

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



REVISIÓN TEÓRICA DE LA PROCRASTINACIÓN LABORAL

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

ANDREA CAROLINA GONZAGA MENA

ASESOR

RONY EDINSON PRADA CHAPOÑAN

<https://orcid.org/0000-0002-4268-6325>

Chiclayo, 2022

Informe de revisión teórica - Turnitin

INFORME DE ORIGINALIDAD

1%

INDICE DE SIMILITUD

1%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.oneplanetnetwork.org

Fuente de Internet

<1%

2

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1%

3

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1%

Índice

Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
Métodos	8
Resultados y Discusión	9
Conclusiones	15
Recomendaciones	16
Referencias	17

Resumen

Tras las pautas brindadas por el estado para la contingencia COVID-19, la productividad se vio afectada, uno de los factores que contribuyen a que esta problemática se mantenga es la procrastinación, dañando tanto al trabajador como a la empresa. Por ello, se tuvo como objetivo general realizar una revisión teórica sobre la procrastinación laboral, y de manera más específica se buscó analizar las investigaciones recientes de la definición, modelos explicativos y dimensiones de procrastinación laboral; describir los distintos indicadores que se relacionan a la procrastinación laboral. El estudio fue de tipo teórico, se utilizó herramientas de búsqueda de Google Académico, distintos repositorios de tesis y portales de revistas. Como resultado se logró definir a la procrastinación como la predisposición de atrasar voluntariamente el comienzo, el desarrollo o la terminación de las tareas laborales planeadas para ser ejecutadas en un plazo concreto. Asimismo, se halló que la variable es explicada a partir de cuatro modelos más representativos: motivacional, cognitivo, conductual y psicodinámico. Con respecto a las dimensiones se tiene dos: Cyberslacking (Ciberpereza) y Soldiering, pero también se rescata la importancia de los aspectos cognitivos, emocionales y conductuales. Las variables relacionadas pueden ser, características propias del individuo, como también, factores contextuales. A modo de conclusión, se analizó y revisó la base teórica, logrando llegar a una versión más actualizada de su definición, clasificación, modelos teóricos e indicadores relacionados.

Palabras clave: procrastinación, procrastinación laboral, modelos explicativos, Ciberpereza, Sentido de servicio, indicadores externos, indicadores internos.

Abstract

After the guidelines provided by the state for the COVID-19 contingency, productivity was affected, and one of the factors that contribute to this problem is procrastination, damaging both the worker and the company. Therefore, the general objective was to conduct a theoretical review of work procrastination; more specifically, we sought to analyze recent research on the definition of work procrastination, its explanatory models and dimensions, and to describe the different indicators related to work procrastination. The study was theoretical, using Google Scholar search tools, different thesis repositories and journal portals. As results, procrastination was defined as the predisposition to voluntarily delay the start, development or completion of work tasks planned to be executed within a specific time frame. Likewise, it was found that the variable is explained from four more representative models: motivational, cognitive, behavioral and psychodynamic. With respect to the dimensions, there are two: Cyberslacking and Soldiering, but the importance of cognitive, emotional and behavioral aspects is also highlighted. The related variables can be both the individual's own characteristics and contextual factors. In conclusion, the theoretical basis was analyzed and reviewed, achieving a more updated version of its definition, classification, theoretical models and related indicators.

Keywords: procrastination, work procrastination, explanatory models, cyber laziness, sense of service, external indicators, internal indicators.

Revisión Teórica de la Procrastinación Laboral

Conforme las medidas restrictivas generadas por la pandemia disminuyen, la población regresa a la actividad y se proyecta una pausada recuperación del empleo. Pero se estima que las tasas de desempleo y el grado de empleos informales aún se mantendrán elevados (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021). Un ejemplo notable se puede evidenciar en la última información presentada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) con respecto a la situación laboral en Lima Metropolitana, aunque la población ocupada aumentó en 12,4% continúa siendo 15,6% menos trabajadores respecto a diciembre del 2019.

En otras palabras, las pautas brindadas por el estado para la contingencia COVID-19 perjudicaron profundamente tanto al producto y a la empleabilidad, como también, a la productividad laboral (Weller, 2020). Distintos son los factores que afectan a la productividad, entre los cuales, la procrastinación es uno de ellos (Caicedo, 2013), puesto que los elementos procrastinadores generan distracción para realizar tareas dentro cualquier empresa, transformándose en un fenómeno patológico que imposibilita el desarrollo íntegro de los colaboradores (Hernández & García, 2018).

En términos generales, la procrastinación incluye el comportamiento general de retrasar el inicio o la finalización de las actividades que se espera se ejecuten en un momento dado. Esta tendencia a posponer las tareas suele ir acompañada de malestar subjetivo, lo que indica un problema relacionado con el autocontrol a nivel cognitivo, emocional y conductual (Díaz-Morales, 2018). Afectando de igual forma al individuo, independientemente del puesto en el que se encuentre, evidenciando comportamientos ralentizados con una predisposición a procrastinar (Hernández & García, 2018). Por consiguiente, para lograr contar con un mejor alcance sobre su naturaleza, comprendiendo cuándo y por qué se produce, es necesario llevar a cabo una revisión teórica de la variable. Por ende, la investigación se centrará en la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la base teórica de la procrastinación laboral?

Debido a lo anteriormente mencionado, la investigación tiene como objetivo general realizar una revisión teórica sobre la procrastinación laboral. Como objetivos específicos: analizar las investigaciones recientes de la definición, modelos explicativos y dimensiones de procrastinación laboral y describir los distintos indicadores que se relacionan a la procrastinación laboral.

Es importante el estudio de la variable, puesto que se ha convertido en una tendencia generalizada, causando en la persona un malestar subjetivo, lo que a largo plazo puede provocar

sentimientos de infravaloración, ansiedad, y pasividad para cumplir una tarea. Afectando directamente tanto al colaborador como a la empresa.

El estudio se centra en la procrastinación dentro de un contexto laboral, brindándole cierta relevancia a la investigación, visto que los estudios elaborados sobre la variable se enfocaron principalmente en entornos académicos con poblaciones de estudiantes escolares o universitarios. Como consecuencia, el conocimiento teórico sobre la procrastinación, sus modelos teóricos y sus factores determinantes en entornos laborales es todavía escaso. Por lo que la realización de esta investigación aporta también a la divulgación de la variable. De manera análoga, se espera que llegue a ser fuente de información para investigaciones futuras a través la recopilación de fuentes bibliográficas.

Métodos

Según Ato et al. (2013) la investigación es teórica, puesto que se pretende realizar una revisión bibliográfica de la variable estudiada, orientándose a brindar una visión más actualizada de la misma.

Asimismo, el proceso de exploración de la información se dio a partir de bases de datos, como: ProQuest y Scopus; herramienta de búsqueda de Google Académico, distintos repositorios de tesis y portales de revistas. Teniendo en cuenta las siguientes palabras claves en español: procrastinación, procrastinación laboral, modelos teóricos de la procrastinación, dimensiones de la procrastinación y revisión teórica de la procrastinación; y en inglés: procrastination y work procrastination.

Los criterios de inclusión utilizados fueron: estudios centrados en la procrastinación, tanto general como laboral, revisar investigaciones del tipo teórico, empírico e instrumentales, teniendo en consideración que, los estudios empíricos revisados mantuvieran un tipo de población de adultos trabajadores. Se excluyó los artículos que no tienen acceso libre, así como las investigaciones que no cuenten con datos como la fecha de publicación o autor.

La técnica empleada fue el fichaje y el análisis de documentos. La información se recolectó a partir de diversas fuentes bibliográficas, como libros y páginas virtuales de investigación confiable, libros electrónicos, revistas científicas y tesis. Extrayendo las ideas principales para su posterior análisis y síntesis para llegar a su comprensión.

Se ha tenido en consideración los principios éticos para la ejecución de la presente investigación, aplicándose el criterio de justicia, respetando los derechos de autor de la información recaudada, ya que se reconoce la validez científica de todas las fuentes bibliográficas y sus respectivos autores. Obteniendo un porcentaje de similitud de 1% en la plataforma de antiplagio turnitin (ver anexo A).

Resultados y Discusión

Revisión Teórica sobre la Procrastinación Laboral

Definición de la Procrastinación Laboral

La definición de la procrastinación se ha mantenido constante con el pasar del tiempo, siendo considerada como: la tendencia de aplazar una tarea que debe ser completada en un plazo o tiempo determinado (Angarita, 2012; Díaz-Morales, 2018; Ismail, 2022; Metin et al, 2019). No obstante, algunos autores agregan otros componentes más a esta definición, según Metin et al. (2019) consideran que la procrastinación es la acción de retrasar una tarea de manera intencional o voluntaria, orientando su atención en actividades no vinculadas con su empleo, sin el propósito de buscar lastimar al empleador, al trabajador, al lugar de trabajo o al cliente (Metin et al, 2019). Como también, otras investigaciones consideran que al procrastinar se es consciente de los efectos perjudiciales de atrasar una tarea (Atalaya & García, 2019; Quant & Sánchez, 2012). A partir de ello, se pueden rescatar distintos componentes para realizar una definición más completa. En primer lugar, se resalta la tendencia de conductas de aplazamiento, es decir, no se está forzando a la persona a retrasarla. En segundo plano, se retrasa el inicio, desarrollo o término de la tarea de manera consciente y voluntaria, entendiéndose que la persona conoce la importancia de terminar la actividad y las consecuencias que ocasionan el decidir postergarla. En tercera instancia, la actividad es reemplazada por otra más, no relacionadas con el trabajo.

Se puede denotar que esta inclinación está acompañada por un legítimo conflicto de autorregulación a nivel cognitivo, afectivo y conductual (Angarita, 2012; Díaz-Morales, 2018). Ya que, al postergar las actividades que deben ser realizadas enseguida, la relevancia de la tarea se altera, así como el cumplimiento de las metas (Hernández & García, 2018). Viéndose desde una perspectiva exterior como insensato, consiguiendo perjudicar la percepción que los demás tienen del individuo (Díaz-Morales, 2018). Teniendo en cuenta estas definiciones planteadas, evidencian que la procrastinación ha sido escrita como un modelo inapropiado de conducta, dejando denotar una connotación negativa.

De manera análoga, otros estudios sugieren que podría haber más de un tipo de procrastinación y que, en algunas ocasiones, el comportamiento procrastinador podría conducir a resultados positivos (Hsim & Nam, 2005). Según Shin y Grant (2021) consideran que la procrastinación moderada puede fomentar la creatividad cuando los empleados tienen la motivación

intrínseca y la oportunidad de generar nuevas ideas. No obstante, según Díaz-Morales (2018) estas afirmaciones carecen de base teórica, debido a que la procrastinación se vincula con un comportamiento que el sujeto anhela eludir, que provoca incomodidad y que afecta nocivamente en su día a día, agregando que no es correcto la denominación de procrastinación activa a tal acción, siendo más aceptado referirse como de aplazar, demorar o postergar.

Por ello, a partir de lo mencionado, una definición más actualizada de la procrastinación laboral es la predisposición de atrasar voluntariamente el comienzo, el desarrollo o la terminación de las tareas laborales proyectadas para ser ejecutadas en un plazo concreto, a pesar de ser consciente de los efectos negativos que acarrearán el posponer. Teniendo en cuenta la diferencia entre postergar y procrastinar, se posterga cuando se aplaza una actividad para priorizar otra más necesaria, teniendo consecuencias positivas. Por otro lado, se procrastina cuando se retrasa la ejecución de la tarea, acompañado de malestar y consecuencias negativas. Por ello, no toda persona que aplaza una actividad, necesariamente procrastina.

Modelos Explicativos de la procrastinación laboral

Modelo psicodinámico

La procrastinación ha sido analizada desde el enfoque psicodinámico, entendiéndose cómo el temor al fracaso a causa de la creación de relaciones familiares patológicas, en las que el papel parental ha promovido el aumento de frustraciones y la reducción de la autoestima del niño (Quant & Sánchez, 2012). De esta manera, los niños llegan a sentirse considerablemente presionados por la aprobación parental y las altas expectativas que tienen sobre ellos, repercutiendo más adelante en los adolescentes, los cuales se inclinan por una posición más rebelde desafiando sus propios límites por medio de la procrastinación (Ferrari et al., como se citó en Atalaya & García, 2019). Es decir, la procrastinación se considera como la transferencia inconsciente generada por el vínculo de padres e hijos (Atalaya & García, 2019). Sin embargo, una de las restricciones que ha demostrado este modelo es la limitada posibilidad para crear instrumentos de medición que evalúen el grado de procrastinación que muestra un individuo (Quant & Sánchez, 2012). Según este modelo la procrastinación puede generarse a partir de la infancia, debido a las expectativas y presiones de las figuras paternas, volviéndose a la larga una conducta de rebelión, finalizando en el desarrollo de la procrastinación.

Modelo Motivacional y situacional

En concreto, el modelo motivacional menciona que, frente a una meta, la persona es capaz de dedicar un grupo de acciones dirigidas a alcanzar el triunfo en distintos elementos de su vida. De modo que, se hallan dos perspectivas: la confianza de lograr el triunfo o el temor al fracaso; lo primero se refiere al éxito motivacional y lo segundo al impulso para evadir un resultado catalogado como desfavorable. Cuando prevalece el miedo a no lograr una meta, las personas ignoran situaciones difíciles de lograr y eligen situaciones en las que creen que la victoria está garantizada (Atalaya & García, 2019; Quant & Sánchez, 2012). Asimismo, desde esta perspectiva se debe tener en cuenta distintos factores que llevan al individuo a catalogar una tarea: la sensación de dificultad, concepciones sobre el éxito, entorno poco desafiante (Quant & Sánchez, 2012). En términos generales, el modelo indica que cuando el temor al fracaso excede a la sensación de triunfo, los individuos se orientan a realizar o preferir tareas en el que porcentaje de obtener éxito sea infalible, optando por aplazar actividades complicadas, tediosas o destinadas al fracaso.

A esto se une un aspecto situacional, según Prem et al. (2018) las habilidades de los trabajadores para iniciar y completar acciones varían no solo entre individuos, sino que también en momentos o situaciones determinados. La procrastinación puede ser el resultado de factores relacionados con el trabajo, un entorno poco estimulante o desafiante, es decir, puede verse aburrido particularmente para aquellos que buscan tareas más creativas, menos administrativas o menos rutinarias (Barabanshchikova et al., 2018). Unido con la teoría de la autodeterminación, el aburrimiento asociado a contextos pocos estimulantes, puede potenciar la aversión a la tarea y, en consecuencia, la procrastinación (Mosquera et. al, 2022). A partir de lo detallado, se puede decir que: un ambiente poco estimulante o desafiante puede llevar al aburrimiento y falta de motivación; esto a su vez provoca el rendirse por terminar la tarea requerida, optando por distraerse por una actividad más entretenida, dando como resultado a la procrastinación en el trabajo.

Modelo cognitivo

Este modelo describe cómo una persona produce pensamientos irracionales, a partir de alteraciones emocionales que afectan el comportamiento y hace que los individuos reaccionen de manera improductiva, en gran parte debido a su poca capacidad para tolerar el fracaso, abandonando actividades importantes para después (Atalaya & García, 2019). En otras palabras, los procrastinadores crean una variedad de sesgos cognitivos, creando excusas, infravaloraciones, remordimientos, comportamientos autodestructivos para evitar realizar la tarea (Díaz-Morales, 2018). Asimismo, Quant y Sánchez (2012) agregan que la procrastinación involucra el proceso de información no funcional asociado con esquemas inapropiados, es decir, que los procrastinadores

cotidianamente reflexionan acerca de su conducta de aplazamiento; experimentando formas obsesivas de pensamiento cuando son incapaces de realizar una actividad o cuando llega el momento de presentar una tarea. En términos generales, el modelo expresa que, a partir de una baja tolerancia a la frustración, el individuo se crea ideas, excusas o pensamientos irracionales, a modo de auto justificarse para posponer la realización de sus actividades.

Modelo conductual

Este modelo explica cómo las experiencias previas de un individuo son aprendidas durante la infancia y se refuerzan con el tiempo, esto se debe a que están condicionados a retrasar la actividad por recompensas a corto plazo, lo que lleva a un retraso parcial en el desarrollo (Atalaya & García, 2019). Asimismo, Quant y Sánchez (2012) explican como las personas eligen participar en actividades que tienen resultados positivos a corto plazo y evitan actividades que causan resultados negativos. El modelo conductual explica como las personas realizan una actividad a partir de las recompensas o castigos que reciban, al no recibir un refuerzo, la persona pospone la actividad.

Dimensiones de la procrastinacion laboral

Según Metin et al. (2019), la procrastinación laboral se puede catalogar en dos tipos de dimensiones: Cyberslacking (Ciberpereza) y Soldiering (Sentido de servicio). El Soldiering es la evasión de las actividades profesionales por más de una hora al día, sin tratar de afectar a los demás ni transferir el trabajo a los compañeros, priorizando las actividades más agradables. Por otra parte, el Cyberslacking, es donde los empleados aparentan estar trabajando en sus computadoras, no obstante, se centran en comprar en línea, mirando distintas redes sociales, jugando o enviando mensajes.

Por otro lado, según Hsim y Nam (2005) la procrastinacion puede dividirse en dos dimensiones, postergadores activos y pasivos. Los pasivos se comprenden como las personas que retrasan sus responsabilidades y cuentan con un esquema de irregularidad en su funcionamiento (Angarita, 2012). En cuanto a los activos, son personas que aun procrastinando en el mismo nivel o intensidad que los anteriores, optan por trabajar bajo presión y toman decisiones intencionales para postergar las actividades (Angarita, 2012).

Asimismo, dentro de la procrastinación se presentan diferencias a niveles cognitivos, afectivos y conductuales (Angarita, 2012; Díaz-Morales, 2018). La dimensión afectiva incluye los sentimientos y sensaciones que la tarea genera en el trabajador. En el ámbito cognitivo, referido al

conjunto de creencias e información que las personas guardan sobre una actividad. En términos de la dimensión conductual, son los comportamientos que los sujetos ejecutan antes y durante el desempeño de la tarea (Hsin & Nam, 2005).

Por otro lado, Díaz-Morales (2019) considera que la procrastinación se encuentra compuesta por cuatro sub-dimensiones, que abarcan: la preferencia afectiva por la presión del tiempo, la decisión cognitiva de procrastinar, la capacidad conductual de cumplir con los plazos y la capacidad para alcanzar el éxito deseado.

Como se ha demostrado, existen diversas formas de clasificar la procrastinación. Los autores resaltan sobre todo los componentes afectivos, cognitivos y conductuales dentro las diversas clasificaciones, denotando que la procrastinación es influida por emociones y pensamientos disfuncionales que llevan a la realización de una conducta. No obstante, la clasificación realizada por Metin y colaboradores tienen en cuenta la Ciberpereza y Sentido de servicio, que resalta el auge de las nuevas tecnologías, como medio de distracción, siendo esta clasificación la más utilizada y aceptada por los autores.

Indicadores relacionados a la procrastinación laboral

La cantidad de trabajos que se han realizado sobre la procrastinación es considerable. Los investigadores se han extendido en la exploración de diferentes conexiones y correlaciones posibles.

El primer grupo de indicadores estaría alrededor de características individuales propias, también conocidas como características individuales (Steel, 2007) o factores introspectivos (Ismail, 2022) o vinculados con la incertidumbre (Angarita, 2012). Donde se encuentran la incapacidad de manejar el tiempo, la incertidumbre sobre las prioridades de las metas, sensaciones de malestar frente a una tarea, la incapacidad para concentrarse e incapacidad para manejar el tiempo (Angarita, 2012; Vveinhardt & Sroka, 2022). Asimismo, se agregan otras variables como, el miedo a cometer errores, falta de motivación y habilidades necesarias para realizar una tarea (Ismail, 2022). En los rasgos de personalidad, se ha evidenciado que estos influyen en la procrastinación en el lugar de trabajo (Ismail, 2022). La procrastinación se ha vinculado con dos rasgos principales de la personalidad, elevado neuroticismo y baja responsabilidad, sobre todo asociado con la baja autodisciplina (Díaz-Morales, 2019; Steel, 2007).

Adicionalmente, se tienen los indicadores relacionados con las distorsiones en el medio ambiente (Angarita, 2012) también conocido como factores situacionales (Ismail, 2022) o variables contextuales (Quant & Sánchez, 2012). Tales como el ruido, sobrecarga de tareas o el estudio en

sitios inadecuados (Angarita, 2012). También, se incluye la escasa disponibilidad de áreas apropiadas para la elaboración de actividades, falta de claridad en las instrucciones, relaciones inadecuadas en el espacio de trabajo y elevados niveles de requerimientos por parte de jefes (Vveinhardt & Sroka, 2022; Quant & Sánchez, 2012).

Además, diversos autores consideran un tercer factor, para Angarita (2012) es el miedo y ansiedad vinculados con el fracaso. Según Ismail (2022) y Steel (2007), el tercer factor está relacionado a las características de la tarea, cuando los empleados reciben labores que pueden fracasar o tienen plazos de entrega aparentemente imposibles, pueden posponer tareas importantes.

Otros indicadores relacionados son los demográficos (Steel, 2007). Según el sexo, los estudios más recientes denotan una elevada predisposición a la procrastinación entre varones (Achiña, 2020; Arias, 2021; Díaz-Morales, 2019; Steel, 2007; Urcia, 2020). En relación con la edad, varios de los estudios elaborados con población universitaria demostraron que no existía discrepancias según la edad, no obstante, el rango de edad de la población universitaria es algo particular. Por ello, en estudios con población adulta muestran una disminución lenta de la procrastinación con la edad (Díaz - Morales, 2019). Las personas deberían procrastinar menos a medida que envejecen y aprenden (Steel, 2007). Es decir, que con menor edad mayor es la tendencia a la procrastinación (Achiña; 2019; Marroquín, 2020).

Como se puede observar, diversos autores clasifican de forma distinta los indicadores o características que determinan a la procrastinación, pero se puede observar similitudes en las mismas. Existen dos grandes agrupaciones que se repiten entre los autores: los factores intrínsecos, relacionados con los aspectos cognitivos, emocionales y de personalidad del individuo, y los factores extrínsecos, relacionados con aspectos ambientales o contextuales; siendo las dimensiones donde se presenta mayor conformidad. A la par, se hallan otros indicadores, las características de la tarea, aspectos demográficos, la ansiedad y el miedo. Analizando estos aspectos, se observa que pueden ser incluidos dentro de los factores intrínsecos y extrínsecos. Puesto que las variables demográficas, el miedo y la ansiedad son elementos propios de la persona, pudiéndose considerar como intrínseco; por otro lado, las características de la tarea, son elementos externos al individuo y situacionales, por lo que se puede considerar como extrínsecos. En términos generales, los indicadores que determinan la procrastinación laboral se pueden agrupar en dos grandes dimensiones.

Conclusiones

A partir de una revisión de las definiciones de la variable, se concluye que la procrastinación laboral es la tendencia de atrasar voluntariamente la iniciación, el avance o la finalización de las actividades laborales planificadas para ser realizadas en un tiempo determinado, a pesar de las consecuencias negativas que se podrían generar.

Con respecto a los modelos teóricos que buscan explicar la procrastinación laboral, se encuentran cuatro planteamientos más resaltantes: el modelo psicodinámico, que resalta el desarrollo de la procrastinación desde la infancia a partir de las exigencias y presiones de las figuras paternas; el modelo motivacional, indicando que el miedo al fracaso o la falta de motivación orienta a las personas por distraerse por una actividad más entretenida; el modelo cognitivo, explica como el individuo crea una serie de pensamientos irracionales como excusa para procrastinar; y el modelo conductual, explicando que la procrastinación se genera a partir de la falta de refuerzos que lleva a la persona a aplazar una actividad.

En relación con las dimensiones de la procrastinación, se tienen dos dimensiones, la Ciberpereza y Sentido de servicio, donde resalta el uso de las nuevas tecnologías como medio de evasión de las actividades. No obstante, otras clasificaciones tienen en cuenta los aspectos afectivos, cognitivos y conductuales.

En cuanto a los indicadores que se relacionan con la procrastinación, se pueden agrupar en dos grandes indicadores: los intrínsecos y los extrínsecos. El primero se relaciona con aspectos propios de la persona, motivaciones, temores, gestión de tiempo, personalidad, atención, género, edad, etc. Y el segundo, se relaciona con factores ambientales, como lo es: el ruido, la sobrecarga de tarea, sitios inadecuados, etc.

Recomendaciones

En la investigación se hizo uso de bases de datos de libre acceso, limitando el análisis obtenido, por lo que se sugiere realizar investigaciones que amplíen más el panorama general de la variable, utilizando no solo las bases de datos de libre acceso.

Se recomienda extender el estudio de la procrastinación laboral al contexto latinoamericano, puesto que se cuenta con escasos estudios previos tanto a nivel teórico como empírico.

Se recomienda realizar investigaciones de la procrastinación con correlatos asociados a otras variables o indicadores como población, sexo personalidad, a modo de fortalecer las bases teóricas actuales.

A partir del conocimiento obtenido de la variable, y las afectaciones que esta conlleva, se recomienda proponer intervenciones psicológicas que prevengan el surgimiento de conductas de procrastinación, y que, al mismo tiempo, promuevan la mejora de la productividad de la organización y los trabajadores.

Referencias

- Achiña, J. A. (2020). *Procrastinación laboral y adicción a las redes sociales en docentes de diferentes instituciones educativas de Tarapoto, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4328/Jessica_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Angarita, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 5(2), 85–94. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5209>
- Arias, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 77-89. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Atalaya, C. & García, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 363–378. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Barabanshchikova, V. V., Ivanova, S. A., & Klimova, O. A. (2018). The impact of organizational and personal factors on procrastination in employees of a modern Russian industrial enterprise. *Psychology in Russia: State of the Art*, 11(3), 69-85. <https://doi.org/10.11621/pir.2018.0305>
- Benavente, A., López, J., & Ato, M. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Caicedo, C. (2013). *La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la empresa Alvaro Jean`s de la ciudad de Pelileo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5744/1/89%20o.e..pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46955-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-decente-trabajadores-plataformas>.
- Díaz-Morales, J. (2018). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2(51), 43-60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459661106005>

- Hernández, R. & García, T. (2018). Impacto de la Procrastinación en la Productividad del Gerente. *Revista Boletín Redip*, 11, 220-228. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7822/HERNANDEZ_CN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hsim, A. & Nam, J. (2005). Rethinking procrastination: positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *J Soc Psychol*, 145(3), 245-64. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15959999/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana* https://www.inei.gob.pe/media/principales_indicadores/05-informe-tecnico-mercado-laboral-feb-mar-abr-2021.pdf
- Ismail, F. (2022). Procrastination At The Workplace. *Jurnal Penyelidikan Islam dan Kontemporari*, 5 (10), 13 - 23. <http://www.joirc.com/PDF/JOIRC-2022-10-03-02.pdf>
- Marroquín, L. G. (2020). *Satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores administrativos de una empresa de servicios ubicada en Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1392/Marroquin%20Espinoza%2C%20Laura%20Graciela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Metin, B., Taris, T., & Peeters, M. (2019). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254– 263. https://www.researchgate.net/publication/337251337_Validation_of_the_Procrastination_at_Work_Scale_A_Seven-Language_Study/citations#fullTextFileContent
- Mosquera, P., Soares, M., Dordio, P. & Atayde, L. (2022). The Thief Of Time And Social Sustainability: Analysis Of A Procrastination At Work Model. *Revista de Administração de Empresas*, 62 (5). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220510>
- Prem, R., Scheel, T., Weigelt, O., Hoffmann, K. & Korunka, C. (2018). Procrastination in Daily Working Life: A Diary Study on Within-Person Processes That Link Work Characteristics to Workplace Procrastination. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01087>
- Shin, J. & Grant, A. (2021). When Putting Work Off Pays Off: The Curvilinear Relationship between Procrastination and Creativity. *Academy of Management Journal*, 63(3). <https://doi.org/10.5465/amj.2018.1471>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential selfregulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133 (1), 65-94. https://www.researchgate.net/publication/6598646_The_nature_of_procrastination_a

[meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure Psychol Bull 133 65-94](#)

Quant, D. & Sánchez, A. (2012). Procrastinación, procrastinación académica: concepto e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica* (2), 45 – 59. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815146>

Urcia, L. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque*. [Tesis para licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7835/Urcia%20Avellana%2c%20Lorena%20Stefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vveinhardt, J. & Sroka, W. (2022). What determines employee procrastination and multitasking in the workplace: personal qualities or mismanagement?. *Journal of Business Economics and Management* 23(3), 1-19. https://www.researchgate.net/publication/358914795_What_determines_employee_procrastination_and_multitasking_in_the_workplace_personal_qualities_or_mismanagement

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>