



Efectos de las conductas de procrastinación en el nivel de estrés percibido y la percepción  
del desempeño en el trabajo

**Ismael A. Rodríguez Rodríguez**

Disertación sometida al Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico,  
Recinto de Río Piedras como uno de los requisitos conducentes al grado de Doctor en  
Filosofía con especialidad en Psicología Industrial Organizacional

Universidad de Puerto Rico

Recinto de Río Piedras

Mayo 2020

Esta disertación es propiedad conjunta del autor y del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. No podrá reproducirse o ser publicada en parte o en su totalidad ni resumirse sin el consentimiento del autor o de la

Dirección del Departamento de Psicología.

## ÍNDICE GENERAL

LISTA DE TABLAS .....	vi
LISTA DE FIGURAS.....	vii
LISTA DE ANEJOS .....	viii
CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN.....	ix
RESUMEN .....	x
RESUMEN BIOGRÁFICO DEL AUTOR .....	xi
DEDICATORIA .....	xii
AGRADECIMIENTOS .....	xiii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	14
Variable Independiente (VI) La Procrastinación. ....	16
Definición y conceptualización .....	16
Tipos de procrastinadores o estados de procrastinación.....	17
Modelos teóricos.....	17
Variable Dependiente (VD) Nivel de Estrés Percibido.....	20
Definición y conceptualización .....	20
Modelos teóricos.....	21
Estrés, funciones cerebrales y procesos cognitivos .....	23
Variable Dependiente (VD) Percepción del Desempeño en el Trabajo.....	25

Definición y conceptualización .....	25
Percepción y desempeño. ....	26
Trasfondo .....	28
Preguntas y Objetivos.....	32
Justificación.....	33
Hipótesis .....	34
<b>CAPÍTULO II: MÉTODOS.....</b>	<b>35</b>
Diseño del estudio .....	35
Participantes .....	35
Instrumentos .....	35
Procedimiento.....	38
Información ofrecida a los participantes .....	39
Privacidad de los participantes .....	39
Muestra.....	39
Análisis estadísticos. ....	40
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS.....</b>	<b>42</b>
Estadísticas descriptivas .....	42
Estadísticas inferenciales.....	47
Pruebas de normalidad de los datos asociados con variables dependientes .....	47
Pruebas de homogeneidad de varianza entre los grupos .....	47

Pruebas de tamaño de efecto entre sujetos .....	48
Características psicósomáticas de los instrumentos. ....	50
Análisis de Varianza (ANOVA) para los tres (3) grupos.....	51
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN .....	54
Análisis.....	54
Limitaciones y oportunidades .....	64
Conclusión.....	67

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Datos estadísticos de los participantes en los grupos por si realiza o no trabajo administrativos .....	42
Tabla 2: Datos estadísticos de los participantes en los grupos por tipo de empresa de trabajo .....	43
Tabla 3: Datos estadísticos de los participantes en los grupos según su antigüedad en el trabajo.....	44
Tabla 4: Datos estadísticos de los participantes en los grupos por sexo.....	45
Tabla 5: Datos estadísticos de los participantes en los grupos por preparación académica.....	46
Tabla 6: Normalidad de datos asociados con nivel de estrés percibido y percepción del desempeño.....	47
Tabla 7: Homogeneidad de varianza entre los grupos en el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño.....	48
Tabla 8: Pruebas de efectos entre sujetos.....	49
Tabla 9: Confiabilidad de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) de los instrumentos.....	51
Tabla 10: Diferencias de los grupos en nivel de estrés percibido y percepción del desempeño.....	52
Tabla 11: Resultados de correlación entre nivel de estrés percibido y percepción del desempeño.....	53

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Gráfico de los niveles de estrés percibido en las conductas asociadas con la procrastinación .....	57
Figura 2: Gráfico de la percepción del desempeño en las conductas asociadas con la procrastinación .....	60



## LISTA DE ANEJOS

Apéndices.....	81
Apéndice A: Cuestionario titulado “Encuesta de Empleados de Oficina”.....	82
Apéndice B: Hoja de Consentimiento.....	88
Apéndice C: Autorización del Comité para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación (CIPSHI).....	90

## **CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN**

Certificamos que hemos leído esta investigación y que en nuestra opinión es adecuada en el alcance y calidad de su contenido para el grado de Doctor en Filosofía con especialidad en Psicología Industrial Organizacional del Programa Graduado de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

---

Nelson D. Cruz Bermúdez, Ph.D.

**Director**

---

Lourdes M. Torres Báez, Ph.D.

**Segundo Miembro**

---

Laura Galarza García, Ph.D.

**Miembro Lector**

## RESUMEN

La procrastinación se considera como un comportamiento de autoliquidación que conduce a pérdida de tiempo, rendimiento deficiente y aumento del estrés (Beheshtifar et al., 2011). El propósito de este estudio fue examinar las diferencias entre las conductas de procrastinación con el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño en el trabajo. Se encuestaron 126 empleados dedicados a múltiples tareas de índole administrativas. Para medir el grado de procrastinación en los participantes, este estudio utilizó una escala de seis (6) reactivos de la desarrollada por Choi y Moran (2009), procrastinación activa y pasiva se midió con una versión adaptada de la escala desarrollada por Choi y Moran (2009) compuesta de 16 reactivos, el nivel de estrés percibido se midió usando la escala de cuatro (4) reactivos en su versión adaptada de la desarrollada por Chun Chu y Choi (2005) y la percepción del desempeño adaptando la escala determinada de evaluación numérica diseñada por el Centro de Enseñanza Técnica y Superior (CETYS Universidad) de México. Las hipótesis proponen que hay diferencias significativas de las conductas de procrastinación en el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño en el trabajo. Para el análisis estadístico se usó la prueba de ANOVA en el programa SPSS. El estudio reveló que los empleados procrastinadores pasivos reportaron altos niveles estrés percibido, mientras que los procrastinadores activos y no procrastinadores reflejaron bajos niveles de estrés percibido. En la percepción del desempeño los empleados categorizados procrastinadores pasivos reportaron un nivel alto en comparación con los procrastinadores activos, mientras que en los no procrastinadores su nivel de percepción fue más alto en comparación con los procrastinadores pasivos.

**Palabras Claves:** Procrastinación, Activos, Pasivos, Estrés, Percepción, Desempeño.

## **RESUMEN BIOGRÁFICO DEL AUTOR**

**Ismael A. Rodríguez Rodríguez** obtuvo su bachillerato en Administración de Empresa con Concentración en Contabilidad en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Rio Piedras. Curso estudios sub graduados en Ciencia con especialidad en Ingeniería Civil en la Universidad Politécnica de Puerto Rico. Cuenta con una Maestría en Gerencia con especialidad en Comercio Internacional de University of Phoenix. Uno de los autores y autoras de Retos Éticos de la Práctica de la Psicología en Puerto Rico: Reflexiones desde el Aprendizaje, Dr. José Toro Alfonso (Editor) (2014). Sobre treinta años de experiencia en el Área de Administración y Apoyo de la Puerto Rico Telephone y Claro y actualmente dirige la labor comunitaria de la Región de San Juan de la Fraternidad Internacional de Capellanes Cristianos SINAI, Inc. Está casado con Alba Colón con quien ha tenido tres hijos: Abimael, Efraín y Esteban. Actualmente está cursando estudios graduados en Psicología Industrial y Organizacional en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Rio Piedras.

## **DEDICATORIA**

A mi amada esposa Alba A. Colón Mercado.

Por su apoyo y paciencia en este proceso.

## **AGRADECIMIENTOS**

En la preparación de este trabajo de investigación doy gracias a Dios por la bendición de contar con el apoyo y ayuda de varias personas, a quienes agradezco y reconozco a continuación: al Dr. Jin Nam Choi, Profesor de la Universidad de Seúl, por las literaturas e instrumentos usados en el estudio; a la Dra. Joyce González, Profesora del Departamento de Psicología, por sus recomendaciones; al Dr. Nelson Cruz, Director de mi disertación, y a los miembros del Comité, Dra. Laura Galarza y Dra. Lourdes Torres, por el tiempo dedicado, sus comentarios y recomendaciones. Muy apreciado es también la asistencia de José Maldonado en SPSS con las estadísticas usadas en la investigación; y a Amanda Paola y Alba Colón por la revisión en las traducciones del inglés al español de los instrumentos usados.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La procrastinación es un fenómeno poco entendido (Bond y Feather, 1988; Ellis y Knaus, 1977; Ferrari, 2001; Knaus, 2000; Tice y Baumeister, 1997), lo cual requiere una mirada crítica desde perspectivas específicas dentro de la misma psicología. Procrastinar, que no es otra cosa que posponer una tarea, ha sido típicamente relacionada a estados de incomodidad subjetiva o insatisfacción. Frecuentemente, los procrastinadores son considerados sujetos pocos ambiciosos, vagos o indolentes y, en general, podrían ser percibidos perjudiciales. Sin embargo, la procrastinación podría ser beneficiosa para ciertas personas, y existen formas de medirlo psicológicamente y de categorizar a las personas que procrastinan. Debido a la escasez de estudios e información acerca de este fenómeno, tenemos una comprensión equivocada de las personas que, en sus roles de trabajadores, pueden ser categorizados como procrastinadores pasivos.

Natividad Sáez (2014) señaló que, “numerosas investigaciones han destacado el impacto negativo de la procrastinación sobre el rendimiento académico de los alumnos en todos los niveles educativos, en especial en Educación Secundaria y en la Universidad” (217). Knaus (2000) estableció que los investigadores han definido la procrastinación como la falta o ausencia de funcionamiento autorregulado y la tendencia del comportamiento de posponer lo que es necesario para alcanzar un objetivo. Los recientes estudios han demostrado que la procrastinación no es sólo un problema de gestión del tiempo (Chun Chu y Choi, 2005). Afirmaron estos autores que, es un proceso complejo que involucra componentes afectivos, cognitivos y conductuales.

Diferentes grupos de investigadores sobre este tema (Ferrari y Díaz Morales, 2007; Natividad Sáez, 2014; Steel, 2007; Steel y Ferrari, 2013) han definido generalmente procrastinación dentro de conductas pesimistas con consecuencias relativamente negativas. Harriott y Ferrari (1996) encontraron que la procrastinación es un comportamiento frecuente entre estudiantes y adultos, en la cual la acción y efecto de procrastinar dificulta la capacidad para completar las tareas con éxito y a tiempo. Dado que interfiere con la voluntad de las personas y la participación en las tareas, es posible que la procrastinación tenga como consecuencia un aumento de las reacciones de estrés caracterizadas por sentimientos negativos y pérdida de control sobre la vida y productividad (Natividad Sáez, 2014). Entre los constructos psicológicos que pueden estar relacionados con la procrastinación podríamos encontrar el estrés y el desempeño (por ejemplo, académico o laboral). En ambos escenarios, se pueden presentar repercusiones a nivel cognitivo, afectivo y conductual.

Es necesario, disponer de un instrumento válido y fiable, tanto para la evaluación como para la valoración efectiva de propuestas de intervención en el ámbito laboral. La variedad de problemas psicológicos asociados tradicionalmente a la procrastinación y su potencial carácter de falta de adaptación en escenarios laborales dista mucho de ser un fenómeno completamente entendido. Los trabajadores que sufren de la acción y efecto de procrastinar siguen siendo una población mal comprendida y son considerados a menudo como sujetos poco ambiciosos, vagos o indolentes (Araujo y Guerra, 2007). A continuación, presento las variables dependientes y la variable independiente que son parte de este estudio.



## **Variable Independiente (VI) La Procrastinación.**

**Definición y conceptualización.** Procrastinación proviene del latín “procrastinare”, que quiere decir “dejar para mañana” (dechile.net, 2020). Es el hecho de posponer la culminación de una tarea que usualmente resulta en un estado de insatisfacción o malestar subjetivo (Burka y Yuen, 1983; según citados por Ferrari et al., 1995). “Así, la procrastinación debe ser considerada como el obstáculo que imposibilita a las personas conseguir sus intereses de forma eficiente y productiva, representando una disociación entre habilidades y capacidades para afrontar apropiadamente sus tareas y deberes” (Álvarez Blas, 2010, p. 162). Las conceptualizaciones de la procrastinación reconocen que debe existir un aplazamiento, un retraso o tardanza o el hecho de dejar de lado una tarea o una decisión (Klein, 1971). La procrastinación se puede tipificar como conductas de evitación que pueden ser vistas como la prevención de la ejecución de las acciones pendientes (van-Eerde, 2003). Steel (2007) añadió que, la procrastinación puede ser vista como una conducta irracional de retraso, la cual se refiere a la definición del diccionario; “diferir acciones, especialmente sin una razón justificada”.

Salazar y Geraldine (2017) indicaron lo siguiente:

“Actualmente la procrastinación es un fenómeno que se presenta con más frecuencia que antes en la vida de las personas, y es que a medida que el mundo y las organizaciones van avanzando, las tareas y actividades del día a día se van incrementando progresivamente; esto sumado al bombardeo tecnológico, ha propiciado que cada vez más las personas adopten como un hábito la postergación” (p. 1).

Chun Chu y Choi (2005), contrario a la mayoría de los investigadores que han estudiado el tema de la procrastinación, encontraron que entre los procrastinadores están los procrastinadores activos los cuales poseen características conductuales y actitudinales deseables que conducen a resultados personales positivos. Sus resultados fueron particularmente provocativos porque, aunque los procrastinadores activos mostraron el mismo nivel de procrastinación que sus homólogos tradicionales o pasivos, éstos demostraron percepciones del tiempo, actitudes, estilos de afrontamiento y rendimiento que eran casi idénticos a (y en algunos casos incluso mejor que) los no procrastinadores. Chun Chu y Choi (2005) se movieron hacia una comprensión de la procrastinación como un comportamiento relacionado con la tarea al diferenciar los tipos de procrastinadores.

**Tipos de procrastinadores o estados de procrastinación.** Algunos autores distinguen entre procrastinadores pasivos y activos (o positivos). Chun Chu y Choi (2005) afirmaron que, los procrastinadores pasivos no tienen intención de posponer las cosas, pero a menudo terminan haciéndolo a causa de su incapacidad para tomar decisiones y actuar de forma rápida (es decir, se vinculan en cierta medida, aunque no únicamente, con la procrastinación en la toma de decisiones). Los procrastinadores activos, en cambio, son significativamente diferentes de los pasivos descritos en sentido tradicional y se demoran porque prefieren trabajar bajo presión (o creen trabajar mejor en esas circunstancias), utilizando a menudo la procrastinación como una estrategia deliberada y consciente de automotivación (Knaus, 2000).

**Modelos teóricos.** La procrastinación puede ser comprendida a través de diferentes modelos o conceptualizaciones, incluyendo el psicodinámico, motivacional, conductual y cognitivo (Carranza y Ramírez, 2013). El modelo psicodinámico, según

Baker, está fundamentado en el temor al fracaso y se enfoca en la comprensión de las motivaciones que tienen las personas que fracasan, a pesar de la suficiente capacidad, inteligencia o preparación (citado por Álvarez Bueno, 2015). El autor explica que el miedo al fracaso se debe a relaciones familiares patológicas. El modelo psicodinámico describe la procrastinación como temor al fracaso y centra su atención en la comprensión de las motivaciones que tienen las personas que fracasan o que se retiran de las actividades a pesar de tener suficiente capacidad, inteligencia o preparación para obtener éxito en las mismas (Carranza y Ramírez, 2013). Además, explica que el miedo al fracaso se debe al establecimiento de relaciones familiares patológicas, donde el rol de los padres maximiza las frustraciones y minimiza la autoestima del niño.

El modelo motivacional plantea que la motivación de logro es un rasgo invariable en el que la persona invierte en conductas orientadas a alcanzar el éxito en cualquier circunstancia. En este caso, un individuo puede elegir entre dos posiciones: la esperanza de alcanzar el éxito (motivación de logro) o el miedo al fracaso (motivación para evitar una situación negativa) (Carranza y Ramírez, 2013). Skinner es uno de los psicólogos más reconocidos dentro de la corriente del conductismo y su teoría ha sido una de las más influyentes en la Psicología (Sánchez Martínez, s.f.). El conductismo supone que todos los comportamientos son respuestas a ciertos estímulos en el ambiente, o consecuencias de la historia del individuo (Sánchez Martínez, s.f.). El modelo conductual refiere que una conducta se mantiene cuando es reforzada; las conductas persisten por sus consecuencias (Skinner, 1977 citado por Carranza y Ramírez, 2013). Por tanto, las personas procrastinan porque sus conductas de postergación propiamente han sido retroalimentadas y además han tenido éxito debido a diversos factores propios del

ambiente, los cuales han permitido continuar con este tipo de acciones (procrastinar) (Carranza y Ramírez, 2013).

El modelo cognitivo se caracteriza por estudiar cómo el ser humano conoce, piensa y recuerda, centra su atención en el papel cómo el hombre elabora, crea e interpreta la información el hombre como sujeto pensante (Rodríguez Villagra, 2014). Resalta su preocupación por el desarrollo de habilidades mentales y su representación en el aprendizaje. En el modelo cognitivo de Wolters, se puede ver que la procrastinación implica un procesamiento de información disfuncional que involucra esquemas desadaptativos relacionados con la incapacidad y el miedo a la exclusión social y que los procrastinadores generalmente reflexionan acerca de su comportamiento de aplazamiento (Carranza y Ramírez, 2013). Wolters (2003) afirma que, los individuos experimentan formas de pensamiento obsesivo cuando no puede realizar una actividad o se acerca el momento de presentar una tarea además primero se compromete a la realización de una diligencia, posteriormente comienza a tener pensamientos quejosos relacionados con el progreso de la actividad y con su incapacidad para planearla o realizarla, por lo cual se comienzan a presentar pensamientos automáticos negativos relacionados con la baja autoeficacia (citado por Carranza y Ramírez, 2013).

Chun Chu y Choi (2005), desarrollaron una escala para medir el grado de procrastinación y determinar la conducta asociada. Con esta escala primeramente se determina si el participante es o no es procrastinador. Una vez se categoriza al participante como procrastinador, se determina si es pasivo o activo. Natividad Sáez (2014) y Ferrari y Díaz Morales (2007) encontraron que los desórdenes asociados con la

procrastinación crean un malestar psicológico que afecta la motivación para realizar las tareas y nivel de estrés.

### **Variable Dependiente (VD) Nivel de Estrés Percibido**

**Definición y conceptualización.** El estrés del latín (*stringere* “apretar”) a través de su derivado en inglés (*stress* “fatiga de material”) es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada (dechile.net, 2020). Hans Selye (1950) publicó la que sería su investigación más famosa: Estrés un estudio sobre la ansiedad. El término estrés proviene de la física y hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro (la fatiga de materiales), siendo aquel que más presión recibe el que puede destrozarse. El término fue adoptado por la psicología, pasando a denominar el conjunto de síntomas psicofisiológicos antes mencionado, y que también se conocen como síndrome general de adaptación (dechile.net, 2020). Los estudios de Selye con posterioridad llevaron a plantear que el estrés es la respuesta inespecífica a cualquier demanda a la que sea sometido, es decir que el estrés puede presentarse cuando se da un beso apasionado (Pérez Marínez, 2017).

Según Peiró (2005), el término estrés ha sido definido algunas veces de forma imprecisa y en otras contradictorias. El estrés laboral no se libra de este tipo de aproximaciones. Hans Selye (1976) definió estrés como la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores. Lazarus (1966, 1977) estableció que, es una suposición común entre los investigadores de salud que el impacto de los eventos estresantes objetivamente está, hasta cierto punto, determinado por las propias percepciones del estrés de aquellos impactados por la ansiedad asociada.

**Modelos teóricos.** Uno de los modelos que está teniendo más relevancia tanto a nivel teórico como práctico en la Psicología de la Salud Ocupacional es la teoría de Conservación de los Recursos (COR). Desarrollado por Stevan Hobfoll (1989, 2001 y 2002) se presenta como una alternativa a las teorías de estrés basadas en la valoración cognitiva (Llorens et al., 2010). Se trata de una teoría integradora del estrés que considera que éste se produce por una combinación de procesos internos y ambientales. Además, implica una perspectiva más social del estrés puesto que integra al individuo en un contexto grupal, dentro de un contexto social y cultural determinado.

Esta teoría permite explicar la salud ocupacional, dado que no sólo especifica por qué las personas se estresan, sino también por qué se motivan en el trabajo. La teoría establece que el estrés se producirá cuando: exista una amenaza de pérdida de recursos, los recursos se pierdan realmente, o las personas inviertan en recursos pero no reciban el nivel de beneficios que esperaban a cambio de esa inversión (Llorens et al., 2010). En este sentido, la teoría COR asume que cuando las personas pierden recursos son susceptibles de seguir perdiendo más y más en una secuencia de “ciclos o espirales de pérdidas” (Llorens et al., 2010).

Otro de los aspectos del COR es que señala cuáles son los mecanismos que utilizan las personas para invertir en recursos y evitar el estrés como: restablecer los niveles de recursos o sustituirlos por otros (Llorens et al., 2010). En el primer caso, se trata de recuperar los recursos perdidos. En la segunda estrategia el recurso perdido podría sustituirse por un segundo recurso que tiene un valor equivalente para la persona, pero que pertenece a otro dominio de recursos.

En el modelo de estrés y *coping* se considera el estrés como un fenómeno psicológico que se produce debido a la interacción que se establece entre la persona y su entorno (Llorens et al., 2010). Este modelo considera la existencia de dos grandes tipos de estrategias de afrontamiento: estrategias centradas en el problema y estrategias centradas en la emoción. En la primera estrategia la persona intenta actuar directamente sobre la situación estresante, bien modificando el entorno por medio de la realización de conductas como buscar activamente información, o bien generando cambios motivacionales o cognitivos como elaborar formas alternativas de gratificación (Llorens et al., 2010). En las estrategias dirigidas a la emoción, la persona intenta regular la respuesta emocional generada ante la amenaza.

Lazarus y Folkman (1984) distinguen tres tipos de evaluación de la situación que las personas ponen en funcionamiento, de forma consciente o no, cuando tienen que afrontar una demanda ambiental: evaluación primaria, secundaria y terciaria. La evaluación primaria consiste en una primera valoración que la persona realiza de la situación o evento que permite categorizar la situación en dañina, amenazante o retador. La secundaria va más allá en el tiempo y consiste en el aspecto central del modelo por cuanto hace referencia a la valoración que hace la persona en relación con los recursos o estrategias de *coping* (centradas en el problema o centradas en la emoción) que posee para afrontar las demandas del ambiente de trabajo. Por último, la terciaria hace referencia a la valoración que realiza la persona después de haber intentado afrontar la demanda laboral en función del éxito o no de las estrategias de afrontamiento, por lo cual la reevaluación afectará a futuras evaluaciones primarias y secundarias que realice la persona cuando se encuentre ante otras demandas similares.

**Estrés, funciones cerebrales y procesos cognitivos.** En el amplio espectro de la conducta del humana, las emociones han representado un tema interesante para el análisis, en primer lugar, debido a que controlan conductas complejas en el humano como la motivación y el aprendizaje (Purves, 2004); y en segundo lugar, porque la mayoría de las enfermedades psiquiátricas más devastadoras (por ejemplo: depresión, esquizofrenia y trastornos afectivos) involucran desordenes emocionales (Kandel, 2000 citados por Fernández, 2009). El sistema límbico junto con las estructuras de la corteza frontal, procesan los estímulos emocionales y los integran a funciones cerebrales complejas, las cuales incluyen: decisiones racionales, expresión e interpretación de conductas sociales e incluso la generación de juicios morales, entendiéndose estos últimos como los actos mentales que afirman o niegan el valor moral frente a una situación o comportamiento (Kandel, 2000 citado por Fernández, 2009). Todas estas respuestas emocionales y las estructuras cerebrales asociadas se podrían considerar parte de lo que son los procesos cognitivos en el ser humano.

La corteza prefrontal (PFC, por sus siglas en inglés) está involucrada en las funciones cognitivas y ejecutivas en primates y roedores, incluida la memoria de trabajo, atención sostenida y flexibilidad cognitiva (Dalleyetal., 2004; Arnsten, 2009; Bariand Robbins, 2013), y es crítica para guiar el comportamiento en un mundo complejo y dinámico. Las funciones cognitivas asociadas con la PFC como la memoria de trabajo y la atención están fuertemente influenciadas por la liberación de las catecolaminas dopamina (DA) y norepinefrina (NE). Por otra parte, resultan de particular interés las fibras aferentes que surgen en el área tegmental ventral dopaminérgica (VTA) y el locus cerúleo noradrenérgico (LC) (Chandler et al., 2014). El VTA contiene neuronas



dopaminérgicas y no dopaminérgicas que proyectan directamente tanto a la PFC como al núcleo accumbens (Swanson, 1982; Lammel et al., 2008). Este sistema de proyección se ha relacionado con la función cognitiva normal y el comportamiento motivado, así como con desviaciones patológicas en estas operaciones, como esquizofrenia, trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH) y adicción (Goldman Rakic, 1994; Goldman Rakic y Selemon, 1997; Volkow et al., 2011, 2012).

Muchos trastornos neurocognitivos se complican con la exposición al estrés e involucran disfunción de la PFC (Arnsten, 2015). La exposición al estrés agudo e incontrolable aumenta la liberación de catecolaminas en la PFC, lo cual modifica la activación neuronal y afecta negativamente las capacidades cognitivas. La exposición al estrés incontrolable evoca rápidamente cambios químicos en el cerebro que deterioran las funciones cognitivas superiores mediadas por la PFC, al tiempo que fortalecen las reacciones cerebrales primitivas (Arnsten, 2015). Arnsten (2015) señaló que, este cambio del estado cerebral refractivo al reflexivo puede tener un valor de supervivencia cuando estamos en peligro, pero puede ser negativo cuando necesitamos habilidades cognitivas superiores para actuar de manera productiva. Se ha encontrado durante décadas que el estrés incontrolable está vinculado al desarrollo y exacerbación de trastornos psiquiátricos incluyendo la esquizofrenia y condiciones neurodegenerativas como la enfermedad de Alzheimer.

Uno de los instrumentos usado para medir el nivel de estrés percibido fue el desarrollado por Chun Chu y Choi (2005). Este instrumento toma como base la escala Mac Arthur establecida en 2001. El nivel de estrés percibido es medido tomando en consideración la experiencia del participante durante el mes anterior para la cual va a

indicar con qué frecuencia (de nunca a siempre) le han ocurrido las aseveraciones establecidas.

### **Variable Dependiente (VD) Percepción del Desempeño en el Trabajo**

**Definición y conceptualización.** Para entender el significado del término desempeño se hace necesario, en primer lugar, conocer su origen etimológico. En este caso, podemos exponer que es una palabra que deriva del latín, exactamente es fruto de la suma de tres componentes diferenciados de dicho idioma: el prefijo “des-”, que significa “de arriba hacia abajo”, el prefijo “in-”, que es sinónimo de “hacia dentro” y el sustantivo “pigno”, que puede traducirse como “prenda” (dechile.net, 2020). En este sentido, se podría ver el desempeño como la acción de “quitarse una prenda” y “realizar una labor” (dechile.net, 2020). El desempeño en el trabajo se puede definir, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Araujo y Guerra, 2007).

Stoner (1994) afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente a fin de alcanzar metas comunes, sujeto a reglas básicas establecidas (citado por Araujo y Guerra, 2007). Sobre la base de esta definición, se podría plantear que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas (Araujo y Guerra, 2007). Ligado al desempeño está el rendimiento, que se podría concretar en la idea general de que realizamos actividades y que como consecuencia de ello obtenemos un beneficio que podemos cuantificar o valorar, lo cual es uno de los elementos de la gerencia de desempeño (dechile.net, 2020).

**Percepción y desempeño.** Desde pequeños, los seres humanos son capaces de fijar su atención, es decir, de seleccionar algún aspecto del contexto que los rodea para percibirlo conscientemente (Fuenmayor y Villasmil, 2008). A medida que crece, el niño aprende a controlar su atención, elige la fracción de su entorno sobre la cual quiere hacerla recaer. En este orden de ideas, puede señalarse, como bien lo establece (Viramontes, 2000) que los procesos cognitivos básicos son aquellos que como la percepción, la atención y la memoria, se pueden producir sin la intervención consciente del sujeto y tienen una raíz biológica; no obstante, lo anterior no implica que el sujeto no pueda, ulteriormente, llegar a algún grado de control e intencionalidad en su realización (citado por Fuenmayor y Villasmil, 2008). Desde de la perspectiva de la Gestalt el todo es mucho más que la suma de sus partes (Leonardo Oviedo, s.f). Esto significa que cuando vemos, los elementos del campo perceptivo tienden a la estructuración, es decir, a organizarse en formas o totalidades.

La teoría de Vygotsky se basa principalmente en el aprendizaje sociocultural de cada individuo y por lo tanto en el medio en el cual se desarrolla (Martínez Estevan, s.f.). Considera el aprendizaje como uno de los mecanismos fundamentales del desarrollo en el cual la conexión existente entre el uso de instrumentos y el lenguaje afecta a varias funciones psicológicas, especialmente a la percepción, las operaciones sensorio-motrices y a la atención, siendo cada una de estas una parte integral de un sistema dinámico de conducta (Martínez Estevan, s.f.). La percepción es cómo se interpreta y se entiende la información que se ha recibido a través de los sentidos (Fuenmayor y Villasmil, 2008). Marina (1998) estableció que, la percepción implica “coger información y dar sentido”

(p. 110). Esto significa que la información no involucra sólo el acto de ver, leer, oír, sino también la comprensión e interpretación de relaciones (Fuenmayor & Villasmil, 2008).

La retroalimentación es fundamental para la gerencia del desempeño, ya que sirve de guía, motiva y refuerza los comportamientos efectivos y reduce o detiene los comportamientos ineficaces (London, 2003). En la retroalimentación hay dos partes involucradas: los que brindan y los que reciben la retroalimentación. Los que brindan retroalimentación pueden ser destructivos o hirientes intencionalmente o no (London, 2003). Además, pueden estar sesgados por factores no relacionados con el rendimiento real y, como resultado, transmitir información inútil. Los receptores de la retroalimentación pueden ser aprensivos acerca de ser evaluados, defensivos frente a la retroalimentación negativa, o aptos para ignorar la información que podría mejorar su desempeño (London, 2003).

Durante el proceso de planificación del desempeño, se deben haber establecido expectativas de comportamiento y resultados (Pulakos, 2004). El desempeño en ambas áreas debe ser discutido y la retroalimentación debe proporcionarse de manera continua durante todo el período de calificación. Además de proporcionar comentarios cada vez que se observa un rendimiento excepcional o ineficaz, también es muy valioso proporcionar comentarios periódicos sobre los logros y contribuciones del día a día (Pulakos, 2004). Desafortunadamente, esto no sucede en la medida en que debería ocurrir en las organizaciones porque muchos gerentes o supervisores no están capacitados para proporcionar comentarios. De hecho, los gerentes con frecuencia evitan proporcionar comentarios porque no saben cómo entregarlos de manera productiva de manera que se minimice la ofensiva de los empleados (Pulakos, 2004).

## **Trasfondo**

Un recorrido por la historia revela que la tendencia a la dilación ha desempeñado un claro papel en la experiencia humana desde la antigüedad. Sin embargo, no llegó a tener connotaciones verdaderamente negativas hasta mediados del siglo XVIII, con el advenimiento de la revolución industrial, momento en que adquirió el carácter moral peyorativo que tiene en la actualidad (Natividad Sáez, 2014). Ferrari (2010) encontró que, cuando hay más abundancia de cosas, es más probable que haya desorden. Cuanto más desorden hay, es más frecuente que se trate de un procrastinador crónico. El desorden lleva a postergar tareas y aumenta el estrés (Ferrari, 2010).

Ellis y Knaus (1977) caracterizaron la procrastinación como el resultado de tres causas básicas, que a menudo se superponen: autolimitación, baja tolerancia a la frustración y hostilidad. Estas causas son manifestaciones características de un estilo cognitivo que implica una visión distorsionada acerca de uno mismo, de los otros y del mundo (Steel, 2007; van Eeder, 2003). “Las autolimitaciones se refieren a como las personas se auto minusvaloran mediante pensamientos autocríticos y autoafirmaciones negativas y despectivas” (Natividad Sáez, 2014, 31). Es frecuente encontrar en la investigación una importante relación entre la dilación y la autolimitación (Steel, 2007; van Eerde, 2003).

“La baja tolerancia a la frustración surge cuando el sujeto reconoce que conseguir beneficios futuros implica trabajar duro en el presente y afrontar el sufrimiento actual que puede suponer, pero, sin embargo, asume la creencia distorsionada de que dicho sufrimiento es insoportable” (Natividad Sáez, 2014, p. 31). En relación con la procrastinación, existen paralelismos entre el concepto de baja tolerancia a la frustración

y la teoría conductual de la recompensa engañosa, según la cual existe una fuerte tendencia humana a gravitar hacia el placer del momento (Steel, 2007). La tercera causa básica de procrastinación es la hostilidad y se caracteriza como una manifestación emocional derivada de una reclamación irracional contra todos aquellos requerimientos relacionados con la tarea que se aplazó (Natividad Sáez, 2014). Steel (2007) realizó un meta-análisis a partir de investigaciones sobre procrastinación académica y pensamientos irracionales constatando la relación positiva entre ambos. Según este autor, la dilación supone dejar de hacer algo de manera irracional, cuestión vinculada a la neurobiología humana. Chun Chu y Choi (2005) propusieron que, la procrastinación activa es un fenómeno multifacético que incluye componentes cognitivos (decisión de posponer las cosas), afectivos (preferencia por la presión del tiempo), y de comportamientos (la realización de tareas en la fecha límite), así como los resultados físicos y satisfacción con ellos.

Natividad Sáez (2014) encontró que las dimensiones asociadas con las áreas de demoras de la procrastinación son buenos predictores del rendimiento académico reflejando una tendencia negativa o disminución en el desempeño. Los estudios de procrastinación, a nivel académico, de Natividad Sáez reflejaron que ninguno de los motivos para procrastinar se ha mostrado como un buen predictor. Chun Chu y Choi (2005) encontraron que tanto los no procrastinadores como los procrastinadores activos demostraron un desempeño académico positivo. Los autores concluyeron que, los procrastinadores pasivos mostraron niveles de estrés y depresión altos y bajos niveles de desempeño académico. Ingram (2007) estableció que la procrastinación y dilación asociada producen estrés.

Las razones para procrastinar pueden ser agrupadas en cinco categorías: atracción por la tarea, amor al trabajo, incertidumbres sobre la tarea, el miedo al fracaso y fallo en la tarea y el perfeccionismo (Garzón Umerenkova y Flores, 2017). Añaden estos autores que, cada una de estas razones definen distintos aspectos del constructo, que tienen consecuencias psicológicas diferentes, como es el caso de los niveles de estrés y ansiedad derivados del aplazamiento o la demora intencionada (Garzón Umerenkova y Flores, 2017). Awuni (2011) establece que perfeccionismo es la generación de expectativas poco realistas y rígidas sobre la realización de un trabajo y que la procrastinación probablemente contribuye al mantenimiento del mismo (citado por Garzón Umerenkova y Flores, 2017).

Las organizaciones dependen intrínsecamente de las formas particulares en que se desarrollan, ya que esas epistemologías proporcionan los conceptos, categorías, metáforas y gramáticas que sugieren las formas y medios de organizar, supervisar, dirigir y administrar las relaciones organizacionales con los empleados y la sociedad (Abel, 2005). Cuando los teóricos piensan en las organizaciones (y cuando las organizaciones piensan en sí mismas) como entidades que emplean adecuadamente el poder, lo hacen con el fin de dirigir, controlar y dominar para lograr los fines deseados de manera efectiva y económica. Ha avanzado los intereses organizacionales por el control y dominación de la sociedad y el individuo y si bien muchos señalan que aceptar tal orientación implica tratar con un "lado oscuro" de la existencia organizacional, la teoría convencional no ha sido especialmente exitosa al sugerir cómo se podría cumplir o evitar este aspecto negativo (Abel, 2005).

Aplicando lo antes mencionado podemos ver las acciones de la organización como un juego político en el cual los individuos son protagonistas del mismo. Según McMillan (1978) hay tres formas en la que se puede actuar políticamente en las organizaciones. El primero, como agente propio, en el cual la persona actúa representando sus propios intereses. Otro, como agente de grupo de interés, los cuales actúan representando el interés de un grupo particular dentro de la organización. Por último, como agente de la organización, donde la persona actúa representando y adelantando los intereses de la organización.

Natividad Sáez (2014) señaló que, “la mayoría de los estudios coinciden en que la procrastinación académica tiene importantes consecuencias afectivas y emocionales” (p. 206). Existen investigaciones que demuestran una asociación positiva entre la dilación y el estrés académico. Una de las técnicas para reducir el estrés en el lugar de trabajo es reducir la procrastinación entre los empleados.

Natividad Sáez (2014) realizó un estudio con 201 estudiantes de psicología de la Universidad de Valencia con el propósito de profundizar sobre la procrastinación en el ámbito académico y verificar sus interrelaciones con constructos como gestión del tiempo y estrés. Primeramente, su estudio reflejó que en las relaciones de las dimensiones de estrés (Escala CEAU) con las de procrastinación asociadas en áreas de demoras (Escala PASS), las más significativas corresponden a la dimensión de obligaciones académicas, reflejando que el mayor malestar psicológico derivado de las demoras académicas conlleva mayor estrés vinculado a deberes y compromisos académicos. Al evaluar la capacidad de la procrastinación de predecir estrés, los investigadores encontraron que la predicción de las “dimensiones” de problemas y deseo de reducir la ansiedad es directa,



mientras que, la relación es inversa (Natividad Sáez, 2014). Chun Chu y Choi (2005) realizaron un estudio con 230 estudiantes subgraduados de tres universidades canadienses con el propósito de determinar quiénes eran procrastinadores pasivos, procrastinadores activos y no procrastinadores y medir el efecto de ciertas actitudes y el desempeño. El estudio reveló que los procrastinadores activos (significativamente distintos a los procrastinadores tradicionales) y los no procrastinadores tienen bajos niveles de estrés y usaron tareas para afrontar la ansiedad asociada con el estrés.

### **Preguntas y Objetivos**

Uno de los objetivos de este estudio fue examinar el grado en el cual las conductas de procrastinación se diferencian en el nivel de estrés percibido y la percepción del desempeño en el trabajo en empleados dedicados a múltiples tareas de índole administrativas. Asociado con esta temática se contestó la siguiente pregunta: ¿cómo las conductas asociadas a la procrastinación se diferencian en el nivel de estrés percibido y la percepción del desempeño en el trabajo?

Una de las aportaciones de este estudio fue examinar las características psicométricas de la adaptación al español y aplicabilidad en el ámbito laboral de los modelos Decisional Procrastination (DPS) de L. Mann (1982) y Academic Procrastination State Inventory (APSI) de HC Schouwenburg (1995), según adaptados y establecidos por Chun Chu y Choi (2005). Estos modelos han sido usados a nivel académico para medir el grado o nivel de procrastinación en los estudiantes y personal docente en instituciones de enseñanza superior. Además, se examinó las características psicométricas de la adaptación al español y aplicación en el ámbito laboral de la Escala de Mac Arthur y Mac Arthur (2001) para medir el nivel de estrés percibido adaptada y

aplicada por Chun y Choi (2005). Se examinó las características psicométricas en el uso de la escala predeterminada de evaluación numérica diseñada por el Centro de Enseñanza Técnica y Superior (CETYS Universidad) de México para medir la percepción del desempeño en el trabajo.

De los datos socio demográficos presentados por los participantes se realizó un análisis estadístico descriptivo. La intención fue presentar las tendencias encontradas en los participantes en las conductas asociadas con la procrastinación. A nivel laboral es importante medir o considerar las tendencias asociadas con la procrastinación y sus conductas.

### **Justificación**

La justificación de este estudio está fundamentada en dos puntos básicos. En primer lugar, en la necesidad de indagar cuál es el impacto de la procrastinación en el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño en el trabajo, y qué relaciones mantiene con otros constructos relevantes en el ámbito laboral. Asociado con la procrastinación hay manifestaciones de un estilo cognitivo que implica una visión distorsionada de sí mismo, los demás y el mundo (Ferrari, 2010; Steel, 2007; van Eerde, 2003) Por otro lado, a nivel clínico, la procrastinación se ha asociado con síntomas físicos y de salud relacionados con estrés (Cohen et al., 1983). Todos estos aspectos constituyen focos de interés en esta investigación, cuyos resultados son una gran aportación no solo en el ámbito laboral sino en el aspecto clínico del escenario organizacional.

El segundo motivo que justificó este trabajo es la necesidad de contar con instrumentos útiles y con características psicométrica para la evaluación de la

procrastinación en el ámbito laboral. Pese a la relevancia e interés sobre este tema en las últimas décadas, la revisión de investigaciones previas constata la existencia limitada de herramientas válidas y fiables en español. En conformidad con los estudios previamente presentados, cabe la posibilidad de que, en el ámbito del trabajo hay una relación significativa entre las conductas de procrastinación con el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño. En la siguiente sección, se presentan las hipótesis sobre las diferencias entre los grupos asociados con la procrastinación, el método usado y resultados obtenidos en esta investigación.

### **Hipótesis**

Las hipótesis de este estudio se basaron en la suposición de que hay diferencias entre las conductas de la procrastinación en el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño en el trabajo. Para el desarrollo de este estudio he planteado las siguientes hipótesis generales:

**H1:** Existen diferencias estadísticamente significativas entre los tipos de procrastinadores en el nivel de estrés percibido en el trabajo.

**H2:** Existen diferencias estadísticamente significativas entre los tipos de procrastinadores y la manera en que perciben la efectividad de su desempeño en el trabajo.

Las hipótesis específicas se presentan en el discusión de los resultados obtenidos en este estudio.

## CAPÍTULO II: MÉTODOS

### **Diseño del estudio**

El enfoque de esta investigación es cuantitativo de alcance transversal y de comparación ex post-facto. En relación con este enfoque, Hernández Sampieri et al. (2010) afirmaron que: “la meta principal es la construcción y demostración de teorías (que explican y predicen)” (p. 6). Este estudio buscó conocer las diferencias entre los grupos asociados con la procrastinación (variable independiente) en el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño en el trabajo (variables dependientes). Este tipo de investigación permite observar y medir parámetros relacionados o no relacionados en las diferencias al comparar grupos luego de transcurrido un momento dado (Hernández Sampieri et al., 2010). A través de los instrumentos usados, se recolectó datos para medir variables o conceptos contenidos en las hipótesis.

### **Participantes**

Los participantes fueron seleccionados mediante muestreo no probabilístico, intencional y auto selectivo. Los incluidos en el estudio fueron adultos de 21 años o más con capacidad de consentir. Los participantes fueron empleados dedicados preferiblemente a tareas administrativas en la empresas, compañías u organizaciones para las que trabajan en Puerto Rico.

### **Instrumentos**

Los participantes fueron encuestados de manera presencial entregándole la hoja de consentimiento informado (la cual fue firmada) (Apéndice B) y un cuestionario titulado “*Encuesta de Empleado de Oficina*” (Apéndice A) el cual se compone de cuatro

partes. La parte A fue una sección de información socio demográfica compuesta de cinco (5) preguntas asociadas con el trabajo, género y preparación académica (Apéndice A, Parte A). Esta información es importante para obtener una visión clara de las características de la muestra estudiada. La información obtenida permitió comparar variables tales como sexo, preparación académica, tipo de empresa de trabajo, tipo de tarea realizada y antigüedad en el trabajo con las conductas de la procrastinación.

La parte B fue una sección compuesta de 22 reactivos para determinar el grado de procrastinación y examinar las conductas asociadas (Apéndice A, Parte B). Para examinar la procrastinación y medir el grado de esta en los participantes, se usó una escala de seis (6) reactivos, traducida al español y aplicada al ámbito laboral, desarrollada a partir de la combinación de las escalas de Decisional Procrastination (DPS) de L. Mann (1982) y Academic Procrastination State Inventory (APSI) de HC Schouwenburg (1995) (Chun Chu y Choi, 2005). La confiabilidad interna de Alfa de Cronbach fue igual a .82, conforme a estudios realizados por Chun Chu y Choi (2005). Esta escala estuvo enfocada en examinar como se da la procrastinación en el manejo de conflictos en situaciones de tomas de decisiones.

Para la distinción entre procrastinadores activos y pasivos, se usó una escala de 16 reactivos, traducida al español y aplicada al ámbito laboral, a partir de la desarrollada por Choi y Moran (2009) a estos efectos. La confiabilidad interna de Alfa de Cronbach fue igual a .83, conforme a estudios realizados por Choi y Moran (2009). Esta escala ayuda a tener una mejor comprensión del constructo de procrastinador activo examinado las conductas asociadas con el manejo del tiempo, logro de objetivos o metas y desempeño.

La parte C fue una sección compuesta de cuatro (4) reactivos para examinar el nivel de estrés percibido de los participantes (Apéndice A, Parte C). Se tradujo al español y se aplicó al ámbito laboral la Escala de Mac Arthur y Mac Arthur (2001). La confiabilidad de este instrumento fue de un alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) de .81, conforme a estudios realizados por Chun Chu y Choi (2005) quienes adaptaron esta escala. Esta escala estuvo enfocada en examinar el nivel de estrés percibido tomando en consideración la experiencia en un periodo de tiempo específico reciente.

La parte D era una sección compuesta de cuatro (4) reactivos para examinar la percepción sobre el nivel de desempeño de los participantes (Apéndice A, Parte D). Se adaptó, para fines de este estudio, una escala predeterminada de evaluación numérica que fue completada por los participantes en la que auto evaluaron el conocimiento, calidad del trabajo, planificación / organización y productividad en el desempeño de trabajo. Este instrumento fue diseñado por el Centro de Enseñanza Técnica y Superior (CETYS Universidad) de México para evaluar la efectividad en el desempeño del personal administrativo.

Para efectos de los cuestionario a ser contestado y evitar confusión entre los participantes se mantuvo una escala uniforme que iba desde para nada cierto con valor de uno (1) hasta muy cierto con valor de siete (7), según mostrado en el Apéndice A, Parte B. En el cuestionario mostrado en el Apéndice A, Parte C la escala uniforme que se estableció iba desde nunca con valor de uno (1) hasta siempre con valor de siete (7). En el caso de preguntas y aseveraciones con contestaciones invertidas se recodificaron en el análisis estadístico realizado.

Los instrumentos en inglés fueron traducidos al español por mi persona. Las traducciones fueron revisadas por dos especialistas en traducción del inglés al español. El contenido de los cuestionarios y las escalas usadas fueron revisadas por asistentes de investigación especialistas en instrumentos para evaluar constructos. Además, de esto, se realizaron estudios pilotos de los instrumentos del estudio con una muestra compuesta por 20 participantes diversos en términos de sexo, tipo de tarea que realizan, antigüedad en el trabajo y preparación académica para asegurar que entendían bien las preguntas o declaraciones y las escalas usadas. Como parte de estas revisiones se realizaron cambios en el contenido y las escalas del instrumento.

### **Procedimiento**

Se contactó y solicitó la participación de aquellas personas que querían libremente participar del estudio. Varias organizaciones fueron contactadas para participar. Para esto se coordinó la fecha y/o momento adecuado para que los empleados que aceptaron participar firmaran la hoja de consentimiento informado y completaran el cuestionario. Inicialmente se les entregó la hoja de consentimiento informado (Apéndice B) con copia de ésta y se aclararon dudas sobre el proceso. Para medir las variables del estudio (procrastinación, tipo de procrastinador, estrés y percepción del desempeño en el trabajo) en la muestra de participantes, se le invitó participar de una encuesta en la que contestaron un cuestionario titulado: *“Encuesta de Empleado de Oficina”* (Apéndice A). En el cuestionario se le solicitó que contesten las premisas establecidas tomando en consideración sus experiencias durante el mes anterior a la fecha en que está contestando el cuestionario. El tiempo estimado en leer y firmar la hoja de consentimiento y contestar el cuestionario fue de aproximadamente ocho (8) minutos.

**Información ofrecida a los participantes.** La información sobre el estudio se ofreció de manera escrita en versión impresa e incluía detalles sobre el protocolo de la investigación. Además de esto, la hoja de consentimiento informado incluía también información sobre dicho proceso. Como investigador principal ofrecí mis datos (correo electrónico y número telefónico) para aclarar cualquier duda que pudieran tener los participantes de la investigación. Estuve disponible para aclarar dudas y corroborar que el participante comprendiera las diferentes fases del proceso de investigación. Esto se llevó a cabo por medio de conversaciones presenciales individuales en espacios privados.

**Privacidad de los participantes.** La identidad del participante se protegió mediante un control numérico del cuestionario, el cual no tenía relación con su identidad. Nadie, con excepción del investigador y el Director del Trabajo de Disertación, tuvo acceso a los datos crudos o que puedan identificar directa o indirectamente a un participante, incluyendo los documentos relacionados al proceso de reclutamiento utilizados y la hoja de consentimiento. No se divulgó ningún tipo de información que pudiera identificar a los participantes u organización a la cual pertenecen. Para la protección de su privacidad los participantes fueron encuestados en espacios privados (salas de conferencias u oficinas).

## **Muestra**

Basado en un análisis de G\* Power considerando: un tamaño del efecto de 0.0625, probabilidad de error de 0.05 y poder (1-Beta) de 0.80 la muestra requerida para este estudio fue de 100 participantes (Field, 2009). En el estudio se encuestaron 126 personas (N = 126) activas como trabajadores dedicadas a múltiples tareas, preferiblemente administrativas, en Puerto Rico. En la muestra fueron encuestados 77



mujeres (61.1%) y 49 hombres (38.9%). De los encuestados, 29 trabajaban en empresas privadas (23%), 91 trabajaban en agencia o empresa pública (72.2%) y seis (6) se dedicaban a negocio propio (4.8%). De los participantes 88 de los 126 participantes trabajaban realizando tareas administrativas (69.4%). Y el resto (30.6%) no realizaban trabajos administrativos.

En términos de la antigüedad trabajando, 43 de los participantes estaban en el rango de uno a cinco (1 a 5) años (34.1%) y 21 de los que participaron estaban en rango de seis a diez (6 a 10) años (16.7%). Diez (10) participantes estaban en el rango de 11 a 15 años (7.9%), 12 de los 126 participantes estaban en el rango de 16 a 20 (9.5%) y 40 de los que participaron estaban en el rango de más de 20 años trabajando (31.7%). Los participantes fueron categorizados en procrastinadores pasivos, procrastinadores activos y no procrastinadores. Conforme a los resultados del estudio, 29 de los 126 participantes fueron categorizados procrastinadores pasivos (23%), 14 de los que participaron estaban en la categoría de procrastinadores activos (11.1%) y 83 de los participantes como no procrastinadores (65.9%).

### **Análisis estadísticos.**

Los grupos de la variable independiente de estudio fueron los no procrastinadores, procrastinadores activos y procrastinadores pasivos. Las variables dependientes fueron el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño en el trabajo. Para separar los no procrastinadores de los procrastinadores se categorizaron los participantes cuya puntuación media en la escala de procrastinación fue menos de cuatro (4) como no procrastinadores. Los de mayor e igual puntuación media de cuatro (4) los categorice como procrastinadores. Chun Chu y Choi (2005) usaron este tipo de categorización en sus

estudios de procrastinación. Luego de identificados los procrastinadores se categorizaron los mismos entre procrastinadores activos y pasivos. Chun Chu y Choi (2005), usando su escala, seleccionaron el cuatro punto treinta y tres (4.33) como punto de corte. Los participantes del estudio de Chun y Choi (2005) con una puntuación media menor eran categorizados como procrastinadores pasivos. Los de más e igual fueron categorizados como procrastinadores activos.

En las hipótesis están involucradas diferencias de los grupos de la variable independiente de procrastinación (no procrastinadores, procrastinadores activos y procrastinadores pasivos). Cada grupo se formó de acuerdo a cómo se categorizó cada participante, según los resultados de los instrumentos que midieron la procrastinación. Dado que se están comparando las diferencias de tres grupos distintos de la variable independiente de la procrastinación con dos variables dependientes como lo son nivel de estrés percibido y percepción del desempeño en el trabajo la prueba de ANOVA fue la más recomendable (Field, 2009). Para examinar todas las relaciones hipotéticas se utilizó ANOVA.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### Estadísticas descriptivas

En la Tabla uno (1) presento la distribución de los participantes en los tres grupos asociados a la procrastinación en términos si realizan o no trabajo administrativo. Como procrastinadores pasivos el 58.6 por ciento realizaban trabajos administrativos. En el grupo de procrastinadores activos el 85.7 por ciento realizaban trabajos administrativos. En los no procrastinadores un 71.1 por ciento estaban dedicados a tareas administrativas.

Tabla 1

*Datos estadísticos de los participantes en los grupos por si realiza o no trabajo administrativos.*

Grupos	Trabajo		Por ciento	
	Administrativo	Frecuencia	Por ciento	Acumulado
Procrastinadores Pasivos	Si	17	58.6	58.6
	No	12	41.4	100.0
	Total	29	100.0	
Procrastinadores Activos	Si	12	85.7	85.7
	No	2	14.3	100.0
	Total	14	100.0	
No Procrastinadores	Si	59	71.1	71.1
	No	24	28.9	100.0
	Total	83	100.0	

**Nota.** Información obtenida de los resultados del análisis de estadísticas descriptivas realizadas con SPSS a partir de la información socio demográficas reportada por los participantes.

En la Tabla dos (2) presento la distribución de los participantes entre los tres grupos asociados a la procrastinación en términos del tipo de empresa de trabajo. El 62.1 por ciento de los participantes categorizados como procrastinadores pasivos trabajaban en empresa privada. Un 78.6 por ciento de los participantes que pertenecían al grupo de procrastinadores activos laboraban en agencia o empresa pública. El 74.7 por ciento de los participantes que estaban categorizados como no procrastinadores trabajaban en agencia o empresa pública.

Tabla 2

*Datos estadísticos de los participantes en los grupos por tipo de empresa de trabajo.*

Grupos	Tipo de Empresa	Frecuencia	Por ciento	
			Por ciento	Acumulado
Procrastinadores Pasivos	Empresa Privada	9	31.0	31.0
	Agencia o Empresa Pública	18	62.1	93.1
	Negocio Propio	2	6.9	100.0
	Total	29	100.0	
Procrastinadores Activos	Empresa Privada	3	21.4	21.4
	Agencia o Empresa Pública	11	78.6	100.0
	Total	14	100.0	
No Procrastinadores	Empresa Privada	17	20.5	20.5
	Agencia o Empresa Pública	62	74.7	95.2
	Negocio Propio	4	4.8	100.0
	Total	83	100.0	

**Nota.** Información obtenida de los resultados del análisis de estadísticas descriptivas realizadas con SPSS a partir de la información socio demográfica reportada por los participantes.

La Tabla tres (3) presenta la distribución de los participantes en los tres grupos asociados a la procrastinación según el rango en la antigüedad en el trabajo. Como procrastinadores pasivos el 41.4 por ciento de los participantes pertenecen al rango de

más de 20 años. En el grupo de procrastinadores activos nueve (9) de los 126 participantes (64.3%) están en el rango de uno a cinco (1 a 5) años. Como no procrastinadores el 27.7 por ciento de los participantes están en el rango de uno a cinco (1 a 5) años y el 30.1 por ciento están en el rango de más de 20 años.

Tabla 3

*Datos estadísticos de los participantes en los grupos según su antigüedad en el trabajo.*

Grupos	Antigüedad en el Trabajo	Frecuencia	Por ciento	
			Por ciento	Acumulado
Procrastinadores Pasivos	1 a 5 años	11	37.9	37.9
	6 a 10 años	4	13.8	51.7
	16 a 20 años	2	6.9	58.6
	Más de 20 años	12	41.4	100.0
	Total	29	100.0	
Procrastinadores Activos	1 a 5 años	9	64.3	64.3
	6 a 10 años	1	7.1	71.4
	16 a 20 años	1	7.1	78.6
	Más de 20 años	3	21.4	100.0
	Total	14	100.0	
No Procrastinadores	1 a 5 años	23	27.7	27.7
	6 a 10 años	16	19.3	47.0
	11 a 15 años	10	12.0	59.0
	16 a 20 años	9	10.8	69.9
	Más de 20 años	25	30.1	100.0
	Total	83	100.0	

**Nota.** Información obtenida de los resultados del análisis de estadísticas descriptivas realizadas con SPSS a partir de la información socio demográfica reportada por los participantes.

La Tabla cuatro (4) presenta la distribución de los participantes entre los tres grupos asociados a la procrastinación en términos de sexo. Como procrastinadores pasivos el 55.2 por ciento de los participantes fueron hombres. En el grupo de

procrastinadores activos el 57.1 por ciento de los que participaron fueron mujeres. En los no procrastinadores el 67.5 por ciento de los participantes eran mujeres.

Tabla 4

*Datos estadísticos de los participantes en los grupos por sexo.*

Grupos	Sexo	Frecuencia	Por ciento	Por ciento Acumulado
Procrastinadores Pasivos	Hombre	16	55.2	55.2
	Mujer	13	44.8	100.0
	Total	29	100.0	
Procrastinadores Activos	Hombre	6	42.9	42.9
	Mujer	8	57.1	100.0
	Total	14	100.0	
No Procrastinadores	Hombre	27	32.5	32.5
	Mujer	56	67.5	100.0
	Total	83	100.0	

**Nota.** Información obtenida de los resultados del análisis de estadísticas descriptivas realizadas con SPSS a partir de la información socio demográfica reportada por los participantes.

La Tabla cinco (5) presenta la distribución de los participantes en los tres grupos asociados a la procrastinación según el grado de preparación académica. En el grupo de procrastinadores pasivos el 24.1 por ciento de los participantes habían completado escuela superior. De los categorizados como procrastinadores activos el 35.7 por ciento de los que participaron tenían un grado de maestría. En el grupo de los no procrastinadores, el 48.2 por ciento de los participantes tenían un bachillerato.

Tabla 5

*Datos estadísticos de los participantes en los grupos por preparación académica .*

Grupos	Preparación Académica	Frecuencia	Por ciento	Por ciento Acumulado
Procrastinadores Pasivos	Escuela superior	7	24.1	24.1
	Curso técnico	2	6.9	31.0
	Créditos universitarios	2	6.9	37.9
	Grado Asociado	6	20.7	58.6
	Bachillerato	8	27.6	86.2
	Maestría	3	10.3	96.6
	Doctorado	1	3.4	100.0
	Total	29	100.0	
Procrastinadores Activos	Créditos universitarios	3	21.4	21.4
	Grado asociado	1	7.1	28.6
	Bachillerato	4	28.6	57.1
	Maestría	5	35.7	92.9
	Doctorado	1	7.1	100.0
	Total	14	100.0	
No Procrastinadores	Escuela superior	7	8.4	8.4
	Curso técnico	7	8.4	16.9
	Créditos universitarios	5	6.0	22.9
	Grado asociado	11	13.3	36.1
	Bachillerato	40	48.2	84.3
	Maestría	9	10.8	95.2
	Doctorado	4	4.8	100.0
Total	83	100.0		

**Nota.** Información obtenida de los resultados del análisis de estadísticas descriptivas realizadas con SPSS a partir de la información socio demográfica reportada por los participantes.

## Estadísticas inferenciales

**Pruebas de normalidad de los datos asociados con variables dependientes.** La prueba Shapiro – Wilk realizada mostró normalidad para los grupos de procrastinadores pasivos y activos, según resultados ( $N < 30$ ,  $p > .05$ ), en los datos asociados con el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño. La prueba Kolmogórov-Smirnov realizada mostró normalidad para el grupo de no procrastinadores, según resultados ( $N > 30$ ,  $p < .05$ ), en los datos asociados con el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño (Tabla 6).

Tabla 6

*Normalidad de datos asociados con nivel de estrés percibido y percepción del desempeño.*

Variables	Grupos	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadística	df	Sig.	Estadística	df	Sig.
Nivel de Estrés Percibido	Procrastinadores Pasivos	.140	29	.155	.977	29	.757
	Procrastinadores Activos	.170	14	.200*	.941	14	.438
	No Procrastinadores	.158	83	.000	.936	83	.000
Percepción del Desempeño	Procrastinadores Pasivos	.137	29	.173	.947	29	.154
	Procrastinadores Activos	.195	14	.155	.966	14	.820
	No Procrastinadores	.134	83	.001	.929	83	.000

**Nota.** Información obtenida de pruebas de normalidad de datos para nivel de estrés percibido y percepción del desempeño realizadas en SPSS.

\*. Este es un límite inferior del verdadero significado.

a. Corrección de importancia de Lilliefors.

**Pruebas de homogeneidad de varianza entre los grupos.** La prueba Levene realizada mostró homogeneidad en las varianzas entre los grupos asociados a la procrastinación en el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño ( $p > 0.05$ ) (Tabla 7).



Tabla 7

*Homogeneidad de varianza entre los grupos en el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño.*

Variables Dependientes	Estadísticos De Centralidad	Estadística			
		Levene	df1	df2	Sig.
Nivel de Estrés Percibido	Basado en la media	1.319	2	123	.271
	Basado en la mediana	1.254	2	123	.289
	Basado en mediana y con df ajustado	1.254	2	113.954	.289
	Basado en la media recortada	1.344	2	123	.265
Percepción del Desempeño	Basado en la media	.391	2	123	.677
	Basado en la mediana	.184	2	123	.832
	Basado en mediana y con df ajustado	.184	2	117.336	.832
	Basado en la media recortada	.360	2	123	.699

**Nota.** Información obtenida de pruebas de homogeneidad de varianza entre los grupos para nivel de estrés percibido y percepción del desempeño realizadas en SPSS.

**Pruebas de tamaño de efecto entre sujetos.** La prueba de MANOVA para los tres (3) grupos (no procrastinadores, procrastinadores pasivos y procrastinadores activos) reveló un tamaño de efecto mediano (parcial  $\eta^2 = .104$ ) al diferenciar estos grupos en el nivel de estrés percibido. Esta prueba reveló un tamaño de efecto pequeño (parcial  $\eta^2 = .034$ ) al estos grupos ser diferenciados en la percepción del nivel de desempeño (Tabla 8).

Tabla 8

*Pruebas de efectos entre sujetos.*

Fuente	Variabes Dependientes	Tipo III Suma de cuadrados	df	Cuadrado Medio	F	Sig.	Partial $\eta^2$
Modelo Corregido	Nivel de Estrés	142.083 <sup>a</sup>	2	71.041	7.170	.001	.104
	Percepción del Desempeño	17.367 <sup>b</sup>	2	8.684	2.176	.118	.034
Interceptar	Nivel de Estrés	15431.494	1	15431.494	1557.556	.000	.927
	Percepción del Desempeño	12648.388	1	12648.388	3169.883	.000	.963
Procrastinador_7 a 22	Nivel de Estrés	142.083	2	71.041	7.170	.001	.104
	Percepción del Desempeño	17.367	2	8.684	2.176	.118	.034
Error	Nivel de Estrés	1218.624	123	9.908			
	Percepción del Desempeño	490.792	123	3.990			
Total	Nivel de Estrés	25583.000	126				
	Percepción del Desempeño	22378.000	126				
Total Corregido	Nivel de Estrés	1360.706	125				
	Percepción del Desempeño	508.159	125				

**Nota.** Información obtenida de las prueba MANOVA para los tres (3) grupos en el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño realizadas en SPSS

a. R al cuadrado = .067 (R al cuadrado ajustado = .052)

b. R al cuadrado = .034 (R al cuadrado ajustado = .018)

**Características psicosomáticas de los instrumentos.** El estudio tuvo como uno de sus objetivos examinar las características psicométricas de la adaptación al español y aplicabilidad en el ámbito laboral de los modelos Decisional Procrastination (DPS) de L. Mann (1982) y *Academic Procrastination State Inventory* (APSI) de HC Schouwenburg (1995) y de 16 reactivos desarrollados por Choi y Moran (2009) para examinar procrastinación. Se examinó las características psicométricas de la adaptación de la Escala de Mac Arthur y Mac Arthur (2001) para medir el nivel de estrés percibido y el uso de escala predeterminada de evaluación numérica diseñada por el Centro de Enseñanza Técnica y Superior (CETYS Universidad) de México para medir la percepción del desempeño en el trabajo. Al examinarse las características psicométricas de las escalas en los instrumentos usados, la confiabilidad de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) fue en: parte B (1 al 6) procrastinación de .77, parte B (7 al 22) pasivos vs activos de .71 y parte C estrés de .78 (Tabla 9). La confiabilidad de la escala predeterminada de evaluación numérica fue de un alfa ( $\alpha$ ) de Cronbach de .78 (Tabla 9). Los resultados de las pruebas de confiabilidad realizadas en este estudio demostraron que los instrumentos usados son adecuados para medir la variables asociadas a las hipótesis (Barraza Macías y Barraza Nevárez, 2018).

Tabla 9

*Confiabilidad de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) de los instrumentos.*

Estadísticas de Confiabilidad			
Escala	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach Basados en Reactivos	
		Estandarizados	N de Reactivos
Parte B Procrastinación	.775	.769	6
Parte B Pasivos vs Activos	.712	.719	16
Parte C Estrés	.778	.778	4
Parte D Percepción del Desempeño	.778	.776	4

**Nota:** Información obtenida de los resultados de la prueba de estadísticas de confiabilidad en SPSS para examinar características psicométricas de los instrumentos usados en el estudio.

**Análisis de Varianza (ANOVA) para los tres (3) grupos.** El estudio reveló que el promedio de las puntuaciones del nivel de estrés percibido en los grupos de no procrastinadores (M= 13.229) y procrastinadores activos (M= 13.643) fueron significativamente diferentes al grupo de procrastinadores pasivos (MM =15.793). El grupo de procrastinadores activos (M= 13.643) no difirió significativamente del grupo de no procrastinadores (M= 13.229) (Tabla 10). Los resultados mostraron que el promedio de las puntuaciones del percepción del desempeño en el grupo de no procrastinadores (M= 13.410) fue significativamente diferentes al grupo de procrastinadores pasivos (M =12.931). El grupo de procrastinadores pasivos (M= 12.931) no difirió significativamente del grupo de procrastinadores activos (M= 12.286) (Tabla 10).

Tabla 10

*Diferencias de los grupos en nivel de estrés percibido y percepción del desempeño.*  
Estimados

Variables	Grupos	Media	Intervalo de confianza de 95%	
			Límite Inferior	Límite Superior
Nivel de Estrés	Procrastinadores Pasivos	15.793	14.636	16.950
	Procrastinadores Activos	13.643	11.978	15.308
	No Procrastinadores	13.229	12.545	13.913
Percepción del Desempeño	Procrastinadores Pasivos	12.931	12.197	13.665
	Procrastinadores Activos	12.286	11.229	13.342
	No Procrastinadores	13.410	12.976	13.844

Comparaciones por pares

Variables	(I) Grupos	(J) Grupos	Diferencia Media (I-J)	Sig. <sup>b</sup>	Intervalo de Confianza de 95% para la Diferencia. <sup>b</sup>	
					Límite Inferior	Límite Superior
Nivel de Estrés	Procrastinadores Pasivos	Procrastinadores Activos	2.150	.114	-.336	4.637
		No Procrastinadores	2.564*	.001	.916	4.212
	Procrastinadores Activos	Procrastinadores Pasivos	-2.150	.114	-4.637	.336
		No Procrastinadores	.414	1.000	-1.793	2.621
	No Procrastinadores	Procrastinador Pasivo	-2.564*	.001	-4.212	-.916
		Procrastinador Activo	-.414	1.000	-2.621	1.793
Percepción del Desempeño	Procrastinadores Pasivos	Procrastinador Activo	.645	.968	-.933	2.223
		No Procrastinador	-.479	.807	-1.524	.567
	Procrastinadores Activos	Procrastinador Pasivo	-.645	.968	-2.223	.933
		No Procrastinador	-1.124	.161	-2.525	.277
	No Procrastinadores	Procrastinador Pasivo	.479	.807	-.567	1.524
		Procrastinador Activo	1.124	.161	-.277	2.525

**Nota.** Información obtenida de los resultados de la prueba de ANOVA para los 3 grupos para determinar diferencias en el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño realizadas en SPSS.

Basado en medias marginales estimadas

\*. La diferencia media es significativa en el nivel .05.

b. Ajuste para comparaciones múltiples: Bonferroni.

**Correlación entre variables dependientes.** Para examinar la correlación entre el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño se realizó una prueba t de medidas repetidas. Los resultados de la prueba revelaron que existen diferencias entre el nivel de estrés percibido ( $M=13.87$ ,  $SD=3.299$ ) y percepción del desempeño ( $M=13.17$ ,  $SD=2.016$ ),  $t(125)= 1.840$ ,  $p < .05$ . La variable dependiente de nivel de estrés percibido es diferente a la de percepción del desempeño,  $p < .05$  (Tabla 11).

Tabla 11

*Resultados de correlación entre nivel de estrés percibido y percepción del desempeño.*

Estadísticos de muestras relacionadas									
Variables Dependientes		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media				
Par 1	Nivel de Estrés Percibido &	13.87	126	3.299	.294				
	Percepción del Desempeño	13.17	126	2.016	.180				
Correlaciones de muestras relacionadas									
Variables Dependientes		N	Correlación	Sig.					
Par 1	Nivel de Estrés Percibido &	126	-.210	.018					
	Percepción del Desempeño								
Prueba de muestras relacionadas									
Variables Dependientes		Diferencias relacionadas							
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia		t	df	Sig.
Par 1	Nivel de Estrés Percibido -	.690	4.213	.375	-.052	1.433	1.840	125	.034
	Percepción del Desempeño								

**Nota.** Información obtenida de pruebas t de medidas repetidas para nivel de estrés percibido y percepción del desempeño realizadas en SPSS.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

### Análisis

Este estudio utilizó las pruebas de Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov para contrastar la normalidad del conjunto de datos de los grupos asociados con la procrastinación en el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño en el trabajo, conforme al tamaño de los grupos asociados a la procrastinación (Field, 2009). Los resultados de las pruebas demostraron que los datos asociados con el nivel de estrés percibido y percepción del desempeño se distribuyen de manera consistente con una distribución normal (Field, 2009). Los resultados de las pruebas de Kolmogórov-Smirnov evidencian que los datos del grupo de los no procrastinadores contrastan, ya que las observaciones asociadas proceden de una distribución especificada. Estas pruebas confirman que los datos de referencia usados fueron la base para la prueba de las hipótesis de este estudio.

La prueba de homogeneidad de varianzas, también conocida como supuesto de homocedasticidad, considera que la varianza es constante (no varía) en los diferentes niveles de un factor, es decir, entre diferentes grupos (Field, 2009). Existen diferentes pruebas que permiten evaluar la distribución de la varianza. Todas estas consideran como hipótesis nula que la varianza es igual entre los grupos y como hipótesis alternativa que no lo es. En esta investigación se usó la prueba Levene para evaluar la homogeneidad de varianzas entre los grupos asociados con la procrastinación. Se caracteriza, además de poder comparar dos (2) ó más poblaciones, por permitir elegir entre diferentes estadísticos de centralidad: mediana (por defecto), media, media recortada y otros (Field,

2009). Los resultados de las pruebas realizadas demostraron que las varianzas son constante (no varían) entre los grupos asociados con la procrastinación, conforme a los estadísticos de centralidad presentados.

Las hipótesis específicas relacionadas con el nivel de estrés percibido en el trabajo fueron las siguientes:

**H1a:** Los no procrastinadores y los procrastinadores activos van a mostrar bajos niveles de estrés percibido en el trabajo.

**H1b:** Los procrastinadores pasivos van a mostrar altos niveles de estrés percibido en el trabajo.

Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian la existencia de una diferencia significativa entre las conductas asociadas a la procrastinación y los niveles de estrés percibido en los participantes trabajadores dedicados a múltiples tareas, de los cuales una mayoría realizan tareas administrativas. Al hacer todas las comparaciones, en el nivel de estrés percibido, mediante el método Bonferroni en SPSS, solo resultó significativo la del grupo de procrastinadores pasivos en comparación a los no procrastinadores ( $p < .05$ ). A manera de síntesis, en la Figura 1 se ilustran las diferencias entre las conductas asociadas con la procrastinación en el nivel de estrés percibido. Conforme a la primera parte de la hipótesis establecida, los no procrastinadores y los procrastinadores activos mostraron niveles de estrés percibido en el trabajo no significativamente diferentes. El estudio reveló lo planteado por la segunda parte de la hipótesis en el que los procrastinadores pasivos mostraron niveles de estrés percibido a los no procrastinadores en el trabajo.

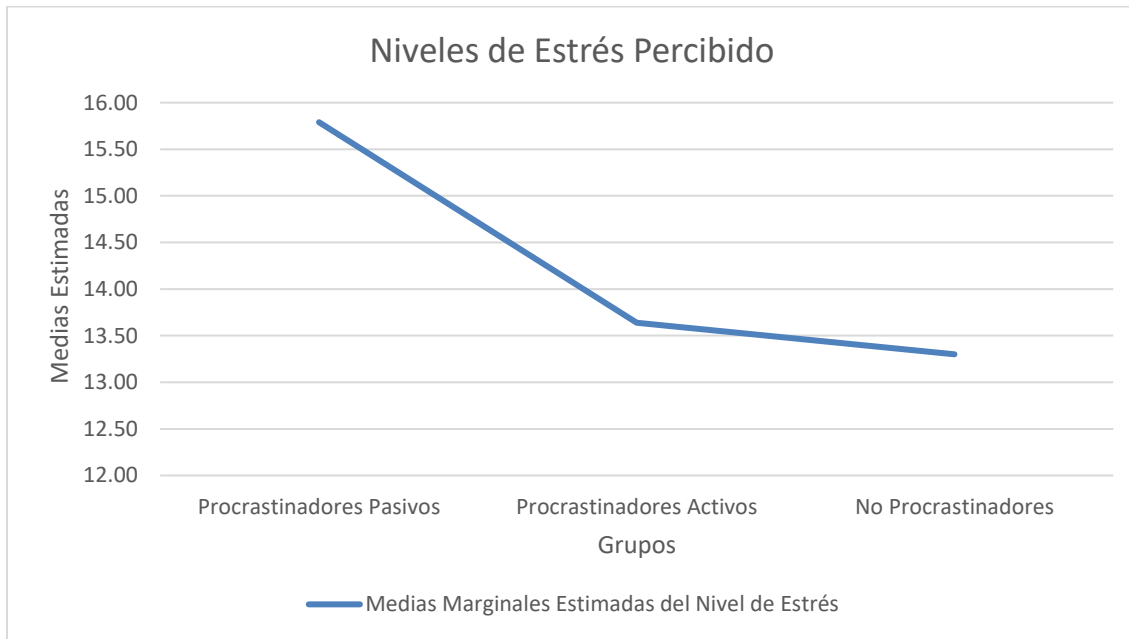
Estos resultados concuerdan con los que se identifican comúnmente en la literatura, y con la hipótesis de este estudio. Esto fue evidenciado por estudios realizados



(Natividad Sáez, 2014; Chun Chu y Choi, 2005) a nivel académico encontrando que hay una relación entre la procrastinación y los niveles de estrés. Ferrari et al. (1995) examinaron a más de 1500 estudiantes universitarios y encontraron que el 19 por ciento de los estudiantes de primer año, el 22 por ciento de los estudiantes de segundo año, el 27 por ciento de los estudiantes de tercer año y el 31 por ciento de los estudiantes de último año indicaron que la procrastinación era una fuente importante de estrés personal. Ferrari (2019), en uno de sus últimos trabajos, que fue publicado en la revista *Current Psychology*, demostró que los procrastinadores crónicos son los que menos enfrentan el problema del desorden en sus hogares. Van dejando de organizar sus cosas hasta que la situación los desborda, y el hogar se vuelve un caos, una situación que interfiere en la calidad de sus vidas. Ferrari (2019), conforme a sus trabajos y estudios afirma que, “el desorden lleva a postergar tareas y aumenta el estrés” (p. 2). Este autor afirma que, “el desorden tiene su impacto negativo, incluso puede inducir una respuesta fisiológica, como aumentar los niveles de la hormona cortisol que se libera como respuesta al estrés” (7).

Figura 1

*Gráfico de los niveles de estrés percibido en las conductas asociadas con la procrastinación.*



**Nota:** Información obtenida de los resultados de la prueba de ANOVA para los 3 grupos para examinar diferencias en el nivel de estrés percibido.

Las hipótesis específicas relacionadas con la percepción del desempeño en el trabajo fueron las siguientes:

**H2a:** Los no procrastinadores y los procrastinadores activos van a mostrar una percepción de altos niveles en la efectividad de su desempeño en el trabajo.

**H2b:** Los procrastinadores pasivos van a mostrar una percepción de bajos niveles en la efectividad de su desempeño.

Los resultados demostraron que existen diferencias no significativas entre los procrastinadores pasivos y activos respecto a la percepción del nivel de desempeño en los participantes trabajadores dedicados a múltiples tareas de los cuales una mayoría realizan tareas administrativas. Al hacer todas las comparaciones, en la percepción del

desempeño, mediante el método Bonferroni en SPSS, no se encontraron diferencias significativas entre los grupos. En la Figura 2 se ilustra las diferencias entre las conductas asociadas con la procrastinación en la percepción del desempeño en el trabajo. Aunque la diferencia no fue significativa, se identificó que los procrastinadores pasivos reportaron una percepción de desempeño mayor, en comparación con los procrastinadores activos la cual fue menor. Conforme a la primera parte de la hipótesis establecida los no procrastinadores mostraron una percepción mayor en la efectividad de su desempeño en el trabajo.

Estos resultados son parcialmente contrarios a los que se identifican comúnmente en la literatura y a la hipótesis de este estudio. Natividad Sáez (2014) en sus estudios con estudiantes universitarios encontró que la procrastinación crea un “malestar psicológico” el cual afecta los deseos de continuar con la carga académica y de trabajo. Ferrari y Díaz Morales (2007) realizaron un estudio con dos (2) muestras de estudiantes universitarios, de los cuales una muestra de 233 estudiantes quienes completaron auto-informes que medían procrastinación crónica y variables de auto-concepto y la otra muestra, compuesta por 210 estudiantes, completó auto-informes que medían las variables de auto-presentación. El estudio reveló que la procrastinación se relaciona significativamente con el auto-concepto de una persona que se siente dominada por los asuntos relacionados con la ejecución de tareas, y con estrategias de auto-presentación que reflejan una persona que constantemente justifica los retrasos en las tareas y necesita la aprobación de los demás.

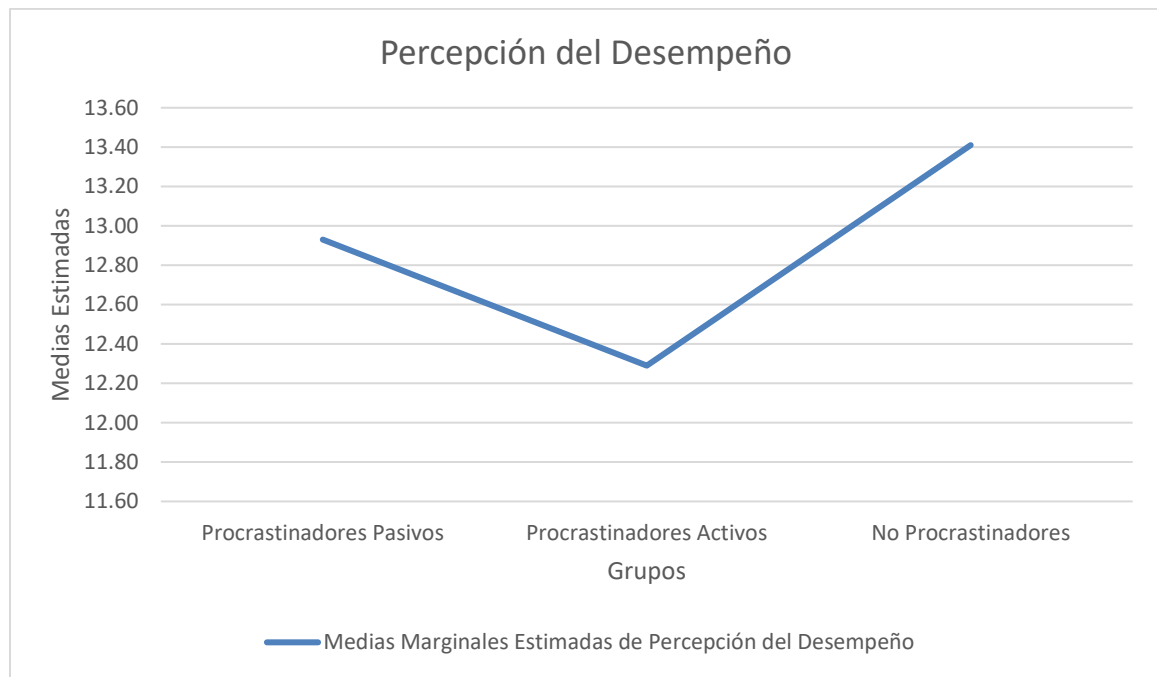
La procrastinación crónica se relaciona con una serie de rasgos, que incluyen: baja autoconfianza y autoestima y alta depresión, neurosis, autoconciencia, ansiedad

social, olvido, desorganización, no competitividad, impulsividad disfuncional, rigidez conductual y falta de energía (Beswick, Rothblum y Mann, 1988; Ferrari, 2004; Ferrari et al., 1995; Lay, 1986; Senecal, Koestner y Vallerand, 1995). Las personas que reportan procrastinaciones frecuentes se involucran en comportamientos de auto sabotaje (Ferrari y Tice, 2000), creación de excusas fraudulentas (Ferrari, 1993), falta de autorregulación de sus habilidades de rendimiento en plazos limitados (Ferrari, 2001), y atribuyen la tarea retrasos a factores distintos de su propio desempeño (Ferrari et al., 1995). Aunque se han identificado diferentes motivos para la procrastinación (Ferrari y Díaz Morales, 2007), el temor al fracaso puede ser un motivo principal (Solomon y Rothblum, 1984), y las personas informan que demoran más en tareas que perciben como desagradables, aburridas o difíciles (Milgram et al., 1993) (citados por Ferrari y Díaz Morales, 2007).

Uno de los focos de interés en el estudio del perfeccionismo es el papel que tiene los estándares perfeccionistas en la procrastinación (Ferrari et al., 1995). Ferrari et al. (1995) afirmaron que, una de las posturas sobre la naturaleza de la procrastinación es que dicha conducta se deriva de un comportamiento de establecimiento de normas altamente excesivas. Varios autores han sugerido que existe un vínculo entre la procrastinación y el perfeccionismo (Burka y Yuen, 1983; Hamachek, 1978; Missildine, 1963 según citados por Ferrari et al., 1995), y los problemas de personalidad, como el trastorno obsesivo-compulsivo, que concurren en el perfeccionismo y la procrastinación (American Asociación de Psiquiatría, 1987 según citados por Ferrari et al., 1995).

Figura 2

*Gráfico de la percepción del desempeño en las conductas asociadas con la procrastinación.*



**Nota:** Información obtenida de los resultados de la prueba de ANOVA para los 3 grupos para examinar diferencias en la percepción del desempeño.

En el estudio se observó que existen diferencias estadísticamente significativas con un tamaño de efecto mediano (parcial  $\eta^2 = .104$ ), entre los no procrastinadores, los procrastinadores activos y pasivos en el nivel de estrés percibido. La prueba de ANOVA de una cola reveló que los no procrastinadores reflejaron niveles de estrés percibido significativamente menores ( $M = 13.23$ ,  $p < .05$ ). De igual forma, la diferencia entre los procrastinadores pasivos y los activos ( $M = 13.229$ ) se aproximó a la significancia estadística ( $p < .057$ ). Existe una diferencia, no significativa con un tamaño de efecto pequeño (parcial  $\eta^2 = .019$ ), entre los no procrastinadores, los procrastinadores activos y procrastinadores pasivos con su percepción del nivel de desempeño. La Prueba de ANOVA de una cola reveló que la diferencia en la percepción del nivel de desempeño

entre los no procrastinadores, los procrastinadores pasivos y los activos, se aproxima a la significancia estadística ( $p = .059$ ).

Uno de los objetivos de este estudio fue presentar tendencias encontradas en los participantes relacionadas con la procrastinación. A pesar de que los participantes dedicados a tareas administrativas tenían un alto por ciento en los tres grupos, se notó que la mayor tendencia encontrada fue como procrastinadores activos, mientras que los que no realizaban tareas administrativas tendían a ser procrastinadores pasivos. Estos resultados son, en cierto modo, contrario a los que se identifican comúnmente en la literatura. En los empleados que realizan tareas administrativas es donde más se da el fenómeno de la procrastinación por el tipo de trabajo que realizan (Steel, 2007). En un estudio realizado con personal docente y administrativo en dos organizaciones educativas del Callao en Lima Perú en la que participaron 134 trabajadores se encontró que la mayor parte de los participantes reportaron que procrastinan en su centro de trabajo (Salazar y Geraldine, 2017). El 42.5 por ciento de los encuestados reportaron un nivel “muy alto” de procrastinación y el 24.6 por ciento en el nivel “alto” (Salazar y Geraldine, 2017).

Sobre el tipo de empresa los participantes que trabajaron en empresas privadas tendieron a ser más procrastinadores pasivos (31%) y los que laboraron en agencias o empresas públicas tendieron a ser procrastinadores activos (78.6%). Los que trabajaron en negocio propio tendieron a ser no procrastinadores (67%). En términos generales, se observó que los participantes que trabajaron en empresas o agencias publica tenían la mayor tendencia como procrastinadores activos. Ante los pocos estudios con la procrastinación a nivel laboral, los realizados están enfocados en la relación entre la procrastinación con sexo, edad, educación, estatus civil y origen nacional (Steel y Ferrari,

2013). Este estudio es de los pocos en que se examina la tendencia de las conductas de la procrastinación en los tipos de empresas a nivel laboral.

Conforme al análisis realizado se encontró que, a mayor antigüedad en el trabajo la tendencia es a procrastinar de manera activa o pasiva. De lo poco que se ha estudiado de la procrastinación a nivel laboral los estudios están enfocados en la edad y no se han visto estudios que examinen la relación de la procrastinación con la antigüedad en el trabajo. Sobre la relación de la procrastinación con la edad se han realizado varios estudios. Steel (2007), tomando como base 16 estudios y meta-análisis realizados, demostró que hay una fuerte relación negativa entre la edad y la procrastinación después de corregir la restricción de rango. Ferrari (2019) realizó un estudio utilizando una escala de la calidad de vida relacionada con el desorden desarrollada por Catherine Roster de la Universidad de Nuevo México. Para esto, encuestó tres grupos formados por las edades de: menos de 20 años, entre 20 y 30 y mayores de 40 años. En el estudio se encontró que en los tres grupos hay una asociación significativa entre los problemas de procrastinación y el desorden, en la cual la frustración con el desorden tiende a crecer con la edad.

Steel y Ferrari (2013) entre 2007 y 2010 realizaron un estudio epidemiológico, para examinar las características de los procrastinadores prototípicos usando una estrategia de muestreo por Internet, encuestando a 16,413 adultos de habla inglesa. Dicho estudio examinó específicamente variables como sexo, edad, estado civil, tamaño de la familia, educación, ubicación de la comunidad y origen nacional. En términos de edad los resultados del estudio revelaron que los adultos mayores pueden tener más autocontrol en comparación con los más jóvenes cuya tendencia es a postergar. Viendo la antigüedad en el trabajo de manera lineal y paralela con la edad se podría decir que la tendencia

encontrada en este estudio, en cierto modo, va acorde con los resultados de los estudios realizados, en los cuales se encontraron que hay una relación entre la edad y la procrastinación.

En cuanto a sexo, el estudio reveló que los participantes hombres presentaron la mayor tendencia en las conductas procrastinadoras, en especial como procrastinadores pasivos. Estudios han revelado que la conexión entre el sexo y la procrastinación está bien establecida (Steel y Ferrari, 2013). Los hombres tienden a tener niveles más altos de impulsividad (Strüber, Lück y Roth, 2008) y niveles más bajos de autocontrol (Higgins y Tewksbury, 2006), ambos determinantes claves de la procrastinación (citados por Steel y Ferrari, 2013). Steel (2007) investigó esta relación de los hombres con la procrastinación a través de estudios y meta-análisis que confirmaron la tendencia de los hombres a procrastinar. Steel y Ferrari (2013) en su estudio epidemiológico encontraron que los hombres procrastinan más que las mujeres. La tendencia encontrada en este estudio, en cuanto a la relación de sexo con las conductas de procrastinación, van acorde con los resultados de estudios realizados, en los cuales se encontraron que hay la posibilidad de los hombres a procrastinar.

En términos de grado académico, el estudio reveló que los participantes con grados académicos de escuela superior tienen la mayor tendencia a procrastinar de manera pasiva, mientras que los participantes con grado de bachillerato tuvieron la tendencia de ser no procrastinadores. Steel (2007) en su meta – análisis encontró que hay una correlación entre el rendimiento académico y la procrastinación similar a la que tiene el conocimiento con el grado académico, en la cual a menos rendimiento académico mayor es la acción a procrastinar. Ferrari, et al. (2009), utilizando una muestra de Turcos



adultos, encontraron que aquellos participantes con niveles más altos de educación reportaron menos procrastinación. Steel y Ferrari (2013) en su estudio epidemiológico encontraron que la educación se correlacionó con la procrastinación en  $- .10$  ( $p < .0001$ ), cayendo a  $- .08$  después de controlada por la edad revelando que a mayor grado académico menor es la acción a procrastinar, lo cual tiene un efecto inverso con la edad. Estos autores en sus investigaciones encontraron que en la procrastinación media la relación de la educación con el sexo. Actualmente, las mujeres obtienen la mayoría de los títulos universitarios y tienen muchas más probabilidades de graduarse (Goldin et al., 2006; Heckman y LaFontaine, 2010; Janosz et al., 2008 según citados por Steel y Ferrari, 2013). Las tendencias encontradas en este estudio van acorde con los resultados de las investigaciones realizadas sobre la relación entre el nivel de educación y procrastinación, los cuales revelaron que a mayor grado académico menor es la acción a procrastinar.

### **Limitaciones y oportunidades**

A nivel del desempeño este estudio es uno de percepción, en el cual está bien marcada la subjetividad. En los estudios realizados (Natividad Sáez, 2014; Chun Chu y Choi, 2005) se evaluó el desempeño viendo los récords académicos de los estudiantes encuestados y se encontró que, el desempeño de los procrastinadores activos fue alto y casi parecido a los no procrastinadores, mientras que el de los procrastinadores pasivos fue bajo. Estudios realizados (Natividad Sáez, 2014; Ferrari et al., 1995; Ferrari y Díaz Morales, 2007; Steel, 2007) encontraron que los procrastinadores activos están enfocados en lograr la tarea en el tiempo requerido sin darle mucha importancia a los procesos asociados a la misma. Otros estudios han resaltado el estrecho vínculo conceptual entre la procrastinación y los estándares evaluativos elevados e ilustran los graves problemas en

el funcionamiento diario que pueden acompañar el perfeccionismo como parte de la procrastinación (Ferrari et al., 1995). Estudios futuros podrían considerar la posibilidad de evaluar la percepción del desempeño viendo el tiempo y carga en la realización de las tareas en el rendimiento requerido y su logro.

Es importante señalar que, en las investigaciones realizadas (Chun Chu y Choi, 2005; Choi y Moran, 2009) encontraron que no hay una diferencia significativa entre los no procrastinadores y procrastinadores activos. Sin embargo, en esa estrecha línea que hace distintas estas conductas, podemos encontrar que lo que diferencia al procrastinador activo del no procrastinador es la creatividad que se da en el activo. Aunque no es el propósito de este estudio examinar la diferencia entre los no procrastinadores y los procrastinadores activos, sería recomendable realizar un estudio en el que se evalúe a profundidad los procesos cognitivos en estas conductas. Otras de las posibilidades de estudiar la procrastinación es establecer una base sólida que permita plantear proyectos de intervención capaces de mitigar las consecuencias negativas de las demoras en el trabajo.

Es necesario establecer proyectos de intervención que ayuden a amortiguar los efectos nocivos de la procrastinación. González y Sánchez (2005) realizaron un estudio en el cual se vio el “engagement” como un mediador que puede ayudar a amortiguar los efectos de la procrastinación. El estudio reveló que, las variables procrastinación académica y “engagement” se relacionan de manera inversa y moderada. En el estudio se resaltó que, algunas variables correlacionan de forma elevada tanto con la procrastinación académica como con el “engagement”, pero en sentido opuesto. Variables como: la persistencia, la percepción de buena preparación para los exámenes, el factor de

autorregulación eficiente y dos variables del estado previo a exámenes, desinterés y estado de ánimo positivo, mostraron una relación potente e inversa con los constructos de procrastinación académica y “engagement” (González y Sánchez, 2005).

Chun Chu y Choi (2005) establecieron, a través de sus estudios que, los no procrastinadores y los procrastinadores tradicionales presentan unos perfiles con los cuales hay que ser cautelosos por sus similitudes. Una de las limitaciones en este tipo de investigación es que, por lo general, son subjetivos, pues se trata de cuestiones que se circunscriben en un momento y lugar determinado cuando se realiza el trabajo de investigación. Estas percepciones de parte de los empleados y del investigador se dan en un momento determinado, por lo que los resultados que se obtengan no deben ser generalizados a la realidad de la organización que se está investigando y ambiente específico de ésta, como es el caso de los empleados dedicados a tareas administrativas. Lo que queremos hacer es una aportación en este campo del conocimiento que ayude a comprender y analizar el estado actual de la temática abordada.

¿Qué implicaciones se pueden ver en las tendencias encontradas en este estudio?

Primeramente, ante las conductas asociadas con la procrastinación encontradas en los rangos de antigüedad en el trabajo se podría considerar la posibilidad de realizar estudios enfocados en ver los posibles causales de estos comportamientos, ya que no se ha podido encontrar estudios relacionados. Sería recomendable examinar por qué en el rango de uno a cinco (1 a 5) años de antigüedad en el trabajo se encontraron tendencias marcadas como: procrastinadores pasivos (37.9%), procrastinadores activos (64.9%) y no procrastinadores (27.7%). De igual manera, en el tipo de empresa no se ha podido encontrar estudios que presenten las conductas de la procrastinación que podrían estar

asociadas. Ante esto se podría considerar la posibilidad de realizar estudios que se pueda examinar las razones que expliquen por qué la conducta de procrastinador pasivo se pudo encontrar en: empresas privadas (31%), empresas o agencias públicas (62.1%) y negocio propio (6.9%).

## **Conclusión**

“Existen pocos estudios respecto a la variable procrastinación dentro del ambiente laboral puesto, que la mayor parte de las investigaciones han sido orientadas al ámbito académico” (Salazar y Geraldine, 2017, p. 52). La procrastinación se considera como un comportamiento de autoliquidación que conduce a pérdida de tiempo, rendimiento deficiente y aumento del estrés (Beheshtifar et al., 2011). La procrastinación puede tener diferentes efectos en la efectividad organizacional e individual. Ante los pocos estudios realizados de los trabajadores categorizados procrastinadores pasivos se puede tener una comprensión equivocada, los cuales podrían ser vistos como un mal organizacional y social.

En términos generales, la procrastinación podría ser vista como un fenómeno que se caracteriza por el manejo inadecuado del tiempo, miedo a las tareas y temor de enfrentar la realidad que podría ser un mal individual como de la organización. Esto guarda relación con la manera en que se ve desde la perspectiva de los procesos cognoscitivos como el manejo inadecuado del tiempo, por los temores al realizar las tareas, que puede tener su explicación en el modelo conductual con la retroalimentación de las conductas de postergación. Las razones para procrastinar pueden ser agrupadas en cinco categorías: atracción por la tarea, amor al trabajo, incertidumbres sobre la tarea, el miedo al fracaso y fallo en la tarea y el perfeccionismo en lo que se ve un postergar ante

el miedo de afrontar las tareas lo cual puede llevar a estrés. Conforme a estudios realizados, el “engagement” puede ser un mediador que puede ayudar amortiguar los efectos de la procrastinación, ya que las investigaciones revelaron que hay una relación inversa entre el “engagement” con la procrastinación y con constructos relacionados con la acción de postergar como el manejo inadecuado del tiempo y perfeccionismo (González y Sánchez, 2005).

El fenómeno de la procrastinación puede, de alguna manera, generar una sobrecarga emocional por la acumulación de tareas en la que se podría dar un estrés de altos niveles. El estrés se puede ver como una cantidad desmedida de deseos que puede llevar a un estado de esclavitud en la que puede conducir a la persona a una acracia que lo obliga hacer cosas en contra de su voluntad. Conforme a los procesos cognoscitivos el estrés puede deteriorar las funciones cognitivas en la que puede crear un efecto negativo en la capacidad productiva de las personas, lo cual lo puede llevar a una esclavitud que muy probablemente no pueda controlar. Ante esta situación los modelos de salud ocupacional, como estrés y coping y COR, pueden ayudar con la utilización adecuada de sus recursos para afrontar el estrés y sus efectos.

El estrés presente de manera aguda podría afectar de manera adversa los procesos cognitivos afectando la productividad. El desempeño puede guardar una relación con el estrés, ya que el miedo al enfrentar la realidad y la sobrecarga emocional puede llevar, al afectado, en un estado de depresión que podría afectar su productividad. El “lado oscuro” del control y dominio de las organizaciones puede crear un efecto negativo con posibles tendencias de altos niveles de estrés y una posible respuesta de bajo rendimiento de parte de los empleados. La gerencia de desempeño puede jugar un papel importante, en los

métodos de evaluación de los empleados, ayudando a identificar situaciones particulares de conflictos para la integración a la estructura organizacional y mejorar la productividad de los empleados.

Nuestro mundo se caracteriza por tener un avance tecnológico y por su tendencia de hacer las cosas rápidamente, en el cual la procrastinación o acción de postergar se ha convertido en un hábito que podría tener efectos negativos en el estrés y el desempeño representando un problema personal y organizacional. ¿Cómo podemos afrontar la procrastinación para minimizar sus efectos nocivos, específicamente en el estrés y el desempeño a nivel laboral? Se podría considerar la instalación en los ordenadores de acceso al internet de los empleados programas de control de la atención, como Rescue Time, que permite ver en detalle lo que ha estado haciendo en el día y ayuda al establecimiento de metas y crear equipos de trabajo comparativos mejorando la competitividad y productividad. La procrastinación podría tener una solución en la resiliencia en el trabajo, la cual puede ser de ayuda para esa capacidad que nos permite asumir de manera flexible las situaciones relacionadas a las acciones de postergar que producen grandes picos de estrés afectándose el rendimiento laboral.

## Referencias

- Abel, C. F. (2005). Beyond the mainstream: foucault, power and organization theory. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 8(4), 495-520.
- Albornoz, M., Aliaga, C., Escobar, C., Nuñez, J., Rayme, L., Romero, R., & Sánchez, A. (2015). Relación entre estrés académico y procrastinación académica en estudiantes de la facultad de derecho y la facultad de ingeniería civil de una universidad pública de Lima Metropolitana (. (*Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú*). Obtenido de <https://www.equipu.pe/dinamic/publicacion/adjunto/1518621615o9iVrfAiGz.pdf>
- Alonso Fernández, f. (2012). El trabajo entre el estres y la fecilidad. *EL TRABAJO VISTO DESDE LA SALUD MENTAL*, 1 - 4. Recuperado el 14 de abril de 2020, de <https://baizhen.wordpress.com/2012/02/22/el-trabajo-entre-el-estres-y-la-felicidad/>
- Álvarez Blas, O. R. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Persona*(13), 159-177. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118212009>
- Álvarez Bueno, E. L. (2015). *Modelo psicodinámico y modelo sistémico en trabajo social*. Universidad de Cuenca, Trabajo Social. Cuenca - Ecuador: Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales.

- Angarita, D. (2014). Algunas relaciones entre la procrastinación y los procesos básicos de motivación y memoria. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 71(1), 91-101.
- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG. Volumen IV. 2da. Edición*.
- Arnsten, A. F., Raskind, M. A., Taylor, F. B., & Connor, D. F. (2015). The effects of stress exposure on prefrontal cortex: Translating basic research into successful treatments for post-traumatic stress disorder. *Neurobiology of Stress*, 1(2015), 89-99. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25436222>
- Arnsten, A. F. (2009). Stress signalling pathways that impair prefrontal cortex structure and function. *Nat Rev Neurosci*, 10(6), 1-29. doi:10.1038/nrn2648
- Arnsten, A. F. (2011). Catecholamine influences on dorsolateral prefrontal cortical networks. *Biol Psychiatry*, 69(12), 1-23. doi:10.1016/j.biopsych.2011.01.027
- Arnsten, A. F. (2015). Stress weakens prefrontal networks: molecular insults to higher cognition. *Nat Neurosci. Nat Neurosci*, 18(10), 1376-1385. doi:10.1038/nn.4087
- Atalaya, M. (2001). El Estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Revistas de investigación UNMSM*, 4(2), 25-36.
- Bagnoli, L., & Chaves, M. (2017). “Dimensiones del perfeccionismo y sintomatología depresiva en universitarios de psicología”. *Eureka*, 14(1), 7-23.



- Beheshtifar, M., Hoseinifar, H., & Moghadam, M. N. (2011). Effect procrastination on work-related stress. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 30(38), 59-64.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2003). *Reframing organizatios: Artistry, choice, and leadership*. (3a, Ed.) San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Campo Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: La consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(3), 831-839. Obtenido de file:///D:/PSIC%208001%20-%20Seminaro%20de%20Disertacion/Propuesta/Instrumentos/Propiedades%20Psicom%C3%A9tricas%20de%20una%20Escala%20de%20Consistencia%20Intern a.pdf
- Carranza, R., & Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 3(2), 95-108. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646127006>
- Carvalho de Vasconcelos, F., Gouveia de Vasconcelos, I. F., y Crubellate, J. M. (2008). Stress in organizations: Between efficiency and the institutionalization of fear. *BAR, Curitiba*, 5(1), 37-52.
- Castro Bolaños, S., & Mahamud Rodríguez, K. (2017). Procrastinación académica y adicción a internet en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Av.psicol*, 25(2), 189-197.

- Centro de Formación en Grafología. (2012). La teoría de la Gestalt y la percepción. *Centro de Formación en Grafología*, 1(1), 1 - 9.
- Chandler, D. J., Waterhouse, B. D., y Gao, W. J. (2014). New perspectives on catecholaminergic regulation of executive circuits: evidence for independent modulation of prefrontal functions by midbrain dopaminergic and noradrenergic neurons. *Frontiers in Neural Circuits*, 8(23), 1-10. doi:10.3389/fncir.2014.00053
- Choi, J. N., & Moran, S. V. (2009). Why not procrastinate? Development and validation of a new active procrastination scale. *The Journal of Social Psychology*, 149(2), 195-211.
- Chun Chu, A. H., & Choi, J. M. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performanc. *The Journal of Social Psychology*, 145(3), 245-264.
- Cohen, S., Kamarck, T., y Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396. Obtenido de [https://www.jstor.org/stable/2136404?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/2136404?seq=1#page_scan_tab_contents)
- dechile.net. (13 de abril de 2020). Diccionario etimológico en línea. Santiago, Chile. Obtenido de [etimologias.dechile.net/](http://etimologias.dechile.net/)
- Ellis, A., y Knaus, W. J. (1977). *Overcoming procrastination*. Nueva York: Signet Books.

- Fernández, V. (2009). El Sistema Límbico y las Emociones: Empatía en Humanos y Primates. *Psicología Iberoamericana*, 17(2), 60-69.
- Ferrari, J. (5 de abril de 2010). Psychology of procrastination: Why \people put off important tasks until the last minute? (A. P. Association, Entrevistador) Obtenido de <https://www.apa.org/news/press/releases/2010/04/procrastination>
- Ferrari, J. (1 de Marzo de 2019). Joseph Ferrari, el doctor en psicología que se adelantó al boom de Marie Kondo:. (Infobae, Entrevistador) Obtenido de <https://www.infobae.com/tendencias/2019/03/01/joseph-ferrari-el-doctor-enpsicologia->
- Ferrari, J. R., y Díaz Morales, J. F. (2007). Perception of self concept and self presentation by procrastinator: Further Evidence. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(1), 91-96.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. C. (1995). *Procrastination and task avoidance theory, research, and treatment*. Nueva York: Plenum Press.
- Field, A. (2009). *Discoverind statistics using SPSS* (Versión de Cuarta Edición ed.). Nueva Deli, India: Sage Text.
- Folkins, C. H. (1970). Temporal factors and the cognitive mediators. *Journal oj Personality and Social Psychology*, 14(2), 173-184.
- Fuenmayor, G., & Villasmil, Y. (2008). La percepción, la atención y la memoria como procesos cognitivos utilizados para la comprensión. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 9(22), 187-202.

- Garzón Umerenkova, A., & Gil Flores, J. (2017). El papel de la procrastinación académica como factor de la deserción. *Revista Complutense de Educación*, 28(1), 307-324. Obtenido de [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_RCED.2017.v28.n1.49682](http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2017.v28.n1.49682)
- Garzón Umerenkova, A., & Gil Flores, J. (2017). Gestión del tiempo y procrastinación en la. *Universitas Psychologica*, 16(3), 1-13.  
doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-3.gtpe>
- Gestión del talento. (2019). *Cinco (5) tipos de evaluación a empleados*. Recuperado el 15 de abril de 2020, de bizneo Advanced HR Tools: <https://www.bizneo.com/blog/5-tipos-de-evaluacion-a-empleados/>
- Giraldo Díaz, R. (2006). Poder y resistencia en Michel Foucault. *Tabula Rasa. Bogotá - Colombia*(4), 103-122,.
- González Brignardello, M. P., & Sánchez Elvira Paniagua, A. (2013). ¿Puede amortiguar el engagement los efectos nocivos de la procrastinación académica? *Acción psicol*, 10(1), 115-134. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.1.7039>
- Harriott, J., & Ferrari, J. (1996). Prevalence of procrastination among samples of adults. *Prevalence of procrastination among samples of adults*, 78(1), 611 - 616.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). México: Mc Craw Hill.
- Hernández, R. I., y García, T. I. (2018). Impacto de la procrastinación en la productividad del gerente. *Revista Boletín REDIPE*, 7(11), 220 - 228.

- Ingram, J. S. (2007). Stress in the work-place. *ESIS Inc.*
- Klein, E. (1971). *A comprehensive etymological dictionary of the English language*. Nueva York: Elsevier.
- Knaus, W. J. (2000). Procrastination, blame, and change. *Journal of Social Behavior and Personality, 15*(1), 153–166.
- Lammel, S., Hetzel, A., Hackel, O., Jones, I., Liss, B., & Roeper, J. (2008). Unique properties of mesoprefrontal neurons within a dual mesocorticolimbic dopamine system. *Neuron, 57*(1), 760–773. doi:10.1016/j.neuron.2008.01.022
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1977). Psychological stress and coping in adaptation and illness. En Z. J. Lipowsk, D. R. Lips, & P. C. Whybrow, *Psychosomatic Medicine: Current Trends* (págs. 14-26). Nueva York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and coping*. Nueva York: Springer Publishing Company.
- Leonardo Oviedo, G. (s.f.). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Blog da Psicologia da Educação, 1*(1), 1-12. Recuperado el 8 de marzo de 2018, de <https://www.ufrgs.br/psicoeduc/gestalt/percepcion-en-la-teoria-gestalt/>

- Llorens, S., del Líbano, M., & Salanova, M. (2010). Modelos teóricos de salud ocupacional. En M. Salanova, *Psicología de la Salud Ocupacional* (pág. Capítulo 2). Madrid, España: Editorial Síntesis.
- London, M. (2003). *Job feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement*. Mahwah, New Jersey: LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS.
- MacMillan, I. (1978). *Strategy formulation: political concepts*. New York, NY: West publishing.
- Maldonado, J. A. (2019). Relationship between mindfulness and anxious thoughts in young adults: A mediation model. *Individual Presentation Proposal of 2019 APA Annual Convention* (págs. 1-4). Chicago: APA.
- Margot, J. P. (2007). La felicidad. *Praxis Filosófica*(25), 55-79
- Marina, J. A. (1998). *La selva del lenguaje*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Martínez Estevan, L. (s.f.). *Desarrollo de la atención y de la percepción*. Recuperado el 23 de abril de 2020, de Prezi.com: <https://prezi.com/sxcjd2eks7v4/desarrollo-de-la-atencion-y-de-la-percepcion/>
- Moss, S. E., y Sanchez, J. I. (2004). Are your employees avoiding you? Managerial strategies for closing the feedback gap. *Academy of Management Executive*, 18(1), 32 - 45.

- Natividad Sáez, L. A. (2014). *Análisis de la procrastinación en estudiantes universitarios*. (Tesis de maestría no publicada), Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Pedrero Pérez, E. J. (2003). Modelo de conservación de los recursos de hobfoll y su potencial aplicación al tratamiento de drogodependencias. *PSICOLOGIA.COM*, 7(2).
- Peiró, J. M. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Valencia España: Ediciones Pirámide.
- Pérez Marínez, J. (2017). ¿Qué es el estrés? En J. Pérez Marínez, *Trata el estrés con PNL* (págs. 19 - 22). Madrid, España: Editorial Universitaria Ramon Arece.
- Pulakos, E. D. (2004). *Performance management: A roadmap for developing, implementing and evaluating performance management systems*. Estados Unidos: SHRM Foundation.
- Quant, D. M., & Sánchez, A. (2012). Procrastinación, procrastinación académica: Concepto e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica Clínica Teórica y Práctica*, 3(1), 45-59.
- Rodríguez González, R., Roque Doval, Y., & Molerio Pérez, O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3(1), 1-19.

- Rodríguez Villagra, O. A. (2014). Modelos cognitivos formales: Una herramienta para la integración del conocimiento en psicología cognitiva y neurociencia cognitiva. *Actualidades en Psicología*, 79-91.
- Salazar, S., & Geraldine, S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao*. (Tesis de maestría no publicada), Universidad César Vallejo, Lima - Peru.
- Sánchez Martínez, F. (s.f.). *B.F. Skinner: Teoría del conductismo y condicionamiento operante*. Recuperado el 24 de abril de 2020, de Lifeder.com:  
<https://www.lifeder.com/skinner-teoria-conductismo/>
- Selye, H. (1976). *The stress of life* (edición revisada ed.). (McGraw-Hill, Ed.) Nueva York: Ediciones. ONIRO, S.A. Barcelona, España.
- Sheehan, T. (2010). The Allegory of the cave. *PL Publications*.
- Spector, P. E., Fox, S., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(2006), 446–460.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin of the American Psychological Association*, 133(1), 69-94.
- Steel, P. (2012). *Procrastinación* (Segunda Edición ed.). (J. P. Campos , Ed.) Baecelona, España: Debolsillo.



Steel, P., y Ferrari, J. (2013). Sex, Education and procrastination: An epidemiological study of procrastinators. *European Journal of Personality*, 27(1), 51-57.  
doi:10.1002/per.1851

Swanson, L. W. (1982). The projections of the ventral tegmental area and adjacent regions: a combined fluorescent retrograde tracer and immunofluorescence study in the rat. *Brain Res. Bull*, 9(1), 321–353. doi:10.1016/0361-9230(82) 90145-9

Urbina Tortolero, E. R. (s.f.). La filosofía antigua. *monografias.com*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos/filosofanti/filosofanti.shtml>

Urrea Misas, G. (2015). La procrastinación y su efecto en el desempeño profesional. *Networker*. Obtenido de <http://guillermourreamisas.com/author/networker/>

van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35(1), 1401-1418.

van Eerde, W. (2003). Procastination at work and time management training. *The Journal of Psychology*, 137(5), 421-431.

## **Apéndices**

- A. Apéndice A: Cuestionario titulado “*Encuesta de Empleados de Oficina*”
- B. Apéndice B: Hoja de Consentimiento.
- C. Apéndice C: Autorización del Comité para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación (CIPSHI)

**Apéndice A: Cuestionario titulado “Encuesta de Empleados de Oficina”**

**Departamento de Psicología**



**Universidad de Puerto Rico**  
Facultad de Ciencias Sociales  
**PO Box 23345**  
**San Juan, PR 00931-3345**

**Número de control:**

\_\_\_\_\_

**Encuesta de Empleado de Oficina**

**Propósito:**

Estudio a realizar y participación del usuario encuestado.  
**Usted ha sido invitado a participar en una investigación cuyo objetivo en general es evaluar los efectos de las conductas de la procrastinación en el estrés y desempeño laboral. Este estudio es de tipo cuantitativo, y comprende contestar varias preguntas relacionadas con los procrastinación y estrés donde se están invitando a participar empleados dedicados a asuntos administrativos.**

**Parte A: Información socio demográfica del empleado:**

**INSTRUCCIONES:**

Favor proveer la información solicitada a continuación.

1. Fecha y hora de la encuesta: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
2. ¿Realiza trabajo administrativos o de apoyo?: \_\_\_\_Si \_\_\_\_No
3. Trabaja en: \_\_\_\_Empresa Privada \_\_\_\_ Agencia o Empresa Publica \_\_\_\_  
Negocio Propio
4. Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_ años.

5. Sexo:  Hombre  Mujer

6. Educación (marcar el grado más alto alcanzado):

Escuela elemental

Escuela intermedia

Escuela superior

Curso técnico

Créditos universitarios

Grado asociado

Bachillerato

Maestría

Doctorado,

Otro Indique: \_\_\_\_\_

## Parte B: Procrastinación:

### INSTRUCCIONES:

Las preguntas o aseveraciones en esta escala pretenden explorar sus sentimientos y pensamientos durante el último mes. En cada caso, se le pedirá que indique cuán cierto se sintió o pensó de esta manera. Aunque algunas de las preguntas son similares, existen diferencias entre ellas y debe tratar cada una como una pregunta separada. El mejor enfoque es responder cada pregunta con bastante rapidez. Es decir, no intente contar la cantidad de veces que se sintió de una manera particular, sino más bien indique la alternativa que parece una estimación razonable.

Declaraciones	Escalas que circular
1. Tiendo a terminar las tareas mucho antes de las fechas límite.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
2. Incluso después de tomar una decisión, dejo de actuar sobre ella.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
3. Me preparo para realizar la tarea asignada en algún momento, pero no logro adelantar más.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
4. Tiendo a dejar las cosas hasta el último minuto.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
5. A menudo me encuentro realizando tareas que tenía la intención de hacer días antes.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
6. Por lo general, me demoro antes de comenzar el trabajo que tengo que hacer.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
7. Mi rendimiento tiende a sufrir cuando tengo que competir contra las fechas límites.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
8. No me va bien si tengo que apresurarme en una tarea.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto

9. Si pospongo las cosas hasta el último momento, no estoy satisfecho con sus resultados.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
10. Logro mejor resultado si completo una tarea a un ritmo más lento, mucho antes a la fecha límite.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
11. Realmente me duele trabajar con las próximas fechas límites.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
12. Estoy molesto y renuente a actuar cuando me veo obligado a trabajar bajo presión.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
13. Me siento tenso y no puedo concentrarme cuando hay demasiada presión de tiempo en mí.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
14. Me siento frustrado cuando tengo que apresurarme para cumplir con las fechas límites.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
15. Para usar mi tiempo de manera más eficiente, deliberadamente pospongo algunas tareas.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
16. Intencionalmente pospuse el trabajo para maximizar mi motivación.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
17. Para hacer un mejor uso de mi tiempo, intencionalmente pospongo algunas tareas.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
18. Termino la mayoría de mis tareas justo antes de las fechas límites porque así prefiero hacerlo.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
19. A menudo comienzo las cosas en el último minuto y me resulta difícil completarlas en las fechas límites a tiempo.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
20. A menudo no logro los objetivos que me he fijado.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto
21. A menudo me tardo cuando hago las cosas.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto Muy cierto

22. Tengo dificultades para terminar las actividades una vez que las comienzo.	1 2 3 4 5 6 7 Para nada cierto	Muy cierto
--------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	------------

**Parte C: Estrés:**

**INSTRUCCIONES:**

Las preguntas o aseveraciones en esta escala pretenden explorar sus sentimientos y pensamientos durante el último mes. En cada caso, se le pedirá que indique con qué frecuencia se sintió o pensó de cierta manera. Aunque algunas de las preguntas son similares, existen diferencias entre ellas y debe tratar cada una como una pregunta separada. El mejor enfoque es responder cada pregunta con bastante rapidez. Es decir, no intente contar la cantidad de veces que se sintió de una manera particular, sino más bien indique la alternativa que parece una estimación razonable.

<b>Declaraciones</b>	<b>Escalas que circular</b>	
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia sintió que no podía controlar las cosas importantes en su trabajo?	1 2 3 4 5 6 7 Nunca	Siempre
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se sintió seguro acerca de su capacidad para manejar los problemas de su trabajo?	1 2 3 4 5 6 7 Nunca	Siempre
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las cosas iban por un buen camino?	1 2 3 4 5 6 7 Nunca	Siempre
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia sintió que las dificultades se acumulaban tanto que no podía superarlas?	1 2 3 4 5 6 7 Nunca	Siempre

## Parte D: Desempeño:

### Instrucciones:

Califique el desempeño realizado por usted durante el último respecto a los factores que se mencionan y en base a los estándares que se proporcionan a continuación. Para ello, marque el número que corresponda al estándar que mejor describa la efectividad de su desempeño de acuerdo con los siguientes estándares de evaluación.

ESTÁNDARES DE EVALUACIÓN Y VALOR NUMÉRICO					
A	<b>Sobresaliente:</b> Realiza las tareas con un 100 a 110 por ciento de efectividad, precisión y sobre pasando el tiempo requerido para realizar las mismas.	4			
B	<b>Sobre promedio:</b> Realiza las tareas con un 80 a 100 por ciento de efectividad, precisión y menos tiempo, de lo normal, requerido para realizar las mismas.	3			
C	<b>Satisfactorio:</b> Realiza las tareas con un 60 a 80 por ciento de efectividad, precisión y en el tiempo requerido para realizar las mismas.	2			
D	<b>No Satisfactorio:</b> Realiza las tareas con menos de un 60 por ciento de efectividad, precisión y en el tiempo no requerido para realizar las mismas.	1			
ÁREAS		EVALUACIÓN			
<b>1. CONOCIMIENTO DEL TRABAJO:</b> ¿Cómo ha sido el manejo de información, procedimientos, materiales, equipo y técnicas etc., requeridos para su trabajo actual?		4	3	2	1
<b>2. CALIDAD:</b> ¿Su trabajo está completo y bien hecho, a la primera vez y siempre?		4	3	2	1
<b>3. PLANIFICACIÓN / ORGANIZACIÓN:</b> ¿Cómo es el desarrollo de métodos eficientes, estableciendo metas y objetivos, así como el logro de ellos?		4	3	2	1
<b>4. PRODUCTIVIDAD:</b> ¿Cómo es la realización del volumen de trabajo y el tiempo en que lo realiza, según los requerimientos del mismo?		4	3	2	1



## Apéndice B: Hoja de Consentimiento.

Departamento de Psicología



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Facultad de Ciencias Sociales

9 Ave Universidad Ste 901

San Juan PR 00925-2529

### Hoja de Consentimiento

Página 1 de 2

#### *Efectos de las Conductas de la Procrastinación en el Estrés y Percepción del Desempeño en el Trabajo.*

##### **Descripción**

Usted ha sido invitado a participar en una investigación cuyo objetivo es evaluar los efectos de las conductas de la procrastinación en el estrés y desempeño laboral. Este estudio es de tipo cuantitativo, y comprende contestar varias preguntas relacionadas con la procrastinación y el estrés donde se están invitando a participar 150 empleados dedicados preferiblemente a tareas administrativas. Los empleados y los directivos deben pertenecer a organizaciones medianas y multinacionales públicas y privadas que cumplan con los siguientes criterios: que tengan oficinas en Puerto Rico, que realicen operaciones en Puerto Rico y que en la estructura organizacional tengan un departamento o departamentos dedicados a tareas administrativas (finanzas, nómina, contabilidad, apoyo operacional, asesoría y otros).

Los participantes de este estudio deben ser adultos de 21 años o más con capacidad de consentir que sean empleados dedicados a tareas administrativas de las empresas, compañías u organizaciones que hayan accedido a participar del estudio. Esta investigación es realizada por el señor Ismael A. Rodríguez, estudiante doctoral del Programa Graduado del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Si acepta participar en esta investigación se le solicitará completar un cuestionario de selección múltiple. El tiempo aproximado para el proceso de toma de consentimiento es de tres (3) minutos y completar el cuestionario es de cinco (5) minutos.

##### **Riesgos y Beneficios**

Los riesgos asociados a su participación en este estudio podrían incluir que en algún momento puede sentirse incómodo con alguna pregunta. Usted puede optar por no responder alguna pregunta o retirarse del estudio en el momento que así lo desee. La información que brinde es completamente confidencial. Además, se recopilará la evaluación de su desempeño realizada por su supervisor, la cual se usará exclusivamente para efectos del estudio. De experimentar alguna incomodidad, usted podrá expresarlo libremente y voluntariamente y, de estar interesado, se le referirá a la Línea PAS (Primera Ayuda Psicosocial) del Departamento de Salud a través del 1-800-981-0023 para la asistencia correspondiente.

Este estudio no está desarrollado para su beneficio directo. Los beneficios esperados en esta investigación será contribuir al conocimiento sobre el tema, lo cual ayudará a comprender la opinión de los empleados dedicados a tareas administrativas, como parte del trabajo de Disertación que se está realizando.

---

**Teléfono: 764-0000, Ext. 87543, 87546 · <http://sociales.uprrp.edu/psicologia/graduado> ·  
Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo M/M/V/I**

**Confidencialidad**

La identidad del participante será protegida tomando las siguientes precauciones: Solo la hoja de consentimiento será identificada con su nombre y el resto de los cuestionarios serán identificados con un número de control que nada tiene que ver con su identidad, para garantizar su confidencialidad. Todos los archivos con datos tendrán un código numerado y estos se mantendrán cerrados bajo llave en un lugar seguro.

Solamente tienen acceso a los datos crudos o que pueden identificar directa o indirectamente a un participante, incluyendo esta hoja de consentimiento el Dr. Nelson Cruz, mentor del trabajo de disertación e Ismael Rodríguez, como estudiante doctoral a cargo de este. Estos datos estarán bajo la custodia del investigador principal por un período de tres años, cerrados bajo llave y guardados en archivos electrónicos protegidos. Los documentos digitales serán borrados y los impresos triturados luego del periodo de almacenaje establecido.

**Derechos**

Si requiere de mayor información sobre este estudio o de tener alguna duda, puede contactar Ismael Rodríguez a través del 787-203-7904 ó escribiendo a [ismael.rodriguez2@upr.edu](mailto:ismael.rodriguez2@upr.edu). Igualmente puede contactar al Dr. Nelson Cruz, Departamento de Psicología, P.O. Box 23345, San Juan, PR 00931-3345, teléfono 787-764-0000 extensión 84345 ó escribiendo a [nelson.cruz6@upr.edu](mailto:nelson.cruz6@upr.edu).

De tener alguna pregunta sobre sus derechos como participante o reclamación o queja relacionada con su participación en este estudio puede comunicarse con la Oficial de Cumplimiento del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, al teléfono 764-0000, extensión 86773 ó a [cipshi.degi@upr.edu](mailto:cipshi.degi@upr.edu).

Oficiales del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico o de agencias federales responsables de velar por la integridad en la investigación podrían requerirle al investigador los datos crudos obtenidos en este estudio, incluyendo este documento.

Si ha leído este documento y ha decidido participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. También tiene derecho a no contestar alguna pregunta en particular. Además, tiene derecho a recibir una copia de este documento.

Al escribir su nombre y firmar en este documento significa que ha decidido participar después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento. Su firma certifica que tiene 21 años de edad o más.

_____	_____	_____
Nombre del/la participante	Firma del/ la participante	Fecha

He discutido el contenido de esta hoja con los arriba firmantes. Les he explicado los riesgos y beneficios potenciales del estudio.

_____	_____
Ismael A. Rodríguez.	Fecha
Estudiante Doctoral	
Programa Graduado de Psicología Industrial y Organizacional	
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Rio Piedras	

# Apéndice C: Autorización del Comité para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación (CIPSHI)

Universidad de  
Puerto Rico

COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS SERES HUMANOS  
EN LA INVESTIGACIÓN (CIPSHI)  
IRB 00000944  
cipshi.degi@upr.edu ~ http://graduados.uprr.edu/cipshi

## AUTORIZACIÓN DEL PROTOCOLO

Número del protocolo: 1819-033

Título del protocolo: Efectos de las conductas de la procrastinación en el estrés y percepción del desempeño en el trabajo

Investigador: Ismael A. Rodríguez Rodríguez

Tipo de revisión:  Inicial  Renovación  Modificación

Revisado por:  Comité en pleno  
 Procedimiento expedito bajo la(s) categoría(s): **8 y 9**

Fecha de la revisión: 10 de abril de 2019

La **revisión continua** de este protocolo cualifica para la evaluación expedita.

### ***Esta autorización expira el 10 de abril de 2020.***

*Si la investigación no concluye para esta fecha, tiene que solicitar la renovación de la autorización de acuerdo al tipo de revisión que le corresponda, por el comité en pleno o expedita. Cualquier modificación posterior a esta autorización requerirá la consideración y reautorización del CIPSHI. Además, debe notificar cualquier incidente adverso o no anticipado que implique a los sujetos o participantes. Al finalizar la investigación, envíe el formulario de Notificación de Terminación de Protocolo.*

Decanato de  
Estudios Graduados  
e Investigación

18 Ave. Universidad STE 1801  
San Juan PR 00925-2512

787-764-0000  
Ext. 86700  
Fax 787-763-6011

Página electrónica:  
http://graduados.uprr.edu



Snejanka Penkova, Ph.D.  
Presidenta del CIPSHI o  
representante autorizado

Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo MM/V/I