende conceptos de control, fácil el almacenamiento, seguimiento y revisión de todo lo que tenemos que hacer o queremos hacer.
4. **Establecer refuerzos Negativos y Positivos**; consiste en que el colaborador piense en las consecuencias negativas que podría traerle el no hacer una tarea bien y oportunamente. Así mismo es vital que, sea premiado por el trabajo bien hecho. De esta manera la motivación y la actitud hacia el trabajo cambiara.
5. **Crear un ambiente laboral motivador**; el colaborador debe estar en un espacio laboral físicamente adecuado, tener tiempo de descanso de acuerdo al horario y turnos le permita, trabajar en equipo cuando la asignación lo permita, reconocimiento del personal, entre otros.

6. **Definición de los objetivos de trabajo;** será tarea de cada supervisor clarificar por escrito con el colaborador, que espera de él, y cuáles serán las metas a cumplir y en qué tiempo establecidos.
7. Considerando que la Procrastinación laboral tiene una correlación e impacto negativo en el bienestar psicológico se recomienda hacer uso de técnicas narrativas como lo son el externalizar el problema de la conducta procrastinadora, luego se puede detectar las claves de competencia de cada alumno que ayuden a aprovechar sus características y fortalezas únicas para hacer mayor uso de estrategias de autorregulación en sus actividades. Además, mostrándose mayor correlación con la dimensión de propósito de vida, esta estrategia debe ser guiada por la intencionalidad del trabajador y teniendo siempre en cuenta sus metas y objetivos, así también, resulta útil considerar un plan de contingencia frente a una reincidencia de la conducta procrastinadora
8. Dada la cantidad de sujetos que participaron de la muestra en la presente investigación, sería conveniente trabajar con muestras más grandes; ya que la investigación se centró solo en un grupo específico, ello permitirá observar diferencias o similitudes en cuanto a los resultados.

Propuesta de acción:

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

Actividad	“HAZLO HOY, TE SENTIRÁS MEJOR”
Objetivo General.	Eliminar o disminuir el hábito de la Procrastinación en la dimensión postergación de responsabilidades de trabajo en la empresa. Elevar y mejorar la dimensión autorregulación de la Procrastinación y la autoestima en todas y cada una de las dimensiones.
Objetivo Especifico	<ul style="list-style-type: none">✓ Brindar apoyo al trabajador, para mejorar su autoestima y darle herramientas que le faciliten superar el hábito de la Procrastinación.✓ Brindar orientación, consejería y capacitación a la empresa, apoyo y comunicación asertiva con los trabajadores✓ Brindar asesoramiento a los gerentes de la empresa con respecto al tema de la Procrastinación.
Numero de sesiones y Actividades estratégicas	Se llevarán a cabo Dieciséis (16) sesiones Doce (12) sesiones de 90 min. cada una con trabajadores, dos veces por semana, durante seis semanas

	<ul style="list-style-type: none"> • Dos (02) sesiones de 90 min con gerentes de la empresa. • Dos (02) sesiones de 90 min con demás responsables de la empresa.
Estrategias	Estas estarán definidas por el plan estratégico y por los profesionales en la materia para diseñar un programa en cada una de las sesiones y con el público que lo requiera como lo es para trabajadores y personal gerente y administrativo de la empresa.

Fuente: Autoras 2019- 2020

Consulta Bibliográficas

- Alegre, A (2013). Autoeficacia y Procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Revista de Educación y Psicología de la USIL*, 1(2), 57-82.
- Álvarez, O. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima Metropolitana. *Persona*, 13, 159-177.
- Angarita, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la Procrastinación. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 85-94.
- Argumedo, D., Díaz, K., Calderón, A., & Díaz Morales, J.F., (2009). Procrastinación: una aproximación desde los estilos de la personalidad. *Teorías contemporáneas de la motivación*. PUCP, 13(1), 193-214.
- Argumedo, D., Díaz, K., Calderón, A., Díaz-Morales, J.F. & Ferrari, J.R. (2005). Evaluación de la confiabilidad y la estructura factorial de tres escalas de Procrastinación crónica. *Revista de Psicología*, 13(1), 113-138.
- Atalaya, M. (2001). Nuevos enfoques en selección personal. *Revista de Investigación en Psicología*, 4(2), 133-144.
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Azar, F. (2013). Self-efficacy, achievement motivation and academic procrastination as predictor of academic achievement in pre-college students. *Global Summit on Education*, Kuala Lumpur.
- Carranza, R., & Ramírez, A. (2013). Procrastinación y Características Demográficas Asociados.
- Milgram, N. A. (1991). Procrastination, *Encyclopedia of human biology*, 6, 149–155.

- Ludwig, P., & Schicker, A. (2013) *The End of Procrastination: How to Stop Postponing and Live a Fulfilled Life*. New York. Estados Unidos. St. Martin's Essentials.
- Martín, C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas* (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid, España.
- Mayer, J., y Salovey, R. (1997). *Desarrollo Emocional y la Inteligencia Emocional*. Nueva York: BasicBooks
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Athree- component conceptualizacional commitment*. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Metin, B. (2016). *Measuring procrastination at work and its asociates workplace aspects*. Elsevier, 101(2016) 254-263.
- Metin, B., Taris, T., & Peeters, M. (2016). *Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects*. *Personality and Individual Differences*, 101, 254- 263.

ANEXOS

Anexo 1. Elaboración de Instrumento

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN GENERAL

Deborah Ann Busko (1998)

Adaptación: Autoras 2019

Sexo:

Edad:

Función laboral:

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados sobre su forma de realizar sus actividades laborales, lea atentamente cada uno de ellos y responda (en la hoja de respuestas) con total sinceridad en la columna a la que pertenece su respuesta, tomando en cuenta el siguiente cuadro:

Ítem	S	CS	A	CN	N
1- Conoces que es la Procrastinación					
2- Cuando tengo una fecha límite para hacer algo, espero hasta el último minuto para hacerlo.					
3- Encuentro una excusa para no hacer lo que tenía que hacer.					
4- Tiendo a perder mucho el tiempo y bajo mi rol en la producción de la empresa					
5- Afecta a la empresa cuando no asumo mis actividades a tiempo.					
6- Cuando tengo problemas en mi hogar o con mi pareja,					
7- Tiendo a aplazar mis labores en la empresa.					

8- Cuando me estoy fatigado o siento cansancio aplazo mis actividades en la empresa					
9- Me disgusta seguir pautas estrictas por parte de la gerencia de la empresa.					
10- Sin tener que desarrollar otra actividad importante, aplazo realizar una tarea.					
11- No puedo cambiar mi hábito de perder el tiempo.					
12- Te gustaría realizar actividades fuera de las laborales con tus compañeros de trabajo.					
13- Crees pertinente hacer estrategias que ayuden a los trabajadores en mejorar su rendimiento de producción.					
14- Te gustaría participar en acciones estratégicas para evitar la Procrastinación laboral					

S SIEMPRE (Me ocurre siempre)

CS CASI SIEMPRE (Me ocurre mucho)

A VECES (Me ocurre alguna vez)

CN POCAS VECES (Me ocurre pocas veces o casi nunca)

N NUNCA (No me ocurre nunca)

Anexo.2

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRÍQUEZ UREÑA FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN ESCUELA DE PSICOLOGIA



Entrevista en Gestión Humana:

Las siguientes preguntas buscar reconocer los principales factores que causan la Procrastinación en los colaboradores de la empresa Archimedes Construcciones S.R.L.

Nombre encarga da de Gestión Humana: CAROLINA GUZMAN.

Tiempo en la empresa_: 2 años

Cantidad de colaboradores 25

- 1- **¿Cuáles factores entiende usted que determina el aplazamiento de las obligaciones laborales?**
 - Factores que se encuentren fuera de su alcance ejemplo de esto; problemas relacionado con la eléctrica, falta materiales para realizar el trabajo no se encuentren disponibles en el almacén, algún fallo inesperado en alguna maquinaria.

- 2- **¿Entiende usted que el miedo al fracaso es un factor determinante para postergar las obligaciones laborales? Explique.**

- No. Se entiende que por el hecho de tener miedo al fracaso es un factor para hacer las tareas no para postergarlas.

3- ¿Qué tan en riesgo puede estar el desempeño de los colaboradores con hábito de procrastinar dentro de la organización? Explique.

- Existe un alto riesgo, si alguno de nuestros colaboradores tiende a procrastinar, pues debido a este los trabajos se aplazarían y se retrasarían igual que su función.

4- ¿Dentro de la organización cuales posiciones o áreas presentan mayor nivel de Procrastinación laboral.

- En el área de ensamblaje.

5- ¿Qué tan comprometido con la empresa son sus colaboradores? Explique.

- Porcentualmente se podría decir que un 80%.

6- ¿Cómo reaccionan los colaboradores ante nuevas tareas o cambio en el puesto de trabajo?

- No existen cambios de puestos de trabajos y hasta el momento si hay nuevas tareas, ellos colaboran.

7- ¿Cómo es el esquema de organización de las tareas de los colaboradores?

8- ¿Cómo mantienen ustedes la motivación en sus empleados?, Qué reciben los empleados de la misma.

- Incentivos monetarios.

9- ¿Existe régimen de consecuencias ante la identificación de Procrastinación de los empleados?

- Llamado de atención en caso de no acceder a nuestro llamado, pues se suspende laboralmente por tiempo indefinido.