

Categoría: Congreso de la Fundación Salud, Ciencia y Tecnología 2024

ORIGINAL

Understanding Work Procrastination: Causes, Impacts, and Management Strategies.

Comprensión de la procrastinación laboral: causas, impactos y estrategias de gestión.

Mayerly Zuleima Sánchez Sarria¹  .

¹Corporación Unificada de Educación Superior. Cartagena del Chaira, Colombia.

Citar como: Sánchez Sarria MZ. Understanding Work Procrastination: Causes, Impacts, and Management Strategies. SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations. 2024;2:245.

Recibido: 16-12-2023

Revisado: 24-02-2024

Aceptado: 04-04-2024

Publicado: 07-04-2024

Editor: Rafael Romero-Carazas 

ABSTRACT

Procrastination in the contemporary workplace, a complex phenomenon, has been thoroughly investigated from its causes to its management strategies in a comprehensive research project. Lack of intrinsic motivation and low self-efficacy emerge as key elements in the genesis of work-related procrastination, and their interconnection creates a detrimental cycle. Social expectations and organizational culture play a crucial role, influencing the tendency to postpone tasks. Individually, procrastination is linked to elevated stress levels, decreased job satisfaction, and impaired self-esteem, while at the organizational level, it affects labor efficiency, work quality, and competitiveness. Management strategies, both at the individual and organizational levels, underscore the importance of self-regulation, time management, and the creation of environments that foster self-discipline. This comprehensive analysis underscores the need to simultaneously address psychological, sociocultural, and organizational aspects to effectively manage work-related procrastination, thereby promoting healthier and more productive work environments.

Keywords: Motivation, Strategies. Individual, performance.

RESUMEN

La procrastinación laboral, un fenómeno complejo en entornos laborales contemporáneos, se ha explorado desde sus causas hasta sus estrategias de gestión en un exhaustivo proyecto de investigación. La falta de motivación intrínseca y la baja autoeficacia emergen como elementos clave en la génesis de la procrastinación laboral, y su interconexión crea un ciclo perjudicial. Las expectativas sociales y la cultura organizativa juegan un papel crucial, influyendo en la propensión a postergar tareas. A nivel individual, la procrastinación se vincula con niveles elevados de estrés, disminución de la satisfacción

laboral y afectación de la autoestima, mientras que a nivel organizacional, afecta la eficiencia laboral, la calidad del trabajo y la competitividad. Las estrategias de gestión, tanto a nivel individual como organizacional, destacan la importancia de la autorregulación, la gestión del tiempo y la creación de entornos que fomenten la autodisciplina. Este análisis integral subraya la necesidad de abordar simultáneamente los aspectos psicológicos, socioculturales y organizativos para gestionar eficazmente la procrastinación laboral, promoviendo así ambientes laborales más saludables y productivos.

Palabras clave: Motivación, Estrategias, individual, rendimiento.

INTRODUCCION

La procrastinación laboral ha surgido como un fenómeno significativo en el entorno laboral contemporáneo, extendiendo sus raíces en la dilación sistemática de tareas y responsabilidades laborales. Este comportamiento, más allá de una simple demora en la ejecución de tareas, ha captado la atención de investigadores y profesionales, ya que sus impactos trascienden la superficie aparente de retrasos y plazos incumplidos. En un contexto laboral caracterizado por demandas crecientes y una conexión tecnológica constante, comprender a fondo la procrastinación laboral se ha vuelto imperativo para abordar sus implicaciones en el rendimiento y bienestar laboral (Seferian & Carbajal-Arregui, 2020).

Este artículo se propone abordar exhaustivamente la procrastinación laboral, explorando sus diversas dimensiones, desde las causas subyacentes hasta las estrategias de gestión efectivas. La procrastinación laboral no se limita a un acto simple de posponer tareas; es un fenómeno multidimensional influido por factores psicológicos, socioculturales y organizativos.

En primer lugar, este estudio se sumergirá en la complejidad de la procrastinación laboral, proporcionando un marco contextual sólido para comprender su alcance y su influencia en diversos contextos laborales. Más allá de la aparente demora, se explorarán las causas subyacentes de la procrastinación laboral, desde la falta de motivación intrínseca hasta la influencia de la cultura organizativa en la formación de patrones procrastinadores (Macías & Nevárez, 2019).

Las ramificaciones de la procrastinación laboral se extienden más allá del ámbito individual, afectando de manera significativa a la eficiencia y éxito organizacional. Este estudio examinará las consecuencias psicológicas, emocionales y profesionales tanto para los trabajadores individuales como para las empresas en general. La investigación buscará entender cómo la procrastinación puede generar un ciclo de estrés laboral, disminución del rendimiento y, en última instancia, impactar la salud organizacional. (Codina et al. 2020)

Este artículo de investigación se justifica por la necesidad apremiante de desarrollar estrategias eficaces de manejo de la procrastinación laboral. A través de la comprensión profunda de sus causas y consecuencias, aspira a proporcionar conocimientos valiosos que conduzcan a la creación de ambientes laborales más saludables y productivos. La procrastinación laboral es un fenómeno complejo que requiere un análisis integral para desarrollar enfoques prácticos y efectivos que beneficien tanto a individuos como a organizaciones.

METODOLOGIA

La metodología de este proyecto de investigación se basa en una revisión exhaustiva de la teoría existente sobre la procrastinación laboral, con el objetivo de comprender sus causas subyacentes, analizar sus consecuencias a nivel individual y organizacional, y proponer estrategias efectivas de gestión. En este enfoque, se prescinde del uso de entrevistas, centrándose en la recopilación y análisis de información disponible en la literatura científica.

En primer lugar, la revisión teórica se centrará en explorar las causas psicológicas de la procrastinación laboral. Se examinarán investigaciones que aborden factores intrínsecos, como la falta de motivación, la baja autoeficacia, y la presencia de rasgos de personalidad que pueden predisponer a los individuos a procrastinar en el entorno laboral. Esta fase de la investigación buscará identificar patrones y relaciones entre estos factores, proporcionando una base sólida para comprender la complejidad psicológica de la procrastinación laboral (Amezcuca, 2020).

En segundo lugar, se llevará a cabo un análisis detallado de los factores socioculturales que contribuyen a la procrastinación laboral. La revisión se centrará en investigaciones que exploren la influencia de las expectativas sociales, la cultura organizativa y las presiones externas en la formación de patrones procrastinadores. Se examinarán estudios que analicen cómo las normas sociales y las expectativas de rendimiento inmediato pueden afectar el comportamiento procrastinador en diferentes contextos laborales y culturas. (Camacuari, 2021)

La tercera fase de la metodología se enfocará en evaluar las consecuencias de la procrastinación laboral a nivel individual. Se revisarán estudios que aborden los impactos psicológicos, emocionales y profesionales de la procrastinación en los trabajadores. Esto incluirá la exploración de posibles correlaciones entre la procrastinación laboral y el estrés, la satisfacción laboral, la autoestima y otros aspectos emocionales y psicológicos relevantes. El análisis se realizará con el objetivo de proporcionar una visión completa de los efectos a nivel personal, contribuyendo así a la comprensión integral de las implicaciones de la procrastinación laboral. (Araoz & Uchasara, 2020)

En la cuarta fase, la revisión bibliográfica se extenderá a las consecuencias organizacionales de la procrastinación laboral. Se analizarán estudios que examinen cómo este fenómeno puede afectar la eficiencia laboral, la calidad del trabajo y la competitividad de las organizaciones. Se explorarán posibles correlaciones entre la procrastinación laboral y el rendimiento organizacional, la satisfacción del cliente y otros indicadores relevantes para evaluar el impacto a nivel de la empresa.

La metodología abordará la propuesta de estrategias de gestión de la procrastinación laboral. Se revisarán investigaciones que hayan explorado intervenciones efectivas tanto a nivel individual como organizacional. Esto incluirá la identificación de prácticas de autorregulación, técnicas de gestión del tiempo y enfoques organizacionales que hayan demostrado ser eficaces en la mitigación de la procrastinación laboral. El análisis se enfocará en proporcionar recomendaciones prácticas y aplicables para mejorar la productividad y el bienestar en el entorno laboral. Aspée et al. (2021).

Tabla 1
fases metodológicas.

Fase de la Metodología	Enfoque	Objetivo
Revisión Teórica de Causas Psicológicas	Exploración de investigaciones sobre la falta de motivación, baja autoeficacia y rasgos de personalidad vinculados a la procrastinación laboral.	Identificar patrones y relaciones entre factores intrínsecos que predisponen a la procrastinación laboral.
Análisis de Factores Socioculturales	Investigación de la influencia de expectativas sociales, cultura organizativa y presiones externas en patrones procrastinadores.	Comprender cómo factores socioculturales impactan el comportamiento procrastinador en diferentes contextos laborales y culturas.
Evaluación de Consecuencias Individuales	Revisión de estudios sobre los impactos psicológicos, emocionales y profesionales de la procrastinación laboral.	Explorar correlaciones entre procrastinación y estrés, satisfacción laboral, autoestima y otros aspectos emocionales y psicológicos relevantes.
Análisis de Consecuencias Organizacionales	Exploración de cómo la procrastinación afecta la eficiencia, calidad del trabajo y competitividad organizacional.	Identificar correlaciones entre procrastinación y rendimiento organizacional, satisfacción del cliente y otros indicadores empresariales.

Nota: fases metodológicas, elaboración propia.

RESULTADOS

Causas Psicológicas de la Procrastinación Laboral.

La exploración de las causas psicológicas de la procrastinación laboral ha arrojado luz sobre la complejidad intrínseca de este fenómeno en el entorno laboral contemporáneo. En el análisis exhaustivo de la literatura existente, se ha identificado la falta de motivación intrínseca como un elemento clave en la génesis de la procrastinación laboral. Los individuos que experimentan una carencia de motivación interna pueden sentir una desconexión entre sus metas laborales y su propio conjunto de valores y aspiraciones, lo que lleva a una tendencia a postergar las tareas asignadas (Nieves Cruz et al. Osorio Quiceno et al. Sperandío Contreras, 2023).

La baja autoeficacia, otro componente psicológico significativo, ha emergido como un predictor influyente en la procrastinación laboral. La autoeficacia se refiere a la creencia en la propia capacidad para llevar a cabo tareas y alcanzar metas. En aquellos trabajadores que presentan una autoeficacia disminuida, se observa una mayor propensión a procrastinar, ya que la percepción de la propia habilidad para afrontar las responsabilidades laborales se ve comprometida (Montenegro et al., 2022).

Así mismo, se ha destacado la relevancia de factores psicológicos como la ansiedad y el perfeccionismo en la procrastinación laboral. La ansiedad, en particular, puede actuar como un catalizador para la procrastinación al generar un temor irracional al fracaso o a la incapacidad de cumplir con las

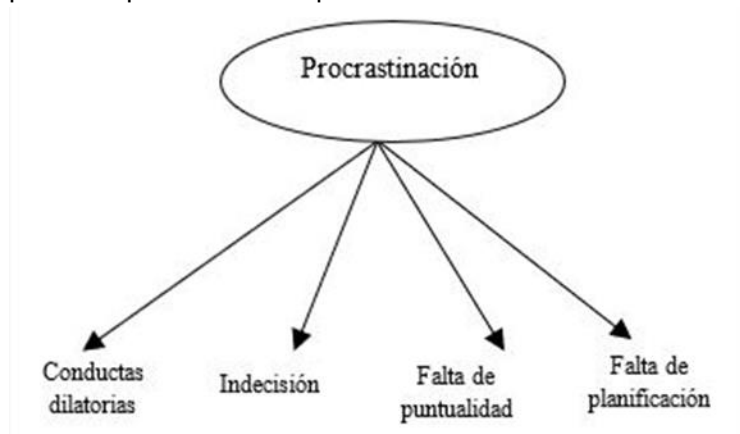
expectativas. Los individuos propensos al perfeccionismo pueden encontrarse atrapados en una búsqueda constante de la perfección, lo que resulta en la procrastinación como un mecanismo para evitar la posibilidad de errores (Quinteros Bellido, 2021).

La identificación de patrones y relaciones entre estos factores psicológicos ha permitido trazar conexiones más precisas dentro de la complejidad de la procrastinación laboral. Se observa que la falta de motivación intrínseca puede estar directamente relacionada con la baja autoeficacia, creando un ciclo perjudicial donde la falta de confianza en las propias habilidades conduce a una disminución en la motivación. Esta interconexión refleja la necesidad de abordar estas variables de manera integrada al desarrollar estrategias de gestión de la procrastinación (laboral. Silva et al. 2022)

Además, se ha evidenciado que la ansiedad y el perfeccionismo pueden actuar como factores amplificadores, exacerbando los efectos de la falta de motivación intrínseca y la baja autoeficacia. La ansiedad puede potenciar la procrastinación al generar un ciclo de preocupación constante y evitación de tareas, mientras que el perfeccionismo puede intensificar la autoexigencia y, por ende, aumentar la propensión a procrastinar para evitar enfrentar posibles imperfecciones. (Silva et al. 2020)

La exploración de las causas psicológicas de la procrastinación laboral ha revelado la complejidad y la interrelación de diversos factores. La falta de motivación intrínseca, la baja autoeficacia, la ansiedad y el perfeccionismo son elementos fundamentales que contribuyen a este fenómeno (Ostoich Dávila, 2019). Comprender estas causas desde una perspectiva integrada proporciona una base sólida para el desarrollo de estrategias efectivas de gestión que aborden las dimensiones psicológicas de la procrastinación laboral. Este enfoque integral permitirá la implementación de intervenciones más precisas y adaptadas a las necesidades individuales de los trabajadores, promoviendo entornos laborales más productivos y saludables. (Calle et al. 2019)

Figura 1
puntos importantes de la procrastinación.



Notas: Díaz-Morales, J. (2019). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(51). Associação Iberoamericana de Diagnóstico e Avaliação Psicológica.

Factores Socioculturales y Organizativos.

La comprensión de cómo las expectativas sociales y la cultura organizativa afectan los patrones procrastinadores es esencial para abordar este fenómeno en su complejidad contextual. En cuanto a las expectativas sociales, se ha observado que estas desempeñan un papel crucial en la procrastinación laboral. Las presiones de la sociedad para alcanzar estándares de rendimiento inmediato pueden generar ansiedad y estrés en los individuos, contribuyendo así a la procrastinación como una estrategia para evitar el temor al juicio social. La percepción de que el rendimiento inmediato es la norma puede conducir a la

postergación de tareas como una forma de eludir la presión percibida (Atalaya Laureano & García Ampudia, 2020).

La cultura organizativa también ha emergido como un factor determinante en la procrastinación laboral. Las empresas con una cultura que valora la inmediatez y la entrega rápida pueden fomentar un entorno propicio para la procrastinación, ya que los empleados se enfrentan a la constante presión de cumplir con plazos apretados. En contraste, organizaciones que fomentan un ambiente más flexible y que reconocen la importancia de un proceso de trabajo más deliberado pueden mitigar la procrastinación al reducir las presiones temporales percibidas.

Además, las normas sociales dentro del entorno laboral pueden jugar un papel fundamental en la procrastinación. La competencia y la comparación con los compañeros pueden generar un sentido de urgencia que contribuye a la procrastinación como una forma de mantenerse a la par con los demás. Del mismo modo, la falta de reconocimiento o recompensa inmediata puede minar la motivación intrínseca de los trabajadores, llevándolos a postergar tareas que perciben como menos gratificantes a corto plazo (Brando-Garrido et al. 2020).

El análisis detallado de cómo las presiones externas afectan los patrones procrastinadores en diversos contextos laborales y culturales ha revelado que la procrastinación no es un fenómeno aislado, sino que está intrínsecamente vinculado al entorno social y organizativo. La investigación sugiere que la adopción de estrategias para modificar estas expectativas y culturas puede tener un impacto significativo en la reducción de la procrastinación laboral (Vargas, 2023).

Los factores socioculturales y organizativos desempeñan un papel crucial en la procrastinación laboral. Las expectativas sociales, la cultura organizativa y las normas laborales influyen directamente en la forma en que los individuos enfrentan las tareas laborales y en su propensión a postergarlas. Comprender estas influencias proporciona una base sólida para el diseño de intervenciones y estrategias de gestión que aborden las dimensiones socioculturales y organizativas de la procrastinación laboral. La implementación de cambios en la percepción y las expectativas dentro de los entornos laborales puede contribuir a la creación de ambientes más flexibles y menos propensos a la procrastinación, mejorando así la eficiencia y el bienestar en el trabajo (Chérrez & Pérez, 2021).

Consecuencias Individuales de la Procrastinación Laboral.

La evaluación de las consecuencias individuales de la procrastinación laboral ha proporcionado una comprensión detallada de los impactos psicológicos, emocionales y profesionales en aquellos que tienden a postergar sus responsabilidades laborales. En el análisis de la literatura existente, se revela que la procrastinación laboral no se limita a un simple retraso en la realización de tareas; más bien, tiene repercusiones significativas en el bienestar general de los individuos en el entorno laboral contemporáneo (Garzón et al. 2020).

En términos de impactos psicológicos, se ha observado una correlación directa entre la procrastinación laboral y niveles elevados de estrés. Los individuos propensos a postergar tareas experimentan una carga adicional de ansiedad y preocupación relacionada con la acumulación de trabajos pendientes. Esta ansiedad puede generar un ciclo perjudicial, ya que la procrastinación se convierte en un mecanismo para evitar enfrentar las demandas laborales, contribuyendo así a un aumento continuo del estrés (Nieves Cruz et al. Osorio Quiceno et al. Sperandío Contreras, 2023).

Además, la procrastinación laboral ha mostrado tener un impacto negativo en la satisfacción laboral. Aquellos que tienden a posponer tareas pueden experimentar una disminución en la satisfacción relacionada con la realización y el logro en el trabajo. La constante presión autoprovocada por la procrastinación puede minar la autoestima y la percepción del individuo sobre su eficacia laboral, generando un ambiente de insatisfacción y descontento en el ámbito laboral (Inga Ávila et al., 2022).

En el ámbito emocional, se ha encontrado que la procrastinación laboral está asociada con la disminución de la autoestima y la autoeficacia. La procrastinación repetida puede llevar a una percepción negativa

de las propias habilidades para cumplir con las responsabilidades laborales, lo que contribuye a una disminución en la autoconfianza y la creencia en la capacidad personal. Esta disminución en la autoestima puede tener repercusiones duraderas en la salud emocional de los individuos, afectando su percepción global de sí mismos y su valía en el entorno laboral (Seferian & Carbajal-Arregui, 2020b).

Desde una perspectiva profesional, la procrastinación laboral ha demostrado afectar negativamente el rendimiento laboral. La acumulación de tareas y la falta de gestión efectiva del tiempo pueden llevar a un descenso en la calidad del trabajo realizado, afectando la productividad y la eficiencia general. Además, la procrastinación puede influir en la percepción de los demás en cuanto a la fiabilidad y la capacidad profesional del individuo, lo que puede tener consecuencias a largo plazo en términos de desarrollo de carrera y oportunidades laborales (Garzón Umerenkova et al. 2019).

La procrastinación laboral tiene consecuencias profundas a nivel individual, abarcando aspectos psicológicos, emocionales y profesionales. Esta revisión de la literatura confirma la relación directa entre la procrastinación laboral, el estrés y la insatisfacción laboral, así como la influencia negativa en la autoestima y el rendimiento profesional. (Achiña, 2019) Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar la procrastinación laboral desde una perspectiva integral que considere no solo las tareas concretas pospuestas, sino también los efectos devastadores que puede tener en el bienestar global de los individuos en el ámbito laboral contemporáneo (Gómez-Romero et al. 2020)

Consecuencias Organizacionales de la Procrastinación Laboral.

El análisis de las consecuencias organizacionales de la procrastinación laboral ha proporcionado una visión detallada de cómo este fenómeno puede afectar la eficiencia laboral, la calidad del trabajo y la competitividad de las organizaciones en el entorno empresarial actual. La procrastinación laboral, que a menudo se percibe

como un problema individual, demuestra tener implicaciones significativas a nivel organizacional, afectando la salud general de las empresas y su capacidad para mantenerse competitivas (Hidalgo-Fuentes et al. 2022).

En términos de eficiencia laboral, se ha observado que la procrastinación puede generar retrasos sistemáticos en la realización de tareas, lo que afecta la fluidez y la continuidad de los procesos internos. La acumulación de trabajos pendientes debido a la procrastinación puede resultar en un aumento de la presión sobre los equipos, generando un entorno laboral menos eficiente y productivo. La falta de gestión efectiva del tiempo debido a la procrastinación puede traducirse en una menor capacidad de respuesta ante plazos ajustados y demandas laborales inesperadas (López-Frías et al. 2021).

Además, la procrastinación laboral puede influir negativamente en la calidad del trabajo producido por los empleados. La falta de atención o el apuro en la finalización de tareas debido a la procrastinación puede llevar a errores, omisiones y una disminución general en la precisión y la excelencia del trabajo realizado. Esto, a su vez, puede afectar la percepción de la calidad de los productos o servicios ofrecidos por la organización, comprometiendo su reputación y la satisfacción del cliente (López-López et al. 2020).

En el ámbito de la competitividad, la procrastinación laboral ha mostrado tener un impacto directo en el rendimiento general de las organizaciones. La incapacidad para cumplir con plazos establecidos y la entrega inconsistente de productos o servicios pueden socavar la posición de una empresa en el mercado. La procrastinación puede resultar en una pérdida de oportunidades comerciales, ya que la falta de respuesta oportuna a las demandas del mercado puede dar lugar a la pérdida de clientes potenciales y contratos comerciales (Carpio, 2021).

La exploración de posibles correlaciones entre la procrastinación laboral y el rendimiento organizacional ha revelado una conexión directa entre la gestión efectiva del tiempo y la competitividad de una empresa. Las organizaciones que implementan estrategias para abordar la procrastinación y fomentar la eficiencia laboral tienden a destacarse en términos de rendimiento general. Estas empresas son más capaces de

adaptarse a entornos laborales dinámicos, cumplir con los plazos y ofrecer productos y servicios de alta calidad de manera consistente. (Marquina-Luján et al. 2020)

La procrastinación laboral tiene consecuencias significativas a nivel organizacional, afectando la eficiencia laboral, la calidad del trabajo y la competitividad de las empresas. Este análisis destaca la importancia de abordar la procrastinación no solo como un problema individual, sino también como un desafío que puede tener repercusiones a largo plazo en el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. La implementación de estrategias de gestión efectivas para abordar la procrastinación laboral puede mejorar la eficiencia operativa, la calidad del trabajo y la posición competitiva de las empresas en el mercado actual. (Martín-Antón et al. 2022)

Estrategias de Gestión de la Procrastinación Laboral.

La revisión de intervenciones efectivas para gestionar la procrastinación laboral ha proporcionado un panorama integral de prácticas tanto a nivel individual como organizacional. En el análisis de la literatura existente, se destaca la importancia de abordar este fenómeno desde múltiples perspectivas, reconociendo la complejidad de sus raíces psicológicas y socioculturales. (Mateo Salazar, 2022)

A nivel individual, las prácticas de autorregulación han surgido como herramientas fundamentales para combatir la procrastinación laboral. Estrategias como establecer metas claras y realistas, utilizar listas de tareas, y aplicar técnicas de visualización del éxito han demostrado ser efectivas para mejorar la autodisciplina y reducir la tendencia a procrastinar. La implementación de sistemas de recompensa y la celebración de logros incrementales también han mostrado resultados positivos, reforzando la motivación intrínseca y fomentando la persistencia en el cumplimiento de tareas (Otero-Potosí et al., 2023).

La gestión del tiempo ha emergido como un componente esencial en la lucha contra la procrastinación laboral a nivel individual. La aplicación de técnicas como la técnica Pomodoro, que implica períodos de trabajo intensivo seguidos de cortos descansos, ha demostrado aumentar la productividad y reducir la procrastinación al dividir las tareas en bloques manejables (Campos Vargas, 2020). Asimismo, la planificación proactiva del tiempo, estableciendo prioridades y asignando plazos realistas, ha resultado efectiva para minimizar la acumulación de tareas y disminuir la carga de estrés asociada con la procrastinación (Rodallea Bellaisac, 2020).

A nivel organizacional, se ha destacado la importancia de crear un entorno que fomente la autodisciplina y la gestión eficaz del tiempo. La implementación de políticas y prácticas que promuevan la claridad en las expectativas laborales, así como la asignación de recursos adecuados, puede contribuir a la reducción de la procrastinación en el ámbito organizacional. La creación de una cultura que valore la gestión efectiva del tiempo y que ofrezca apoyo en el desarrollo de habilidades organizativas también se ha asociado con la disminución de los comportamientos procrastinadores (Martínez & Payró, 2019).

Además, el uso de tecnologías y herramientas especializadas ha emergido como una estrategia organizacional eficaz para mitigar la procrastinación laboral. La implementación de software de gestión del tiempo, recordatorios automatizados y sistemas de seguimiento de proyectos puede ayudar a mantener a los empleados enfocados y comprometidos con sus responsabilidades laborales, reduciendo así la propensión a procrastinar. (Velázquez, 2022)

La formación y el desarrollo de habilidades de autogestión y organización también son fundamentales a nivel organizacional. Proporcionar a los empleados recursos y programas que les ayuden a mejorar sus habilidades de planificación, establecimiento de metas y gestión del tiempo puede tener un impacto positivo en la reducción de la procrastinación y el aumento de la eficiencia laboral (Song et al., 2022).

La revisión de estrategias de gestión de la procrastinación laboral ha revelado la importancia de abordar este fenómeno desde múltiples ángulos, tanto a nivel individual como organizacional. La combinación de prácticas de autorregulación, técnicas de gestión del tiempo y enfoques organizacionales específicos puede proporcionar un enfoque integral y efectivo para minimizar los comportamientos procrastinadores en el entorno laboral. (Velásquez, 2022) Estas estrategias no solo abordan los síntomas de la

procrastinación, sino que también se centran en cambiar los hábitos y promover una cultura organizacional que fomente la eficiencia y el rendimiento laboral sostenible (Méndez Carpio, 2021)
Análisis comparativo de los hallazgos.

La comparación de los hallazgos de los diversos estudios revisados sobre la procrastinación laboral ha revelado patrones y tendencias significativas que arrojan luz sobre este fenómeno complejo en el entorno laboral contemporáneo. La síntesis de estos resultados proporciona una visión integral, abarcando desde las causas subyacentes hasta las estrategias efectivas de gestión.

En el análisis de las causas psicológicas de la procrastinación laboral, se observa una convergencia en la importancia de la falta de motivación intrínseca y la baja autoeficacia como factores fundamentales (Flores, Ramos Ramirez 2022). La conexión intrínseca entre estos dos elementos destaca cómo la falta de motivación puede alimentar la disminución de la autoeficacia, creando un ciclo perjudicial que contribuye a la procrastinación laboral. Este patrón es consistente en los estudios revisados, subrayando la necesidad de abordar simultáneamente estos aspectos psicológicos para una gestión efectiva de la procrastinación laboral (Huapaya Tumay & La Rosa Porras, 2022).

La exploración de las causas socioculturales y organizativas revela la influencia sustancial de las expectativas sociales y la cultura organizativa en los patrones procrastinadores. Los estudios revisados destacan cómo las normas sociales y las presiones externas pueden moldear las actitudes hacia la procrastinación en diversos contextos laborales y culturales. La relación entre la cultura organizativa y la procrastinación laboral resalta la importancia de crear entornos que fomenten la autodisciplina y la gestión eficaz del tiempo para contrarrestar las influencias negativas (Méndez, 2022)

Al explorar las consecuencias individuales de la procrastinación laboral, se observa una coherencia en los impactos negativos en el estrés, la satisfacción laboral y la autoestima. Estos resultados confirman la idea de que la procrastinación no es simplemente un problema de gestión del tiempo, sino que tiene consecuencias profundas en el bienestar psicológico y emocional de los individuos. La interconexión entre estas variables subraya la necesidad de estrategias de gestión que aborden simultáneamente tanto los aspectos psicológicos como los emocionales (Parada & Schulmeyer, 2021)

En términos de consecuencias organizacionales, la procrastinación laboral se ha asociado consistentemente con la disminución de la eficiencia laboral, la calidad del trabajo y la competitividad de las organizaciones. Los estudios revisados subrayan cómo la procrastinación no solo afecta a nivel individual, sino que también tiene implicaciones significativas para el rendimiento organizacional en términos de productividad y satisfacción del cliente. Este hallazgo destaca la importancia de abordar la procrastinación no solo como un problema individual, sino como un desafío que afecta directamente la salud y el éxito de la organización en su conjunto. (Pichen-Fernandez & Turpo Chaparro, 2022)

En la revisión de estrategias de gestión, se identifican una variedad de intervenciones efectivas tanto a nivel individual como organizacional. La combinación de prácticas de autorregulación, técnicas de gestión del tiempo y enfoques organizacionales específicos se destaca como una estrategia integral para abordar la procrastinación laboral. Estas estrategias no solo tratan los síntomas de la procrastinación, sino que también se centran en cambiar los hábitos y promover una cultura organizacional que fomente la eficiencia y el rendimiento laboral sostenible (Trujillo-Chumán & Noé-Grijalva, 2020)

En síntesis, la procrastinación laboral es un fenómeno complejo influenciado por factores psicológicos, socioculturales y organizativos. Desde sus causas hasta sus efectos y estrategias de gestión, la revisión de la literatura proporciona una visión clara y comprensiva de este fenómeno en el entorno laboral contemporáneo. La síntesis de resultados destaca la importancia de un enfoque integral que aborde las múltiples dimensiones de la procrastinación laboral para lograr un impacto efectivo en el bienestar individual y el rendimiento organizacional (Cerdan Lopez, 2022).

CONCLUSIONES

- La exploración detallada de las causas psicológicas de la procrastinación laboral destaca la importancia de abordar este fenómeno desde una perspectiva integral. La interrelación entre la falta de motivación intrínseca, la baja autoeficacia, la ansiedad y el perfeccionismo revela la complejidad de los factores psicológicos que contribuyen a la postergación de tareas en entornos laborales contemporáneos. Este entendimiento profundo ofrece una base sólida para el desarrollo de estrategias de gestión efectivas, enfocadas no solo en la mitigación de síntomas, sino también en la promoción de una cultura laboral que fomente la motivación, la autoconfianza y la salud mental de los trabajadores.

En este contexto, se destaca la necesidad de implementar intervenciones personalizadas que consideren las diferencias individuales en la experiencia de la procrastinación. Al abordar tanto los aspectos cognitivos como emocionales de este fenómeno, las organizaciones pueden cultivar ambientes laborales que fomenten la autorregulación, la gestión del tiempo y la autoeficacia. De esta manera, se puede aspirar a crear entornos de trabajo más saludables, productivos y satisfactorios para los empleados, contribuyendo así al éxito y la competitividad de las organizaciones en el panorama laboral actual.

- La comprensión profunda de los factores socioculturales y organizativos que influyen en la procrastinación laboral destaca la importancia de abordar este fenómeno desde una perspectiva contextual. Las expectativas sociales, la cultura organizativa y las normas laborales interactúan de manera compleja para dar forma a los patrones procrastinadores de los individuos en entornos laborales contemporáneos. En respuesta a estos hallazgos, es crucial que las organizaciones adopten enfoques flexibles y estrategias que no solo reconozcan la diversidad de contextos laborales, sino que también promuevan una cultura que respalde la gestión del tiempo, la autonomía y el equilibrio entre la eficiencia y el bienestar de los empleados.

Asimismo, la investigación subraya la necesidad de una mayor conciencia y adaptabilidad en las prácticas organizativas para abordar los desafíos asociados con la procrastinación laboral. Al fomentar una cultura que valore la planificación estratégica, la colaboración y el apoyo emocional, las organizaciones pueden contribuir a la creación de entornos de trabajo más saludables y productivos. Estos esfuerzos no sólo impactarán positivamente en la eficiencia laboral, sino que también mejorarán la satisfacción de los empleados y fortalecerán la competitividad de las organizaciones en el cambiante panorama empresarial.

- El análisis detallado de las consecuencias organizacionales de la procrastinación laboral subraya la necesidad crítica de abordar este fenómeno en el contexto empresarial. La procrastinación no solo impacta la eficiencia y la calidad del trabajo, sino que también representa un desafío directo para la competitividad y la posición de las organizaciones en el mercado. La comprensión de cómo la procrastinación laboral afecta la salud general de las empresas proporciona una base sólida para la implementación de estrategias de gestión proactivas que no solo mejoren la productividad y la calidad del trabajo, sino que también fortalezcan la capacidad de las organizaciones para mantenerse competitivas y adaptables en un entorno empresarial en constante cambio.

Asimismo, este análisis destaca la importancia de cultivar una cultura organizativa que fomente la gestión efectiva del tiempo, la autonomía y el compromiso con plazos establecidos. Al abordar la procrastinación laboral desde una perspectiva organizacional, las empresas pueden mejorar la eficiencia de sus procesos internos, elevar la calidad de su producción y mantener una posición sólida en un mercado cada vez más competitivo. La adopción de enfoques proactivos para gestionar la procrastinación no solo beneficia a los empleados a nivel individual, sino que también contribuye a la viabilidad a largo plazo y al éxito continuo de las organizaciones.

- La revisión de estrategias de gestión de la procrastinación laboral destaca la importancia de adoptar un enfoque holístico que aborde tanto los aspectos individuales como organizacionales de este fenómeno. Las prácticas de autorregulación, centradas en la mejora de la autodisciplina y la motivación intrínseca, ofrecen herramientas valiosas para los individuos que buscan superar la procrastinación. La

gestión del tiempo, tanto a nivel individual con técnicas específicas como la técnica Pomodoro, como a nivel organizacional mediante políticas y prácticas que fomenten la claridad y la asignación eficiente de recursos, se presenta como un componente esencial en la lucha contra este comportamiento.

A nivel organizacional, la implementación de tecnologías y programas de desarrollo de habilidades destaca la importancia de crear un entorno que apoye la autodisciplina y la eficacia en la gestión del tiempo. La combinación de estas estrategias ofrece un enfoque integral para abordar la procrastinación laboral, promoviendo así ambientes laborales más eficientes, productivos y saludables. La adopción de estas prácticas no solo contribuye a la mejora del rendimiento individual, sino que también tiene el potencial de transformar la cultura organizacional, creando condiciones propicias para la gestión efectiva del tiempo y la consecuente reducción de la procrastinación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Amezcua, M. (2020). Diez claves para la elaboración del resumen en un artículo científico. *Index de Enfermería*, 29(1-2), 36. <https://doi.org/10.4321/s1132-12962020000100025>
2. Atalaya Laureano, C., & García Ampudia, L. (2020). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2). <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
3. Achiña, J. (2019). Procrastinación laboral y adicción a las redes sociales en docentes de diferentes instituciones educativas de Tarapoto, 2019. Tarapoto: Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4328/Jessica_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Atalaya Laureano, C., & García Ampudia, L. (2020). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación En Psicología*, 22(2). <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
5. Araoz, E. G. E. y Uchasara, H. J. M. (2020). Procrastinación académica y ansiedad en estudiantes universitarios de Madre de Dios, Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 322-337. DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.517>
6. Aspée, J., González, J. y Herrera, Y. (2021). Relación funcional entre procrastinación académica y compromiso en estudiantes de educación superior: una propuesta de análisis. *Perspectiva Educacional*, 60(1), 4-22. DOI: <http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.60-iss.1-art.1116>
7. Brando-Garrido, C., Montes-Hidalgo, J., Limonero, J. T., Gómez-Romero, M. J., & Tomás-Sábado, J. (2020). Relación de la procrastinación académica con la competencia percibida, el afrontamiento, la autoestima y la autoeficacia en estudiantes de enfermería. *Enfermería Clínica*, 30(6), 398-403. <https://doi.org/10.1016/J.ENFCLI.2019.07.012>
8. Brando-Garrido, C., Montes-Hidalgo, J., Limonero, J. T., Gómez-Romero, M. J., & Tomás-Sábado, J. (2020). Relación de la procrastinación académica con la competencia percibida, el afrontamiento, la autoestima y la autoeficacia en estudiantes de enfermería. *Enfermería Clínica*, 30(6), 398-403. <https://doi.org/10.1016/J.ENFCLI.2019.07.012>
9. Campos Vargas, R. M. (2020). Procrastinación y satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID-19. Lima, 2020 (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas, Facultad de Ciencias

Empresariales, Carrera Profesional de Administración de Empresas, Universidad científica.

10. Camacuari, M. (2021). Compromiso organizacional y procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de una Comunidad Educativa de Huancayo 2020. Lima: Universidad Peruana los Andes. Obtenido de <http://www.repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2258>
11. Codina, N., Castillo, I., Pestana, J., y Balaguer, I. (2020). Preventing Procrastination Behaviours: Teaching Styles and Competence in University Students. SUSTAINABILITY. doi:10.3390/su12062448
12. Carpio, C. R. M. (2021). Procrastinación e incremento del estrés en docentes y estudiantes universitarios frente a la educación online. *Revista Scientific*, 6(20), 62-78. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.3.62-78>
13. Chérrez, C. E. A., & Pérez, M. L. R. (2021). Procrastinación académica y su relación con la ansiedad. *Revista Eugenio Espejo*, 15(3), 16-28. <https://doi.org/10.37135/EE.04.12.03>
14. Cerdan Lopez, C. A. (2022). Causas, consecuencias y estrategias para afrontar la procrastinación laboral: Una revisión teórica. Trabajo de investigación para optar el grado académico de Bachiller en Psicología, Facultad de Medicina, Escuela de Psicología, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
15. Calle, J., Ostos, R., Fonseca, A., y Ríos, M. (2019). Afrontamiento del estrés y procrastinación en el personal docente y administrativo de la UNHEVAL - Huanuco - 2012. *Revista Boletín Redipe*, 8(4), 83-92. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586061883005>.
16. Delgado-Tenorio, A. L., Oyanguren-Casas, N. A., Reyes-González, A. A. I., Zegarra, Á. Ch., & Cueva, M. E. (2021). El rol moderador de la procrastinación sobre la relación entre el estrés académico y bienestar psicológico en estudiantes de pregrado. *Propósitos y Representaciones*, 9(3). <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9N3.1372>
17. Díaz-Morales, J. (2019). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(51). Associação Iberoamericana de Diagnóstico e Avaliação Psicológica.
18. Flores Palacios, L. Y., & Ramos Ramirez, M. A. (2022). Procrastinación laboral en docentes durante el confinamiento por COVID-19. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(25), 1596-1605. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.438>
19. Garzón, A., Gil Flores, J., & de la Fuente Arias, J. (2020). Rasgos demográficos, académicos y personales asociados a tres tipos de procrastinación en el alumnado universitario. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 72(1), 49-65. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2020.01.69513>
20. Garzón Umerenkova, A., De la Fuente Arias, J., & Acelas Russi, L. (2019). Características y dimensiones de la procrastinación académica en estudiantes universitarios colombianos. <https://Editorial.Konradlorenz.Edu.Co/2019/04/Di%C3%A1logos-Sobre-Investigaci%C3%B3n-Avances-Cient%C3%ADficos-Konrad-Lorenz.Html>, 53-80. <https://doi.org/10.14349/KL2019001.3>
21. Gómez-Romero, M. J., Tomás-Sábado, J., Montes-Hidalgo, J., Brando-Garrido, C., Cladellas, R., & Limonero, J. T. (2020). Procrastinación académica y riesgo de conducta

- suicida en jóvenes universitarios: el papel de la regulación emocional. *Ansiedad y Estrés*, 26(2-3), 112-119. <https://doi.org/10.1016/J.ANYES.2020.06.002>
22. Huapaya Tumay, T. V., & La Rosa Porras, F. C. (2022). Procrastinación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2022. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, Universidad César Vallejo.
 23. Hidalgo-Fuentes, S., Martínez-Álvarez, I., & Josefa Sospedra-Baeza, M. (2022). Autoestima y procrastinación en el ámbito académico: un meta-análisis Self-esteem and procrastination in the academic field: a meta-analysis. *Revista Fuentes*, 24(1), 77-89. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2022.19907>
 24. Inga Ávila, M. F., Churampi Cangalaya, R. L., & Vicente Ramos, W. E. (2022). Procrastinación académica en la resolución de problemas de estudiantes universitarios. Scielo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000600404
 25. López-Frías, M.-F., González-Angulo, P., López-Cocotle, J.-J., Camacho-Martínez, J. U., Ramón-Ramos, A., Ramón-Ramos, J., & de Méndez, J. (2021). Procrastinación académica en estudiantes de enfermería de una Universidad de México. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 5(9), 57-67. <https://doi.org/10.15658/REV.ELECTRON.EDUC.PEDAGOG21.11050905>
 26. López-López, A., Pérez, L. T., Gutiérrez, J. L. G., Pompa, B. M., & Fernández, M. A. (2020). Reducción de la procrastinación académica mediante la Terapia de Aceptación y Compromiso: un estudio piloto. *Clínica Contemporánea*, 11(1). <https://doi.org/10.5093/cc2020a3>
 27. Marquina-Luján, R. J., Horna Calderón, V. E., & Huairé Inacio, E. J. (2020). Ansiedad y procrastinación en estudiantes universitarios. *REVISTA CONCIENCIA EPG*, 3(2). <https://doi.org/10.32654/concienciaepg.3-2.6>
 28. Martín-Antón, L. J., Aramayo-Ruiz, K. P., Rodríguez-Sáez, J. L., & Saiz-Manzanares, M. a. C. (2022). Procrastination in pre-service teachers: the role of learning strategies and academic achievement. *Educacion* XX1, 25(2), 65-88. <https://doi.org/10.5944/EDUCXX1.31553>
 29. Mateo Salazar Jhosef Albert. (2022). Aproximación teórica a la procrastinación. *Revocación*, 10, 56-61. https://www.researchgate.net/profile/Luis-Osorio-Munoz/publication/363284380_Revista_Renovacion_Nro_10_ISSN_2955-845X/links/6320d92b071ea12e362ecd19/Revista-Renovacion-Nro-10-ISSN-2955-845X.pdf#page=57
 30. Mateo Salazar Jhosef Albert. (2022). Aproximación teórica a la procrastinación. *Revocación*, 10, 56-61. https://www.researchgate.net/profile/Luis-Osorio-Munoz/publication/363284380_Revista_Renovacion_Nro_10_ISSN_2955-845X/links/6320d92b071ea12e362ecd19/Revista-Renovacion-Nro-10-ISSN-2955-845X.pdf#page=57
 31. Méndez Carpio, C. R. (2021). Procrastinación e incremento del estrés en docentes y estudiantes universitarios frente a la educación online. *Revista Cientific*, 6(20). <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.3.62-78>
 32. Méndez Carpio, C. R. (2021). Procrastinación e incremento del estrés en docentes y estudiantes universitarios frente a la educación online. *Revista Cientific*, 6(20). <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.3.62-78>

33. Méndez, N. (2022). Intervención cognitivo-conductual para un alto grado de malestar ante actividades laborales: un estudio de caso. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 10(1), 30-46. <https://doi.org/10.30545/ACADEMO.2023.ENE-JUN.4>
34. Macías, A. B., & Nevárez, S. B. (2019). Procrastinación y estrés. Análisis de su relación en alumnos de educación media superior. *CPU-e*, 28, 132-151. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i28.2602>
35. Martínez, V. G., & Payró, M. P. S. (2019). Academic procrastination among online students. Validation of a questionnaire. *Apertura*, 11(2), 122-137. <https://doi.org/10.32870/ap.v11n2.1673>
36. Montenegro, L. R., Valdivia, F., & Mendoza, G. (2022). Desarrollo y validación de la Escala de Motivos para Procrastinar (EMP). *Aportes*, 1(33), 47-56. <https://doi.org/10.56992/a.v1i33.400>
37. Mendoza, E. F. M., & Arenas, M. F. C. (2020). Hábitos que impiden la adaptación y adopción de la lectura en estudiantes de Administración de Empresas. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 9(9), 2-9. <https://doi.org/10.22463/24221783.2457>
38. Nieves Cruz, G., Osorio Quiceno, G. J., & Sperandío Contreras, A. G. (2023). Validación de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) en Colombia. Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo. Universidad Santo Tomás, Facultad de Psicología, Villavicencio.
39. Ostoich Dávila, G. (2019). Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones públicas occidentales posmodernas: Caso de estudio Inspectoría del Trabajo del Estado Mérida. *Sapienza Organizacional*, 6(11), 166-199.

40. Otero-Potosí, S., Fuertes-Narváez, M. E., Imbaquingo, L. E. C., Arichábala-Vallejos, D., & Freire-Reyes, K. (2023). La procrastinación: una exploración teórica. *Ciencia Latina*, 7(3), 76-93. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6065
41. Parada, B. E., & Schulmeyer, M. K. (2021). Procrastinación académica en estudiantes universitarios. *Revista Aportes de la Comunicación y la Cultura*, 30, 51-65.
42. Pichen-Fernandez, J. A., & Turpo Chaparro, J. (2022). Influencia del autoconcepto y autoeficacia académica sobre la procrastinación académica en universitarios peruanos. *Propósitos y Representaciones*, 10(1). <https://doi.org/10.20511/PYR2022.V10N1.1361>
43. Parada, B. E., & Schulmeyer, M. K. (2021). Procrastinación académica en estudiantes universitarios. *Revista Aportes de la Comunicación y la Cultura*, 30, 51-65.
44. Pichen-Fernandez, J. A., & Turpo Chaparro, J. (2022). Influencia del autoconcepto y autoeficacia académica sobre la procrastinación académica en universitarios peruanos. *Propósitos y Representaciones*, 10(1). <https://doi.org/10.20511/PYR2022.V10N1.1361>
45. Quinteros Bellido, R. (2021). Título de la tesis: Estrés laboral y procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021 (Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, Universidad César Vallejo).
46. Rodallega Bellaisac, Z. (2020). El impacto de la procrastinación en el desempeño laboral: Caso Granja Hortofrutícola Ganadera El Agrado (Vereda La Zapata-Palmira). Trabajo de Grado para optar el título de Administrador de Empresas, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, CEAD Palmira.

47. Trujillo-Chumán, K., & Noé-Grijalva, M. (2020). La Escala de Procrastinación Académica (EPA): validez y confiabilidad en una muestra de estudiantes Peruanos. *Revista de Psicología y Educación - Journal of Psychology and Education*, 15(1), 98. <https://doi.org/10.23923/rpye2020.01.189>
48. Seferian, D. T., & Carbajal-Arregui, M. (2020). Adaptación de una escala de procrastinación académica para adolescentes de educación secundaria. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 38(3). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.7906>
49. Seferian, D. T., & Carbajal-Arregui, M. (2020b). Adaptación de una escala de procrastinación académica para adolescentes de educación secundaria. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 38(3). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.7906>
50. Silva, L. de S., Bernardes, J. R., Nascimento, J. C. H. B. Do, Veras, S. L. L. & Castro, M. M. B. de (2022). As relações entre o desempenho acadêmico e a procrastinação: um estudo exploratório com acadêmicos dos cursos de graduação em ciências contábeis e administração do piauí. *Contabilidade Vista & Revista*, [s. L.], 33(1), 115-143. DOI: <https://doi.org/10.22561/cvr.v33i1.6441>.
51. Silva, P. G. N., Machado, M. D. O. S., Couto, R. N., De Oliveira, L. B. S. & Da Fonsêca, P. N. (2020). Motivação para leitura e variáveis sociodemográficas como predictoras da procrastinação acadêmica. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 10(1), 142-163. DOI: <https://doi.org/10.26864/PCS.v10.n1.7>
52. Song, Z., Gull, N., Asghar, M., Sarfraz, M., Shi, R., & Rafique, M. A. (2022). Polychronicity, Time Perspective, and Procrastination Behavior at the Workplace: An Empirical Study. *Anales de Psicología*, 38(2), 355-364. <https://doi.org/10.6018/analesps.427401>
53. Vargas, R. M. C. (2023). Procrastinación y satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por Covid-19. Lima, 2020. <https://doi.org/10.21142/tl.2021.1790>
54. Velásquez, F. (2022). Procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5980>

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.