
PROCRATICACIA, ¿CONDUCTA POSITIVA EN LAS ORGANIZACIONES COMPLEJAS? UNA MIRADA AL COMPORTAMIENTO PROCRASTINADOR.

RIVAS, Evelyne

Politólogo- Abogado, Magister en Economía. ULA. Profesor Agregado de la facultad de medicina, en la cátedra de Sociología Médica. Pertenece al Grupo de Investigación Sociedad y Salud GISS. Participante del doctorado en Ciencias Organizacionales. FACES-ULA.
e-mail: estudiospoliticos12@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1706-6156?lang=en>

Recibido: 10-03-2023

Revisado: 07-04-2023

Aceptado: 05-06-2023

RESUMEN

Se analiza la procrastinación como conducta positiva en las organizaciones complejas. Se hizo una revisión bibliográfica sobre la conducta desde la psicología positiva organizacional (POP), se realiza una evaluación teórico conceptual de la conducta, desde sus primeros estudios y postulados teóricos pasando por Descarte, la genética, el cerebro y la psicología positiva. Seguidamente, se analizan los modelos teóricos de la procrastinación, y como estos pueden estar vinculados a la conducta natural del hombre, determinando que el modelo más idóneo para el estudio de la conducta positiva y la procrastinación es el modelo cognitivo-conductual. Para finalizar, se evalúa la postergación selectiva como acto positivo en las organizaciones complejas. En conclusión, el acto de postergar selectivamente como conducta positiva incorpora en las organizaciones motivación y liderazgo, además asume la procrastinación como un acto immanente al ser que vive una serie de emociones y actitudes a lo largo de su ciclo de vida, sin abandonar sus planes y metas a futuro. La procrastinación contribuye a la regulación y autocontrol de la conducta, con el objeto de organizar y priorizar cada tarea y proyecto dentro de las organizaciones.

Palabras clave: Procrastinación, procrastinación, conducta positiva, organizaciones complejas, psicología positiva organizacional.

PROCRATICACY, POSITIVE BEHAVIOR IN COMPLEX ORGANIZATIONS? A LOOK AT PROCRASTINATING BEHAVIOR.

ABSTRACT

Procrastination is analyzed as a positive behavior in complex organizations. A bibliographic review was carried out on behavior from positive organizational psychology (POP), a conceptual theoretical evaluation of behavior was carried out, from its first studies and theoretical postulates through Descarte, genetics, the brain and positive psychology. Next, the theoretical models of procrastination are analyzed, and how these can be linked to the natural behavior of man, determining that the most suitable model for the study of positive behavior and procrastination is the cognitive-behavioral model. Finally, selective postponement is evaluated as a positive act in complex organizations. In conclusion, the act of selectively procrastinating as a positive behavior incorporates motivation and leadership in organizations, and also assumes procrastination as an act immanent to the being that experiences a series of emotions and attitudes throughout its life cycle, without abandoning its plans and future goals. Procrastination contributes to the regulation and self-control of behavior, with the aim of organizing and prioritizing each task and project within organizations.

Keywords: Procrastination, procrastinación, positive behavior, complex organizations, positive organizational psychology.

1. INTRODUCCIÓN

La conducta humana ha sido objeto de estudio de la psicología por muchos años. Sin embargo, habían quedado relegadas como objeto de estudio las emociones, motivaciones y el sentir como patologías propias del ser (Leimon y McMahon, (2014). Por ello, las organizaciones hoy en día, asumen que uno de sus recursos más valiosos es el capital humano, siendo de suma importancia conocerlo desde lo conductual, además de considerar aspectos como: que le beneficia y como se pueden promover sus capacidades a favor de la organización.

Siendo el hombre el factor principal en la toma de decisiones basadas en las necesidades y el éxito de una organización (Drucker, 1955, citado en Meza (2017) se busca crear espacios de entendimiento de los actos postergadores conscientes como mecanismos selectivos o métodos de descarte de actividades o pendientes dentro de la organización, que puede tener en cuenta que, el postergar forma parte de la conducta natural del hombre tal y como lo expresan los modelos teóricos de la procrastinación.

En tal sentido, se pretende analizar la procrastinación desde la Psicología Positiva Organizacional (POP), como una conducta positiva del humano dentro de las organizaciones, con el fin de desmontar la creencia que el postergar actividades, es un acto irresponsable y poco racional del ser humano de las organizaciones complejas.

1. La conducta desde la psicología positiva organizacional

El estudio del comportamiento humano se ha relacionado con los postulados de René Descarte, uno de los filósofos con mayor influencia en el desarrollo de la psicología. A juicio de Chamizo y Rivera (2012), la relación que hace entre la mente (alma o espíritu) y el cerebro (materia física) permite entender conductas y da inicio al estudio de mecanismos biológicos que determinan nuestros comportamientos.

La conducta también se ha asociado a la genética humana, el enfoque lo desarrolló Francis Galton, utilizando métodos que

llevaban a determinar si está relacionada con la conducta del hombre, por mucho tiempo en las ciencias sociales aplicó dicho método. Sin embargo, surgió una polémica en 1969 con el artículo de Arthur Jensen, donde sugería que las diferencias en el Coeficiente intelectual (CI) medio entre negros y blancos podían ser debidas, en parte, a diferencias genéticas.

Años más tarde Moreno (1995), condujo un estudio sobre la genética de la conducta, con el objeto de evadir los problemas que marcaron las diferencias raciales, evaluando las diferencias entre individuos, no entre grupos o la sociedad, lo que dio fuerza al campo de estudio del comportamiento humano por condiciones mentales o biológicas.

Es evidente la relación entre las conductas y el cerebro, en esta unión entran en juego la psicología positiva y la neurociencia con la plasticidad cerebral, la conexión de estas ciencias no es casual, pues en el estudio de la conducta humana se involucran para comprender como el ser humano tiene la capacidad de entender su entorno y adaptarse, aprender nuevas cosas gracias a la red neuronal del cerebro. Por tal motivo, Jurado (2018), considera que el hombre gracias a las funciones y reproducción de conexiones de este órgano flexible, puede formar nuevas conexiones entre neuronas o simplemente eliminarlas.

En tal sentido, el mejorar la calidad de vida puede darse desde el enfoque de la plasticidad cerebral, la cual ayuda a las personas modificar hábitos o conocimientos predeterminados y aprender cosas nuevas. Partiendo de una capacidad propia del cerebro, el ser humano es capaz de asumir nuevos propósitos, circunstancias desde la conducta y la experiencia. Hasta hace poco se pensó que el cerebro solo producía cambios durante la infancia, fue en la década de los años 60 que se conoció la plasticidad neuronal en los adultos y su capacidad de respuesta al cambio (ADP, 2019).

En la cotidianidad, los ambientes de trabajo y en la familia se han vuelto necesarias las conductas positivas, estando comprobado científicamente que el crear experiencias positivas y orientar el comportamiento mediante estrategias apoyadas en la neurociencia y en

la psicología positiva, en la mejora la calidad de vida. En tal sentido, se pretende desde el individuo crear experiencias y organizaciones positivas con el propósito de tener un ambiente de trabajo sano, vida familiar armoniosa, vida familiar armoniosa, es decir, más feliz (LEIMON & MCMAHON, 2014).

A juicio de Luthans (2002), la psicología positiva está interesada en el estudio y aplicación de fortalezas y capacidades psicológicas de los recursos humanos orientadas positivamente para mejorar el desempeño en el trabajo. En cuanto al comportamiento organizacional, el destacado autor considera que lo positivo se refiere al estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas del factor humano orientados positivamente, que pueden ser medidos, desarrollados y manejados de manera efectiva para mejorar el desempeño en el trabajo.

De acuerdo con Jurado (2018), para las organizaciones en la actualidad las herramientas de la psicología positiva y la neuroplasticidad son de gran utilidad, pues a través de estas se obtiene mayor capacidad de adaptación al cambio y un acierto positivo en la selección del personal. El comportamiento organizacional positivo incorpora muchas técnicas de ambas ciencias como lo son las actitudes, la personalidad, la motivación y el liderazgo que van a permitir la formulación de conductas positivas para el manejo de una organización que brinde bienestar y ambiente sano a sus miembros.

Hechos y conductas que motivan al cambio dentro y fuera de la organización, se han visto reflejado a lo largo de la literatura en los aportes de diversos investigadores y estudiosos de la materia. Tal es el caso, de estudios de las condiciones de aprendizaje de Cooper (1977), la afectividad en Czajka (1990), el humor en el contexto organizacional con los aportes de George y Zhou (2007), desviaciones positivas y negativas de una firma de Mazutis (2008), además de las reacciones positivas y negativas al trabajo en Lin (2009). Aportes científicos que consolidan la conducta positiva como una herramienta que promueve la mitigación de la procrastinación dentro de las organizaciones que hacen vida en la sociedad. Sin embargo, estudios recientes evidencian la costumbre de

dejar para mañana, es un acto natural del ser humano, que puede ser transformando desde la eficacia y productividad. Haciendo uso del acto procrastinador, el hombre logra las metas planteadas, estructurando sus objetivos y planificación de manera selectiva.

Para conocer más sobre este tema es necesario ahondar en la investigación desarrollada por Ostoich (2020), quién desde el constructo teórico acrónimo de las palabras procrastinación y autoeficacia, acuñó el término procrasticacia para definir e identificar a sujetos que de manera consciente y organizada dejan para mañana actividades que pueden cumplir en un plazo posterior.

A juicio de Ostoich (2020), la procrasticacia es la habilidad que tiene un individuo para autogestionar el tiempo sin perjudicar la operatividad de la organización a la que pertenece. En tal sentido, su habilidad y capacidad de administrar las tareas por rango de valor e importancia le permite el cumplimiento efectivo de lo propuesto.

Por lo tanto, la autora evalúa el acto procrastinador como conducta positiva, fundamentada en la investigación de Perry (2017), quien estudia la conducta humana desde el acto procrastinador y como este se estructura en diferentes ámbitos y momentos del ciclo de vida del hombre (Ostoich, (2020).

A juicio de Perry (2017), existe un estado del ser que va más allá de lo racional. Contrario al postulado aristotélico, el autor manifiesta que lo estratégico del acto racional del que habla Aristóteles convierte al hombre en un ser infeliz innecesariamente, aunque el resultado sea exitoso el agente racional no siente satisfacción.

Por lo tanto, la procrasticacia o postergación selectiva es una herramienta que constituye una conducta de aceptación y racionalidad del ser humano, se mide o relaciona con la conductas positivas, por considerar que el ser hipermoderno asume nuevas formas y patrones de conductas que emanan del seno social y lo llevan a reaccionar sobre su ser y tiempo, para deslastrarse de la multitarea y asumir desde la conducta positiva la procrastinación como método de descarte o priorización de actividades que le beneficien como ser racional.

El objeto de estudio sobre la conducta

humana y la procrastinación, pretende sacar de la etiqueta de defecto y descalificación que tiene la palabra en su uso cotidiano, para motivar al sujeto que lleva el acto como una filosofía de vida, procrastinando desde la eficiencia, productividad y fuerza de voluntad (Perry, (2017).

2. La procrastinación desde el estudio de la conducta humana

Según el estudio sobre psicología positiva de Leimon y McMahon (2014):

“el ser positivo es una conducta apropiada y constructiva con una probabilidad mucho mayor de conducir al éxito y al bienestar de la persona, y de que conviene cultivar determinadas formas de pensar y actuar con el fin de tener una vida mejor que se observan en las personas, grupos, organizaciones y sociedad en general” (p. 9).

La procrastinación no se considera como positiva en las organizaciones, Atalaya y García (2019), manifiestan que el acto procrastinador es visto como una aberración de la conducta humana eficiente. Es decir, un acto irresponsable del sujeto. Por lo tanto, existe una negación para aceptarla como algo natural del ser humano. La misma es vista como un acto que trata de controlar el tiempo del hombre, no como un mecanismo que pretende distribuir la multitarea y cumplir con las obligaciones de manera selectiva y prioritaria, construyendo así un mecanismo de regulación donde se involucra el cerebro y la conducta humana.

En los modelos teóricos de la procrastinación, se vinculan el acto de postergar como un hecho natural de la conducta del hombre, es así como la teoría psicoanalítica y la psicodinámica hacen referencia que a que este tiene su origen en la infancia; como etapa fundamental en el desarrollo de la personalidad del ser humano y su influencia de los procesos mentales inconscientes y conflictos internos en la conducta (Atalaya y García, (2019).

Para este modelo la acción de postergar deviene del ego como advertencia por ser una amenaza, tal y como lo manifestó el padre del psicoanálisis Sigmund Freud, el adulto muestra

una conducta producto de la representación del modelo de crianza que influyó directamente en su desarrollo. Para Atalaya y García (2019), existen factores externos como la influencia de los padres y lo que estos desean que hagan sus descendientes, lo que abrumba al niño y lo hace aplazar las actividades por no sentirse capacitado, creando una especie de rebelión a la figura paterna.

En el Modelo Motivacional, Atalaya y García (2019), consideran que existen factores estimulantes que permiten al sujeto cambiar su conducta para lograr un cometido, en este proceso escoge entre dos enfoque, el primero de ellos se denomina la fe de alcanzar el éxito, como factor promover el logro y el segundo el temor de lo cumplir con la meta deseada, llevándolo al estado de negación y evasión de la actividad.

En Atalaya y García, (2019), el modelo motivacional identifica dos teorías: la primera la denominan autodeterminación, e implica libertad de decisión, y se compone por la motivación intrínseca y extrínseca. La segunda se conoce como la teoría de las metas de logro, definida como el comportamiento eficiente orientado a una competencia basada en la activación de sentimientos, emociones y el compromiso de un comportamiento asertivo para ejecutar sus tareas.

Desde la visión de esta teoría, la acción de postergar puede ser positiva o negativa. Sin embargo Perry (2017), considera que la procrastinación puede generar beneficios si se toma desde el punto de vista estructural, ya que esta es no es una condición de vaguedad, sino el empleo de la organización de manera horizontal de las pendientes por terminar para hacer de esta un proceso eficiente.

El modelo conductual de Skinner en 1977, planteó lo conductual como el manejo de la costumbre cuando es repetitiva. La permanencia de esta se da por la de recompensa. Por lo que se condiciona al hombre a habituarse, mediante mecanismos de control externos o de autorregulación. Para Chan (2011), este tipo de conducta se ha representado en diversos estudios en las escuelas de psicológica, debido a la necesidad de reforzamiento los hábitos positivos, que permitan disipar el posponer por

actividades de refuerzo constante.

En cuanto el modelo Cognitivo se puede observar que el sujeto hace constantemente reflexiones sobre su conducta postergadora y como esto afecta el entorno. Para Knaus y Ellis (2002), el hecho está en que los sujetos revelan un pensamiento insistente cuando no cumplen sus metas planteadas, además de manifestar un pésimo desarrollo de sus actividades, presentando dificultad para proyectar y organizar su tiempo, por lo que fracasan constantemente.

Es así como el modelo ABC de Ellis (1999), propone la teoría de la terapia racional emotiva para perfeccionar el estudio de la procrastinación. El cual se fundamenta en la interpretación que hacen las personas de las situaciones o hechos que vive u observa del entorno. Para el autor, el modelo se engrana de la siguiente forma, A constituye el evento activo (real o Imaginario), B forma o constituye las interpretaciones o creencias respecto a ese evento, y C las consecuencias.

En tan sentido, Ellis y Knaus (2002) promovieron el estudio de la teoría Racional Emotiva Conductual, donde se explican las desentonos emotivos, pensamientos irracionales o frustraciones que llevan al ser humano a la procrastinación, revelando que... “existen creencias irracionales que posee una persona sobre su condición de vida; lo cual, ocasiona malestar a nivel cognitivo, conductual y emocional; asimismo, ambos autores coinciden que la procrastinación se inicia al creer que es imposible desarrollar alguna actividad y presentar poca tolerancia a la frustración para resolverla.

Dicho modelo es considerado el más conveniente para el estudio de la conducta y la procrastinación, pues engloba momentos que padece el sujeto que posterga como: los deseos; toma de decisión; el retraso; la desventaja, posposición de la tarea; regaño por procrastinador; continuación de la postergación; consume tareas en el último minuto; la fatiga; el sentido de culpa; y poco después, vuelve a procrastinar.

3. La procrasticacia como acto positivo en las

organizaciones complejas

En las organizaciones complejas evaluar la conducta y gestión de cada individuo es una tarea ardua. La jerarquización, cantidad de empleados y departamentos, aunado a la interdependencia de cada componente que la conforma dificulta el logro de metas y objetivos, si no se cuenta con estrategias claras y precisas.

En tan sentido, los canales de comunicación entre los sujetos que la componen y la armonía en la prosecución de los objetivos al logro, aseguran la eficacia y eficiencia de la organización. Por tal motivo, la evaluación de la gestión de manera integral, debe incorporar aspectos socio-emocionales y conductuales, considerando que actos como la procrastinación, están presentes en el desempeño laboral y familiar de todo ser humano.

Estudios recientes, determinaron que el acto de procrastinar se puede sobrellevar con la eficacia y eficiencia dentro de las organizaciones. Para Perry (2017), el acto de procrastinar no es una conducta negativa o poco eficiente, pues no se trata de dejar todo de lado, sino manipular el entorno para que contribuya con tu actividad pendiente, pedir una opinión a los compañeros de trabajo antes de la entrega de un informe, puede reducir de tiempo de reunión y debate, y lograr un informe efectivo, donde la prioridad proponer tu punto de vista, pues los otros ya la manifestaron indirectamente.

Expresando Perry (2017)...“Nunca hagas hoy ninguna tarea que pueda haber desaparecido mañana. Pero si eres un procrastinador estructurado, no necesitas el consejo. Lo seguirás automáticamente” (p. 48). Este acto repercute como un beneficio adicional. Por lo tanto, el autor asume la procrastinación como eficiente y estructurada, siendo la búsqueda de simplificar o seleccionar lo más importante a realizar. Al contrario Atalaya y García (2019), consideran el procrastinar como esa acto donde el sujeto sabe que debe hacer, pero en realidad quiere hacerlo y demora en su obligación por un tiempo determinado.

De acuerdo con Ostoich (2019), en las organizaciones es fundamental reconocer la procrastinación en las actividades que

conlleven a los trabajadores a menguar la productividad. Es necesario identificar esas conductas para mitigar la ineficiencia laboral. Considerando que el ser humano desarrolla un conjunto de emociones y pensamientos que pueden enfrentarlos al miedo, estancarlos en la prosecución de sus metas.

Cada uno de estos actos humanos están presentes en las organizaciones y permiten visualizar gran diversidad de conductas en sus miembros, además de ser objeto de estudio para la psicología positiva hoy en día. Por lo tanto, cada hecho y conducta que motive al cambio dentro y fuera de la organización debe ser objeto de estudio, con el fin de incrementar los avances científico-académicos sobre la conducta en interacciones que se suscitan en las organizaciones.

En tal sentido, la conducta como comportamiento organizacional positivo incorpora muchos conceptos existentes en la psicología de la personalidad tales como las actitudes, temperamento, motivación y liderazgo. Cada uno de estos factores, permiten la formulación de estrategias para el manejo de una organización saludable, de bienestar que brinde un ambiente sano a sus miembros.

En la actualidad las organizaciones deben replantear el manejo de los recursos humanos, reconociendo las creencias y costumbres de cada uno de sus miembros. Además aceptar la postergación de manera inteligente, lo que

permitirá al individuo procrastinador, desarrollar sus tareas de manera paulatina, priorizando bajo la procrasticacia como un acto natural, que le permite desenvolverse en su área laboral, sin tener que reprimir sus emociones y actitudes.

De acuerdo con Ostoich (2020), en las organizaciones se vive la paradoja del tiempo, siendo en este caso fundamental una planificación óptima. En tal sentido, los gerentes deben conocer como la gestión del mismo, puede mejorar la productividad. Toda producción y operatividad efectiva requiere de un lapso establecido, apoyarse en metas concretas.

Por tal motivo, es importante la clasificación entre lo urgente y lo no urgente pero no menos importante, partiendo de la Matriz de Eisenhower, como herramienta estratégica del gestión del tiempo y las tareas a realizar con el fin de generar mayor productividad en lo personal y laboral (Ostoich, (2020).

La reorientación de las actividades ayuda a mejorar el tiempo laboral, reduce la incertidumbre e incrementa la productividad. Para la consolidación las metas organizacionales es importante considerar el autocontrol y la autogestión a partir de la procrasticacia, con el objeto de aumentar el bienestar psico-emocional de los trabajadores, generar bienestar y un ambiente óptimo que repercutirá en el rendimiento personal y por ende el de toda la organización.

4. REFLEXIONES FINALES

El estudio de la conducta se vincula a la Psicología Organizacional Positiva (POP) con la finalidad de comprender el desarrollo del ser humano, los sentimientos y las emociones que maneja dentro de las organizaciones o entornos laborales donde participa. Se pretende desde esta disciplina, incrementar el bienestar laboral, partiendo del estudio de conductas humanas.

Considerando que en la cotidianidad, los ambientes de trabajo y en la familia se interactúan con aptitudes y actitudes procrastinadores, se ha vuelto necesario asumir el acto desde lo consciente, como algo inmanente del ser, llevando la aceptación y manejo de su tiempo desde la procrastinación selectiva o procrasticacia.

Por lo tanto, la autogestión del tiempo de manera racional y eficiente conlleva a una conducta positiva que mitiga la abrumadora multitarea y es estrés en la sociedad actual. En tal sentido, asumir desde la corriente del pensamiento de la psicología positiva la Procrasticacia como una conducta efectiva conlleva crear experiencias sanas que mitiguen la desafección al hacer en el

trabajo, equilibren las emociones e incrementen la motivación y el bienestar en las organizaciones.

En tal sentido, la procrastinación conlleva al individuo a ser su propio gestor del tiempo, a seleccionar y priorizar de manera eficiente las tareas, a ser creador de experiencias positivas, gestos, situaciones y formas de organizaciones más empáticas, con el propósito de tener más gente eficaz y feliz (Ostoich, 2020).

Por lo tanto, la procrastinación en las organizaciones no debe ser vista como un acto irresponsable, sino como un mecanismo de regulación de la conducta, que demuestra que el ser humano no es una máquina, sino un ser conductual que percibe sus entornos y procrastina selectivamente a bien propio repercutiendo en los entornos o redes de vínculos sociales en los que este hace vida.

Asimismo en las organizaciones la procrastinación selectiva permite perfilar de manera precisa lo que se aspira, puesto que abarcar demasiadas cosas hace que se disperse la misión de la empresa. De acuerdo con Rojas (1994), dispersión conlleva a la pérdida de energías e impide no avanzar en las tareas. En tal sentido, toda organización capaz de administrar en función de la procrastinación logra concretar las metas propuestas, gestionar productivamente en ambientes empáticos y armoniosos.

5. REFERENCIAS

ADP, 2019. *Asociación para el Progreso de la Dirección*. [En línea]
Disponible en: <https://www.apd.es/que-es-neuroplasticidad/>

Atalaya, C. & García, L., 2019. Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), pp. 363-378.

ATALAYA, C. & GARCÍA, L., 2019. Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), pp. 363-378.

CHAMIZO, A. & RIVERA, G., 2012. Cerebro y Comportamiento: una Revisión. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 4(2), pp. 75-89. <https://www.redalyc.org/pdf/3334/333427357008.pdf>.

CHAN, L., 2011. *Procrastinación académica como predictor*. Lima: INIFE.

Ellis, A., 1999. *Una terapia breve más profunda y duradera. Enfoque teórico de la terapia racional emotivo-conductual*. s.l.:Editorial Paidós.

JURADO, S., 2018. "La plasticidad cerebral nos permite cambiar y aprender hasta el final". [En línea]
Disponible en: <https://www.agenciasinc.es/Entrevistas/La-plasticidad-cerebral-nos-permite-cambiar-y-aprender-hasta-el-final>

KNAUS, W. & ELLIS, 2002. *Overcoming procrastination*. New York: New.

LEIMON, A. & MCMAHON, G., 2014. *Psicología Positiva para Dummies*. s.l.:Para Dummies.

MEZA, E., 2017. El papel del hombre en las organizaciones: Un enfoque basado desde la teoría de las organizaciones. *Oikos Polis, Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 2(2), pp. 1-28.

MORENO, M., 1995. La determinación genética del comportamiento humano. Una revisión crítica desde la filosofía y la genética de la conducta. *Gazeta de Antropología*, Issue 11.

OSTOICH, G., 2019. La felicidad como herramienta de gestión para contrarrestar la procrastinación en las organizaciones hipermodernas. *Sapienza Organizacional*, 7(13), pp. 104-133.

OSTOICH, G., 2020. *El ser humano hipermoderno entre la dimensión espacio-tiempo y la felicidad: Una vía a la procrastinación como cultura de aprendizaje*, Mérida: s.n.

PERRY, J., 2017. *La procrastinación eficiente*. s.l.:Empresa Activa.

ROJAS MONTES, E., 1994. *La conquista de la voluntad*. Madrid: Temas de hoy.