

Universidad de los Andes
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Doctorado en Ciencias Organizacionales
Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia
DCO-GILOG

**EL SER HUMANO HIPERMODERNO ENTRE LA DIMENSION
ESPACIO-TIEMPO Y LA FELICIDAD: UNA VIA A LA
PROCRASTICACIA COMO CULTURA DE APRENDIZAJE**

Autora: Ostoich Dávila, Grettel Jhoanna

Tutor: Dr. Frank Eduardo Rivas Torres

Mérida, diciembre 2020.

INDICE

PORTADA	pp.
TABLA DE CONTENIDOS	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	vi
DECLARATORIA DE AUTORÍA	vii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTOS	ix
INTRODUCCION	1
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO Y FORMULACION	
Planteamiento	9
Formulación	23
Objetivo de Investigación	23
Objetivo General	23
Objetivos Específicos	23
Justificación	24
CAPITULO II. REFERENTES TEÓRICOS	
Antecedentes de la Investigación	30
EJES TEMÁTICOS	
1. EL SER ENTRE LA DIMENSIÓN ESPACIO-TIEMPO DESDE LA MODERNIDAD HASTA LA EPOCA HIPERMODERNA	
1.1. El Ser	42
1.1.1. El ser del Tiempo. ¿El tiempo es o no es?	44
1.1.2. Ser en el Tiempo	49
1.2. El Ser en la Modernidad	56
1.3. El Ser en la Posmodernidad	61
1.4. Más allá de la Posmodernidad: Hipermodernidad según Lipovetsky	74
1.4.1. El Individuo Hipermoderno o Supermoderno	78
1.5. La Felicidad y el Ser Humano	80
2. LA PROCRASTICACIA COMO VÍA PARA LA TRASCENDENCIA DEL SER Y SU FELICIDAD	
2.1. EL NUEVO CONSTRUCTO TEÓRICO	91
2.1.1 La Procrasticacia. Etimología, Explicación Semántica y Definición	
2.2. LA COSTUMBRE DE DEJAR PARA MAÑANA	
2.2.1. La Procrastinación	99
2.2.1.1. Tipos de Procrastinación	104
2.2.1.2. Causas de la Procrastinación	106
2.2.1.3. Teorías de Personalidad y Teorías de la Conducta o del Comportamiento	110
2.2.1.4. Déficit de Atención en Adultos (TDAH) y su relación con la Procrastinación	126
2.2.2. La Procrastinación Laboral	128
2.2.2.1. Comportamiento del Trabajador Procrastinador	130

2.2.3. Las Funciones Ejecutivas y la Procrastinación	132
2.2.4. El procrastinador Laboral frente al Trabajador Holgazán	137
2.2.5. Consecuencias de la Procrastinación Negativa en las Organizaciones	139
2.2.6. Medición de la Procrastinación en las Organizaciones	140
2.2.7. La Procrastinación Estructurada	145
2.3. LA PERCEPCIÓN DE SÍ MISMO. TUS PROPIAS CREENCIAS	
2.3.1. Teoría del Aprendizaje Social	148
2.3.1.1. Teoría de la Personalidad de Bandura	153
2.3.2. La Autoeficacia	157
2.3.2.1. El Papel y Desarrollo de la Autoeficacia	161
2.3.2.2. La Autoeficacia frente a la Eficacia	172
LA EFICACIA ORGANIZACIONAL	
2.10. Las Organizaciones	173
2.11. La Eficacia Organizacional	182
2.11.1. La Calidad de Vida Laboral y su relación con la Eficacia Organizacional	192
2.11.2. Relación de La Procrastinación Laboral con la Eficacia Laboral	195
2.12. La Procrastinación Estructurada y su aporte a la Eficacia Organizacional	196
EL INDIVIDUO PROCRASTICAZ	
2.13. La Identidad, el Yo y el Self	198
2.14. La Consciencia y la Conciencia	203
2.14.1. Conciencia Organizacional	206
2.15. Identidad del Ser Procrasticaz	218
2.15.1. El Perfil del Nuevo Procrastinador Autoeficaz	227
LA PROCRASTICACIA COMO VÍA PARA LA TRASCENDENCIA DEL SER Y SU FELICIDAD	
3.1. Mirada a una Procrastinación Efectiva en Tiempos Hipermodernos	232
3.2. El Ser humano Hipermoderno como vía a la Procrasticacia	258
3.3. La Trascendencia del Procrastinador y del Ser Procrasticaz	267
UNA NUEVA CULTURA DE APRENDIZAJE DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO LABORAL BASADA EN LA PROCRASTICACIA PARA LAS ORGANIZACIONES HIPERMODERNAS	
4.1. Gestión del Tiempo Laboral	280
4.1.1. El Mal Manejo del Tiempo por el Trabajador Procrastinador	286
4.1.2. La Procrastinación como consecuencia de la Modernidad	289
4.1.3. La Procrastinación en Tiempos Posmodernos	295
4.1.4. Retos de las Organizaciones Actuales	300
4.2. Cultura de Aprendizaje	306
4.3. La Procrasticacia como Cultura de Aprendizaje en las Organizaciones	318
BENEFICIOS DE LA PROCRASTICACIA COMO CULTURA DE APRENDIZAJE DE LA GESTION DEL TIEMPO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES HIPERMODERNAS	
5.1. Beneficios de la Procrasticacia para las Organizaciones Actuales	331

5.2. Otras Soluciones a la Procrastinación Laboral	332
5.2.1. Homeostasis Psicológica y Resiliencia	332
5.2.2. El Método Triple AAA	336
5.2.3. Técnica “Solo unos Minutos”	337
5.2.4. Análisis ABC	338
5.2.5. PHVA del Tiempo	339
5.2.6. Tecnologías de la Información (TIC)	341
5.3. La Procrastinación desde la Sociología del trabajo	350
CAPITULO III. PERSPECTIVA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN	
6.1. Estrategia Investigativa	360
6.1.1. Paradigma de la Investigación	360
6.1.2. Enfoque de la Investigación	362
6.1.3. Tipo de Investigación	363
6.1.4. Método de la Investigación	363
6.2. De la Investigación Acción a la Dialéctica	370
CAPITULO IV. UNA NUEVA CONCEPCION E IDENTIDAD DEL SER PROCRASTINADOR (YO PROCRASTICAZ, TU PROCRASTICAZ)	374
CAPITULO V. SER, POSEER Y PODER	388
CAPITULO VI. UNA VIA A LA FELICIDAD: AL IKIGAI	397
CAPITULO VII. LA TRASCENDENCIA	404
REFLEXIONES FINALES	412
REFERENCIAS	417
TABLA DE GRÁFICOS	
Gráfico 1. Representación del Ser del Tiempo	46
Gráfico 2. Determinismo Recíproco (Bandura, 1999)	160
Gráfico 3. Expectativas de eficacia y expectativas de resultados. (Bandura, 1999)	165
Gráfico 4. Fuentes de la Autoeficacia. (Bandura, 1987).	170
TABLA DE FIGURAS	
Figura 1. Proceso Personal de Investigación	356
Figura 2. Ejes Temáticos y Enfoque de la Investigación	357
Figura 3: Circulo Hermenéutico (Gadamer, 1960)	365
Figura 4: Ojo Cósmico del Procrastinador	408
TABLA DE CUADROS	
Cuadro 1: Marco Metodológico de la Investigación	358
TABLA DE IMÁGENES	
Imagen 1: Famosa analogía del Iceberg. (Freud ,1933)	114
Imagen 2: Mapa de la Procrastinación	240
Imagen 3: Ciclo de la Procrastinación	240
Imagen 4: Estructura y Función del Cerebro	242

Imagen 5: Mapa Mental de la Persona Procrastinadora	247
Imagen 6: Matriz del Procrastinador (Covey, 2014). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva (Covey, 2014).	251
Imagen 7: Matriz del Procrastinador con sus 4 áreas de responsabilidad	252
Imagen 8: PHVA del Tiempo (Grupo Idemp Internacional, 2018)	341
Imagen 9: Los siete hábitos de la gente altamente efectiva (Covey, 2014)	385

www.bdigital.ula.ve

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor de la Tesis Doctoral titulada **EL SER HUMANO HIPERMODERNO ENTRE LA DIMENSION ESPACIO-TIEMPO Y LA FELICIDAD: UNA VIA A LA PROCRASTICACIA COMO CULTURA DE APRENDIZAJE**, presentado por la ciudadana: Grettel Jhoanna Ostoich Dávila, titular de la Cédula de Identidad N° V- 13.677.298; considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe. En la ciudad de Mérida a los 18 días del mes de enero 2021.

www.bdigital.ula.ve

Doctor Frank Eduardo Rivas

C.I. 9.479.325

DECLARACION DE AUTORÍA

Quien suscribe, Grettel Jhoanna Ostoich Dávila, titular de la Cédula de Identidad No. V- 13.677.298, hace constar que es el autor de la Tesis Doctoral, titulada: **EL SER HUMANO HIPERMODERNO ENTRE LA DIMENSION ESPACIO-TIEMPO Y LA FELICIDAD: UNA VIA A LA PROCRASTICACIA COMO CULTURA DE APRENDIZAJE**, la cual constituye una elaboración personal realizada únicamente con la dirección del tutor de dicho trabajo, Doctor Frank Eduardo Rivas Torres, titular de la Cédula de Identidad No. V- 9.479.325; en tal sentido, manifiesto la originalidad de la conceptualización del trabajo, interpretación de los datos y la elaboración de las conclusiones, dejando establecido que aquellos aportes intelectuales de otros autores se han referenciado debidamente en el texto del mismo. En la ciudad de Mérida a los 18 días del mes de enero de 2021.

www.bdigital.ula.ve

Grettel Jhoanna Ostoich Dávila

C.I. V- 13.677.298

DEDICATORIA

*A Luis Alejandro, mi hijo maravilloso,
quien ha sido mi mayor maestro y de quien deseo seguir aprendiendo,
porque creo en tí. Sé lograrás muchas cosas en tu vida,
pero lo más importante es que seas una buena persona y sobre todo feliz.
Que las percepciones de otros jamás nublen ni limiten tu existencia ni
bloqueen tu trascendencia. Hasta el Topus Urano y más allá en búsqueda
del anhelo de la buena consciencia.*

TE AMO.

AGRADECIMIENTOS

A **Mi Ser Supremo, el dueño del Cosmo y quien no ha muerto, DIOS**. Por darme cada día una nueva oportunidad. Con él todo, sin él nada.

A mi Amada **Universidad de Los Andes**, gracias por ser mi segundo hogar y la protagonista de mi desarrollo profesional y personal. Mil veces Gracias.

A mi Hijo **Luis Alejandro**, por su apoyo en cada proyecto que inicio, su confianza en mí, su paciencia y por tantas horas de ausencia que comprendías desde tu corazón. Gracias hijo siempre. Te AMO.

A mi Querido y Admirado Profesor y Mentor **Frank Rivas Torres**, por la confianza que siempre ha tenido en mí, por respetar mi esencia, valorarla y sacar de ella el máximo provecho para mi crecimiento personal y profesional. Eternamente Agradecida. Mi respeto, fidelidad y admiración hacia usted llega más allá del Omega. Representa para muchos la paciencia, la excelencia, tolerancia y búsqueda de la elevación.

A la Profesora **María Alejandra Villasmil**, a quien admiro y aprecio mucho. A quien debo haberme interpenetrado con mi objeto de estudio desde mi ethos enseñándome que verdaderamente creer es crear y que la locura de soñar es mágica. Gracias por darme luz en la oscuridad y por haber sido mi voz, por ayudarme a encontrarme con mi doble cuántico que anunciaba la primera defensa decretada en su confianza. Ejemplo de trascendencia y consciencia universal.

A mi apreciado y también admirado Profesor **Rolando Smith**, quien confió en mi tema de investigación cuando pocos apostaban por él. Por haberme confrontado con la realidad del mundo del trabajo y enseñarme que la medida de las cosas las tengo dentro de mí.

A mi querida y soñadora Profesora **Yamile de Smith**, quien desde su pregunta el primer día del Doctorado me ayudo sin saberlo a reafirmar que era el tema que

deseaba investigar por un llamado de mi Ser. Jamás olvidare la frase: Si eres atrevida, ¿acaso eres psicóloga para hablar de la procrastinación? Y al salir mi respuesta desde mi Ser: No lo soy, pero soy procrastinadora; me dio la luz que guio mi camino en todos estos años. Su dulce sonrisa aprobatoria a mi respuesta la recordaba cada vez que aparecían obstáculos para darme fuerza. Eternamente Gracias.

A mi Querido Profesor **William Aranguren**, a quien guio el camino metodológico del trabajo y me ayudó a comprender cuando me desviaba del objetivo. Gracias por su paciencia, confianza y ayuda.

A mi amiga y colega **Jane Suescum**, mi compañera, apoyo emocional y logístico en muchos momentos. Gracias siempre por tus palabras, confianza y estar allí. Te adoro, aunque poco te lo diga.

A todos mis **Profesores** del Doctorado, de cada uno aprendí muchas cosas, mis respeto y admiración. Gracias ya que en cada seminario aportaban nuevas ideas, conocimientos y retos.

A mis **compañeros del Doctorado**, un grupo excepcional, lleno no solo de profesionales brillantes sino personas de un gran corazón, compañerismo y ganas de transformar el mundo. Gracias siempre a todos por el apoyo y luchar junto a mí para defender la Procrastinación. Solidarios siempre, aunque no la pudiéramos al inicio pronunciar. **Castle** de amor infinito por tanta ayuda y fe en mí.

A las Profesoras **Minerva Mendoza** y **Laura Obando**, por haberse tomado el tiempo el tiempo de leer mi trabajo, acompañar la Defensa de la Candidatura y sus sabios consejos.

A mi Amado y Hermoso **José Carrillo**, mi esposo y compañero, a quien no dejo de último por ser menos importante, por el contrario, pilar fundamental de mi vida actual y de la finalización de este proceso. Gracias por tu apoyo, comprensión, por esas palabras de aliento y confianza en mí cuando mis fuerzas se desvanecían. Gracias por tus cuidados para mi hijo y para mí. Gracias por tanto amor. Te AMO.

INTRODUCCIÓN

Érase una vez un hombre. Era una vez. Era, puesto que ya no es. Era así que es, por qué sabemos que “era una vez un hombre” y que será mientras haya alguno dispuesto de contar su historia.

(Ágnes Heller, 1982)

El ser existe, consiste y coexiste, está. Como señalaba Aristóteles el ser es substancia, es su esencia que lo define y éste se transforma por su propia y única naturaleza el cual está destinado a la perfección unido inseparablemente a la forma y a la materia. Desde el punto de vista biológico el homo sapiens (hombre sabio) es el ser humano, que se conforma de cuerpo, mente y espíritu y no puede dejarse de lado al observarlo ninguna de estas contemplaciones que se interrelacionan. Pero ese ser humano adquiere el carácter de “humano” al trascender a sí mismo, yendo más allá de sí, adquiriendo sentido su vida cuando aquello que es valioso se hace cierto y evidente, dirigiéndose a lo valioso por su propia consciencia y siendo a través de esa consciencia sobre los hechos que se pueden observar transformaciones relevantes en su conducta. Para los griegos el ser humano es natural, se encuentra en armonía con la naturaleza y es su esencia quien lo lleva a vivir en sociedad y buscar la plenitud con sus otros.

Cada instante que vive el ser humano genera su propio tiempo y espacio, va creándolo de forma individual construyendo de esa manera su realidad y la historia de su vida. El presente vivido ya no es el de una cultura única sino la conjunción de varias culturas que construyen también su realidad y el presente de toda la humanidad que forma diversas estructuras sociales con su pasado, historia e historicidad y de las que depende el futuro; solo cuando los actores de las sociedades adquieren consciencia se dan las verdaderas transformaciones sociales. La actualidad que se traduce en contemporaneidad es la compartida y simultánea en todo el globo terráqueo donde comparten el tiempo y el espacio. El

hombre no es solo tiempo sino también espacio ya que puede ser y no estar y estar y no ser.

Las actuales sociedades occidentales atraviesan vertiginosamente por la relación entre el espacio y tiempo. Existe hoy una valoración exasperada hacia la rapidez y lo instantáneo, la aceleración del espacio desde lo inmediato, lo licuado, superfluo y donde la eficacia y eficiencia juegan un rol esencial. Fue precisamente la modernidad (periodo de fuertes transformaciones que se da aproximadamente desde la Revolución Industrial hasta mediados del siglo pasado), la época que produjo un discurso ideológico totalizante de orden y progreso la cual se caracterizó por ser la etapa del control y donde se produjo un alejamiento del emplazamiento imaginario de la felicidad. La caída de la modernidad produjo otras transformaciones enérgicas que dieron paso a la hipermodernidad, a una nueva cultura hipermoderna, que se refiere a una era caracterizada por el deseo individual y hedonista. Hoy día así se está ante la presencia de un periodo de transformación, construcción, y deconstrucción de nuevas subjetividades en la era del vacío como señala Lipovetsky (2006): “La cultura hipermoderna se caracteriza por el debilitamiento del poder regulador de las instituciones colectivas y la atomización correspondiente de los actores ante las imposiciones de los grupos, sean familia, religión, los partidos políticos o las culturas de clase.” (p.87).

La sociedad moderna se conoce como aquella que debía ser disciplinada y solo mediante la corrección se arreglaba lo que se encontraba mal o fuera de norma, el castigo se ejercía por el colectivo social, se trataba de vigilar y castigar. (Foucault, 1975). La teoría del panóptico planteado por este autor y basado en el concepto de panóptico de Bethman aplicado al control del comportamiento de los presos en las prisiones, cobra validez en la modernidad para la sociedad, una sociedad convertida en disciplinaria generalizadora de comportamientos típicos dentro de unos rangos considerados normales, que castiga las desviaciones y premia el buen comportamiento. El ser humano en la modernidad gozaba de estabilidad ya que se apoyaba en las instituciones, de hecho, se institucionalizó la educación convirtiéndose en obligatoria, los hombres al trabajo en la búsqueda de estabilidad

laboral, una vida consolidada, mirando al futuro con esperanza y viviendo de certezas del “es”.

Actualmente y de forma pisco-social se han transformado las instituciones tradicionales y los individuos viven diferentes en referencia al presente y el futuro; se viven tiempos de incertidumbre e inseguridad que produce en el ser humano pérdida de las dimensiones de profundidad del mismo, quien vive inmerso en ansiedad y angustia, con predisposición al hedonismo y con transformaciones que afectan la integralidad y existencia del sujeto. La era digital ha cambiado las vidas de forma inesperada e inimaginable y ha traído consecuencias devastadoras en la psiquis, salud y conducta de los individuos, siendo la ciencia social la que precisamente intenta aplicar el método científico para que a través del conocimiento de las problemáticas sociales se dé la transformación de las cosas y/ o su visión y puede que a través de los hechos individuales se puedan encontrar pautas para hallar nuevas vías o frustras que ayuden a descubrir el devenir histórico de la sociedad; por ello es imprescindible navegar las aguas del conocimiento del ser y su comportamiento en la vida actual para entender no solo conductas sino la procedencia de las mismas y aportar cambios y transformaciones sociales positivos desde los espacios que correspondan a cada quien y cada cual.

En este mismo orden de ideas es necesario resaltar que dentro de todo este escenario hipermoderno las organizaciones cada día se ven obligadas a combatir ambientes dinámicos debiendo adaptarse a esas realidades para poder sobrevivir en el mercado y lograr de esa manera un diseño organizacional que realmente sea eficaz y eficiente. Esas modificaciones se encuentran presentes en sus estructuras, tecnologías y como se señaló antes, en las personas que hacen vida dentro de ellas. El estudio del comportamiento que tienen los individuos dentro de una entidad empresarial pública o privada es un desafío no tomado en cuenta tiempos atrás por los Directivos pero que hoy día constituye una de las tareas más importantes para éstos como líderes. Por tanto, la organización para alcanzar sus logros debe adaptarse a las personas, las cuales son diferentes y entender su conducta en la que se encuentran involucrados componentes psicológicos, fisiológicos y motrices.

Ese entendimiento se logra estudiando el comportamiento organizacional que contiene diversos aportes de varias disciplinas como la sociología, antropología, psicología, entre otras, y que tienen como base precisamente el comportamiento a través del conocimiento del “SER”.

Ahora bien, uno de los problemas más comunes dentro de la organización del trabajo y que tiene relación directa con el comportamiento organizacional se refiere a la distribución y disposición del tiempo por parte de sus trabajadores, el cual se concibe como recurso fundamental de las labores organizacionales que afecta las actitudes personales que se tengan ante el mismo y la percepción de los espacios presentes o futuros manejados y es allí, cuando la procrastinación sale a relucir como término en la diagnosis del manejo del tiempo laboral, al cual se conoce como “la ladrona del tiempo” (Dickens, 1850), que se aplica al sentido de angustia o ansiedad que se genera ante una tarea pendiente sin tener el individuo la fuerza de voluntad para concluirla, ya que ese acto que se pospone puede ser percibido como estresante, por lo cual se auto justifica posponerlo a un futuro idealizado, en donde a lo importante se sobrepone lo urgente. (Ostoich, 2018). Ésta es la concepción general y negativa que se ha manejado socialmente hasta la fecha pero el Diccionario de la Real Academia (RAE, 2019), solo lo define como: “dejar para mañana, posponer, aplazar, acción de retrasar las actividades que deben atenderse”.

Aparentemente se trata de un trastorno individual e interno que depende de la persona y su comportamiento, su personalidad y su forma de trabajar y que podría pasar a ser conflicto psicosocial cuando causa deterioro de las relaciones laborales pudiendo llegar a producir otros factores laborales también negativos. Se conoce que el procrastinador procrastina porque cree que una determinada actividad va a suponer un gran esfuerzo, tienen dudas sobre la tarea y su resultado, para evitar situaciones conflictivas o como respuesta a un trastorno psicológico (Knaus, 1997); y es en los últimos años en que se ha intentado buscar soluciones a la procrastinación (aunque no es un problema novedoso), tratándose como asunto simplemente conductual; pero dentro de todo ese análisis se ha dejado de lado el

estudio de otras condiciones particulares que pueden llevar a una persona a procrastinar y no necesariamente ésta conseguirá resultados devastadores por el hábito.

Es la modernidad como era ilustrada la que ha dejado estragos en los comportamientos individuales y ha ejercido una influencia determinante en el desempeño laboral y el éxito de las organizaciones y especialmente en las percepciones individuales y sociales. Modernidad que se asegura ha fracasado como ideal, como respuesta hacia determinados objetos, personas o grupos; así se asevera en la etapa denominada posmodernidad e inclusive más allá en la hipermodernidad, se impone el paradigma individualista con un ser contemporáneo (Lipovetsky, 2006). La era hipermoderna se caracteriza por una sociedad en movimiento, flexible y distanciada de las estructuras de la modernidad, en la que el hiperconsumo absorbe cada vez más las esferas de la vida social y presenta un ser hipermoderno que aspira más allá de la escala social su satisfacción personal orientado al hedonismo y al placer, quien afronta un futuro incierto y alejado de la tradición lo que sí puede ocasionarle ansiedad y miedo; superponiéndose el miedo a los placeres y la ansiedad a su liberación, por lo que esas angustias le alejan de un sistema de creencias en las que pueda encontrar seguridad y en la que entender la percepción del tiempo se hace fundamental, aspecto que no debe ser ajeno a las ciencias organizacionales.

Por ello, el objetivo de la presente investigación consiste en generar una concepción diferente referida a la procrastinación vista desde el punto de vista de la autoeficacia, previo análisis documental del fenómeno, del ser y el “self” para comprender no solo sobre el manejo del tiempo por el trabajador procrastinador en las organizaciones actuales sino fomentar una nueva forma de ser, hacer y aprender según otra percepción. La investigación es propicia por su transdisciplinariedad ya que involucra el estudio de diversas ciencias entre ellas la sociología, psicología, medicina, administración y ciencias de la organización y además de forma novedosa genera conocimiento, un nuevo constructo teórico: “La Procrasticacia”, el cual no pretende convertirse en un modelo de gestión sino se diseña como una cultura de

aprendizaje para los individuos que hacen parte de las organizaciones actuales y por ende se convertirá en un ilustración para éstas. El análisis se realiza desde el enfoque de la hipermodernidad y del propio ser denominado hipermoderno ya que será éste la vía para el diseño de esa cultura y el logro así de su trascendencia y por ende propender a la felicidad personal y organizacional y aún más allá a la elevación de su consciencia para convertirse en un sujeto cognoscente.

Son muchos los estudios realizados sobre procrastinación y varios sobre modernidad, posmodernidad e hipermodernidad; pero no hay antecedentes directos de haberse analizado la procrastinación desde la perspectiva de la hipermodernidad como consecuencia directa del fracaso de la era moderna y donde se realice además un enfoque dentro de las organizaciones occidentales, tampoco del estudio del ser entre la dimensión del espacio-tiempo en la era hipermoderna, la del mundo hiperacelerado e hiperconectado en donde prevalece la competencia constante de correr el día a día tras el reloj y el querer acapararlo todo y menos aún existe referencia alguna de la existencia del término Procrasticaz dentro del estado del arte o del ser Procrasticaz.

Por tanto, se vislumbra interesante el resultado del estudio que se presenta ya que como elemento social la Procrasticaz requiere de aporte de las temáticas referidas al aprendizaje por los individuos, de las reglas que regulan su conducta ante los demás miembros de la sociedad, la relación con los grupos en el que hace vida, con los individuos que se encuentran en contacto dentro de la organización, es decir en su entorno laboral. Es un término que aplica en todas las esferas de desarrollo del ser humano.

Es importante recordar que todo cambio de actitudes en el hombre se consideran predisposiciones aprendidas que influyen en la respuesta hacia determinados objetos, personas o grupos; pero la relación personalidad y organización del trabajo, el estudio de los tipos de actitudes hacia determinados hechos, la cognición social que abarca el estudio de cómo las personas explican su propia conducta y la de los demás, el proceso de pensamiento y motivación, las habilidades intelectuales y físicas, las funciones ejecutivas y la planeación,

organización y autorregulación, entre otros; son elementos que están interrelacionados con aspectos de la conducta social y la laboral y que serán de gran utilidad en la investigación que se presenta para así identificar los aspectos relacionados a su vez con todo el comportamiento organizacional.

Se trata del nacimiento de una nueva cultura de aprendizaje en la que la trascendencia del ser y su felicidad son los pilares fundamentales y la que la sostienen. Se refiere así a la humanización del lugar de trabajo ya que, si el trabajador experimenta sentimientos positivos hacia él mismo, se encuentra motivado en su puesto de trabajo, si siente que su vida laboral no entorpece su vida familiar sino se complementa, éste disfruta de calidad de vida laboral. Es todo un proceso que para ser aplicado debe tenerse una concepción humanista basada en los métodos participativos para modificar esos aspectos del medio ambiente laboral y crear una nueva situación más favorable y productiva para toda la organización.

Se refiere a un hombre hipermoderno quien es procrastinador autoeficaz quien desea un reconocimiento de su conducta y acciones en la que se resalten los aspectos positivos de la misma ya que el ser humano es feliz mientras enaltece su esencia y espíritu. No tratándose de una felicidad paradójica en ningún momento o en happycracia, la exacerbación de la felicidad, la obligación de ser feliz; que es otra cosa que trae angustia y preocupación a quien no la logra.

Por tanto, este trabajo reconoce a la procrastinación como una estrategia organizada y sistemática del retraso de actividades para lograr los objetivos planteados basada en la creencia de las aptitudes del propio procrastinador, es decir, de la confianza en sí mismo de lograr las metas planteadas y en la que el individuo aprende de los valores intrínsecos de sus actos elevándose sobre sus instintos, adquiriendo una vida plena con sentido. Siendo la autora de la investigación procrastinación por excelencia pretende ser la voz de muchos sujetos que hoy por hoy son sancionados y estigmatizados dejándose de lado la visión de su ser y los resultados aportados a la sociedad y las organizaciones en las que hace parte. Involucra aceptar que “lo que es, es” (Heidegger, 1989), sabiendo de dónde viene para poder comprender hacia dónde va.

Se trata de ir más allá del análisis del ser humano, se refiere al conocimiento de su propósito y de sus transformaciones desde su independencia, su propia libertad, conociéndose a sí mismo, apreciando la configuración de su propia vida, responsabilizándose de sí, pudiendo sobrellevar la incertidumbre del mañana, pero sabiendo que todo tiene un real sentido.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN

Planteamiento

Se afirma que el Ser puede expresarse de muchas maneras ya sea de acuerdo a las categorías: entidad, lugar, tiempo, padecimiento, entre otras; o del acto, el accidente, la potencia, la verdad o falsedad (el no-ser). (Aristóteles). Sin embargo, conceptualizarlo y entenderlo no ha sido tarea fácil y siempre se encuentra en la búsqueda de darle significado a aquello que pocos comprenden. Según Heidegger (1975), ser es tiempo, ya que las cosas que son no permanecen, sino que se dan en un horizonte temporal; donde ser y entidad ha sido confundida y el ser olvidado ya que se ha considerado una cosa. Ahora bien, el hombre es el único que vive el tiempo siendo una idea propia, categoría creada por él; encontrándose en su seno el cambio, las transformaciones y el movimiento el cual se periodiza al crearse las estructuras que conforman la sociedad. A partir de allí se pueden comprender las rupturas y continuidades que marcan el desarrollo de la humanidad.

El número de posiciones que las cosas adoptan en el tiempo es limitado como el que ocupa la materia en el espacio, llegándose a pensar que el tiempo está sujeto a la materia y que las personas, animales y cosas tienen edad cronológica, pero el tiempo existe aun cuando no existan las cosas, lo que complica el concepto del mismo. Las cosas tienen su propio tiempo que está sumergido en el continuo del tiempo. Ahora bien, para conocer los hechos presentes se hace necesario conocer sus antecedentes (el pasado) y para conocer cualquier hecho o problema también se necesita analizar periodos de tiempo y así poder dejar al descubierto los cambios acontecidos de un hecho a otro o entender la acción originaria.

Por otra parte, solo los seres humanos comprenden la existencia de un “aquí” y un “allí” que son el espacio de éstos (Heller, 1982); el espacio es un término común para referirse al lugar que se ocupa pero que también es difícil de definir por sus diversas acepciones que se refiere a una propiedad de la materia y toda actividad del ser humano se desarrolla en un espacio determinado. Por ello cualquier investigación requiere delimitarla en tiempo y espacio para el desarrollo del conocimiento y son todos los descubrimientos del ayer que cimentarán los del mañana.

Los movimientos dan vida a la realidad social, al desarrollo de las sociedades y sus estructuras y su duración permite comprender los procesos sociales así como la cultura; siendo el tiempo, el espacio y la materia componentes interrelacionados que forman los paradigmas de la realidad y la consciencia del individuo socializado que se va transformando a través de la historia y su cotidianidad, es decir de la organización individual de la vida de los hombres en su repetición diaria del tiempo o rutinas y que le hacen crear sus relaciones y experiencia y genera historia. Al hablarse del desarrollo de una sociedad induce a la idea de progreso e indica un proceso en un periodo de tiempo y espacio determinado; por todo esto se hace indispensable conocer el desarrollo del ser en diversas etapas históricas, sus transformaciones y repercusiones al contexto social. El espacio-tiempo es una esfera fundamental para comprender el mundo en el que nos vemos inmersos.

Ahora bien, los seres humanos están organizados dentro de una sociedad en la que viven lo que produce de forma inevitable una organización social del tiempo que debe repartir entre la vida privada y la vida con el entorno en donde se relaciona íntimamente el aspecto laboral. La jornada de trabajo se condiciona a diversos factores que limitan y ordenan el uso del tiempo y conmina a hacer uso de ella de la forma más racional posible la cual generalmente se define “en relación con las necesidades de la producción y de la competencia, así como por la consideración de las posibilidades físicas, de los recursos afectivos y de las capacidades intelectuales del trabajador” (Fernández, 2012, p. 446).

En las sociedades modernas se ha exigido al hombre para un adecuado funcionamiento de las organizaciones que realice esa distribución del tiempo de forma efectiva si desea lograr satisfacer sus necesidades. La escuela moderna da prioridad al hombre, la ciencia y la tecnología; se ajusta a las exigencias de la cultura social donde sus actores se introducen con una simbología previa que los ayuda a adaptarse a esa estructura simbólica y donde el tiempo es uno de los recursos más importantes que se constituye en un mecanismo de control, administración y crítica hacia los ejecutivos, ya que al no utilizarlo favorablemente genera como consecuencia efectos que repercuten de manera negativa en la institución o empresa sin permitir así obtener resultados óptimos en la misma. La modernidad indiscutiblemente ha tenido gran influencia en el comportamiento individual, en la determinación de cómo la persona actúa con los demás y con su entorno, lo que ha traído consecuencias en la relación de la conducta individual del hombre con las organizaciones, aspectos que se ven reflejados en los tiempos de hoy.

Así de la modernidad se pasó a organizaciones posmodernas en que se le otorga mucha importancia al presente, “desenvolvimiento “cortoplacista”, tiempo en el que deben llevarse a cabo las actividades consideradas inmediatas ya que de esa manera se puede medir la efectividad empresarial y en donde los administradores deben rendir al máximo su tiempo laboral: el tiempo respuesta, aquel que se consume dándoles contestación inmediata a las solicitudes de sucesos, exigencias y problemas de personas; y, el tiempo discrecional, que si puede ser controlado por el individuo, el autoimpuesto y disponible. (Weber, 1985: 56). Ahora bien, ese tiempo discrecional llega de manera fragmentada y se dificulta su utilización por lo que se hace necesario por parte de los administradores el uso de diversas estrategias. Esa preferencia del presente dentro de la cultura especialmente occidental produce actitudes cortoplacistas en las personas, se traducen en ambientes organizacionales análogos que tienen graves consecuencias en el estilo de vida empresarial y en la manera de distribuir el tiempo laboral; lo cual se ha trasladado hasta el presente de forma inevitable. (Ostoich, 2018).

Con el transcurrir de la historia se presenta en el hoy un Ser Supermoderno quien percibe que su vida se acelera y ve el tiempo con disincronía, es decir, sin rumbo ni carácter ordenador producto de la atomización del tiempo y a esa sensación que éste pasa a mayor velocidad que antes. (Araujo y Cardozo, 2016). Por ello el analizar el tiempo y sus características en la hipermodernidad es fundamental en un mundo de constantes cambios y simultaneidad de sucesos porque todo parece apresurado.

Por lo explicado es que se asegura que así como paso con la modernidad; la posmodernidad también ha llegado a su fin y corren realmente tiempos hipermodernos (Lypovetsky,1983); donde el individualismo, el sentimiento de inferioridad o subordinación entre pares, tiende a dominar en los entornos laborales actuales, tratándose de una sociedad en la que existen diversas inconformidades sobre el futuro y el desarrollo personal y es por esa razón que está a la orden que se presente la procrastinación y se encuentren así diversas causas que dan lugar al hombre procrastinador entre muchas otras consecuencias. Se considera que éste fenómeno de la procrastinación se presenta mayormente en personas que no tienen un autocontrol o disciplina o en personas con una gran carga psicológica como el estrés o sentimientos de ansiedad al que se enfrentan cuando deben preocuparse por las diversas actividades que se tienen pendientes, dejando lo importante para hacer lo urgente. (Ostoich, 2018). Por otra parte, se señala también que existe en estos tiempos una adicción al trabajo el cual se trata de un apego a una situación, donde lo más importante es el estar ocupados en producir siendo entonces así el aspecto laboral un elemento castrador que ocupa un espacio enorme en la vida de la mayoría de los miembros de la sociedad actual, lo que impacta enormemente en su identidad la cual se va diluyendo y cercenando; todo esto como consecuencia inmediata de las costumbres modernas y en donde esa dimensión entre espacio-tiempo limita una emoción esencial del homo sapiens: la felicidad.

Surge así bajo todo este escenario e imposición la procrastinación en un proceso de diversas conductas, conociéndose solamente como aquella “mala gestión del tiempo”; gestión que repercute desde esa perspectiva en el bienestar

psicológico de las personas ya que los sujetos que puntúan alto en procrastinación tienen un menor bienestar que puede afectar en gran medida todos los aspectos de la vida del sujeto procrastinador y en especial su área profesional o laboral, afectación que se produce especialmente por las exigencias de la era ilustrada aún vigentes y especialmente por arraigarse en el inconsciente y consciente colectivo que es la única forma hasta ahora de ver y entender el término de la procrastinación. Es innegable que el hábito puede genera retrasos en la empresa, organización o institución para la que el ser procrastinador presta su labor; no tratándose entonces de una acción que solo perjudica a una persona (la que procrastina) sino que se puede ver afectado todo el entorno, pudiendo en algunos momentos traer graves consecuencias personales, económicas, sociales, legales, entre otras; pero es de resaltar que ésta es la concepción moderna de la procrastinación y sus consecuencias nefastas al entorno en su plena manifestación, en la que se ha satanizado la discreción del uso del tiempo y donde prevalece el ideal moderno de subordinación de lo individual a las reglas racionales colectivas.

Ahora bien, no hay que olvidar que la sociedad actual se caracteriza por la “liquidez”, los cambios constantes, en los que la caída de los valores e instituciones impuestas como tradiciones se han derrumbado para dar lugar a lo frágil y donde el sujeto se convierte en un ser de lucha de sus ideales pero vulnerable a ser devastado por los tiempos que corre; como señala Bauman (2005), es una transición de una modernidad sólida a una modernidad líquida en donde aquello que era “sólido”, que era estable, irrefutable e infalible a la posibilidad del cambio, seguro, conciso y certero; da lugar a lo “líquido”, lo efímero, lo inestable, lo refutable. Esa fuerza de la incertidumbre empuja al hombre a un nuevo estado de transición en su vida de vivir el ahora y temer a enfrentar un futuro incierto; un ser más individualista, pero a pesar de su escepticismo con ánimos de lograr su desarrollo y libertad, tiempos actuales de muchos desafíos que afortunadamente tiene la oportunidad de recorrer.

En la hipermodernidad el tiempo se vuelve protagonista y las agujas del reloj avanzan rápidamente y generan ansiedad en la vida del ser hipermoderno. A veces

las tareas no son culminadas satisfactoriamente y se es esclavo de la planificación apareciendo la frustración ya que, el tiempo de hoy es el tiempo de la velocidad que atraviesa la luz o como lo define Han (2009): “la época de las prisas”. El tiempo histórico se desdibuja, está en la hipermodernidad atravesado por “Kairos”, se vive el presente, por consiguiente, el pasado y el futuro están completamente descompensados. Todo esto conlleva a que los vínculos sean más frágiles con la ruptura del tiempo lineal y el hombre hipermoderno busque placer individual y descubra que tiene un abanico de posibilidades y objetos para saciar sus necesidades. Pero lo fundamental es recordar que se es un sujeto cargado de vivencias y subjetividades en el inter-juego con otros sujetos, dotado de una cultura, creencias e ideologías y como sociedad se es historia, por tanto, no se puede simplemente pensar de forma individualista sino entender la posición de los pares; que el ser humano no es un objeto descartable sino lleno de sentido que actúa en su propio espacio-tiempo; por ello, dentro de todo este vertiginoso escenario no debe generalizarse a todo tipo de procrastinador.

Existen ciertos indicadores que ayudan a identificar a procrastinadores: Personas que buscan distracciones activamente, quienes prefieren no tomar responsabilidades muy pesadas y aquellos que complican las cosas más sencillas. De hecho se ha demostrado conexiones entre la procrastinación y rasgos del individuo asociados a la impulsividad como poca meticulosidad, propensión a la distracción y bajo autocontrol. Por otra parte, se piensa la procrastinación también nace de preferir el placer antes que el dolor; es decir, que los seres humanos priorizan las cosas que les da placer y evaden o posponen todo aquello que les cause dolor, incomodidad o malestar. Cobra fuerza lo señalado por Lipovetsky (1994), en referencia al proceso de individualización del hombre hipermoderno en el que el sujeto busca el placer personal en búsqueda de una liberación y ruptura de sus represiones. Lo cierto es que la procrastinación si se trata de un complejo trastorno del comportamiento que tiene su basamento en la asociación de la acción a ser realizada, con el cambio, dolor o la incomodidad (estrés), que puede ser psicológico originando ansiedad o frustración ante una tarea pendiente, físico o intelectual. (Berdaye, 2016); trastorno que afecta a todos los seres humanos en el

mundo de una u otra manera o en mayor o menor medida. Por otra parte, también se ha entendido que la acción de postergar tareas indiscutiblemente se le atribuye a un fallo en la autorregulación y a la ausencia de autocontrol; pero desde otro enfoque mucho más humanista y acorde a la necesidad de empatía que requiere el mundo con urgencia, se ha visto también a la procrastinación como algo positivo en determinados contextos investigándose su papel adaptativo. (Guzmán Pérez, 2013).

Estudios han mostrado que algunas personas que procrastinan lo hacen de forma intencional experimentando como emocionante o un desafío esa presión de entregar una tarea que tiene fecha límite, ya que sienten que trabajan mejor bajo la condición de presión queriendo verdaderamente realizar lo que tiene que hacer. De hecho Perry (1995), defiende que se puede llegar a ser productivo a condición de dejar pendiente algo más importante y así llega a definir al "procrastinador estructurado", "una persona que consigue hacer muchas cosas dejando de hacer otras". (p.13). Señala este autor que puede llegar a serse un "procrastinador eficiente" logrando el sujeto posponer todo de manera productiva. La procrastinación estructurada "el arte de conseguir que este rasgo negativo trabaje en tu favor". (Perry, 1995, p.2), por lo que no se puede relacionar a priori la acción de postergar tareas con la vagancia o la holgazanería y por ello en lugar de dar soluciones a la procrastinación en sus obras, propone que el procrastinador pueda aceptar su hábito más allá de eliminarlo, que éste asuma que puede ser un defecto pero no se castigue por ello y pueda organizarse de forma horizontal con algunas actividades que el mismo se proponga para que algunas tareas se solucionen solas o las divida en pequeñas actividades que realmente pueda asumir, es decir, organizar la estructura de las tareas que deben hacerse.

Como se ha mencionado antes, en las investigaciones existe un común denominador en la conclusión que establece que la procrastinación se manifiesta ante todo como "una pésima gestión del tiempo", sin embargo, se ha comprobado que los procrastinadores son personas con una gran habilidad para estimar tiempos y además suelen ser más optimistas, el problema real se refiere a la utilización de

éste en actividades incorrectas. Se refiere así a la lucha entre tareas, en la que la persona se encuentra en un dilema donde evita la realización de una tarea que ha vivido como aversiva pasando a sustituirla por otra actividad en la que obtiene un esfuerzo más inmediato.

No existe un solo tipo de procrastinador, pero en general se dividen principalmente en dos grandes ramas: los postergadores crónicos que tienen problemas perpetuos para hacer cosas desagradables y los situacionales, que simplemente se retrasan pero las completan al final. Y aparece en el escenario desde la perspectiva de ésta investigación otro tipo de hombre procrastinador: “el procrasticaz”, aquel que tiene la plena fe y creencia en sus aptitudes y habilidades para el manejo del tiempo laboral y discrecional, que estructura sus tareas de tal manera que tiene plena consciencia de las actividades que son consideradas urgentes y las importantes pudiendo sustituir unas por otras en momentos determinados y entregar resultados efectivos en los tiempos previstos; aquel ser hipermoderno que desea alejarse de las cadenas de la modernidad y no ser esclavo de un tiempo lineal o cronológico sino que va más allá, en su tiempo antropológico y cosmológico ya que él como hombre es quien vive el tiempo, donde el control del tiempo laboral es el fruto de una actitud personal más que de una disposición institucional, respetándose el tiempo de las personas que hacen vida en la organización en aras de una eficiencia y efectividad colectiva; es decir bajo una nueva cultura de aprendizaje.

Más allá de presentar un modelo a seguir es de suma importancia entender al ser humano y que éste hace parte de la organización siendo preciso aprovechar al máximo todo su potencial, aptitudes y actitudes en pro del desarrollo personal y organizacional mismo. La psicología ha estudiado el comportamiento de la procrastinación durante décadas y cada día se comprende más el mismo; asegura que la mayoría de la población es procrastinadora, la cual se sospecha puede ser el 95% de ésta aunque no todos los procrastinadores tienen un comportamiento similar. Joseph Ferrari, profesor de Psicología en la Universidad DePaul, en su trabajo ha encontrado que hasta un 20% de las personas en el mundo pueden ser

procrastinadores crónicos y él lo asocia a un problema de depresión más que de motivación. Lo que lleva a perder el tiempo varía de unas personas a otras, pero según Steel (2007), es una mera combinación de tres factores que en mayor o menor medida están presentes en todos los individuos: La expectativa, ese sentimiento esperanzador que el individuo presenta ante la aspiración, ilusión o posibilidad de poder lograr un objetivo o meta; la valoración, considerada como el valor que aspira sientan por él y sus acciones; y, el tiempo; allí radica gran parte del problema: El tiempo, algo finito y en el que se puede en un periodo limitado realizar un número de tareas limitadas, placenteras o no al individuo o aquellas obligatorias; y si estos factores se alteran aparecen conductas procrastinatoras.

Así que bajo todo este análisis se puede indicar que la procrastinación no es un hecho actual sino que ha sido parte de diferentes sociedades humanas, un problema que se basa en el individuo el cual no es desconocido a las generaciones anteriores pero que ha venido cambiando a la par de la evolución de la sociedad y del hombre mismo. Aunque se conciba hoy que la vida sea una carrera y sea el reloj y la tecnología la que lleve al Ser a todos lados de forma apresurada, es mejor saber a dónde se va a llegar con vivencia plena del hoy sin el miedo al mañana ni dudas constantes. El tiempo lineal sufre fisuras, la historia aparece desdibujada y aunque se afirma que el hombre hipermoderno busca únicamente el placer individual bajo un pensamiento hedonista es menester construir una sociedad basada en el entendimiento del otro, que no vele por elementos materiales y victorias individuales sino a aprender a actuar en comunidad a través de un pensamiento de adaptación, innovación e imaginación que propenda al equilibrio entre la estructura institucional con la libertad individual; es decir, “encontrar nuevas formas de capturar y aprovechar la imaginación en un mundo de constantes cambios” (Thomas y Bronw, S., 2011). La gerencia dentro de una organización cumple distintos roles, por tanto debe ser capaz de desarrollar habilidades técnicas para aplicar los conocimientos y la experiencia adquirida para sobrellevar situaciones complejas.

Por otra parte, parece que los seres humanos a pesar de naturalmente tender a ser felices tienen predisposición a la infelicidad, en especial cuando pierde el

equilibrio o algo duele, si se desata una emoción se percatan de la felicidad perdida; y el ámbito empresarial que está compuesto por personas esencialmente, no escapa a esta realidad. Se puede asegurar que un trabajador feliz propende a generar beneficios mientras que uno infeliz a la crítica. La felicidad requiere de “el esfuerzo de ir más allá de nuestra simple mirada humana, que tiende a centrarse en nuestros sufrimientos, pérdidas, miedos o contradicciones. (Ardon, 2003, p.18). Es aprender sobre las propias barreras y límites de la plenitud personal, si bien cada persona no puede conseguir una felicidad continua al menos se debe tratar de desarrollar una más real y compatible con la propia naturaleza; solo de esa manera puede enfrentar los retos personales y laborales y especialmente evitar la procrastinación, transformándola en una procrastinación eficiente (Perry, 2012), para brindar a la organización efectos positivos contrarrestando los negativos.

De esta manera el individuo luego de considerar la variedad de opciones se encuentra con la satisfacción de descubrir que en sus manos está el poder de controlar, vigilar y cambiar todo a su gusto. Una verdadera vigilancia líquida como señala Bauman (2013), característica de la hipermodernidad dejándose de hablar del término de vigilancia panóptico de Foucault para entrar a una faceta “postpanóptica”. Esta nueva sociedad rechaza lo negativo anteponiendo lo positivo siendo cada sujeto actor de su propia existencia y exposición sin estar anclado a una distancia o lejanía en un tiempo y espacio.

Cuando una sociedad logra dar por satisfechas sus necesidades primarias procede a realizar actividades destinadas al desarrollo del espíritu y nacen así culturas desarrolladoras de arte. Ahora bien, si por el contrario se presenta alguna inconformidad en los ciudadanos el siguiente paso es el de desarrollar el ocio y otras actividades no encomendadas, dejando de brindar su fuerza productiva para realizar actividades que solo garanticen o sean necesarias para lograr subsistir o sobrevivir. Culturalmente se exige a los trabajadores occidentales en la sociedad actual, ser multifuncionales para poderse adaptar a un estilo de vida en apariencia más dinámico; que sean indiferentes ante la realidad que los afecta, existe así vulnerabilidad de la dependencia tecnológica como la aparición de fraudes y delitos

informáticos; una sociedad en la que se privilegian los valores del consumo, aún se mercantilizan todos los aspectos de la vida y se reducen a un análisis de coste-beneficio basada en la competitividad, la productividad y la búsqueda de bienes materiales: una sociedad con gran influencia moderna; por lo que se ha hecho necesario por nuevas corrientes plantear una “Rehumanización” de todo ese desarrollo productivo y tecnológico ya que existe diversidad de factores que impiden a sus miembros lograr sus objetivos siendo el principal, llevar a cabo el día a día perdiéndose en una multitud de cosas que demandan su atención.

Por otra parte, el aprendizaje es el cambio que se da en cualquier momento y que modifica el comportamiento del ser humano el cual va ligado a la experiencia adquirida a lo largo del tiempo. No basta con tener solo el conocimiento sino en determinar cómo se da ese aprendizaje y que el mismo pueda ser aplicado. El ser humano tiene la capacidad mediante el aprendizaje y la experiencia de modificar continuamente su cerebro en forma temporal o permanente lo que influye en el desarrollo de las propias capacidades, la conducta y la toma de decisiones que le permite adaptarse a las exigencias del entorno. Por ello nace “La Procrastinación” como una cultura de aprendizaje para las organizaciones actuales compuesta por seres hipermodernos, pudiendo ésta convertirse en una herramienta de gran utilidad laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales y contrarrestar el flagelo de la procrastinación como ha sido concebida hasta la fecha.

En este orden ha de resaltarse que como sujetos psico-sociales existe una red de entramado llamado sociedad y aunque se concibe al hombre hipermoderno investido en su propio narcisismo respaldado por su sentimiento hedonista de velar sólo por él; no es menos cierto que la dinámica de la vida actual, el incremento de las obligaciones personales y las actividades diarias, han provocado que las personas dejen de lado la felicidad; un horizonte o para muchos una ligera utopía que no se puede alcanzar plenamente y mientras más se acerca a ella ésta se modifica y se altera pero que no es imposible de tocar. La felicidad que se trata de una condición interna del ser humano, un estado de ánimo positivo, de satisfacción que se produce en el mismo cuando considera haber logrado alcanzar una meta

que ha deseado intensamente, esa emoción; es perseguida por los seres humanos ayudándoles no solo a estar más sanos sino a tener relaciones personales positivas y a ser más productivos en el trabajo, algo que no puede entonces dejarse de lado en los estudios organizacionales.

Ahora bien como cada ser vivo tiene diversos temperamentos y las situaciones felices pueden percibirse de forma distinta de una persona a otra, pudiendo incluso el individuo caer en estados de depresión o trastornos de la personalidad que frustran su felicidad y le impiden culminar tareas o lograr con éxito terminar una actividad propuesta; dependerá entonces en gran medida de la percepción de ese individuo sobre sí mismo, de su "self"; de la autoeficacia, creencia y confianza en la propia capacidad para lograr los resultados pretendidos para de ésta manera culminar las actividades de forma satisfactoria y hacer frente a diversas situaciones y de ésta manera lograr su trascendencia. Es a través de cambios significativos en su aprendizaje que puede lograr esa evolución, encontrando nuevas formas de aprehender, aprender y aprovechar su potencial en un mundo de constantes cambios, entendiendo su camino, el cómo y el porqué de las situaciones de forma autónoma, siendo necesario contribuir desde todos los espacios sociales a dichas transformaciones.

Bien es cierto que en la vida organizacional y especialmente en la empresarial, todo proyecto a ejecutarse debe tener una fecha de entrega acompañado de una expectativa de calidad, y quizá realizar dichas entregas a último momento no siempre contribuye a que el resultado final sea el mejor; pero no todas las circunstancias se refieren a la procrastinación, por lo que detectarla, prevenirla y corregirla es indispensable especialmente en el área laboral donde la tendencia a retrasar intencionalmente el inicio o culminación de actividades pudiera generar efectos devastadores para el desempeño organizacional. Pero también se hace necesario lograr determinar si los retrasos se han realizado de forma consciente y organizada, estructurada en pro de la organización y por tanto genera resultados positivos y satisfacción en el sujeto.

Es así como todos aquellos quienes se encuentran encargados del área de talento humano tienen muchas responsabilidades siendo una de ellas identificar hábitos que puedan dañar el clima laboral interno como el hábito de la procrastinación negativa en sus trabajadores así como el uso del tiempo de éstos en las actividades organizacionales, y, atacar la costumbre con la motivación del trabajador para que se sienta parte de la misma, reforzando la llamada cultura organizacional que se traducirá en aumento de la productividad y planificando desde las áreas gerenciales cada día las actividades de los miembros de ésta, para poder identificar trabajadores con alto nivel de procrastinación lo que ayudará a la mejora del clima laboral y la convertirá en una organización realmente efectiva; así como también se hace necesario identificar a aquellos procrastinadores para brindar la confianza necesaria en ellos y esperar solo resultados positivos.

Según Drucker (2002), lo que hace eficaz a un profesional es: “saber qué conocimiento necesita, convertirlo en acción y conseguir que las personas con las que trabaja se sientan responsables de lograrlo” (p.8). Por ello es responsabilidad de los Gerentes cuestionarse qué debe hacerse, qué conviene a la empresa y desarrollar múltiples planes de acción creando oportunidades en lugar de problemas y pensando en el equipo y no de forma individual. La eficacia se verá estimulada al determinarse previamente la capacidad, conocimientos y habilidades de cada miembro; fomentar la automotivación y autogestión a través de la calificación y simplificación de tareas y la responsabilidad individual como motor del progreso individual y empresarial.

Las organizaciones hoy día también entienden que su atención debe centrarse en los trabajadores como apoyo de éstas pero dejan de lado aspectos importantes como los talentos de las personas que forman parte de la misma. Por ello debe focalizarse la atención dentro de las personas para buscar el éxito de la propia organización.

En este punto radica el planteamiento de la investigación que se presenta. Cuando una sociedad está procrastinando negativamente es clara señal que existe una crisis interna por lo que encontrar el origen del hábito es indispensable para

evitar que se desencadene un efecto que conlleve a la destrucción interna de la misma sociedad, siendo la autorregulación, es decir la propia organización del procrastinador, la clave para la solución de los conflictos generados por la procrastinación y un reto para los Gerentes y líderes hoy día en el entorno laboral. (Ostoich, 2018). Es hora de erradicar o palear las costumbres modernas para mejorar el desempeño organizacional y lograr el mayor bienestar posible del talento humano dentro de las organizaciones en las que hacen vida; y solo presentado nuevas alternativas de gestión laboral, nuevas propuestas que derrumben modelos anteriores enraizados en los individuos y la sociedad misma, es posible un cambio general utilizando el apoyo de las posibilidades que presenta el desarrollo cultural, científico y tecnológico de la época.

Las organizaciones a pesar de ser una unidad abstracta y que puede estar dispersa en distintas ubicaciones físicamente tienen un rol primordial en la sociedad por tanto estas deben ser eficaces y eficientes siendo sus elementos claves no sus políticas o procedimientos, sino las personas que las conforman y las relaciones entre unas y otras. Esa interacción para el desempeño de funciones que contribuya a logro de metas es lo que le da existencia. Para los empleados sería beneficioso que la organización identifique y respete sus necesidades en el trabajo sin afectar su vida social; y, para la organización se observa el beneficio en la forma en cómo se realizan las actividades por parte de los empleados si es con responsabilidad, compromiso, motivación, cooperación, pertenencia y permanencia que se traduce en productividad y rentabilidad.

Ahora bien, lograr esos comportamientos organizacionales tiene un impacto directo en la eficacia de la organización. Entonces, se trata de hacer lo correcto ya que la efectividad organizacional tiene un sentido social porque serán los seres humanos (de forma individual o grupal) que de alguna manera están relacionados con la organización, quienes la van a juzgar como efectiva o no, y esto lo harán con base en sus demandas y expectativas y que tan bien la organización se ha adaptado para satisfacerlas. Las organizaciones para lograr la efectividad deben considerar a las personas que forman parte de esa empresa y propiciar un ambiente que facilite

la interacción y comunicación entre sus miembros reforzando además la cultura organizacional y especialmente respetando la identidad de cada una de las personas que hacen vida en la organización.

Es así como del planteamiento se formulan diversas interrogantes que encauzan la investigación:

¿Cómo ha sido el desarrollo del ser entre la dimensión espacio-tiempo desde la modernidad hasta la época hipermoderna?

¿Es la procrastinación una vía para la trascendencia del ser y su felicidad?

¿Cuáles son las características del hombre procrastinador?

¿Se puede plantear una nueva cultura de aprendizaje de la gestión del tiempo laboral basada en la procrastinación para las organizaciones hipermodernas?

¿Cuáles son los beneficios de la procrastinación como cultura de aprendizaje para la gestión del tiempo laboral en las organizaciones hipermodernas?

www.bdigital.ula.ve

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Diseñar la procrastinación como cultura de aprendizaje para la felicidad del ser en las organizaciones hipermodernas.

Objetivos Específicos

- Describir el desarrollo del ser entre la dimensión espacio-tiempo desde la modernidad hasta la época hipermoderna.
- Analizar la procrastinación como vía para la trascendencia del ser y su felicidad.
- Explicar las características del hombre procrastinador.

-Proponer una nueva cultura de aprendizaje de la gestión del tiempo laboral basada en la procrastinación para las organizaciones hipermodernas.

-Argumentar los beneficios de la procrastinación como cultura de aprendizaje para la gestión del tiempo laboral en las organizaciones hipermodernas.

Justificación

Según Hurtado de Barrera (2005): “El pensamiento Aristotélico consagra la importancia de reconocer que el ser se determina por su finalidad” (p.9). Y Aristóteles en su distinción de la naturaleza (physis) entre seres naturales (que tienen movimiento por sí mismos) y seres fabricados (que se mueven por las influencias recibidas desde fuera); resalta esa característica de todos los entes: el movimiento, el desarrollo, transformación en función de la fuerza interna siendo el (physis) el principio del movimiento y del cambio y el ser propio de las cosas o lo que éstas son realmente y siendo así el hombre “un animal social y político” (Aristóteles).

Partiendo de ésta idea si hay claridad en cuanto al “qué sé es” se puede precisar el “para qué sé es”; es decir la propia naturaleza de las cosas y en este caso del propio Ser. Por tanto, el entendimiento como “habitus primorum principiorum” depende de la integración de la naturaleza, de la vida con la mente y solo a través de la fuerza y la acción como libertad humanizadora y de la consciencia de los objetos (Ortega y Gasset, 1983), se puede dar contenido y sentido a la vida misma. Por ello en la búsqueda del entendimiento del Ser y de sus actos en sí mismos, producto de una facultad o capacidad de éste y del análisis de la realidad atribuida a esa facultad; se pretende realizar el presente estudio intelectual desde la concepción originaria y más elemental de la procrastinación hasta los senderos más abstrusos de la propia razón, con la finalidad de otorgar una identidad a un grupo de personas que se ven afectadas y marginadas por una opinión muy limitada que critica y reprocha a priori sus acciones en cuanto a la gestión de su tiempo sin tomarse en consideración su realidad mental y capacidad para presentar resultados

efectivos a pesar de la alteridad para las gestiones que observa el común denominador; es decir sin considerarse la “suidad” definida por Zubiri (1980), como la característica que determina formalmente la realidad personal que es constitutivamente abierta y la “personidad” que se refiere al sistema de notas que definen la estructura de la persona y por ende configura la personalidad.

Es así como la procrastinación de forma popular se ha venido concibiendo en el individuo como “pereza” o síntoma de una característica personal denominada “irresponsabilidad”, etiquetándose de forma negativa al hombre procrastinador. Sin embargo se deja de lado la propia realidad de ese ser así como los recursos y realidades de las otras personas que se encuentran alrededor del procrastinador y que las comparten con él. Se olvida que cada individuo tiene una dimensión individual, una social y una histórica donde encuentra todas las posibilidades para su capacitación y desarrollo personal y de su autosuficiencia para transformar realidades. Bien es cierto que como síndrome la procrastinación puede lograr que el sujeto se refugie de forma consciente en actividades que son ajenas a su tarea, generando dependencia de elementos externos como pretexto para evadir responsabilidades, acciones o incluso decisiones; afectándole esa costumbre de dejar para mañana en varios aspectos de su vida y perjudicando notablemente a la organización o el entorno donde se desempeña; costumbre que puede convertirse en un problema que aqueje a la salud psicológica de los individuos y a su efectivo comportamiento dentro de la organización, empresas y comunidad en general; pero no es menos cierto que existen individuos con la plena capacidad de dejar para mañana porque pueden realizar en el hoy actividades que ellos conscientemente y de forma estructurada y sistemática han organizado para sustituirlas en pro de una mejor gestión de tiempo personal y/o laboral.

Por todo ello y especialmente en el ámbito organizacional es entonces importante reconocer las causas y consecuencias del mal manejo del tiempo por los trabajadores y si existe procrastinación dentro de las organizaciones, haciéndose necesario concienciar a los mismos sobre aquellas actividades que provocan disminución en la productividad de ésta e identificar aquellos hábitos que los están

afectando (Ostoich, 2019), así como también se hace importante otorgar reconocimiento y un elemento identificativo a aquellos trabajadores que están conscientes de su capacidad de autogestión y autoeficacia en el manejo del tiempo laboral y por el contrario contribuyen a un mejor desempeño dentro de la organización con sus facultades postergativas ya que, no se trata de personas que dejen de hacer para no hacer nada sino de saber determinar qué hacer primero, qué hacer después y ordenar de forma prioritaria todas sus actividades laborales y también personales con la plena confianza que habrá una entrega y resultado efectivo sin causar ansiedad y mucho menos efectos negativos para su entorno. Conducta que puede convertirse en espejo y elemento motivador para aquellas personas que mantienen el hábito de forma negativa o por causas ya determinadas que en nada benefician a la organización, es decir puede convertirse en una vía de aprendizaje o una verdadera cultura de aprendizaje, que es el propósito de esta investigación.

Es menester recordar que el control del tiempo laboral es el fruto de una actitud personal más que de una disposición institucional, debiendo respetarse no solo el tiempo de las personas que hacen vida en la organización sino la propia percepción de eficacia de cada miembro para obtener los resultados pretendidos en aras de una eficiencia y efectividad colectiva. Por tanto, se hace interesante también el análisis de la influencia de los embates de la modernidad en las conductas de los sujetos procrastinadores las cuales se han trasladado a la posmodernidad y a los días actuales, y especialmente identificar el efecto que puede tener este hábito dentro de las organizaciones, ya que éstas como una entidad coordinada que busca el logro de metas en común, debe considerar revisar de forma continua todos los acontecimientos que suceden en su entorno y especialmente los referidos a sus trabajadores como motor indispensables de las mismas ya que, todos los aspectos negativos que puedan acontecer que afecten su desempeño de alguna manera no solo puede convertirse en un problema delicado de difícil curación si se deja pasar mucho tiempo sino que puede propagarse el mal hacia los demás trabajadores aun no contaminados con tales actitudes negativas; y además es necesario determinar

aquellas conductas positivas que puedan convertirse en reflejo inspirador para otros miembros de la organización.

Una investigación de este tipo se fundamenta en la necesidad de profundizar en la comprensión de la procrastinación y especialmente de la laboral y de evaluar el fenómeno tildado de forma general como negativo, para que desde una nueva perspectiva pueda percibirse de forma positiva si se encauzan las conductas de los procrastinadores con miras al cumplimiento de las metas organizacionales; actividad en la que juega un papel importante diversos aspectos internos e incluso la neuroplasticidad, resiliencia, autorregulación y organización que dependerán del individuo; y el uso de elementos externos como la motivación, estrategias de planeación, el clima organizacional e incluso el uso de las Tecnologías de Información (TIC). Comprender cómo funciona el cerebro frente a un proceso de cambio puede ayudar a controlar y entender este suceso y desarrollar estrategias para generar un cambio de comportamiento de los miembros de la organización y especialmente lograr que sea un proceso consciente, racional e intencional, es decir, de forma autodirigida que es la base de la procrastinación la cual se formula como una nueva cultura de aprendizaje laboral para las organizaciones actuales y/o hipermodernas.

Se fundamenta también la investigación en la necesidad de profundizar sobre el impacto que puede tener el hábito en el entorno laboral y las relaciones del mismo con otros factores de la organización para desde ese enfoque determinar el rango de aplicación del nuevo constructo teórico desarrollado. Además, la investigación reforzará de forma potencial el conocimiento del área gerencial sobre el tema como parte de la conexión que existe entre sí entre todos los ambientes de trabajo brindando herramientas efectivas para afrontar el cambio dentro de las organizaciones.

Revisados los antecedentes de la presente investigación se puede entrever que la procrastinación como fenómeno se ha incrementado en las últimas décadas ya que se ha hecho presente en todo tipo de personas sin distinción de sexo, clase social, económica, nivel académico, entre otros factores; lo que produjo la

curiosidad de investigadores de saber si se estaban enfrentando a una nueva enfermedad o si únicamente se trataba de un trastorno psicológico; y, precisamente aunque ya existen algunas investigaciones y propuestas de tratamiento para este tipo de problemas conductuales, según algunos autores, aun se trata de un tema novedoso, en el que hace falta realizar mucho trabajo de investigación. Ha sido investigada mayormente a nivel académico y enfocada solo en el área de la productividad en las empresas pero no existe aún el término “Procrasticacia” con ese enfoque de “Procrastinación Autoeficaz”, para que de forma consciente e intencional se disminuya o erradique la costumbre que afecta el manejo el tiempo dentro de las organizaciones actuales que tienen aún presente los embates de la era moderna. Por tanto la propuesta de investigación es pertinente y genera nuevo conocimiento en el área de las ciencias organizacionales, especialmente al analizarse el estado psico-epistemológico de la procrastinación.

La investigación propuesta observa la problemática de una manera macro, abarca varias ciencias y de allí también se desprende su carácter transversal. Se sustenta en el análisis epistemológico con una revisión del tema de la procrastinación desde la tesis de la personalidad y las teorías conductuales o del comportamiento, ya que deben revisarse las acciones de los individuos que se consideran procrastinadores eventuales pero especialmente de aquellos considerados procrastinadores crónicos, cuya conducta es constante y repetida en el tiempo y son los que afectan en mayor medida las actividades del entorno laboral y quienes pueden estar reflejando un trastorno en el comportamiento o conductual; se revisa la autoeficacia y la eficacia organizacional, así como la felicidad como conceptos que hacen parte del nuevo constructo y todos ellos desde el enfoque de la hipermodernidad para conocer, definir el ser y llegar así a un constructo epistémico-teórico abstracto, general, atemporal que aportará nuevo conocimiento.

Por último, la propuesta puede contribuir a futuras investigaciones relacionadas con el tema de la procrastinación, y con otras temáticas interconectadas como la autoeficacia, productividad, neuroplasticidad, resiliencia, efectividad, eficacia y eficiencia, motivación, entre otros; los cuales se ubican dentro

de las líneas de investigación del Doctorado pudiendo nutrir las investigaciones del Grupo de Investigación en Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) y proyectando así a la Institución.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO II

REFERENTES TEÓRICOS

Antecedentes de la Investigación

Cid, S. (2015). Presentó para la Universidad Pontificia Icaee Icade Comillas en Madrid, un trabajo doctoral titulado “Perfeccionismo, Autorregulación, Autoeficacia y Bienestar Psicológico en la Procrastinación”. El objetivo principal de este trabajo fue estudiar la procrastinación desde un ámbito laboral, analizando las posibles diferencias entre universitarios y trabajadores y la relación entre la procrastinación, la autorregulación, la autoeficacia, el perfeccionismo y el bienestar psicológico. Para ello, la autora realizó un estudio empírico correlacional con 200 universitarios y 100 trabajadores, de entre 18 y 40 años, donde su hipótesis era que existen diferencias en ambos grupos en el nivel de autorregulación y autoeficacia, pues se asume que los trabajadores puntuarían más alto que los estudiantes. Así mismo se entendía que la autorregulación y la autoeficacia se relacionarían negativamente con la procrastinación en ambos grupos donde altas puntuaciones en procrastinación se relaciona con bajas puntuaciones en autorregulación y en autoeficacia, en ambos grupos e igualmente, se encontrarían diferencias en ambos grupos en la variable perfeccionismo, por lo cual, se presupone que los trabajadores tendrían puntuaciones más altas en perfeccionismo que los estudiantes.

Según los análisis observó la investigadora que existe diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos en la variable procrastinación, autorregulación, perfeccionismo y bienestar psicológico utilizando cinco instrumentos para medir la procrastinación, la autorregulación, la autoeficacia, el perfeccionismo y el bienestar psicológico: Escala de Procrastinación General (GPS) de Lay (1986); Escala de Bienestar Psicológico (BP) de Carol Ryff en 1989; Escala

Multidimensional de Perfeccionismo (MPS) de Frost en 1990; Escala de Autorregulación (SRS) de Schwarzer, Diehl, y Schmitz de 1999 y la Escala de Autoeficacia general (GSE) de Bassen y Schwarzer de 1996.

Para recoger la muestra realizo dos procesos paralelos. Creó una encuesta en Google para facilitar que los sujetos pudieran responder a los cuestionarios telemáticamente vía online y la aplicó en las inmediaciones de universidades de la Comunidad de Madrid. Una vez recogido los datos procedió a analizar las puntuaciones totales obtenidos en los cinco instrumentos administrados con el programa estadístico SPSS versión 19.

Concluyó la investigación que a su vez la procrastinación se relaciona negativamente en el bienestar psicológico de los trabajadores mientras que el perfeccionismo se relaciona negativamente con la procrastinación en los estudiantes. A raíz de los resultados obtenidos pudo concluir que las diferencias halladas entre estudiantes y trabajadores en la variable procrastinación son significativas, ya que el grupo de trabajadores tiene una mayor media que los estudiantes, esto rechaza la hipótesis inicial de que la procrastinación se da más entre los estudiantes universitarios que los trabajadores, pero se deja establecido en los resultados obtenidos que el trabajador probablemente no pueda permitirse el lujo de postergar la entrega de tareas en el trabajo, porque pueden despedirle por este hecho así que se presupone por tanto, que los trabajadores podrían no postergar tareas relacionadas con el ámbito profesional, en cambio sí postergar aquellas tareas de la vida cotidiana y además que los mismos experimentan altos niveles de estrés laboral, estrés que puede hacer que las personas posterguen tareas cotidianas, priorizando el poco tiempo libre que tienen a descansar. En relación a las hipótesis de autorregulación y autoeficacia, quedo clara la relación negativa entre la procrastinación y la autorregulación en ambos grupos y que a mayor procrastinación, mayor dudas sobre las acciones que desean llevarse a cabo.

El trabajo se relaciona directamente con la propuesta de investigación sentando las bases para el análisis conceptual referido al eje temático de la procrastinación y el y la autoeficacia que componen en nuevo constructo teórico.

Villar, J. (2015). Presento su trabajo doctoral para la Universidad de Sevilla titulado: "Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement". El objetivo de esta investigación fue analizar el efecto moderador que la resiliencia y la autoeficacia pueden tener sobre el burnout y el engagement, como precursores de la calidad de vida laboral. La población del estudio estuvo constituida por la totalidad del personal sanitario que a fecha 01/01/2012 trabajan en los Hospitales Universitarios Virgen del Rocío en Sevilla (N= 4641). Se realizó un muestreo aleatorio-accidental por cuotas de sexo y profesión, obteniéndose una muestra de 374 personas, lo que supone un error de muestreo del 4.86% en un intervalo de confianza del 95%, para una probabilidad del fenómeno estudiado del 50%.

El proceso de recogida de información se extendió a lo largo de los meses comprendidos entre mayo y septiembre de 2.012. Se utilizaron los siguientes instrumentos: La Escala de Calidad de Vida Relacionada con el Trabajo, WRQoL (Van Laar, Edwards, & Easton, 2007); El Inventario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Administración Pública (León-Rubio & Avargues, 2.007); La Escala de Resiliencia de Connor y Davidson (Connor & Davidson, 2.003); La Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo, UWES (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2.002); La Escala de Shirom-Melamed de Evaluación del Burnout (Melamed, Kushnir, & Shirom, 1992); La Escala de Shirom-Melamed de Evaluación del Vigor (Shirom, 2003) y la Escala de Autoeficacia Profesional (León-Rubio, Cantero y León-Pérez, 2009). Los análisis de regresión efectuados no confirmaron el efecto moderador de la autoeficacia, pero sí el efecto de la resiliencia. No se encontraron diferencias importantes entre sexos para las variables estudiadas. En cuanto a los grupos profesionales, los auxiliares son los que mayor calidad de vida laboral presentan, seguidos de los enfermeros y por último los médicos.

Las principales implicaciones teóricas y prácticas de estos resultados son: (1) la autoeficacia y sobre todo la resiliencia, predicen gran parte de la varianza del burnout, del engagement y de la CVL; (2) La resiliencia ejerce un efecto indirecto

sobre la CVL, a través de la promoción del engagement y la amortiguación del burnout; (3) La resiliencia es una característica de las personas, que no se desarrolla y se “expresa” en ámbitos concretos de la vida (como el laboral), sino que tiene un efecto generalizado; (4) Las variables derivadas de los modelos salutogénicos, entre ellas la resiliencia, pueden ejercer un efecto protector sobre la salud y la CVL, en colectivos expuestos a un importante estrés laboral y (5) Por todo ello, se deben implementar medidas para la promoción de estas variables, sobre todo en aquellos profesionales más expuestos a los efectos del estrés.

La tesis doctoral tiene relación directa con la investigación ya que se tratan aspectos referidos a la eficacia, la autoeficacia y calidad de vida laboral, resiliencia y los modelos e indicadores de gestión, teorías directamente relacionadas a la detección y soluciones de la procrastinación.

Llabata, P. (2016). En su Tesis para optar al título de Doctora por la Universitat de les Illes Balears titulada: “Un enfoque de Complejidad del Aprendizaje. La Metodología Cooperativa en el Ámbito Universitario” tuvo como propósito el conocimiento y análisis de las principales variables didácticas implícitas en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Universidad: por un lado, el aprendizaje del alumno, y por otro lado, la didáctica universitaria, en concreto, las metodologías de interés en el contexto de la formación de maestros, considerando el conjunto de reformas derivadas de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que se presentan como una oportunidad para la revisión de los planteamientos subyacentes en el diseño del proceso enseñanza-aprendizaje, como forma de responder a una necesidad del sistema universitario y desde el convencimiento por la autora que se debe partir de la comprensión de la importancia que la enseñanza y el aprendizaje tienen en todo proyecto educativo, conducir verdaderamente a una mayor implicación del alumno en su proceso de aprendizaje, de modo que se sirva de sus capacidades cognitivas, sociales, personales y comunicativas para desarrollar un auténtico proceso de construcción de su aprendizaje. Su trabajo se ve marcado por una preocupación e interés por la mejora del aprendizaje y de la docencia en la Universidad; en concreto, por la promoción

de un enfoque profundo desde el uso del aprendizaje cooperativo en la formación inicial del profesorado.

La investigación tendría como finalidad contribuir al desarrollo de una mayor autonomía y regulación del propio proceso, amén de los beneficios en el terreno de la adquisición y mejora de las habilidades vinculadas a las relaciones interpersonales y al aprender a aprender. En definitiva, la pregunta central del proceso investigativo fue el por qué los alumnos no modifican sus creencias, ideas, actitudes o conductas, y actúan y piensan de un modo que es más coherente con lo que han experimentado como alumnos que con lo que se supone vienen aprendiendo en la Universidad. El trabajo lo organizo en diez capítulos. Los cinco primeros, dan fundamento a la aproximación empírica, y recogen los principales retos a los que se enfrenta la Universidad española hoy día, el estudio del aprendizaje en la Universidad, la cuestión relativa a la didáctica universitaria y el aprendizaje cooperativo, metodología de elección de acuerdo a la experiencia de la autora. Posteriormente aborda el desarrollo de la investigación, que incluye el diseño metodológico, la descripción del procedimiento, el análisis de los datos y la discusión de resultados. Para finalizar ofrece las conclusiones.

Apoya el trabajo en el modelo SAL realizando un proceso de análisis de tipo cuantitativo, referido a las puntuaciones obtenidas en el CPE (Cuestionario de Procesos de Estudio) de los alumnos de dos titulaciones y con medidas distintas, y en relación con alguna otra variable, y un análisis de tipo cualitativo, referido principalmente a la información que proviene de los portafolios y exámenes de las alumnas y de las tutorías de seguimiento de los grupos cooperativos. Las muestras estuvieron compuestas por 56 alumnas en el grupo experimental y 57 alumnos y alumnas en el grupo control, no contando para los enfoques de las medidas para el pretest y el posttest de la totalidad de los alumnos, porque no todos ellos asistieron a clase el día que se realizó al cuestionario, pero disponiendo del grupo experimental, de ambas medidas del CPE de 42 alumnas, mientras que del grupo control, de 33 alumnos y alumnas. El análisis de los datos vinculados a los enfoques de aprendizaje fue realizado a través del paquete estadístico SPSS (Statistical

Package for Social Sciences), combinado en algunos casos con un análisis de naturaleza descriptiva donde una vez introducidos los resultados de los cuestionarios en el SPSS y obtenidos los resultados, de forma separada, para las escalas motivo y estrategia superficial y profundo así como las puntuaciones totales para cada enfoque; extrajo la información relativa a cada grupo de forma separada, para pasar luego a comparar ambos grupos, control y experimental, así como el pretest y el posttest del grupo control y presento para cada pregunta de investigación formulada / hipótesis, los datos obtenidos.

Al referirse a la calidad del aprendizaje, se interesa por el constructo de enfoques de aprendizaje, concluyendo que se hace necesaria la búsqueda de otras modalidades de enseñar, pero por encima de todo, otras modalidades de aprender; una nueva cultura del aprendizaje que exige de los profesores y alumnos, asumir nuevos modelos o roles funcionales que probablemente entran en conflicto, si no en directa contradicción, con algunas de esas creencias profundamente arraigadas que constituyen ese doble legado, cultural y biológico con el que todos, alumnos y profesores, llegan a las aulas y más en general a los escenarios sociales de aprendizaje, motivo por el que, en opinión de la autora, deberán tenerse en cuenta las concepciones tanto de profesores como de alumnos. Finalmente, sobre el constructo enfoque de aprendizaje, clave para conocer la calidad tanto del aprendizaje como de la enseñanza; lo concibe como el medio que permite alcanzar un determinado resultado el cual debe regularse y desarrollarse, desde la óptica de la mejora abanderando el aprendizaje de calidad desde la construcción de significados personales con la participación de otras variables, como la red de conocimientos previos del sujeto, y que su adopción contribuye en mejor medida a la formación del maestro con una visión del aprendizaje como proceso de crecimiento que implica el desarrollo y el ejercicio de la autonomía en el aprendizaje, supone una postura activa de búsqueda, indagación y construcción que resulta más apropiada para la resolución de problemas, se relaciona con concepciones cualitativas y sofisticadas sobre el aprendizaje y se vincula con la autoeficacia docente; entendiéndose como proceso que debe conocerse

En relación con el propósito de promover el propio conocimiento (individual y grupal) y de mejorar las habilidades relacionadas con la autorregulación y la consciencia sobre el proceso de aprendizaje, insiste la autora tanto en la dimensión sujeto como en la dimensión grupo, observado que a las alumnas les resultaba más fácil explicitar objetivos y estrategias a nivel individual que grupal, quizá porque se encontraban en estadios iniciales de este desarrollo, que tendría como punto de partida el sujeto antes que el grupo; pero que en estadios posteriores podría producirse la transferencia de estrategias desde el ámbito individual al grupal. Por ello exhorta a apoyar la idea de orientar mucho a los alumnos en el conocimiento de sí mismos, en el análisis de las situaciones que experimentan como alumnos, e incluso en la definición de metas y acciones para lograrlas. Derivado de todo ese análisis se entiende que los procesos de cooperación deben tener una cierta continuidad; de este modo podría favorecerse el desarrollo de las competencias vinculadas a dichos procesos, además de recogerse los beneficios que puedan tener sobre el aprendizaje. Así pues, la posibilidad de continuar influyendo sobre el proceso de aprender a cooperar resulta esencial, pues procesos a corto plazo difícilmente se traducirán en cambios significativos a nivel actitudinal, conceptual o conductual. Concluye en la necesidad de establecer mecanismos de coordinación docente, en este caso en relación con la vertiente metodológica recomendando extenderla a cuantas otras sean relevantes en la formación inicial del profesorado, tanto a nivel horizontal (asignaturas que se cursan al mismo tiempo), como a nivel vertical (a lo largo de los distintos cursos).

Tiene relación directa esta Tesis con el presente trabajo ya que desarrolla el estado de arte sobre la identidad, la cultura de aprendizaje, la autorregulación y autoeficacia desde el punto de vista académico, pero que incluyen al ser y el entorno en una organización, siendo conceptos que fundamentan la investigación en desarrollo relacionada con los procesos de cooperación.

Gijón, V. (2017). Presento su tesis en la Universidad de Granada titulada: "La Percepción del Profesorado sobre la Felicidad" para optar al título de Doctora en Ciencias de la Educación que tuvo como objetivo en primer lugar conocer la

percepción del profesorado en cuanto a la felicidad y realizar una propuesta de trabajo para las aulas de clase teniendo en cuenta el movimiento de la psicología positiva y sus aplicaciones en el ámbito educativo, la cual tiene como propósito desarrollar aspectos positivos y fortalezas del alumnado como medio para conseguir la felicidad. Dividió su trabajo en dos grandes bloques titulados: Marco Teórico y Marco Empírico.

La autora comienza con las consideraciones iniciales señalando antecedentes filosóficos referidos a la felicidad, inteligencia emocional, inteligencia social, inteligencia múltiples (intrapersonal e interpersonal) y el papel de las emociones en la vida del hombre para luego hacer un recorrido por las concepciones y tendencias de la psicología en la educación; la psicología positiva y la psicología educativa desarrollando dentro de éste campo las emociones positivas y sus beneficios y aplicaciones terapéuticas para el ser humano y abordando el papel de la resiliencia dentro del estudio de las fortalezas humanas para destacar los recursos de las personas y aprovecharlos más que detectar deficiencias para reducirlas. El trabajo analiza la versión hedonista como conexión biológica con el placer enfrentándola a la línea eudaimonista que plantea a la felicidad como una experiencia más compleja que se basa en la autorrealización y desarrollo de las potencialidades del individuo. Gijón también desarrolla la escuela como organización positiva y saludable que propende al bienestar de sus miembros desde la psicología positiva organizacional que busca cambiar la atención de los aspectos negativos por el comportamiento organizacional positivo resaltando características básicas como la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia para así definir las teorías de la felicidad.

Algo relevante en la investigación es el desarrollo de educar para ser felices y todos los componentes que se señalan para ser desarrollados en ese proceso de felicidad educativa. En el desarrollo del Marco Empírico, plantea un vacío actual en la gestión de las emociones por el alumnado y por ello sus interrogantes se centran en ¿Qué es la felicidad?, ¿Se enseña a ser feliz en las escuelas?, ¿Se puede aprender a ser más feliz? y ¿Cómo perciben la felicidad los docentes? Y para ello se debe conocer si los docentes están cualificados para ello como agentes activos

en la transmisión de todo tipo de conocimientos, destrezas, actitudes y valores, emociones y estados de ánimo; eligiendo la autora para ello el uso de la metodología mixta (cuantitativa y cualitativa) para obtener la información relevante con una aproximación descriptiva-inferencial con el uso de un cuestionario como instrumento de corte cuantitativo con ítems de elección múltiple en una escala de respuesta tipo Likert con cinco opciones validado por expertos en donde respondían La Escala de Felicidad de Alarcón; y el uso del análisis de grupo de discusión como instrumento cualitativo; dirigido a profesores que imparten docencia en la etapas infantil, primaria y secundaria de diferentes centros educativos de la provincia de Granada aplicando un muestreo aleatorio estratificado con una muestra compuesta por 224 personas de las cuales 164 fueron mujeres y 60 hombres. Dentro de los resultados indican que los grupos de mayor edad percibe unos niveles de felicidad más baja siendo la edad el único factor que ha explicado la felicidad percibida por el profesorado. No se encontraron diferencias entre la percepción de felicidad en función del sexo ni de la etapa educativa en la que imparten docencia. El personal casado por su parte tiene unos niveles de felicidad más elevados que los demás estados civiles y por ello a la luz de los resultados obtenidos propone la autora la necesidad de intervenir con el colectivo docente a medida que aumenta la edad y en su experiencia profesional comienzan a sufrir desgaste proponiendo para ello un programa de intervención basado en Mindfulness o conciencia o atención plena.

La relación es directa con la presente investigación ya que trata lo referido a la felicidad que es uno de los eslabones del ser humano hipermoderno hacia la vía de la procrastinación.

Darías, R. (2017), en su tesis doctoral titulada: “La realidad intervenida Prácticas identitarias del espectador audiovisual en la posmodernidad” en la Universidad Carlos III de Madrid; realizó diferentes consideraciones sobre las formas de expresión en el campo de la cultura y las artes pero desde la perspectiva de la posmodernidad como marco teórico donde desarrolla de forma interesante la periodización del debate de la posmodernidad para resaltar desde esa puntualización que el “posmodernismo” trataría de las formas de expresión en el

campo de la cultura y las artes, mientras que la “posmodernidad” se ocuparía de la sociedad en su conjunto, al enfatizar los factores estructurales de un nuevo modelo de conocimiento y desarrollo alejado del de la modernidad. Ese debate sobre el alcance y sentido de la posmodernidad lo centra en la consideración de la condición postmoderna, de Jean-François Lyotard (1979) para debatir sobre las situaciones concretas en las que los destinatarios de televisión e Internet utilizan estos medios para ahondar en su identidad, incidiendo, paralelamente, en la identidad de otros.

Su investigación de forma metodológica se desarrolla a través de varios estudios de caso, seleccionados por tener como sujetos a personas variopintas (por edad, clase, sexo, etnia, etcétera) y en “roles” insertos en dinámicas también diversas (desde familiares hasta políticas), analizando así la creciente importancia del espectador en la construcción de los contenidos audiovisuales, así como la pluralidad de sus intervenciones desde los años 90. Erige así el modelo de espectador que interviene en la realidad y compara el modelo presentado con los históricos, abordando alternativamente la identidad (desde la filosofía moral), la experiencia (desde la fenomenología de la percepción) o la tecnología (desde la sociología de la ciencia y la filosofía de la tecnología). Con los estudios de caso del capítulo 6 se ejemplifica todo el periplo anterior.

Concluye que el espectador cobra relevancia en el ámbito de los medios audiovisuales de comunicación de masas como plasmación de la pérdida de control de quienes habían diseñado su funcionamiento lo que lleva a un replanteamiento de esa idea uniforme de “masa”, siendo sustituida por una paulatina diferenciación de sus miembros y, con ello, asumiendo su heterogénea composición; que como especialistas de los medios de comunicación, a los profesionales audiovisuales les concierne examinar el comportamiento del espectador, al estar exigidos comercialmente y como fórmula para fraguar éxitos futuros en el mercado; menciona que la fragmentación de lo social no se detiene en el espacio de las minorías, que éstas se habían constituido, sobre todo, para ejecutar cambios en la organización colectiva, para otorgarse la oportunidad de ser interlocutoras en las decisiones sobre el devenir de una modernidad más inclusiva y que sin embargo,

muchas de las demandas de pluralidad no tienen en la posmodernidad una intención emancipadora y no impera la creencia en un porvenir promisorio pero que no en vano, la fragmentación de lo social es el resultado de haberse mermado las probabilidades de un futuro pleno de fortuna para todos siendo el valor de la experiencia en la posmodernidad la que recupera el papel del cuerpo que había dejado en suspenso la Ilustración que creó una sociedad segregada en la que sus miembros han estado marcados por el cometido de labores especializadas, redescubriéndose como fuente de conocimiento y objeto expresivo. Este trabajo doctoral tiene relación directa con el presente trabajo de investigación por cuanto realiza un análisis de la modernidad y la posmodernidad aportando conocimiento epistémico sobre el desarrollo de esas eras y el debate que persiste doctrinariamente al respecto para de esa manera comprender las organizaciones posmodernas, los comportamientos de los individuos que hacen vida en ella y las estrategias convenientes a ser utilizadas para contrarrestar hábitos negativos y así darle validez a los cambios necesarios dentro de la organización a través de una transformación de conductas eficaces.

Rodríguez, M. (2017). Presento su tesis doctoral titulada: "Hacia un modelo de Autoeficacia Docente en Educación Primaria, Secundaria y Bachillerato" en la Universidad Autónoma de Madrid, la cual tuvo como propósito el planteamiento de un nuevo modelo de profesor eficaz desde el estudio de la autoeficacia docente en cualquier área del conocimiento, que evalúe las creencias que el facilitador construye de la puesta en marcha de sus habilidades docentes, donde es importante ciertas características personales y contextuales del mismo para dar respuestas a las demandas educativas de la sociedad del Siglo XXI, todo ello para conseguir una mayor calidad en la enseñanza. A tal efecto, plantea la autora que los profesionales de la educación requieren de unas competencias profesionales que les permitan enfrentarse al nuevo contexto educativo y llevar así a cabo una educación de calidad por ello surgiendo la necesidad de investigar sobre los aspectos que explican la autoeficacia docente y las características que conforman a un profesor eficaz diseñando y validando un cuestionario bajo el modelo de autoeficacia de las competencias profesionales del docente basado en el modelo de reciprocidad

tríadica de Bandura, incluyendo este nuevo instrumento la “Escala Potencial Creativo y de la Creatividad Practicada (CPPC-17) de Boada Grau” y el “Cuestionario de La Percepción de Autoeficacia en el Profesorado de Educación Física de Hernández y Velásquez”; donde cada profesor pueda evaluar de forma personal su propio desempeño desde sus creencias como medio para alcanzar las metas y resultados fijados. Se contemplaron 9 hipótesis evaluados los docentes según varias escalas como el género, la experiencia, etapa educativa, titularidad del centro educativo, comunidad a quien enseñan, a los ámbitos o materias, entre otros. El cuestionario final se compuso de 75 ítems en cuatro dimensiones con el uso de respuesta en la escala Likert del 1 al 4 elaborándose además 4 preguntas de control para comprobar la veracidad de los encuestados, pero manteniendo la confidencialidad de su identidad.

La investigación tuvo un tipo y diseño descriptivo, cuantitativo, correlacional (factorial) y de carácter transversal. La validación del instrumento se realizó en tres fases: Una primera, con 16 expertos en la materia (jueces profesores con más de 10 años de experiencia); en la segunda fase, con la aplicación del cuestionario a 1.238 profesores de los cuales 480 (38,8%) eran de la etapa educativa primaria. 468 (37,8%) de la Educación Secundaria y 290 (23,4%) de Bachillerato pertenecientes a centros educativos públicos y privados de España; seleccionados bajo un muestreo de participación voluntaria a nivel nacional a través de la plataforma Google Drive. Y en la tercera fase, se procedió al análisis estadístico de fiabilidad y validez del instrumento. La investigación concluye principalmente que el profesor para ejercer un rol sobre los alumnos necesita realizar un proceso de reflexión y autoevaluación que le permita alterar su propio pensamiento y conducta para lograr expectativas de autoeficacia. Esta investigación hace una revisión bibliográfica de la autoeficacia de Bandura y de las competencias del docente, lo que se relaciona directamente con éste trabajo doctoral en donde el concepto se constituye como pilar fundamental del mismo.

EJES TEMATICOS

EL SER ENTRE LA DIMENSIÓN ESPACIO-TIEMPO DESDE LA MODERNIDAD HASTA LA EPOCA HIPERMODERNA

1.1 El Ser

¿Qué es el Ser?: pregunta compleja sin una única definición o quizá ninguna, ya que el tratar de precisarlo implica su reducción y se considera que no existe nada tan amplio como el “Ser”, que significa existir y coexistir. Ahora bien, más que definir el ser se puede intentar explicar quién es el Ser (la sustancia), quién existe y quién coexiste. La persona existe, las cosas existen y existimos en las cosas o las cosas son representaciones propias y no mera realidades y coexistimos mientras se logre saber quién existe. Si todo existe por ende todo consiste y coexiste.

Desde su percepción más amplia y filosófica el Ser se refiere al concepto general de las cosas como entidades autónomas, la base de las esencias, infinito, que sobrepasa, trasciende y traspasa todos los entes y el mundo de las formas. Según Platón es propiamente la idea, siendo ésta: inmaterial, absoluta, perfecta, eterna e inmutable. Para Aristóteles el “Ser se dice de muchas maneras” de acuerdo con diversas categorías como entidad, lugar, tiempo, entre otras, así como de la potencia, del acto, la verdad y falsedad (el no-ser) y por ello debe preguntarse es por la entidad. (Metafísica, Libro VII).

“El ser no sólo se toma en el sentido de sustancia, de cualidad, de cantidad, sino que hay también el ser en potencia y el ser en acto, el ser relativamente a la acción”. (Aristóteles, Metafísica, libro IX, p. 1). Es decir, se refiere al Ser en Acto (la sustancia tal cual se conoce) y Ser en Potencia (el conjunto de capacidades, aptitudes, posibilidades de la sustancia para llegar a ser algo distinto de lo que actualmente es). Aristóteles según su teoría de la sustancia, concibe al ser humano con la idea que no es posible la existencia de formas separadas ya que la sustancia

es un compuesto indisoluble de materia y forma. La teoría filosófica del hilemorfismo que establece que todo cuerpo está constituido por materia y forma, que componen un todo único y es así como la sustancia es un compuesto de materia (el principio indeterminado, de lo que la cosa esta hecha) y de forma (la esencia de la sustancia, que determina que sea lo que es). Así, el ser humano se compone de alma con forma de cuerpo caracterizándolo la razón coincidiendo con Platón en que el hombre es un compuesto de alma y cuerpo; pero considerando contrariamente a su Maestro que esa unión no es accidental sino sustancial y define un tercer tipo de alma superior a la vegetativa y la sensitiva; la racional que está capacitada para ejercer funciones intelectivas, el principio del conocimiento; el conocimiento de la verdad en sí misma (conocimiento científico), y el conocimiento de la verdad con fines prácticos (la capacidad deliberativa); definiendo el pensador desde allí al hombre como animal racional (por el alma que le es propia) y animal social y político.

Para entender el concepto de ser es necesario contraponerlo con el concepto de ente (o cosa que es), aunque generalmente se ha considerado al término «ser» como un sinónimo de entidad o de ente, en tanto que sería una cosa que posee existencia y autonomía. En efecto, "Ser es siempre el Ser de un ente" (Heidegger, 1927), ya que no hay seres por sí solos, sino que el ser se da siempre en un ente que es y, por ello; Ser y Ente no son lo mismo. Entonces, el Ser hace referencia a los modos que tiene el Ente de darse en el mundo. Heidegger en su obra distingue entre Ser (Sein) y ente (Seiend). Ser es lo que determina al ente en cuanto ente, lo que hace que un ente sea, y ente significa cosa, algo que es. Por ello, todo ente presupone el Ser, que no puede ser pensado como un ente más, como una cosa o un objeto, sino que es una especie de horizonte significativo desde el cual toda realidad, todo ente, es siempre visto.

Desde el enfoque tradicional se distinguen dos distintos al concepto de Ser: El univoco de Ser, como característica general de diferentes cosas (entes o entidades), la base de las esencias (metafísica) mientras que a la esencia (opuesta al ser) se le agrega la existencia y el concepto analógico del Ser, al cual se le puede atribuir todo

aunque de distintas formas (base dialéctica del ser), siendo su concepto opuesto la nada y nada puede estar fuera del ser.

Parménides describe el Ser como lo que hay o existe, en general. Todo lo opuesto a la nada: “El Ser es, el no Ser no Es”; representa esta frase la potencia de Aristóteles, el no ser relativo y no absoluto. Según Guo Xiang, el Ser no puede nunca transformarse en no-Ser, por lo que el Ser ha existido desde siempre, al modo de Parménides. Para Heráclito nada existe, no hay un Ser estático de las cosas, lo que hay es un Ser dinámico, las cosas no son sino que devienen. El existir es un perpetuo cambiar. Para Hegel (1951), identifica el Ser con la Nada porque no se puede decir ni predicar nada de él.

Para el Tao el no Ser se considera el origen de todas las cosas, particularmente del Ser y para Yehuda Ribco (2004), el Ser se encuentra compuesto por la multidimensionalidad, por cinco planos en esta existencia (Físico, emocional, psicológico, social y el compuesto de todos: espiritual), todos con su vital importancia y donde si uno de ellos anda mal, los demás podrían entrar en conflicto. También se hace una distinción entre el Ser que es y el Ser que no es, el Ser auténtico y el Ser inauténtico. Si el Ser está compuesto de otros seres que no son él es inauténtico (ser en otro) y si no podemos reducirlo a otros seres es el Ser auténtico (ser en sí). Los filósofos griegos descubrieron que con la razón se puede hallar lo que las cosas son, buscaron lo que tiene existencia en sí, el principio como comienzo y como fundamento.

Entonces, como se mencionó antes el término Ser se refiere, en filosofía, a la esencia de las cosas mientras que la ontología es el estudio de los seres en cuanto a la naturaleza del Ser. Esto es, el estudio de por qué existen cosas y por qué esas cosas cambian. “Ser o no Ser, esa es la cuestión” (Shakespeare, 1601).

1.1.1. El ser del Tiempo. ¿El tiempo es o no es?

La palabra tiempo se entiende de diversas maneras: como aquella duración de las cosas sujetas a cambio, la época durante la cual vive un ser humano o sucede alguna cosa. También es entendido como la edad de una persona o cada uno de los actos sucesivos en que se divide una cosa. Entretenerse esperando que llegue el momento oportuno para algo. Tiempo: "Periodo, espacio, plazos, Era, etapa, temporada, estación, momento, duración, intervalo". Diccionario Enciclopédico Nauta (1996).

A lo largo de la historia el tiempo ha sido analizado desde diferentes puntos de vista: Para Aristóteles se trata de la base del devenir de la naturaleza; para San Agustín, se refiere a la realidad interna donde se despliega el alma, en correspondencia finita al Dios infinito. Newton considera que es el marco absoluto donde los fenómenos se suceden; para Leibniz, la relación de la sucesión de los fenómenos. Kant (2004), por su parte cree que es la forma a priori que toma la sensibilidad interna y Einstein, la contraparte del espacio.

El "Chronos" (o Tiempo), forma parte para los hombres desde sus inicios y eso que llamamos tiempo, no es un tema para nada sencillo y merece profundo análisis. En la Biblia se encuentran referencias importantes sobre el mismo: En el libro del Génesis se relata del uso del tiempo por el creador para beneficio del hombre, en la creación del mundo en el transcurso de siete (7) días. (Capítulos 1-2, versículos 1-4). En Eclesiastés, capítulo 3, versículos 1-2, se señala: "Todo tiene su tiempo y todo lo que se quiere debajo del cielo tiene su hora. Tiempo para nacer y tiempo para morir, tiempo de plantar y tiempo de arrancar lo plantado". Desde que es concebido el ser humano el mismo se encuentra en una lucha constante contra el tiempo. Son nueve (9) meses que espera para nacer, luego en su desarrollo el tiempo se le consume rápidamente en su infancia y vejez en dormir y alimentarse y se da cuenta que su paso es rápido por la vida. Para el ser humano, el tiempo es importante; desde esa concepción se encuentra en una lucha constante contra el mismo en espera que las cosas sucedan en su vida. La vida del hombre es entonces tiempo, periodos, plazos, etapas. Diccionario Enciclopédico Nauta (1996).

Aristóteles intenta en su obra “Física” precisar el ser del tiempo conectando el tiempo con el espacio y el movimiento como Zenón (padre de la Lógica) y considera tres magnitudes continuas: El ahora, el antes y el después; lo que permite explicar su función como medida. Para éste filósofo el tiempo tiene una extraña forma de ser ilimitada, cíclica; ya que una parte fue y otra no es y al mismo tiempo una parte aún no ha sido y otra esta por ser. Pasado y Futuro lo conforman mientras que el presente es lo único que existe, que es; pero el presente no se constituye parte del tiempo, no es un intervalo o parte del tiempo sino un límite entre ese pasado y el futuro y el ahora no se trata de una continua sucesión de puntos definidos.

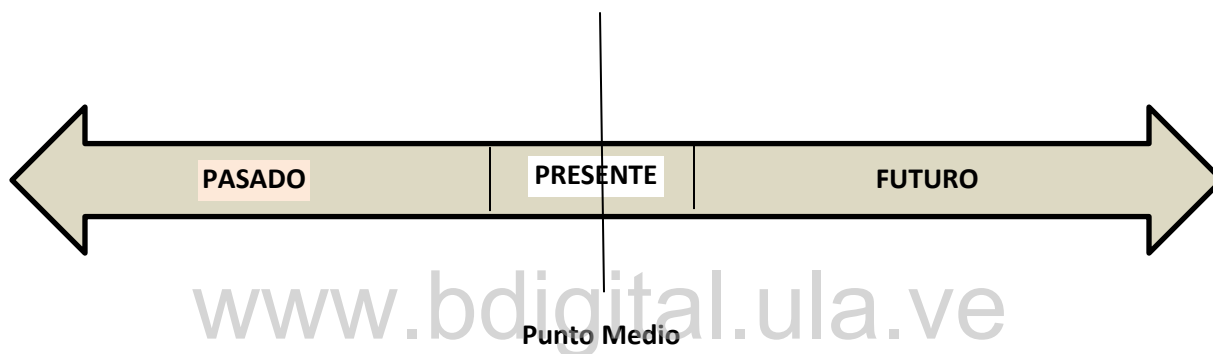


Gráfico 1. Representación del Ser del Tiempo. Fuente: Propia (2019).

Como se observa en la imagen existe el antes (pasado), el ahora (presente) y el después (futuro). Pero entre ambos se encuentra un límite ya que él ahora se encuentra después del pasado y anterior al futuro, por lo que se encuentra en el pasado del futuro y en el futuro del pasado. Es un accidente del tiempo. Por ello se afirma que el ahora no tiene duración y el tiempo es continuo y el movimiento debe ser también continuo ya que todo lo que se mueve ahora debió moverse antes, se movió en algún momento existiendo en el ahora muchos infinitos. El antes y el después son puntos que determinan una magnitud espacial.

De hecho señala algunas características del cronos: que no existe una unidad mínima de tiempo así como no existe la del espacio; que un tiempo puede ser

rápido, lento, breve o duradero y es simultáneo en todos los lugares pero un tiempo anterior es diferente al posterior y una característica relevante para ésta investigación se refiere a que el tiempo es cuantificable pero no es precisamente el tiempo lo que cuantifica.

Es así como Aristóteles concibe que el tiempo y el movimiento estén muy relacionados pero no se trata de lo mismo ya que el movimiento se refiere a lo movido mientras que el tiempo se encuentra en todos lados. El movimiento se determina por el tiempo mientras que el tiempo no está determinado por el tiempo y al igual que medimos el movimiento por el tiempo, también podemos medir el tiempo mediante el movimiento, lo cual es posible porque todo movimiento se da en el espacio. Del mismo modo también medimos un movimiento por el espacio y podemos medir un espacio por el movimiento. Por ello concluye: “Sin movimiento no hay tiempo. Sin tiempo no hay movimiento. Sin alma que perciba el movimiento, no hay tiempo”. Por ello en las paradojas de Zenón se señala que el movimiento lo percibimos únicamente cuando disponemos de un intervalo de tiempo; así que la definición de Aristóteles era: “El tiempo es el número del movimiento según el antes y el después” y esos movimientos pueden ser rápidos o lentos y tales movimientos pueden ser distintos en su ser, pero su número, en cierto sentido, siempre será homogéneo y absoluto: el tiempo. Por otra parte no se trata solo de la medida del movimiento, sino también del ‘reposo’, ya que al afirmar que no existe movimiento no implica afirmar que existe reposo. El reposo “es en el tiempo”, es medido por el tiempo, como se señala en las paradojas de Zenón y para afirmar que algo está en reposo se requiere del tiempo y de asegurarse que no está en movimiento.

En este orden de ideas ¿cuándo el ahora (presente) deja de ser en sí mismo?; cuándo deja de ser entre su ser y el ya no ser. Juzga Aristóteles cualquier parte del movimiento del universo es ya tiempo aun cuando no complete el ciclo, que hay tiempo solo para aquello que se mueve y para lo que reposa y el movimiento es lento o rápido no así el tiempo. Se demuestra así una sólida relación entre las magnitudes continuas: espacio, movimiento y tiempo como se señaló arriba. Y al aseverarse que el tiempo es número (cuantificación) entre el antes y el después es

el mismo cuantificable pero no es el cuantificador; ya que así como el movimiento ocurre distinto así el tiempo va en distinto transcurrir.

Para el pitagórico Arquitas de Tarente, el tiempo es "el número de un cierto movimiento, o incluso mejor, de una manera general, el intervalo propio de la naturaleza del "Universo" (Duhem, 1913). Es decir, ciclo que contiene otros ciclos. Para otros como Platón en su diálogo "Timeo" relata la realidad temporal como relato mítico y no como formulación lógica, y señala como el tiempo es por lo que la eternidad se manifiesta, es su medio entre la manifestación del alma y del cielo, la medida de las transformaciones y sus estados, coexistiendo el alma y el movimiento. Fue Isaac Newton quien distingue en los "Principia" dos tiempos diferentes, uno absoluto, verdadero, matemático por su propia naturaleza en sí mismo que fluye de forma uniforme sin relación con lo externo y se llama duración; y, otro relativo, como medida sensible, externa de la duración del movimiento y la comúnmente utilizada. Kant al igual que San Agustín señala el origen del tiempo al ser humano desde la perspectiva de conocer la realidad por el sujeto quien ordena los fenómenos y su sucesión. Por ello son muchos los pensadores, filósofos, científicos que han tratado de definirlo pero aun cobra vigencia la frase de San Agustín de Hipona: "¿Qué es el tiempo?, si nadie me lo pregunta lo sé. Pero si quiero explicarlo a quien me lo pregunta no lo sé".

Al cuestionarse ¿Cuál es el ser del tiempo?, se puede decir: El propio ser del tiempo es marcar todo lo máximo, la periodicidad de la materia inerte y su ser se encuentra entre la presencia, el pasado y el devenir, entre lo temporal e intemporal; representa la sucesión de estados por los que pasa la materia; como señalo Aristóteles: "el tiempo es la medida del movimiento según el antes y el después" y su topología y concepción geométrica del tiempo (cómo se ve), según este pensador éste no podría existir como una línea que tuviese principio y final ya que para que ése inicio pudiese existir debió ocurrir algún suceso previo a éste y lo mismo aplica para el final de éste mientras que para otros filósofos existe como una línea que se

fragmenta en distintas ramas de forma fractal¹ y que la existencia de múltiples tiempos independientes es posible.

1.1.2. Ser en el Tiempo

Siendo el “Ser” la esencia de las cosas y el tiempo aquel que mide el movimiento en el antes, ahora y el después y todo lo que es en el tiempo y lo que existe en él siendo cuantificable; es importante resaltar que estar en el tiempo también implica ser afectado por él ya que esta interrelacionado con el movimiento que cambia lo que existe y ésta aseveración es la que se puede llamar “Ser en el Tiempo”. El tiempo mide también el reposo, todo lo que existe no tiene que estar en movimiento y aquello que no existe en reposo ni en movimiento tampoco existe en el tiempo; es decir lo que no es, tampoco es en el tiempo (Aristóteles). Las cosas que fueron y serán, así como las que ahora son, están contenidas en el tiempo pero también todo lo que no es en el tiempo es susceptible de ser generado y destruido.

Para San Agustín, el tiempo es algo externo, creado por Dios pero no infinito ya que Dios no pudo crear algo infinito, que está allí y se radica en el alma, donde pasado, presente y futuro adquieren otro significado al identificarse con memoria, atención y espera ya que el presente es a lo que se está atento y el futuro lo que se espera y es el ser humano quien le imprime realidad. Por ello es quien crea la tendencia filosófica que el origen y la idea del tiempo se encuentra en el interior del ser humano dependiendo de su inclinación racional, psicológica o espiritual. Para Santo Tomás de Aquino igual que Aristóteles definen el tiempo como el movimiento según el antes y el después, pero nada señalan sobre la realidad que lo construye. Kant propone que el tiempo es una intuición del sujeto cognoscente quien ordena los fenómenos del mundo y su sucesión; pero es Bergson quien consolida la concepción del tiempo orgánico, el tiempo de la experiencia que se funda en la

¹ Un fractal es un objeto cuya estructura se repite a diferentes escalas.

unidad orgánica, el tiempo vital de los procesos orgánicos y del reloj de los órganos internos del ser.

A partir de la teoría del tiempo espacioso (percepción subjetiva del presente), el tiempo sólo existe en nuestra mente, se trata de una construcción mental ya que podemos medirlo y defender su existencia de forma subjetiva ya que podemos recordar lo que se ha vivido en el pasado e imaginar el futuro, pero ambos pasado y futuro no existen, existiendo solo el presente. De hecho, una de las conclusiones que brotan de la teoría de la relatividad de Einstein es que el tiempo es relativo ya que depende de la velocidad a la que se mueve en el espacio un observador y por ello es parte de un compuesto llamado tiempo-espacio; ya Einstein había proyectado la formulación que la mente es la que crea el tiempo y éste último no existe independientemente de la percepción. Según la teoría del biocentrismo, se sugiere que el espacio y el tiempo son constructos de los sentidos biológicos limitados del ser humano, y afirma categóricamente "de hecho el observador crea el tiempo". (Lanza, 2016). Se habla por los físicos de un continuum espacio-tiempo, que confirma lo señalado por numerosos filósofos durante siglos y confirma esta idea de una relatividad espacio-tiempo-mente tal como la concibió Jung en su libro Sincronicidad, donde planteo el concepto de Unus Mundi (unidad de la mente espacio-tiempo) para explicar fenómenos astrológicos o telepáticos no por energía ni causalidad sino por sincronicidad de tiempo, de relatividad del tiempo y espacio psíquico condicionado. De hecho, para el budismo la conciencia es el aspecto condicionado de la mente y esta existencia de la mente bajo las causas y las condiciones es lo que forma el tiempo y que el mismo sea largo o corto depende de los hábitos de percepción del ser no existiendo el tiempo exacto.

Martin Heidegger, confirmo en su obra "El Ser y El Tiempo" (1927), la distinción entre tiempo «propio», al que dio una función constitutiva; el tiempo «existencial» del ser humano, y el «tiempo del mundo» como medida. Allí las etapas del homo sapiens: infancia, juventud, madurez, ancianidad y muerte conforman el camino vital de una persona y su regulación es social basada en las instituciones y las costumbres; siendo la experiencia humana en esas etapas de vida la que constituye

la auténtica vivencia del tiempo en sí; tratándose de una experiencia histórica consciente. Para Heidegger, la vida es una carrera anticipada hacia la muerte.

Para Heidegger (1927), ser es tiempo, ya que las cosas que son no permanecen sino que se dan en un horizonte temporal. Para el autor siempre se había pensado sobre el Ser y su sentido como algo con presencia constante, protagonista y temporal basado en el presente sin cuestionarse la posibilidad de esta afirmación y anulando de ese sentido del ser la experiencia del cumplimiento de la vida del humano basado no solo en el presente sino en toda una experiencia fáctico-histórica que le otorga la existencia propiamente dicha; ya que el hombre se proyecta al futuro desde su pasado y se encuentra lleno de metas y planes que intenta cumplir. Heidegger intenta en su obra comprobar si el tiempo es un horizonte posible para comprender el ser y si ese ser se da con el tiempo de forma necesaria para su existencia fáctica. Este autor indica que el Ser puede tratarse partiendo del ser humano ya que se trata del único ser vivo que se pregunta por el Ser a pesar que todos los entes son y tienen Ser ya que tenemos precomprensión de él, según Heidegger el ser humano es el único ente que entiende el Ser: ser-ahí (Dasein) y que su vida se afecta por el Ser, que existe (Existenz); debiendo distinguir entre lo existencial u óntico del ser humano, aquellas propiedades o aspectos que posee en cuanto es un ente más, y lo existencial (existenzial) u ontológico, aquellos elementos que se refieren al ser humano en tanto condicionado por su comprensión del Ser, aquello que lo convierte en un ser ahí, y que es lo que nos interesa.

El Ser en el mundo deja ver que el sujeto no es aislado en sí mismo, sino que sólo tiene equilibrio y subjetividad en cuanto la despliega en su mundo próximo, en cuanto piensa o se ocupa de los demás entes o cosas que le rodean. El ser-ahí o ser humano sólo vive refiriéndose a los entes que le rodean. Sin embargo, Heidegger adopta la posición realista en contraposición a la idealista, ya que, a pesar que el mundo tiene un conjunto de relaciones significativas que pone el ser-ahí, la significación es real, dando sentido o utilidad a los entes que le rodean y los convierte en objetos manejables e integrables al centro de interés. Son los seres humanos quienes le otorgan identidad y sentido a los entes que le rodean y para

que formen parte de sí mismos. (Heidegger, 1927, p. 76). El ser ahí existe cuando utiliza los entes que le rodean para trazar metas que luego intenta cumplir.

Ahora bien, no hay sujeto contrapuesto al Ser ni especie de relación entre el ser-ahí y el Ser, sino que la existencia designa el ser del ser-ahí en tanto que éste es un comportarse según el modo de la posibilidad. No se trata de permanecer en la inactividad o en la contemplación sino de vivir trazando posibilidades, asumiendo riesgos, existiendo y del mismo modo que existe la relación del ser-ahí con sus semejantes, con los otros ser-ahí o seres humanos, también forma parte del ser-en-el-mundo. Se preocupa por los otros entes y de allí se deriva lo social y sus instituciones. (Lozano, 2004).

Esta dimensión señala que la existencia propia es asunto de uno solo, que cada ser-ahí es el que existe proyectándose o cuidándose, la existencia es el lugar del ser del ser-ahí, trazando metas e intentando cumplirlas. Pero llega un momento en el que el ser-ahí comprende su facticidad, se da cuenta de que él no se ha creado a sí mismo ni tampoco al mundo en el que se encuentra, sino que se halla ahí, instalado, arrojado, sin un fundamento, sin un motivo, y se da cuenta, además, que él tampoco ha escogido ser cómo es, un ente que existe o se comporta con el Ser a modo de posibilidad, escogiendo unas posibilidades y no otras. Y sin embargo, pese a no haber escogido ser o existir, y pese a no haber escogido su manera de ser o existir, su ser o existir a modo de posibilidad, el ser-ahí se sabe responsable de su ser como si él lo hubiera construido. Comprende que en su existir se juega su ser, que si se equivoca al trazar o al cumplir las posibilidades puede dejar de ser o existir, puede salirse del mundo, puede morir. Se da cuenta de que es responsable de un ser que él no ha creado y que es de un modo que él no ha escogido. Experimenta entonces el estado de ánimo de saberse abandonado a sí mismo, siente angustia, malestar, desasosiego.

Es precisamente al tratar de evitar la angustia y el malestar cuando el ser-ahí cae, cuando deja de vivir propiamente y escucha lo que el uno tiene que decirle. El uno no es alguien en concreto, sino lo otro, el sujeto disipado en la mundanidad, el dejarse llevar por el exterior, por lo que se dice, por lo que se piensa, por lo que no

es nadie y somos todos. El uno es lo que podríamos llamar la sociedad, las estructuras que implantan lo que está bien y lo que está mal, lo que se debe y lo que no se debe pensar o hacer. Y sometido al uno, abandonado a la influencia o guía de algo que está fuera de él y que le evita la angustia, el ser-ahí pierde su ser, no en el sentido que se lo quiten, sino en el sentido que ya no es suyo, pues renuncia a plantearse sus propias posibilidades, a comprender e ir más allá de sí, a ser relativamente al poder ser que es él mismo, y acepta como posible lo que el uno dice que es posible, entregado a las habladurías o mero repetir y transmitir lo que se habla, entregado a la avidez de novedades o excitación por lo siempre nuevo y entregado a la ambigüedad o creencia de que se entiende todo cuando en realidad no se entiende nada. Pero el ser-ahí tiene encomendado su ser, no puede despedir su propio ser ni abandonarlo al uno, es caído cuidante, tiene que cuidarse en medio de la caída, y por eso más tarde o más temprano acaba saliendo del uno y aceptando la angustia que se experimenta en la conducta auténtica de darles un ser o sentido a los entes que le rodean y trazar las propias posibilidades, aceptando la responsabilidad de ese ser propio a modo de posibilidad que ni se ha creado ni se ha escogido, cuidándose de aquello que ha de hacerse. Estructura del cuidado que unifica la pluralidad de modalidades del ser del ser-ahí e inclusive si se trata de la percepción del manejo del tiempo.

Por otra parte, desde el punto de vista de la teoría de sistemas sociales propuesta por Luhman, el tiempo tiene una formación social desde la perspectiva del observador, percibiéndolo desde la simultaneidad (presente), el que existe y se sincroniza con lo que no existe (pasado-futuro). El pasado se recuerda y en él se ubica la causalidad (causas) mientras que en el futuro se ubican los efectos y todo se realiza por la aplicación de procesos de atribución por la observación del presente actual. Según la epistemología histórica y para Trepát (1998), el tiempo histórico se define como la “simultaneidad de duraciones, movimientos y cambios diversos que se dan en una colectividad humana a lo largo de un periodo determinado”. Es desde este punto de vista el tiempo histórico una construcción mental que los historiadores desarrollan a partir de sus investigaciones e interpretaciones siendo así el tiempo de la historia (subjetivo e interpretativo); no

es el mismo que el físico, sino que corresponde al tiempo subjetivo siendo el tiempo que nace a partir de la interpretación que hacen los historiadores de los hechos, del pasado de las sociedades, aquel que permite conocer y explicar las sociedades a través del tiempo.

Ahora bien, sólo el hombre, vive el tiempo siendo el único animal finito, porque es el único que lo conoce. Los demás seres vivos inferiores al hombre viven completamente ajenos al tiempo ligándose su vida al tiempo por mediación del instinto pero se quedan siempre en el instinto, no alcanzan nunca el tiempo (aunque el tiempo sí les alcance a ellos). Viven en el tiempo, sometidos a los efectos de la temporalidad, pero desconociendo esa irremediable caducidad que los habita y los traspasa. El tiempo del hombre se convierte en biografía; y el de la humanidad se llama historia. Lo cierto es que el hombre en cada instante que vive genera su propio tiempo y espacio, desde que nace hasta que muere, construye individualmente y crea su historia de vida; en los que sus actos sobresalientes se graban en la historia de lo contrario se olvidarán. Han existido hombres que han modificado la sociedad y solo se les reconoce luego de su muerte.

La mayoría de las actividades del ser humano están regidas por el tiempo considerando que éste es quien ayuda a poner en orden el día a día, a ordenar los sucesos en secuencias, establece un pasado, un futuro y un presente e indica qué se debe hacer y qué no; utilizando el calendario y el reloj como principales instrumentos para medir el tiempo. Se asevera que las personas no cuentan con tiempo suficiente pero cuentan con todo el tiempo que hay, y a tal fenómeno se le conoce como la gran “paradoja del tiempo” el cual puede convertirse en un enemigo a vencer o aliado si se logra organizar, el cual incide de alguna manera en el logro de metas y objetivos; un recurso escaso, si no se controla debidamente según las prioridades; el cual no se puede comprar y que es uno de los recursos más valioso que dispone el ser humano.

Cuando se utiliza la palabra tiempo ésta admite doble elucidación. Por un lado se refiere al tiempo cosmológico, aquel como magnitud física que utilizan las Ciencias y que es medido por el reloj producto de la regular fluencia de instantes

sucesivos. Pero este tiempo físico no es el tiempo del hombre, el de la otra interpretación, el antropológico ya que el hombre tiene un modo específico de vivir el tiempo, completamente distinto del resto de las criaturas. La profundización en el modo específico con que el tiempo afecta a la vida del hombre es, en cierta manera, un descubrimiento de la filosofía moderna, y más particularmente de la filosofía del siglo XX. Hasta entonces, el papel del tiempo en la reflexión filosófica es secundario, incluso en Hegel.

Para Araujo (2011), todo este tiempo-movimiento se presenta en varias dimensiones: El tiempo subjetivo (pautado por el deseo e inconsciente como motores, el ideal del yo y del yo ideal); El tiempo social (que se expresa como el ser y estar en el mundo); El tiempo cultural (planteado como los mitos y los símbolos, el imaginario social cambiante, los valores, las creencias, y los hábitos transmitidos de generación en generación) y El tiempo corporal: “Nuestros cuerpos son los verdaderos analizadores del pasaje del tiempo subjetivo” (Araujo, 2011, p.35); donde hoy se desea eternizar la juventud como manera de vida todo ello producto de la prontitud que caracteriza a la hipermodernidad donde la instantaneidad implica un lapso de tiempo muy corto (Bauman, 2002), y no permite al ser pensar en el futuro -o en el pasado- sino, en este momento siendo los tiempos hipermodernos de instantes y que no nos espera ni perdona siendo el mismo oro y por tanto, el análisis los distintos tiempos que nos mueven es fundamental para el análisis de las construcciones vinculares y sus contextualizaciones.

Es así como el conocimiento del ser en el tiempo es indispensable así como el estudio del tiempo laboral es un deber de carácter obligatorio para los administradores realmente eficientes; ya que solo desde la comprensión del ser se puede entender el nacimiento del control del tiempo laboral que ha sido fruto de una disposición institucional en aras de una eficiencia y efectividad colectiva más que de una actitud personal pero solo entendiendo el ser ahí pueden implementarse estrategias en la administración efectiva del tiempo sin afectar al ser. El tiempo no puede controlarse, lo que se controla es su uso pero más allá de una imposición

debe hacerlo el propio hombre dentro de cada posibilidad como individuo autónomo y racional.

1.2. El Ser en la Modernidad

La modernidad, etapa de mayor desarrollo en la sociedad, originada en Europa occidental y Estados Unidos que con el tiempo se expande como proceso por el mundo como una relación de dominación del hombre, de explotación, donde se impone el modo de producción capitalista, que atraviesa diversas etapas y que desemboca en la actual generalización del mundo de la mercancía explicado por Marx. Esa era moderna producto de la ilustración se apoya en la coerción y el peso de la tradición; en los cambios en ese proceso de industrialización y el “ámbito societa”, la lucha de clases como rasgo endémico del capitalismo y cómo la burguesía revolucionaba constantemente los instrumentos de producción, las relaciones de producción y las relaciones sociales; elementos favorables a la modernidad según Marx pero no al capitalismo, y, que culminó en la consolidación de los Estados modernos. (Habermas, 1989). La palabra ‘moderno’ en su forma latina ‘modernus’ se utilizó por primera vez en el siglo V a fin de distinguir el presente, que se había vuelto oficialmente cristiano, del pasado romano y pagano.

Berger considero la modernidad desde un punto de vista profundamente cultural y no solo económico, político o tecnológico, y, da a conocer la fórmula de criterios y condiciones que marcaron la modernidad como: la realización del trabajo por medios mecánicos, la producción llevada a cabo en los centros de trabajo con la supervisión a los obreros, la época en que aparece el empresario como un héroe y la regulación de las organizaciones burocráticas (Lyon, 2000).

Se plantea dentro de los cambios de la modernidad los cambios tecnológicos que llevo a cambios sociales, de las relaciones sociales y que ese desarrollo técnico se vio marcado por el Capitalismo, por esa búsqueda constante de nuevas materias primas, fuentes de fuerza de trabajo, nuevas tecnologías que sustituyeran a las fuentes de trabajo y la búsqueda de atraer nuevos consumidores. Es la modernidad

la interacción de lo social y lo cultural, el postindustrialismo y la sociedad de la información, el abandono de parte de las sociedades avanzadas de la era industrial, de la transformación de los principios axiales de la sociedad fundadas en el conocimiento teórico dejando el de capital-trabajo y donde se gestaban nuevas sociedades en los servicios y nuevos intercambios sociales y económicos en la organización de los hombres que por supuesto traía nuevas exigencias a los individuos que hacen parte dentro de las organizaciones. Existe una mayor conexión en los mercados financieros que se encuentran globalizados y muchas virtudes, pero aunque las nuevas tecnologías aportan la expansión informacional trae consigo desventajas en los centros tradicionales de trabajo: Ahora es la propia máquina la que resulta impredecible, existe mucha incertidumbre en cuanto a la estabilidad laboral, el cierre de empresas, no hay certeza sino muchos riesgos.

Otro rasgo de la llamada sociedad de la información es el papel de la tecnología en el control y vigilancia. Nuestras vidas están manejadas por la tecnología en todos los aspectos por lo que requieren de un mayor control y coordinación en los procesos técnicos y sociales. Existe un potencial descentralizador de las nuevas tecnologías, pareciera que se da una mayor centralización en algunas operaciones. Se crea la necesidad de vigilancia por los riesgos en un mundo individualizado e incierto donde la distancia para hacer las cosas es un rasgo significativo.

El hombre que hasta entonces contaba con una estructura cósmica fija en la era moderna la pierde porque la ciencia la destruye; hechos que consideraba naturales le hacen suponer progreso moral y avance. Se ubica en esa tensión, la internaliza con la concepción griega que el hombre es más fuerte que su propio destino por ello debe construir cosas perdurables y superar la fugacidad. Se convierte así el ser humano en un predador despiadado de su espacio vital donde atenta contra todas sus posibilidades de vida, empobrece su espíritu, pierde su propia naturaleza a merced de seres humanos más predadores y ávidos de poder y desarrollo que tienen una visión muy grande que les resulta pequeña sin pensar en consecuencias porque solo planean récords y hace que acabe con su propia

identidad y la de todos a su paso. La modernidad como proceso reemplazo la creencia religiosa e impuso la racionalización de todas las actividades del hombre e hizo de ella el principio de organización de vida del individuo quien tenía acceso a la verdad a través de lo bello pero con pensamiento materialista. La era moderna como ideología afirma que el hombre es actor social de aquello que produce; construye racionalmente el mundo integrando al hombre en la naturaleza, pero rechazando la separación cuerpo, alma, de lo humano y lo trascendente.

En ese desarrollo dentro de un modelo supuestamente auto productivo, autocontrolado y autorregulado, se descarta la idea de sujeto y se sostiene la idea de sociedad como sistema pero todo ese modelo deja un vacío moral en el hombre que ha sido llenado con la idea de utilidad que provoca hasta la ruptura social afectiva con sus familias centrándose solo en la búsqueda de sustento y de la competitividad propia de las sociedades capitalistas que genero un proceso centrípeto de marginación y exclusión de los individuos.

De hecho soledad y soltería son manifestaciones relevantes de la enfermedad que padecen las sociedades industrializadas; un proceso deshumanizante de distanciamiento físico y simbólico con los demás donde el sujeto de las metrópolis occidentales convive con una mezcla de modelos extraños o asimilados negativamente sin preocuparse de dónde vienen. Si, en esta era se pone énfasis en la responsabilidad del propio hombre para darle sentido a su vida, se considera al hombre como centro y medida de todas las cosas sin recurrir a la existencia de un mundo trascendental o un Dios, pero ese centro se convierte en un ser lleno de angustia e inconformismo, de ansiedad por el futuro, obtiene un pensamiento trastornado que no llega a él por experiencia sino por los medios de comunicación y por eso llega a siempre a pensar que el trabajo es un peso más para él; por ello inicia con un conflicto entre la eficacia y la conciencia moral ya que se viola la moral del hombre para poder llegar a su fin y el hombre busca una vida libre vive para poder vivir bajo su poder y aspira a gozar lo que la vida le brinda, se caracteriza por el individualismo.

Es así como entre muchas consecuencias de ese proceso moderno surge también la procrastinación en los entornos laborales ya que el industrialismo se transformó por el uso de nuevas tecnologías de la información, pasando del trabajo realizado por las maquinas al trabajo mental. La modernidad indiscutiblemente ha tenido gran influencia en el comportamiento individual, en la determinación de cómo la persona actúa con los demás y con su entorno lo que ha traído consecuencias en la relación de la conducta individual del hombre con las organizaciones y se ve reflejado en los tiempos actuales denominados posmodernos e hipermodernos.

La modernidad plantea un mundo de metas donde cada individuo se las propone según su propia voluntad de forma lógica y racional dándole valor sistemático al sentido de su vida. Un concepto filosófico, sociológico e historiográfico el cual señala que los desequilibrios de vida de la sociedad moderna ocurren por ese afán compulsivo de centralización y monopolio del poder, por el aumento de jerarquías y homogenización de los ciudadanos basados en una estandarización del pensamiento y del deseo, lo que no ha permitido un desarrollo armónico del mundo con sentido de igualdad claro y determinado, de respeto mutuo y fundamento de la ecología natural.

Esa concentración de poder de la sociedad moderna se refleja en: la centralización económica, la centralización cultural, la centralización política y la espacial. En la primera una minoría controla los medios de producción y distribución logrando profundizar la brecha entre los más pobres y los más ricos; en la centralización cultural, una minoría tiene el monopolio de la publicidad y redes de difusión de la cultura inculcando a las grandes masas cuál es la más conveniente a sus intereses y en la centralización política, donde los partidos políticos han dejado sin participación ni control sobre las decisiones a las grandes masas populares y la centralización espacial, referida a la concentración administrativa e industrial en las capitales de los países o grandes ciudades que conlleva a aumento de la población y de enormes problemas ambientales, de tráfico y contaminación han deteriorado en gran medida la calidad de vida de sus habitantes.

Esta era logró un nuevo orden social masivo que no tiene vuelta atrás en donde el avance de los medios tecnológicos era el símbolo del progreso pero que solo desencadenó mayor dependencia, esclavitud y sometimiento del hombre. Este proceso da lugar a un nuevo principio de integración social denominado “orgánico” que se oponía a la solidaridad mecánica, el cual se extendió a diversas esferas sociales como el hogar, la religión, la vida pública y privada; lo que condujo a una anomia y pérdida de dirección, ya que según Durkheim, percibió en la era moderna inquietud sobre los afectados por la división del trabajo. Se afirma que es la secularización el último motivo de la modernidad y comienza a analizarse la ambivalencia de la modernidad como un nuevo orden social, que trajo cambios sin precedentes y de forma irreversible. Como una primera forma de Organización social con predominio global se hace necesario para comprender la modernidad sumar el estudio de otros elementos como: La etnicidad, el género, la cultura y la religión. (Lyon, 2000, p.8).

El proyecto de la modernidad tenía como objetivo alcanzar un grado de desarrollo económico, moral y cultural con los que se pudiera dar satisfacción a cualquier necesidad. Su empeño consistió en vencer los obstáculos que se iban presentando (técnicos, de ruptura con el pasado, etcétera), incesantes durante varios siglos. El móvil que sustentaba ese esfuerzo era la idea de progreso. Al final de ese camino tortuoso esperaba un mundo justo y con beneficios para todos, dependiente de la acción humana y no de la invocación a una fuerza mágica o divina. Puede suponerse a la sociedad de consumo como la heredera del programa ilustrado, por su pretendida disposición a ofrecer productos y servicios dirigidos a todos los segmentos de la población. Sin embargo, la modernidad ha dejado a su paso un rastro dudoso. Desde la extensión de una perspectiva occidental al resto de culturas y pueblos del planeta, sometiéndolos con violencia en numerosas ocasiones, hasta la sobreexplotación de la naturaleza y el cambio climático.

La modernidad y especialmente su proceso de modernización, fue acusada de haber fracasado en el cumplimiento de sus metas, al haberle fallado su condición universal. Quizá sus logros puedan ser reconocidos en cuanto a su capacidad de

organización colectiva, asignando tareas, planificando con eficacia el mejor empleo de los recursos, pero siempre a costa de imponer una visión única de cualquier situación. Los excluidos de la modernidad son los que se revuelven contra ella, generando prácticas cuyos efectos se miden en la posmodernidad. Incluso la modernidad, que ha sostenido un modelo de sociedad hegemónico tanto tiempo, convivió internamente con otras formas primitivas, antiguas o medievales, de su propio pasado, como se puede comprobar con el peso permanente de la religión. En la modernidad son los organismos gubernamentales los que establecen y ordenan, son los que imponen, sancionan y penalizan a aquellos que actúen en contra de sus reglas y es su mismo fracaso, la propia modernidad, la sociedad de la información, la que abrió paso a la era de la Posmodernidad, ya que se asegura que la modernidad fracaso.

En el caso de la posmodernidad esta circunstancia de convivir con otros modelos sociales se hace todavía más rotunda, pues nunca fue dominante. Nunca impuso un sistema, sino que aportó su voluntad revisionista. Por esto no es de extrañar que, tras unos años de intensa efervescencia, su mención ya no sea tan recurrente como en los años 80 y posteriores para categorizar la contemporaneidad. Sin embargo, además de que muchas de sus propuestas y posiciones siguen vigentes, su legado cuenta con un aspecto insoslayable que tuvo como resultado la conclusión de la modernidad como marco teórico: el fin de la Historia. La modernidad concedía una extrema importancia a la evocación del futuro, su conquista justificaba los desvelos presentes. Lo bueno se iba consiguiendo en el proceso de modernización, pero lo mejor estaba por venir.

1.3. El Ser en la Posmodernidad

Para conocer lo posmoderno era necesario conocer la modernidad como tiempo en el que domino la subjetividad. El hombre traía muchas responsabilidades que empieza a experimentar la sociedad posmoderna y así como los

posmodernistas no pueden definirse ellos mismos se tratará de dar un acercamiento a la definición y su influencia en el hombre y la sociedad.

Gracias a la visión de la importancia del capital humano desarrollada en tiempos anteriores y la visión actual de ese patrimonio vivo empresarial; luego de la modernidad se comienza a hablar por muchos autores de una modernidad fracturada llena de realidades consumistas, tecnologizadas y con la presencia del fenómeno de la globalización; en donde se hace énfasis en la social pero donde se deja claro el fracaso de la modernidad como proceso e ideal. Se resalta en esos cambios modernos la flexibilidad en la productividad y puestos de trabajo y la gestión, así como la incorporación de la mujer en el mercado laboral.

Referida entonces la modernidad a un periodo histórico muy largo con demasía de características políticas, sociales, económicas es de difícil resumen pero según el sentido que generalmente se da en el ámbito de la filosofía política, la teoría sociológica y la teoría crítica, se asegura su fracaso y se habla de una cultura posmoderna con estragos importantes como la procrastinación y aunque siga el dilema científico de determinar si se refiere el hábito a un trastorno del comportamiento o de la personalidad, solo se puede asegurar que en ambos casos existe influencia de la concepción moderna en el arraigamiento del mismo en el colectivo y especialmente por los fracasos de la modernidad en sí misma lo que trae como consecuencia una influencia negativa en la persona, el entorno social y laboral pudiendo considerarse ya a la procrastinación como un símbolo posmoderno.

La modernidad tuvo como propósito imponer la razón en todo su proyecto hoy inacabado pero que domino científicamente al mundo durante años. Por el fracaso del proyecto moderno el término posmodernidad dio paso a otros conceptos como: modernidad tardía, “modernidad líquida” (Bauman, 2003), sociedad del riesgo, globalización, capitalismo tardío o cognitivo, que se han vuelto categorías más eficientes de análisis que la de Posmodernidad. La modernidad se fracturó por sí misma por las realidades en una sociedad consumista, teologizada y donde la globalización ha realizado el mayor aporte y aunque sigue sin poder definirse la

posmodernidad no puede negarse que los logros tecnológicos conllevo a cambios sociales, cambios en las relaciones sociales, producto del mismo capitalismo moderno existiendo claramente una modernidad líquida (Bauman, 2003).

En el aspecto cultural se señala que las tendencias posmodernas se han caracterizado por la dificultad de comprender sus preceptos, por la diversidad de estos, no siendo unificados y pudiendo solo indicarse unas características comunes opuestas a la cultura moderna o los cuales indican las crisis de la misma: Mientras la cultura moderna se caracterizaba por su ideal de progreso en las diversas áreas y garantizaba la esperanza que el futuro sería mejor; frente a ello, la posmodernidad plantea la ruptura de esa lineal temporal marcada por la esperanza. Así también la modernidad asentó en su proyecto de la Ilustración las corrientes políticas modernas (liberalismo, marxismo, democracia y los derechos humanos), con primacía de la cultura europea y por ello, para la postmodernidad no hay nada que rescatar de la Ilustración y si ello fuera posible, ya no sería deseable ya que no encaja dentro de un proyecto que lo caracteriza el tejido multicultural.

Es así como la filosofía posmoderna ha aportado al desarrollo del multiculturalismo y a la diferencia. Los principales opositores a los planteamientos de la posmodernidad reconocen sus fallos pero también reconocen como valiosos e irrenunciables ciertos valores democráticos de igualdad y ciudadanía. Para Habermas (1986), esos valores, son la única salvaguarda frente a la fragmentación social y la precarización del estado nación. Por ello plantean que, más que buscar una posmodernidad, hay que llevar a cabo como proyecto filosófico y político, una nueva Ilustración de la modernidad.

Bauman en su libro “modernidad líquida” en el 2003, recuerda el concepto de emancipación humana y resistencia frente a una idea cultural aplastante proponiendo un cambio epistemológico en un proceso de globalización para sustituir el concepto de posmodernismo por el de modernidad líquida; en un momento histórico ante el cual el pensamiento tanto liberal como crítico resultan analíticamente inútiles y moralmente estériles. Según Girón (2008), se trata de concebir la presencia del ser humano en la Tierra como negación de la

autodestrucción y por ello tomar conciencia del origen del dolor en el mundo global para buscar su erradicación y la sociología debe jugar un papel preponderante en ese proceso.

El término líquido significa para Bauman una contraposición con lo sólido. La modernidad “sólida, de grandes e inamovibles valores, esclavista por medio de contratos laborales y no por cadenas, era aquella inquietada por el orden, el llamado capitalismo pesado, de desarrollo, producción e industrial; la modernidad kantiana, racional, Weberiana, del Estado nación, de los derechos liberales y avances sociales, de la fe en el progreso y la confianza en la emancipación; pero también aquella de la producción en masa, la fábrica fordista, la división del trabajo, la cultura de masas, el darwinismo social”, marxista, del genocidio racionalizado, el Gran Hermano, el Konzlager, la emergencia de las clases trabajadoras alienadas, de los ordenamientos jurídicos impermeables, de las fronteras infranqueables y del Estado totalitario y sus consecuencias y la invasión de la esfera de lo privado por lo público. Y frente a todo esto los nuevos tiempos suponen una realidad distinta, que necesita ser pensada y criticada, con un nuevo esqueleto epistemológico que espera ser encajado por los pensadores (Bauman, 2003).

Su descripción de una modernidad líquida se enfoca en el derrumbe de los muros que impiden el flujo de los nuevos poderes globales, a la desaparición de las trabas estatales, a la desregulación y a la privatización de todo tipo de vínculo o fenómeno social. Como señala Girón (2008): “Una modernidad en la que las clases sociales permanecen, pero bajo criterios distintos y con una plasticidad sin precedentes”. Una modernidad líquida cuyo núcleo de poder es económico donde la soberanía de los Estados más débiles es absolutamente impotente frente a las imposiciones del nuevo poder (económica y militarmente, en una época en la que también desde un punto de vista estratégico el territorio ha perdido sentido).

Advierte Bauman (2005), que exponer las contradicciones no significa que éstas se resuelvan y por ello postula como primordial la capacidad de la sociología para dar el primer paso y así comenzar el descubrimiento de la compleja red de vínculos causales entre los dolores sufridos individualmente y las condiciones

generadas colectivamente apelando a la capacidad de observación para concebir una visión distópica de la modernidad líquida, la modernidad pospanóptica: Frente al poder panóptico que había descrito Michel Foucault con la idea de Bentham, en el que unos pocos controlan y vigilan a muchos en una torre; Bauman habla de un actual poder sinóptico en el que unos muchos vigilan y controlan a pocos, siendo el objeto de ese control no ya los asuntos públicos sino la vida privada del vigilado (Girón, 2008).

A ese titán en la distopía de la modernidad líquida le quedan según Bauman dos caminos: tratar de olvidar sus miedos, angustias y solo sobrevivir siendo de esa manera impregnado y absorbido por el sistema; o, ser marginalizado por el mismo cayendo en un limbo denominado “otredad” perseguido por el fracaso individual. Como menciona Girón (2008), una vía antropofágica y otra vía antropoémica. El sistema asimila los residuos humanos o los desecha en los no-lugares o lugares condenados de la modernidad líquida: es decir aquellos sometidos a la exclusión, unidos a la marginación urbana y social, al exilio, la emigración, entre otros.

Así, Bauman (2003), también resalta el hecho que el individuo sigue teniendo fuentes de infelicidad en su vida ya que ansía y busca seguridad y justicia. Se hacen más palpables como hace dos siglos bajo una apariencia autocomplaciente y ahistórica, la autonomía teórica y la real con abismos entre la libertad de facto y la libertad de iure. Así es que Bauman estructura Modernidad Líquida y sus obras posteriores en torno a la “licuefacción” o “desolidificación” de los siguientes conceptos: la emancipación, la individualidad, el espacio/tiempo, el trabajo, la comunidad y el miedo.

En cuanto a la idea de individualidad, el autor “En Tiempos Líquidos”, describe tres figuras del individuo desde una representación histórica: el individuo premoderno como guardabosques, el individuo moderno como jardinero y el individuo de la modernidad líquida como cazador. Se logra intuir que la función del guardabosques se centra en la conservación del equilibrio natural o estado de las cosas gracias al fruto de la “sabiduría infinita de un ser supremo” en la que todo se encuentra en orden por si mismo y el debe solo defender las cosas de intrusos. La

función de un jardinero se refiere al diseño y dominio de los elementos y elementales de la naturaleza, construir las imaginaciones, los sueños, las utopías, utilizando la razón y los instrumentos que la misma otorga y quien considera que sin el sobrevendría el caos siendo por tanto su responsabilidad establecer el orden; llegando así al individuo cazador al que no le interesa la totalidad como los dos anteriores sino el resultado de su caza, centrándose su lógica de forma aparente en la lucha para no ser cazado. Según Bauman, hoy día parecíamos todos cazadores adecuados a una dinámica predatoria de lucha para vencer. La perspectiva vital del cazador no es la caza sino el acto de cazar en sí mismo; con mayor engrandecimiento posible del propio ego garantizándose la propia supervivencia individual y alejando los miedos de sí y las angustias.

Ahora bien, la posmodernidad en sí misma se concibe como movimiento artístico, periodo histórico y actitud filosófica. La publicación de La Condición Posmoderna de Jean-François Lyotard (1979), popularizo el término debiendo aclararse que no es lo mismo posmodernidad que posmodernismo, este último se refiere a una corriente estética de la literatura, artes plásticas y arquitectura. Otros autores lo han empleado con vocablos equivalentes y con variantes ortográficas (los prefijos “post-” con “t” o “pos-” sin “t”; aceptado ya por la RAE como escritura correcta) y con la extensión del posmaterialismo. Las definiciones de posmoderno y posmodernización, para la Sociología, se refieren al proceso cultural que invadió varios países a principio de los 70, durante el siglo XXI.

Como periodo en la historia, la posmodernidad se contrapone a la Modernidad: Tras varios sucesos históricos nace un nuevo paradigma global (la Globalización), surgiendo dos realidades: La histórico-social, la época del desencanto donde se renuncia a las utopías y a la idea de progreso y se apuesta por el progreso individual, predicándose que las ciencias modernas limitaban el conocimiento universal. Se pasa de la economía de producción a la de consumo y surgen los ídolos de la imagen y los medios masivos son el centro del poder sin importar el mensaje sino el poder y entretenimiento de las masas. Se pierde la vida íntima por el poder de las redes sociales, se desmitifican los líderes y se cuestionan las principales religiones.

En la realidad socio-psicológica, los individuos se centran en el presente perdiendo importancia el pasado y el futuro, con una búsqueda de lo inmediato en donde se pierde la personalidad y se emulan modas sociales. Se rinde culto a la liberación personal cobrando importancia la conservación del mundo y los desastres naturales, rindiéndose culto a la tecnología y se pierde la fe en el poder público. Así como desaparecen los idealismos también el sentido de justicia, la socialización ahora es cibernética desapareciendo también la valoración del esfuerzo.

Como Actitud Filosófica: Baudrillard es uno de los más destacados filósofos del ámbito de la posmodernidad y Nietzsche el primer posmoderno. Gianni Vattimo (1990), define el pensamiento posmoderno con claridad: en él lo importante no son los hechos sino sus interpretaciones. El tiempo depende de la posición del observador de carácter relativo, la certeza de un hecho no es más que eso, una verdad interpretada de forma relativa y por lo mismo, incierta. En la posmodernidad se cree que nada es totalmente malo ni absolutamente bueno. La moral posmoderna cuestiona el descaro religioso predominante en la cultura occidental y hace hincapié en una ética basada en la intencionalidad de los actos y la comprensión inter y transcultural de corte secular de los mismos. Es una nueva forma de ver la estética, un nuevo orden de interpretar valores, una nueva forma de relacionarse, intermediadas muchas veces por los factores posindustriales; todas estas y muchas otras son características de este modo de pensar. Lo postmoderno comenzó a aparecer cuando el proceso de modernización² ya no tiene obstáculos añejos que superar y ha impuesto triunfalmente su propia lógica de forma autónoma y aparece con diversos pensadores destacados como el padre de funcionalismo, Durkheim; Jean Baudrillard, Jean-François Lyotard, Jacques Lacan, Michel Foucault, Gianni Vattimo, Gilles Deleuze, Jacques Derrida, Gilles Lipovetsky, Alain Badiou, Basil Bernstein y Pierre Bourdieu.

El discurso posmoderno insiste en la fragmentación y la construcción social discursiva de la realidad en la sociedad abocada a la administración en donde la psicología social critica de donde emergen las Teorías Organizacionales

² Palabra 'modernización', que ya no se debe aplicar porque todo ya es 'moderno'.

Posmodernas como respuestas desmitificadoras de las comprensiones dominantes. En la era posmoderna se reclama nuevas comprensiones y prácticas que llevan a una Teoría Organizacional Posmoderna. Las formas de gestión posmodernas actúan en la sociedad y a veces sin un claro desarrollo de sus bases teóricas. Para Baudrillard las formas de gestión organizacional posmoderna que se basan en la gestión de la relación bajo una coordinación conscientes de actividades bajo una administración racional. Otra característica del mundo posmoderno es que privilegia las formas sobre el contenido. En otras palabras: importa más cómo se transmite un mensaje y qué efectos provoca que el mensaje en sí mismo.

En la posmodernidad se le otorga relevancia al presente que es efímero, restándole importancia al pasado e inclusive al futuro. Pierde la religión y lo espiritual valorización como instrumento de libertad y fuente de placer caracterizándose el pensamiento posmoderno por ser antidualista, ya que sus seguidores se oponen al resultado de los dualismos creados por la filosofía occidental, los cuales colaboraron con una menor apertura del pensamiento. Además, la posmodernidad está a favor de la diversidad y el pluralismo, y busca satisfacer las necesidades de aquellos individuos o grupos que han sufrido opresión y marginalidad a causa de las ideologías del modernismo y las estructuras sociales y políticas que les sirvieron de apoyo.

Otro de los rasgos de la posmodernidad especialmente del pensamiento posmoderno, es el cuestionamiento a todo tipo de texto, ya que se asegura la carencia de objetividad de muchos de ellos para comunicar con precisión los hechos que realmente tuvieron lugar. Es decir, denuncia dichos libros por tergiversar la verdad en con el propósito de reflejar las ideas personales y los prejuicios de sus autores, mientras que para los pensadores posmodernos es clave el lenguaje de la verdad ya que éste cumple la importante función de moldear el pensamiento de los seres humanos y no es posible concebir la existencia del último sin el primero. Los posmodernistas consideran a la verdad una variable según el punto de vista, en lugar de una cosa universal e incuestionable ya que las personas no acceden a la realidad, sino a la percepción que de ella se tiene.

Uno de los mayores problemas a la hora de tratar la posmodernidad se encuentra en lograr una definición única y precisa de la misma por diversos factores dentro de los que se encuentra la imprecisión de los datos actuales para analizar y la falta de un marco teórico que valide los hechos que ocurren a lo largo de este complejo proceso que se llama posmodernismo. Es decir, el mismo proceso se ve obstaculizado por la falta de totalidad, orden, unidad y coherencia que no emana de él.

El estado postmoderno origina un caos con gran efecto en su sociedad, equivalente a el nuevo orden mundial por la influencia totalitaria y aceleración, lo que provocó el nacimiento de la idea de una "nueva modernidad" o "neo contemporaneidad" que trasciende a otra concienciación de la humanización universal, por la que el ser humano, su liberación y su sentido universal de la vida se integra en torno a la protección de la naturaleza, el medio ambiente, las especies, el planeta y se destaca lo más significativo de la vida inteligente, reflejado en la sociedad, la cultura, la educación, la ciencia, el arte, la arquitectura, entre otros. Usando la "inteligencia universal colectiva" como fuente unida a la tecnología para la búsqueda de cambios y soluciones y de esa forma unificar el equilibrio dinámico y consciente de la superación de los problemas del mundo, la humanidad así como la profundización del conocimiento de la vida misma, la naturaleza y el universo. Se busca de forma visionaria el futuro etéreo y el esplendor de la humanidad así como del cambio que finalmente trascenderá en esencia, ciencia y conciencia la vida.

Jürgen Habermas es uno de los principales críticos de las nuevas corrientes posmodernas para quien la posmodernidad se presenta como anti modernidad, definiendo a los posmodernistas como 'jóvenes conservadores' y dice que estos recuperan la experiencia básica de la modernidad estética; reclaman como suyas las confesiones de algo que es subjetivo, liberado de las obligaciones del trabajo y la utilidad y con esta experiencia dan un paso fuera del mundo moderno. Este autor defendía la diversidad de las diferentes culturas bajo el primado de los derechos humanos como base normativa de "una vida libre de dominación". Ello supone llevar

a cabo una segunda Ilustración de la modernidad, que corrija sus fallos, al tiempo que preserve sus logros ciudadanos y democráticos.

En la comprensión Heideggeriana, el autor en su obra “Ser y Tiempo” (1927), plantea que la tarea de la filosofía consiste en darle plena y completamente el sentido del Ser, no de los entes, entendiendo por «ser» en general, aquello que instala y mantiene a los entes concretos en la existencia. El hombre es el ente privilegiado a quien interrogar por el Ser, pues sólo a él «le va» su propio Ser, es decir, mantiene una específica relación de reconocimiento con él. La forma específica de Ser que corresponde al hombre es el «Ser-ahí» (Dasein), en cuanto se halla en cada caso abocado al mundo, lo cual define al «ser-ahí» como «Ser-en-el-mundo». Para Heidegger (1927): el ser del hombre se define por su relación con el mundo, que es además práctica («ser a-la-mano») antes que teórica («ser ante-los-ojos»). Estas categorías le sirven para comprender por dónde pasa la diferencia entre una vida auténtica, que reconozca el carácter de «caída» que tiene la existencia, es decir, la imposibilidad de dominar su fundamento (el ser), y una vida inauténtica o enajenada, que olvide el ser en nombre de los entes concretos. La dimensión temporal del ser, en cuanto proyecto del «ser-ahí» y enfrentamiento a la muerte (el ser-ahí es también «ser-para-la-muerte»), sería el otro gran olvido de la filosofía clásica. El esfuerzo de Heidegger por pensar el ser como relación de los entes en el tiempo está en la base del posterior movimiento hermenéutico.

En la segunda etapa de su pensamiento, el filósofo estudia la historia de la metafísica como proceso de olvido del Ser, desde Platón, y como caída inevitable en el nihilismo. En sus últimas obras, se acerca al arte como espacio predilecto donde se hace presente el Ser. Para Heidegger, se hace necesario rehabilitar los saberes teórico-humanísticos, para mostrar que el hombre tiene la posibilidad de hacer el mundo habitable y no sobresalir por su capacidad material para alterar el entorno. Comprender que no es «el señor del ente sino el pastor del ser» y que «el lenguaje es la casa del ser». Antes que la técnica, el lenguaje, y en general la conciencia (la capacidad de interrogarse del Dasein), son los dos elementos que constituyen al hombre en cuanto existente o, lo que es lo mismo, en cuanto hombre.

Según Heidegger, la transición a la modernidad no se llevó a cabo con la sustitución de una imagen del mundo medieval por una moderna “sino más bien el hecho de que el mundo se convierta en una imagen es lo que distingue la imagen de la era moderna”. Para el hombre moderno, todo lo que existe lo hace así no sólo en y a través de la representación.

Gianni Vattimo es otro de los referentes principales del llamado “postmodernismo” y el creador del concepto de “pensamiento débil”, influido por el pensamiento de Heidegger y de Nietzsche. Se refiere a la posmodernidad como “rebasamiento” no como superación dialéctica de la modernidad. Entre sus obras destacan: *Las aventuras de la diferencia* (1979), *El pensamiento débil* (1983), *El fin de la modernidad* (1985), *La sociedad transparente* (1989), *Ética de la interpretación* (1989), *Crear que se cree* (1996), *Diálogos con Nietzsche* (2002), o *Nihilismo y emancipación* (2003). La muerte del arte significa dos cosas: en un sentido fuerte y utópico, el fin del arte como hecho específico y separado del resto de la experiencia en una existencia rescatada y reintegrada; en un sentido débil o real, la estetización como extensión del dominio de los medios de comunicación de masas (Vattimo, 1998, p. 53)

Para Vattimo (1990), la humanidad entro una especie de “babel informativa”, en lo que se ha denominado “postmodernidad”, donde la comunicación en general y los medios de comunicación adquieren carácter central. Época marcada por grandes verdades, los fundamentos sólidos y en la historia como huella unitaria del acontecer. Sin embargo, la cual abre camino a la tolerancia, pluralidad y diversidad. Del pensamiento fuerte, metafísico, cosmovisiones estructuradas, de las creencias consideradas verdaderas y absolutas se pasó al pensamiento débil, a una modalidad de nihilismo débil, a un pasar despreocupado y, por tanto, alejado de la irritación existencial. Según Vattimo, las ideas de la postmodernidad y del pensamiento débil se relacionan profundamente con el desarrollo del escenario multimedia y la posición mediática en el nuevo esquema de valores y relaciones que caracterizan la sociedad actual. Para el autor este mundo actual ha desbordado las concepciones unívocas de las grandes verdades, por lo que el debate gira en torno

a la verdad y los intelectuales están llamados a pensar formas de vida que favorezcan la participación colectiva.

Así también Lyotard (1971), filósofo francés de formación fenomenológica, quien cuestiona desde el gran pensador Platón (discípulo predilecto de Sócrates), la hegemonía de la tradición filosófica occidental, adjudica un espacio alternativo al discurso figurativo: al discursivo-representativo; plaza en el que la esencial sombra de las imágenes que lo constituyen oponía resistencia a cualquier intento de traducirlas en términos discursivos y comunicativos. Ese exclusivismo de lo figurativo que emerge con fuerza en el arte moderno, se halla relacionado con la necesidad de una nueva formulación del fenómeno de la modernidad.

Al referirse a la condición posmoderna asume la desconfianza ante la cultura y la sociedad contemporáneas señalándola como el repudio a los “grandes relatos”, a las explicaciones generales o “metarrelatos” con los que el mundo occidental ha legitimado su sistema de organización (Lyotard, 1979); ya que los “metarrelatos” fueron desestimados como verdades absolutas, se ha ido al otro extremo de aceptar cualquier afirmación por pertinente; al lado del “todo vale”, cuando en realidad se refiere al hecho de aceptar que los fenómenos en estudio no pueden abordarse desde un único punto de vista, debiéndose sopesar sus múltiples enfoques. Esa pérdida de vigencia de los “metarrelatos” trae consigo para la organización social una merma en la autoridad del conocimiento.

Lyotard forma el inconcluso y fragmentado saber posmoderno a través del método llamado “paralogía”, que examina lo disímil, basado en que “la invención”, o sea, lo que se denominaba progreso, “siempre se hace en el disentimiento (Lyotard, 2008, p.11); mientras que la “homología” se ocuparía de analizar lo coincidente, y alcanzar una conclusión de alcance general. Con La condición postmoderna (1979), superó este planteamiento y a través de la elaboración de una teoría del lenguaje basada en la medición de múltiples juegos lingüísticos y partiendo del modelo kantiano, defendió formular una nueva teoría del juicio de valores considerando que la época posmoderna se caracteriza por el declive de la

legitimación de los niveles de existencia a través de los variados relatos (grands récits).

Es así como la posmodernidad, como superación del proyecto rígido de la Ilustración, ofrece dos perfiles que celebran la muerte de la modernidad: Uno despreocupado, flexible que ayuda desprenderse de ella pero dejando herencia; y otro exigente y reivindicativo, que da la oportunidad de resucitarla y obligarla a cumplir sus promesas. Se trata de dos proyectos políticos contrapuestos, la modernidad en el orden de las cosas y la posmodernidad queriendo darle la vuelta. Ahora para Lyotard (1979), la que afecta es la posmodernidad radical, aquella que no se conforma con el estado de la sociedad contemporánea y es ahí donde el marxismo y el liberalismo, aunque no son corrientes del momento histórico, son los dos polos entre los que se tendrá que conocer.

El llamado hombre posmoderno es entonces así un ser desencantado y defraudado por las promesas de la modernidad, escéptico, que ya no cree en las promesas modernas considerándola una época fría, alcanzando su decepción todos las esferas de su vida y quien carece de valor y convicciones confiables para cimentar su vida sobre ellas; carece de certezas sobre el bien, Dios, sobre los demás, lo que vale la pena en la vida, que vive porque hay que vivir pero no sabe para qué vive ni el objetivo del cansancio que se sufre, confiando que las Instituciones todo lo resuelvan (Nietzsche); así que también se trata de un hombre plástico, hombre objeto, permisivo, despersonalizado, desculturizado, irracional y alienado de sí, errante en medio de una sociedad que también se encuentra alienada en los más diversos planos. Este hombre va quedándose huérfano de humanidad y desorientado, aplastado por las grandes dificultades y las mínimas cosas; le cuesta sobrellevar compromisos, asumir riesgos y eso se traslada hacia una falta de compromiso conyugal, de pérdida de vínculos y de cultura nihilista viviendo para sí mismo pensando en el placer sin restricciones; trasladando todas esas características a sus hijos.

Con una gran cantidad de información lo desculturiza porque esta lo desinforma y en medio del desinterés su permisividad también se convierte en un

rasgo psicológico relevante. Se deja llevar por fuerzas externas que lo arrastran en diversas direcciones y autoimpuesto en un espacio elemental que gira en su propio eje espiritual y lo hace indolente a los mínimos acontecimientos. Esa permisividad representa la aceptación de todo y de todas las posibilidades de lo real, aunque esta aceptación perjudique a unos y otros con actitud pasiva de sometimiento a sus ídolos y las exigencias de éstos sintiéndose ante ello impotente y angustiado. El hombre posmoderno no tiene sentido de su integridad y de su propia identidad y para evadir la angustia termina convirtiéndose en conformista pero ni ella disminuye la angustia que siente.

Este hombre posmoderno también vive al compás de las urgencias de las máquinas, con su materialismo buscando la eficacia, en ciudades industriales que enferman, con sus cultos a la salud y a la belleza, con sus hipermercados y sus numerosos espectáculos. Es decir, deseoso de placeres intensos, despojado de espiritualidad y hambriento en una sociedad de consumo pero en esa ansia de goce insatisfecho y consciente de sus propias limitaciones, termina por darse cuenta de que no es capaz de realizar todo lo que quiere y, le surge, entonces, la necesidad de mimetizarse en otras referencias. De allí surge lo sobrenatural, lo supremo, en los que delega la tarea de colmar la fractura entre lo que se desea y lo que se puede conseguir y se encuentra así ante una frenética búsqueda de algo, no importa que sea cualquier cosa, en la medida que satisfaga el ansia insatisfecha.

Sin embargo, a pesar de todos estos aspectos se puede también entrever algo positivo ya que en el discurso de lo posmoderno puede convertirse de forma involuntaria en una esperanza para las víctimas de la Modernidad en sus más diversos referentes donde la humanidad no precise más de las dominaciones directas y que no haya más destrucciones y exclusiones de las diferencias.

1.4. Más allá de la Posmodernidad: Hipermodernidad según Lipovetsky.

La hipermodernidad es un neologismo que identifica a la sociedad actual y según su autor Lipovetsky (2006), exige personas más eficaces, eficientes y rápidas

en las entregas de sus labores. Se ha pasado de la postmodernidad, de los tiempos en el que el hombre busca la autorrealización, sin ideales ni tradiciones, de la “era del vacío”, al “reinado de los tiempos hipermodernos”. La Hipermodernidad: una sociedad basada en el mercado, en la técnica y en el individuo. Es decir, una hiperindividualidad, una autonomía extrema del individuo que se separa de los grupos, un hombre más desestructurado. Se menciona que corren tiempos hipermodernos para expresar que toda subjetividad en occidente lleva un ritmo de vida acelerado y el hombre desea evadir el sufrimiento y se anestesia con el hiperconsumo de bienes, sexo, internet, drogas, entre otros placebos. Se ha creado el Narciso hipermoderno que siente angustia cuando no sabe cómo lidiar con el miedo y la incertidumbre de ser un pasajero a bordo de un barco con rumbo desconocido. “En la hipermodernidad todo es si como viera la luz una nueva prioridad: la de ser perpetuamente ‘joven’” (Lypovetsky, 2006, p. 84). Se consideran los conceptos primarios de “Habitus” que fueron planteados por Bourdieu (1979), entendidos como un conjunto de prácticas que han sido internalizadas y constituidas a lo largo de días, meses, años y que han sido atesoradas en función de su pertenencia.

La escuela de Frankfurt, crítica de la modernidad sugirió que el ser social debe ser visto más allá de una simple visión estructuralista y racional (como sugería la modernidad sólida) presentando nuevas visiones y reorganización de la sociedad y las culturas existentes y precisamente esa perspectiva la valora la hipermodernidad en donde no se habla de un imaginario social único, nacional, identitario, ni de un inconsciente cultural; por el contrario la hipermodernidad se trata a la multiplicidad de símbolos, situaciones, visiones y contextualizaciones y en donde se hace necesario analizar y construir las diversas subjetividades que forman al ser y lo construyen. Lipovetsky (2000), describe que la sociedad hipermoderna se caracteriza por la consolidación de “nuevos valores que apuntan al libre despliegue de la personalidad íntima, la legitimación del placer, el reconocimiento de las peticiones singulares, la modelación de las instituciones en base a las aspiraciones de los individuos” (p.7). Donde el “Ser” parece transformarse en el “tener”, haciendo de quien más tiene sea el más fuerte frente a los demás; definiéndose perdedores

y ganadores por la necesidad de excelencia y competitividad que arrastra al individuo al camino de la constante incertidumbre y la supresión y desarraigo y en todo este panorama los medios de comunicación juegan un rol esencial así como las redes sociales e internet que han cambiado hasta la forma de relacionarnos y vivir.

Cómo definiría Lipovetsky en los tiempos hipermodernos (2006):

No vivimos el fin de la modernidad, estamos, por el contrario, en la era de la exacerbación de la modernidad, de una modernidad elevada a una potencia superlativa. Estamos en una era “híper”: hipercapitalista, de hiperpotencias, hiperterrorismo, hipervacaciones, hiperindividualismos, hipermercados (p 55).

Todo se transita hoy día de forma acelerada y más aún con el servicio de las nuevas tecnologías. Mientras hay más conexión hacen que los tiempos se acorten y se consuma en extremo. (Bauman, 2005). Para Berardi (2003), opina que existe en demasía influencia de la ideología virtual: “mezcla de futurismo tecnológico, evolucionismo social y neoliberalismo económico. Floreció a mediados de los noventa, cuando la revista californiana “Wired” se convirtió en el Evangelio de una nueva clase cosmopolita y “libertaria, optimista y sobreexcitada”. (p. 9). Todo se encuentra elevado a la máxima potencia y todo está afectado por la vertiginosidad del tiempo que genera: hiperexigencia, hipertrabajo, hiperconsumo, hiperconexión. De hecho la comunicación se ha visto afectada por su orientación al futuro y donde se presentan nuevos referentes culturales y nuevos modelos de negocio. Todo se refiere a una novedosa forma de intersubjetividad.

En la hipermodernidad (o supermodernidad), también la emancipación de las féminas es parcial siendo comportamientos heredados según Lypovetsky (2006), en la que la mujer busca conciliar su profesión y el terreno familiar, donde la pareja debe reposar en un solo valor, el amor. Pero lamentablemente, hoy día son otros factores negativos más fuerte al amor los que guían a las parejas y núcleo familiar, un amor que se muestra más conflictivo, lleno de inconstancias e incertidumbres, las cuales surgen por los mismos tiempos vividos. La pareja puede llegar a verse

arropada por el individualismo de cada uno de sus miembros dentro de esa relación, surgiendo el debilitamiento emocional ya que se tiene menos para el compartir y comienza a aparecer la infelicidad que se traslada a otros aspectos de la vida de los individuos. Predice Lipovetsky que la época hipermoderna puede crear condiciones más conflictivas entre hombres y mujeres y el mercado indiscutiblemente no se basa en el amor. La publicidad y los avances tecnológicos nos hacen creer que es a través del consumo que seremos verdaderamente felices siendo la base de nuestras vidas, la que nos proporcionará bienestar, placer y felicidad.

Hipermodernidad en el sentido estricto envuelve la desestabilización de los pilares estructurales de la sociedad refiriéndose al “éxito” en “el imperio de lo efímero” (Lipovetsky 1990), que es atravesado por nuestro ser en el mundo y son los estigmas de la era hipermoderna (a la vejez, belleza, eficiencia) que determinarán el éxito y el buen encaje social. El éxito casi debe ser asegurado desde el nacimiento.

El individuo hipermoderno quiere vivir así el aquí y el ahora olvidando que es parte de una comunidad, de una sociedad, pero ahora vive es a través de las redes como señala Han (2012), tiene la sensación que el tiempo pasa de forma más veloz que antes y por ello no se le permite rezagarse, por el contrario, se apresura en toda actividad que desempeñe por el “miedo” de perderse si detiene su exacerbada vida y así lleva también sus relaciones personales con ese rápido movimiento, apresurando etapas, dejándose llevar por la belleza sin conocer a fondo, enfatizándose en el hoy ya que el mañana es incierto. Convive en la hipermodernidad las ambigüedades de la sociedad capitalista con la frustración, ansiedad, depresión, stress y decepción intensa.

Ahora bien en la hipermodernidad el sujeto es el protagonista de las acciones y situaciones que le hacen sufrir cambios constantes, contempla la vida como un goce ilimitado, de excesos siendo el que produce sus transformaciones internas y sociales desde la angustia. Para Chul (2012), el hombre trabaja para el mismo siendo esclavo de sí mismo ya que está abocado siempre al rendimiento, a la productividad, para poder tener más y mejor. Se convierte así en un sujeto de

rendimiento que termina siendo un esclavo del consumo y de todo el sistema neotaylorista.

Entonces ante todo este escenario, se trata en estos tiempos hipermodernos de aprender sobre las propias barreras y límites de la plenitud personal; si bien cada persona no puede conseguir una felicidad continua al menos se debe tratar de desarrollar una más real y compatible con la propia naturaleza, solo de esa manera puede enfrentar los retos personales y laborales y especialmente evitar la procrastinación, transformando ésta actitud quizá en una procrastinación eficiente o estructurada (Perry, 2012), para brindar a la organización efectos positivos contrarrestando los negativos.

1.4.1. El Individuo Hipermoderno o Supermoderno

El hipermodernismo supone un nuevo mundo en el que se reemplaza el objeto por los atributos de éste gracias al impulso del aumento de tecnología separando los modos de supervivencia la hipermodernidad de la modernidad. En esta era se piensa existe una población quebradiza de la población joven y aquella que no es tan joven, percepción que no existía en la era ilustrada. “El tiempo en la hipermodernidad estará atravesado por el Kairos”; “El tiempo del ahora y del aquí”. (Araújo, 2013, p.33); es decir el tiempo del instante, del presentismo, de la inmediatez y ello construye y deconstruye al ser humano.

El sujeto es constructor de su historia, y sujetado por ella la era hipermoderna genera un individuo vulnerable, que se centra en el goce del presente, la inmediatez de la vida, pero a su vez siente afán por imponer mecanismos de prevención y control con respecto a un futuro incierto. El consumo y la belleza adquieren significación en la identidad del sujeto y el discurso publicitario le otorga esta seguridad, es una sociedad reactiva en la que el sujeto presenta una nueva cara que es dibujada por ella misma, flexible y apegada a las demandas inmediatas o el disfrute intenso del momento buscando que ese momento sea eterno (Aubert, 2009). En este momento el sujeto debe tener los menores estigmas posibles en su

psiquis y su cuerpo (Goffman, 1993), mantenerse joven, con una buena imagen, llegar al estándar social ya que de lo contrario sufre frustración, depresión, angustia, entrar en los cánones de la sociedad. El cuerpo hipermoderno transita en un sinfín de dietas light y estándares que en algunos casos llevan a una patología.

El sujeto de hoy vive inmerso en la inmediatez de la vida y en el culto a lo nuevo. El sujeto del rendimiento que se cree libre es realmente un esclavo absoluto que se explota a sí mismo voluntariamente donde la vida misma y el trabajo son lo mismo y así acepta su muerte.

La salud representa el ideal de la mera vida. Al esclavo neoliberal le es extraña la soberanía, incluso la libertad del amo que, según la dialéctica del amo y el esclavo de Hegel, no trabaja y únicamente goza. Esta soberanía del amo consiste en que se eleva sobre la propia vida e incluso acepta la muerte. Este exceso, esta forma de vida y de goce, le es extraño al esclavo trabajador preocupado por la mera vida. Frente a la presunción de Hegel, el trabajo no lo hace libre. Sigue siendo un esclavo. (Han, 2014, p 7- 8).

En estos tiempos acelerados el tiempo carece de su ritmo ordenador y el hombre pierde el compás percibiendo que éste no le alcanza por la rapidez en el que corre y se siente desorientado creándose dispersión temporal; atomizándose no solo el tiempo sino la vida y la identidad del ser humano (Araujo, 2016). En esta sociedad hipermoderna el sujeto se convierte en objeto desechable y el consumo llega hasta a sus vínculos ya que siempre quiere más y lo mejor y esa visión moderna del ser humano de ser feliz por siempre ya no le es convincente ni como individuo ni como sociedad deseando todo lo nuevo en todas las esferas de su vida incluso a ese nivel vincular y donde siente también inseguridad e incertidumbre y sobre todo desprotección. Todo se refiere al estar satisfecho y se presenta una sociedad sin familia, sin matrimonios, constituyendo la felicidad del hombre actual en diversión que se traduce en consumo en todos los escenarios: artículos, comida, gente, entre otros hasta los objetos espirituales.

El sujeto hipermoderno de hecho no cuenta con el tiempo para tejer redes de encuentro ya que siempre vive ocupado en su propia formación sin preocuparse del

otro ni en el futuro de sus relaciones. En este hombre desapareció la certeza de la modernidad para ingresar a una duda y miedo constante de perder lo adquirido, vive el ahora y teme a enfrentar un futuro incierto y es precisamente esa tendencia al individualismo que le provoca también incertidumbre al compromiso con otra persona siendo los vínculos también frágiles, desechables y reemplazables como es el. Ese sujeto del rendimiento está individualizado por el capitalismo, la economía e incertidumbre y el miedo a asumir responsabilidades y por ello es ávido de cambio e incluso de asumir nuevas identidades y expresar su personalidad versátil a través de su imagen. Su proyecto del Yo supone un elemento de autoidentidad y de mantener una imagen auto satisfactoria.

1.5. La Felicidad y el Ser Humano

El hombre está lleno de emociones y sentimientos, configurándose éstos últimos una vez que se suma la emoción con el pensamiento; es primario el estado emocional cargado de frecuencias positivas o negativas para luego formar una idea y representación de la realidad en la mente, todo producto de un proceso de relación de éstas entre sí; capacidad única del homo sapiens.

La felicidad se trata de una condición interna del ser humano, un estado de ánimo positivo, de satisfacción que se produce en el mismo cuando considera haber logrado alcanzar una meta que ha deseado intensamente. Pensadores, poetas, filósofos, psicólogos, científicos, y el hombre común desde de todos los tiempos se han preguntado ¿Qué es la felicidad y cómo lograrla?, han escrito sobre ella y no han precisado una única definición con las mismas características; pero lo que sí es cierto es que muchos coinciden que se trata de una emoción o sentimiento complejo que va más allá de sentir y percibir solo bonitos momentos.

Esa emoción es perseguida por los seres humanos ayudándoles no solo a estar más sanos sino a tener relaciones personales positivas y a ser más productivos en el trabajo. La Organización de las Naciones Unidas (ONU), establece que es un objetivo primordial para el hombre y le da un carácter de suma importancia

al instar a los países a generar políticas en búsqueda de alcanzar la felicidad. Así lo señala Rojas (2014), al hacer mención sobre la Resolución adoptada en julio de 2011 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas sobre: “La felicidad: hacia un enfoque holístico del desarrollo” (p.14).

Ahora bien, cada ser vivo tiene diversos temperamentos y las situaciones felices pueden percibirse de forma distinta de una persona a otra, pudiendo incluso el individuo caer en estados de depresión o trastornos de la personalidad que frustran su felicidad y le impiden culminar tareas o lograr con éxito terminar una actividad propuesta.

Es bien sabido que la felicidad es fundamental en todos los niveles de la vida inclusive el laboral y alcanzarla en este plano es de suma importancia para los trabajadores de una entidad como para todo el equipo de una determinada organización; si se logra este objetivo, se trasciende en el ámbito personal, el colectivo y en todo el producto final. La “Felicidad Organizacional” se ha concebido como un modelo de estrategia que permite generar en las organizaciones ambientes que favorezcan el desarrollo de las fortalezas individuales y grupales, proceso en el que es indispensable la participación de todos los miembros de la organización, cambios en la cultura organizacional, un liderazgo inspirador, excelentes relaciones interpersonales sólidas, entre otros aspectos. “El bien de la humanidad debe consistir en que cada uno goce al máximo de la felicidad que pueda, sin disminuir la felicidad de los demás” (Aldous Huxley).

Definir la felicidad no ha sido desde tiempos antiguos tarea sencilla, de hecho desde la ciencia no existe una enunciación única, pero como lo expresaba Aristóteles: “todos estamos de acuerdo en que queremos ser felices, pero en cuanto intentamos aclarar cómo podemos serlo empiezan las discrepancias”. Para este filósofo griego ser feliz es autorrealizarse, que el ser humano alcance las metas propuestas. Para otros filósofos occidentales se refiere a la autosuficiencia y el placer intelectual o físico en el que el ser humano evita el sufrimiento; mientras que la filosofía oriental, considera que se trata de un estado de armonía interna que se manifiesta como un estado de bienestar perdurable en el tiempo.

Todos estamos programados para ser felices ya que a ciencia cierta se conoce que es un estado natural del humano aunque por el contrario se considere que ser infelices es el verdadero ser y el de todos alrededor. El Dalai Lama (1999), dijo una vez que “el camino hacia la felicidad verdadera llega cuando en esta vida aprendemos a aceptar tanto las experiencias agradables como las desagradables”. (p. 80). Entonces puede entenderse la felicidad como un estado de plenitud donde la vida es valorada de forma positiva y permite que alcancemos nuestras metas y las disfrutamos percibiendo los errores de forma constructiva y no como frustraciones.

Muchas investigaciones han demostrado que la gente alegre, es más positiva, optimista, goza de una mejor salud física y mental y disfruta de una vida longeva. En las oficinas cuando las personas están cerca de otra alegre aumenta su productividad y el jefe también aprecia esas acciones y actitudes. La profesora del Departamento de Psicología de la Universidad de California, Sonja Lyubomirsky, entiende la felicidad como “la experiencia de bienestar que se asocia con una profunda satisfacción y sensación de propósito vital”. (La Vanguardia, PSICOLOGÍA: Estas son las claves de la felicidad, según la ciencia. 06/12/2017).

Es así como los factores que contribuyen a que una persona sea feliz sí se conocen con mayor exactitud, entre los cuales se destacan el nivel de afectividad con reforzamiento positivo, las relaciones interpersonales de calidad, la actividad física y mental y especialmente tener un plan de vida.

La felicidad tampoco es un estado de exaltación que hay que eternizar a toda costa, sino se refiere a la “eliminación de toxinas mentales como el odio y la obsesión, que envenenan literalmente la mente”. Para lograrlo es necesario aprender a conocer mejor cómo funciona la felicidad y a tener una percepción más cabal de la realidad. (Matthieu, 2005, p. 24).

Diversos estudios psicológicos aseguran que la felicidad depende de factores internos como el humor, temperamento, adaptación a los cambios, intensidad, así como de factores genéticos que influyen en el grado de felicidad. Para las religiones

se crea la felicidad de la unión con Dios. La Biblia en diversos pasajes menciona la felicidad y asegura que es el objetivo principal que todas las personas buscan ya que todos queremos ser felices y todos los seres humanos buscamos lo mismo. “Feliz es el hombre que sigue aguantando la prueba, porque al llegar a ser aprobado recibirá la corona de la vida” (La Biblia, Santiago 1:12).

Otros como Kant consideran que: “La felicidad; más que un deseo, alegría o elección, es un deber”. No dependería esta así del destino ni de otras personas sino de cada uno de nosotros. “Solo al momento de comprobar que hemos superado aquello que nos oprimía, es cuando somos felices”. (Nietzsche).

Debe observarse en nuestro interior pero en menor medida para familiarizarnos con una visión más altruistas del mundo. Esa tarea de buscar felicidad a través de cosas externas está condenada a fracasar, igual que buscarla para uno mismo sin preocuparse por los demás. (Matthieu, 2005, p. 42). Es el objetivo de la existencia.

Para Lyubomirsky (2008), la felicidad es una emoción positiva de tener placer y satisfacción por lo que se hace y se tiene; esa experiencia frecuente de emociones positivas, tranquilidad, alegría, curiosidad, afecto, orgullo, entre otras y la sensación generalizada de estar teniendo una buena vida y que progresas en tus metas. El buscarla y construirla no sólo aumentará las experiencias de alegría, bienestar, satisfacción, amor, sino que también influirá de manera positiva en otros aspectos, en la salud física y mental, en las relaciones de trabajo, de parejas y de amigos, aumenta la confianza propia y la autoestima. Por tanto, la felicidad sería uno de los aspectos que no debe dejarse a un lado en la cultura organizacional de una empresa, pues es un elemento importante que favorece al desempeño efectivo de todos los elementos que la componen.

Maslow en 1943, desarrollo como teoría psicológica la pirámide que contiene las necesidades del ser humano, la cual ha tenido gran influencia a nivel psicológico y empresarial. Esta teoría postula que en cuanto se satisfacen en mayor medida las necesidades del individuo, desde las más básicas (las fisiológicas y de seguridad)

los seres humanos van desarrollando mayores necesidades y deseos (como las de Afiliación y Reconocimiento), y, que solo se deben atender las necesidades superiores (las de Autorrealización que se encuentran en la cúspide) una vez que las anteriores han sido satisfechas. Según la teoría de Maslow, cuando las necesidades no han sido satisfechas influyen en el comportamiento de todas las personas y que las necesidades de autorrealización se refieren a conquistas individuales que no son iguales ni compartidas por todos los seres vivos en igual medida y características, predominando las básicas sobre las superiores.

La motivación juega entonces un papel importante en ese juego concomitante siendo de periodos cortos para las necesidades básicas y un poco más largo para las superiores; entendiéndose que en la última fase, la de “autorrealización”, se refiere a un nivel de plena felicidad, armonía y amor.

“El primer paso en la búsqueda de la felicidad es aprender. Primero tenemos que aprender cómo las emociones y los comportamientos negativos son nocivos y cómo son útiles las emociones positivas. Tenemos que darnos cuenta que dichas emociones no sólo son malas para cada uno de nosotros, personalmente, sino también para la sociedad y el futuro del mundo”. (Dalai Lama, 1999, p.13).

El deseo más importante de todos los seres humanos es ser feliz en la vida personal y en la profesional o laboral pero desafortunadamente ese anhelo no siempre se ve alcanzado, aparecen los ladrones de la felicidad y también ocurre en los ambientes laborales. Una pésima o mala relación con el jefe directo es uno de los problemas más serios de las organizaciones que ocasiona altos niveles de estrés y deteriora el clima laboral.

Es tan relevante esa emoción en todos los aspectos que, en el año 1972, Jigme Singye Wangchuck, entonces Rey de Bután, propuso un término que compitiera con la noción de Producto Bruto Interno (PBI): la Felicidad Interna Bruta (FIB) o Felicidad Nacional Bruta (FNB). Tratándose de un concepto holístico que reconoce las necesidades espirituales, materiales, físicas y sociales de la población; percibiéndose como un fenómeno colectivo y ecológicamente sostenible. (La

Vanguardia, PSICOLOGÍA: Estas son las claves de la felicidad, según la ciencia. 06/12/2017).

En el trabajo la Felicidad se refiere a lograr el bienestar de los empleados en una empresa u organización a través de un buen clima laboral, la motivación, integración de equipos, espacios cómodos de Trabajo, donde existan oportunidades de desarrollo profesional y el reconocimiento por el trabajo realizado. Se asegura que la mitad de los trabajadores en España no son felices y que solo mejorando el clima laboral las empresas pueden ser 20% más productivas, siendo cada trabajador responsable de su felicidad, pero pudiendo ayudar en ese objetivo los jefes. (Diario la Razón, Empleo y Formación. 06/11/2016. P. 16-17). Debe entenderse que es un arma potente para atraer y retener talento en un mercado competitivo y dinámico, que se refiere a la creación de un ambiente favorable que se traducirá solo en el desarrollo de la organización, mejoramiento de la imagen empresarial, reduciendo el absentismo laboral, aumentando la prosperidad y el compromiso de todos sus miembros, ya que, trabajadores contentos es igual a empresas saludables y productivas.

La felicidad es tan necesaria en todos los ámbitos de nuestras vidas, se asocia al crecimiento personal, que ya se estudia con basamento científico en varias universidades como Harvard, Yale, MIT, Berkeley, London School of Economics, Miami Dade College y las universidades nórdicas. En España, la Universitat Politècnica de Catalunya también está realizando estudios científicos sobre la felicidad, para incluirla en sus planes de estudios y objeto de trabajos relacionados con los espacios (HappyEpsb), la gerontología (GerontoHappy) o el emprendimiento. El curso más popular de la Universidad de Yale enseña cómo ser feliz en la materia Psicología y Buena Vida, ya que la felicidad es una verdadera ciencia. Porque realmente se puede aprender a ser felices con el uso de la psicología positiva; pero al aparecer la No Felicidad, que se produce con todo aquello que nos impide avanzar, sentimiento que nos hace sufrir, ira, enfado, miedos o preocupación; todo eso nos quita la Felicidad y provoca emociones negativas. La

primera estrategia personal y empresarial es eliminar la No felicidad para mejorar la autoestima y nuestra propia percepción.

Es el momento de dar un paso agigantado en esta nueva sociedad donde las necesidades van en crecimiento, en evolución y donde la satisfacción personal llega a niveles plenos, no pudiendo conformarnos solo con la felicidad personal, sino que debemos llevarla de forma necesaria al ámbito profesional. La Organización de las Naciones Unidas (ONU), acordó el día 28 de junio de 2012 que «El Día Internacional de la Felicidad» sería el 20 de marzo. Cuanto más se conozca una idea, un proyecto o un concepto más podemos acercarnos al mismo.

Para el psicólogo Ignacio Fernández autor del libro ¿cómo construir felicidad en el trabajo? (2016), es factible gestionar la felicidad en una organización siempre y cuando haya consciencia y convicción de quiénes quieren moldear la vida de los trabajadores, logrando un equilibrio entre resultados y bienestar personal señalando que la percepción de felicidad en el trabajo es el indicador principal de la felicidad organizacional, pues da cuenta del bienestar, salud y plenitud de los trabajadores. Fernández (2015), define La Felicidad Organizacional como:

La capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable (p. 109).

Se trata de herramientas para un trabajo en equipo donde todos coadyuven al logro de los objetivos de la organización, porque el éxito de este modelo es responsabilidad tanto de los empleadores como de los trabajadores. Las organizaciones deben preocuparse de la gestión general de sus trabajadores involucrando la felicidad organizacional otras aristas como: condiciones de trabajo (ambiente, higiene, salud física y mental), procesos operacionales (simplificación de procesos, fluidos y fáciles) y gestión de personas (bienestar, salud organizacional, y su balance con los buenos resultados). (Fernández, 2016). Se refiere a todo un engranaje entre el ambiente de trabajo, los procesos y los trabajadores siendo

inviabile la puesta en marcha y desarrollo de este modelo dentro de una organización sin esta interacción.

Entonces para incorporar la felicidad en nuestras vidas y en la organización debe buscarse un equilibrio entre los aspectos racionales de la gestión empresarial, la cultura organizativa actual, los recursos disponibles y, la coyuntura de mercado y sectorial existente. Para ello debe tenerse presente que el Jefe debe ser feliz para que los proyectos fluyan naturalmente; debe influir en la cultura organizacional y el desarrollo de indicadores que permitan cuantificar la felicidad para gestionarla correctamente. Un empleado feliz es más productivo, se disminuyen los riesgos laborales, se incrementa la eficiencia, la motivación, el compromiso y el sentimiento de pertinencia.

Este siglo se define como una encrucijada en donde se hace necesario que cada individuo siga siendo eficaz pero tiempos en los que de forma complementaria los directivos deben esforzarse por crear ambientes que favorezcan la felicidad de las personas; las empresas y líderes tienen así un nuevo compromiso, una nueva Responsabilidad para el Desarrollo Personal y la Felicidad de los Empleados (RDPFE). Felicidad y Eficacia son términos suplementarios que de forma mutua se refuerzan.

Se asegura en muchos artículos publicados a nivel empresarial que las compañías no se preocupan por mantener un buen entorno laboral para mantener a los trabajadores contentos y felices y por ello no obtienen mejores rendimientos en bolsa pero las organizaciones si pueden aprender a ser felices, los directivos deben gestionar “verdadero conocimiento” en el que el fin último con el mismo es la Felicidad o como señalan Hemingway, Baker y Greenberg (2017), de unos empleados motivados depende el éxito empresarial y solo se sentirán así si las empresas son capaces de proporcionarles misión, liderazgo y un funcionamiento basado en el sentido y en la inspiración.

Una organización feliz se entiende como tal cuando los individuos, independientemente de su puesto en la jerarquía corporativa, muestran una

diversidad de fuerzas y son capaces de trabajar de manera constructiva en la culminación de objetivos comunes encontrando sentido y satisfacción en los productos que hacen o servicios que prestan. “Es deber de las organizaciones efectuar una transición desde una cultura corporativa destructiva y asentada en la aprensión hacia una cultura sana, deliberativa y feliz con todas las cualidades constructivas que ello comporta”. (Hemingway y otros, 2017, p.37). El uso de la Felicidad como herramienta relacionada con el corazón humano, optimizaría las capacidades corporales, mentales, emocionales de los individuos y fortificará su rendimiento.

La autorregulación de los estados de ánimos incluyendo la felicidad brinda un panorama favorecedor para contrarrestar los malos hábitos dentro de cualquier ambiente, entendida ésta como la capacidad que tiene una entidad, organización o institución de regularse a sí misma sin intervención de factores externos; sería entonces una solución eficaz. Los procesos de autorregulación se ven influenciados de forma directa y positiva con valores semejantes a la auto-eficacia: creencia de las persona en su capacidad de tener éxito en situaciones particulares, sobre su capacidad para manejar adecuadamente una amplia gama de estresores de la vida cotidiana. (Sanjuán Suárez, Pérez García y Bermúdez Moreno, 2000). La autoeficacia desempeña un rol relevante en todo lo que se refiere a la iniciación y perseverancia en la realización de actividades; ya que un individuo que no crea tener cierta habilidad para realizar una tarea con éxito, aquel con baja autoeficacia, tiende a posponer su realización. (Natividad Sáez, 2014).

Los jefes no pueden ser exclusivamente responsables de la felicidad personal de cada empleado: cada uno es responsable de su propia felicidad. De hecho, es imposible hacer feliz a una persona que no pone de su parte, pero los directivos pueden convertirse en un viento favorable que favorezca la navegación, crear las circunstancias más adecuadas donde cada uno pueda aportar sus mejores frutos y potencialidades. (Maestro, 2010). Los directivos deben de ser eficaces en su gestión y no dejar de prestar atención a temas como estos considerarlos superfluos sino preocuparse por el bienestar y la satisfacción de sus empleados. Dejar atrás la

creencia que lo más corto es lo mejor. Se trata de humanizar a las organizaciones, dignificar y respetar a las personas que trabajan en las mismas y la Procrastinación se convierte en un aliado en esta labor ya que el ideal empresarial es lograr la eficacia y eficiencia: Lograr los objetivos con la menor utilización de recursos, que es igual a ser realmente efectivos; pero todo ello debe proyectarse sin sacrificar la esencia ni la felicidad de los individuos que hacen parte de la organización y respetando su individualidad.

Los tiempos actuales se presentan con muchos desafíos por afrontar donde todos deben tener una participación activa en los cambios e intentar dejar una huella positiva en el entorno. Se han creado necesidades artificiales y una marcada distinción de clases sociales, donde el tiempo fluye rápidamente y se llena de múltiples actividades que no permite a los individuos reconocerse y balancear sus vidas. Se trata de una acumulación de riquezas espirituales y no solo las materiales. Solo a través del amor, la solidaridad y el respeto mutuo puede mejorarse la calidad de vida de las personas y nuestra sociedad en general.

Es la felicidad de los miembros de la organización la que sella el espíritu de la empresa en una sociedad avanzada no pudiendo reducirse a espectros limitados el desarrollo personal. Debe entenderse que las personas felices son aquellas que cambian y transforman el mundo. Dejan semillas que pueden germinar y esas semillas deben florecer en todo su esplendor. Cada día las personas necesitan ser felices y más comprometidas, aunque el objetivo principal de una empresa sea generar un beneficio o utilidad, en algunos momentos se hace necesario sacrificar esa ganancia para que en el futuro cercano se vea la mayor rentabilidad.

Por tanto, es necesaria la creación de organizaciones y empresas felices como un instrumento muy eficaz para que mejore la competitividad, la productividad y su innovación, consiguiendo así un aumento en la rentabilidad en toda organización. Se puede aprender a ser feliz ya que los hábitos y creencias que no nos lo permiten pueden ser modificados, el nivel de bienestar está en la mente y depende de la interpretación que hace cada individuo, entender que no pueden tener el control de todos los acontecimientos de sus vidas pero si de alternativas para enfrentarlas. La

adaptación hedonista (a eventos positivos y negativos) debe ir acompañado del agradecimiento a cada situación, ya que agradecer nos dará bienestar y por último el sentido del propósito las metas darán sentido a nuestras vidas como motor interno para cumplirlas y sobrellevar los obstáculos.

www.bdigital.ula.ve

LA PROCRASTICACIA COMO VÍA PARA LA TRASCENDENCIA DEL SER Y SU FELICIDAD

EL NUEVO CONSTRUCTO TEÓRICO

2.1. La Procrasticacia. Etimología, Explicación Semántica y Definición

Procrasticacia, término que se fundamenta en la unión de los términos: “Procrastinación” y “Autoeficacia”. El término “Procrastinación” proviene de la locución latina “procrastinare”, donde “pro”, es adelante, y “crastinus”, se refiere al futuro. (Guzmán Pérez, 2013); mientras que “Autoeficacia” es conocida como la percepción de la eficacia considerada como la confianza en la propia capacidad para lograr los resultados pretendidos. (Bandura, 1977).

Se refiere en primer lugar a un Acrónimo creado gracias a éste trabajo de investigación por la autora de la misma con la finalidad de darle una identificación a aquellos procrastinadores estructurados que gracias a su autopercepción de eficacia aun dejando para mañana están conscientes de poder lograr sus objetivos porque de manera sensata y organizada saben relevar actividades superponiendo aquellas que pueden ser consideradas urgentes por las importantes o viceversa sin que ello presuponga un estado de ansiedad o estrés.

Un acrónimo del griego “acros” que significa extremo, es definido en su segunda acepción por el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE, 2014), como un medio para formar neologismos el cual también se conoce por otros autores como palabra percha, “cruce léxico” (Varela, 2005, p. 94) o combinación.

Acrónimo: (De acro- y -ónimo). m. Sigla cuya configuración permite su pronunciación como una palabra; p.ej., ovni: objeto volador no identificado; TIC, tecnologías de la información y la comunicación. 2. Vocablo formado por la unión de elementos de dos o más palabras, constituido por el principio de la primera o el final de la última, p.ej., ofi (cina infor) mática (ofimática), o, frecuentemente, por

otras combinaciones, p. ej., so (und) n (avigation) a (nd) r (anging). (DRAE, 2014).

Se refiere así a “un vocablo formado por la unión de elementos de dos o más palabras constituido por el principio de la primera y el final de la última”. Hace referencia al hecho de que tal construcción léxica se forma con los sonidos que están en el extremo de cada una de las palabras que encierra. Por ejemplo: Cantante (canta) y autor para formar: cantautor y al formarse el acrónimo se crea una nueva palabra con un significado específico y particular que no es necesariamente la suma de los significados de las partes, pero que los evoca, ya sea en un sentido literal, figurado o irónico. “Los acrónimos prototípicos son aquellos que se forman tomando un fragmento inicial de una primera palabra combinándola con el fragmento final de la segunda palabra” (Varela Ortega, 2005, p. 94).

Casado Velarde (1999), ha señalado a las palabras creadas con ellas como “formaciones acronímicas” (p. 5089). Este autor señala al igual que Martínez de Sousa (1995), que la acronimia consiste en la formación de una palabra a partir de dos o raramente, tres unidades léxicas, en cuya unión una de ellas debe estar representada por un fragmento (una o más sílabas) de su significante: la primera, por el fragmento inicial de su significante, y la última, por el fragmento final del suyo; por ejemplo: Chindia (China+India), eurocracia (europea +burocracia) y que además esos elementos fragmentados deben guardar un orden preciso para de esa manera conservar un significante alusivo de su base etimológica completa, con el fin de afianzar su capacidad expresiva y explícita (Millán,2015).

La acronimia de palabras según Varela Ortega (2005), se refiere a “un tipo de composición que se forma uniendo un fragmento inicial de la primera palabra con uno final de la segunda”. Pérez (1999), define acronimia como la combinación, en un lexema nuevo de un fragmento inicial de una unidad léxica y de un fragmento final de otra unidad léxica. Estos fragmentos quedan unidos gráficamente de manera inmediata entre sí y el significado de esa nueva palabra será la combinación del de las unidades en las que se basan (p.206). Por su parte, Álvarez de Miranda

(2007), critica acerca de los términos acrónimo y acronimia ya que en su opinión los mismos no se tratan adecuadamente en el DRAE estando ausente el segundo (acronimia) del diccionario y que el primero (acrónimo), considera no debe emplearse en las dos acepciones recogidas en el DRAE sino sugiere utilizar el término fusión que fue propuesto por Manuel Seco, como equivalente de “blend”, para hacer referencia a la segunda acepción de acrónimo recogida en el DRAE ya que el mismo sirve para definir el procedimiento como los respectivos vocablos; por eso para algunos autores entre ellos Álvarez de Miranda utilizan la definición de acrónimo para designar a las siglas que se pronuncian como una palabra (es decir según la primera acepción del DRAE).

Para la presente investigación se considera que la palabra nueva PROCRASTICACIA se refiere a un Acrónimo que se ha derivado de la fusión de dos unidades léxicas diferentes: Procrastinación y Autoeficacia. Los Acrónimos se caracterizan precisamente por el resultado del proceso de acronimia con la formación de una nueva palabra cuyo significado resulta de combinar los significados de las unidades del sintagma original tal como es el presente caso.

Casado Velarde (1999), categoriza la formación resultante en acrónimos nominales (formados por sustantivo + sustantivo o formados por sustantivo + adjetivo), adjetivales (formados por adjetivo + adjetivo) y verbales (Acrónimos formados por dos verbos) y que se cuenta en la lengua española actual se cuenta con préstamos acronímicos que se refieren a acuñaciones en las lenguas de origen como bit (binary + digit [DRAE 1992]), helipuerto (helicóptero + puerto [DRAE 1984]). En este caso se refiere la Procrasticacia a un acrónimo prototípico nominal.

Ahora bien, puede resultar a veces difícil diferenciar el acrónimo de otros compuestos que aparecen en la lengua de forma periódica y que combinan temas cultos o formantes recurrentes en la formación de las palabras (Millán, 2015). Por ello hay que considerar que los acrónimos precisamente fusionan palabras que no tienen que coincidir con un morfema sino se refieren a agrupaciones de fonemas que pertenecen a palabras distintas así como es de resaltar que existen otros tipos de acrónimo como el formado con el fragmento de una palabra combinado con otra

palabra completa o el Acrónimo formado por un tema y un fragmento de palabra, en uno u otro orden.

En este orden de ideas cuando se analiza la morfología del nuevo constructo presentado, ésta tiene todo el sentido etimológico y estructura semántica que a continuación se muestra yendo completamente de lo fractal a la unidad, aunque muchos lingüistas ven la acronimia como un fenómeno puramente onomasiológico y no fonético ni gramatical y que no siempre respeta la división morfológica etimológica:

Pro	Cras	Ti	Cacia
(Para)	(Mañana)	(tú)	(Autoeficacia)
			Auto (por sí mismo)
			Eficacia (cualidad de hacer hacia afuera)

Pro: Proviene del latín “prode” que significa provecho. Se refiere a algo que está a favor o proporciona una ventaja y se trata “Pro” de un prefijo latino que significa movimiento hacia adelante, a favor de. (Diccionario Etimológico Chileno). Es importante no confundir el prefijo latino con el griego donde pro significa antes. La Real Academia Española como sustantivo lo define como provecho o ventaja y como preposición la antepone a los sustantivos sin determinante mientras que como prefijo en palabras de origen latino reconoce que le aporta diversos significados y uno de ellos es hacia delante.

Cras: Adverbio que procede del latín “cras” que significa mañana (DRAE) y voz sobre la que se formó procrastinar (dejar para mañana).

Ti: Que procede del latín “tibi” forma dativo de “tu” que quiere decir tú.

Autoeficacia: Que proviene del elemento compositivo “auto” que significa por sí mismo y del latín “efficacia” que trata de la cualidad de hacer hacia afuera y se refiere así a la cualidad de lograr lo que está destinado a hacer por sí mismo. “Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera” (DRAE, 2014). Se le conoce a la autoeficacia también como la percepción de la eficacia, la confianza en la propia capacidad para lograr los resultados pretendidos.

Se observa que desde el punto de vista gráfico, en este aspirado y futuro neologismo, que los elementos del acrónimo quedan completamente unidos entre sí sin ningún tipo de separación o guión que recuerde la existencia previa de componentes y no sufre (en su caracterización fónica) ninguna alteración los segmentos fónicos de la base etimológica en el proceso de formación acronímica, de hecho están justificados y siendo que desde un punto de vista formal se clasifican los acrónimos en función del número de unidades léxicas que formen sus significantes siendo el caso más frecuente es el de dos constituyentes se observa que se cumple esa característica siendo el primer constituyente en este caso un prefijo lo que es totalmente válido.

Otro punto relevante de señalar es que los neologismos (neologismo de “neo”-, el gr. λόγος lógos 'palabra' e -ismo), se refieren a un “vocablo, acepción o giro nuevo en una lengua” (DRAE, 2014), es decir, a la formación de nuevas unidades léxicas. Se trata de un procedimiento de formación de palabras poco documentado ya que es un proceso asistemático que se encuentra supeditado a la creatividad propia del lenguaje y estas palabras nuevas se han adherido al idioma poco a poco para adaptarse a la moda o a las nuevas necesidades del lenguaje y que aquellos neologismos formados por acronimia “salvo los heredados sin solución de continuidad... han sido alguna vez neologismos” (Álvarez de Miranda 2009, p.136). Por tanto, es una visión que el termino Procrastencia se convierta en un neologismo formada por elementos que existen ya en la lengua y que refiere a un nuevo significado trascendente y con plena identificación y atemporalidad y especialmente como innovación le da significado a una conducta existente en la humanidad y que no es reconocida actualmente pero no se puede ser ciego y ajeno

a ella. Esa conducta es parte de millones de seres humanos que hoy día a sabiendas de su capacidad solo son señalados de forma negativa por un concepto restringido y menos humanista.

La fundamentación de la Procrasticacia como neologismo se ajusta además al criterio diacrónico ya que la unidad léxica de la Procrastinación apareció en fecha reciente, de hecho, fue apenas aclarado por la DRAE en el 2019, la forma correcta de escritura ya que se entendía podía escribirse procrastinación. Cumple también con el término con el criterio lexicográfico, ya que la unidad léxica no aparece registrada en los diccionarios y puede llegar a cumplir el criterio psicológico, una vez que la unidad léxica se considere como nueva por la comunidad lingüística. Además, como señala Carreter en el Diccionario de Términos Filológicos los neologismos pueden surgir por composición normal o híbrida (apelando a elementos significativos ya existentes en la lengua, como es el caso); por derivación, préstamo, metáfora, entre otros. Siendo según la Tipología de Procrasticacia un neologismo de forma, de creación propia (Ramos, 1997), creados a partir de cambios morfológicos de vocablos ya existentes en la lengua; siendo la acuñación de una nueva lexía que es un procedimiento utilizado en todas las lenguas.

Por último, para que un neologismo sea aceptable debe ser útil y esa utilidad debe relacionarse con la riqueza del uso idiomático y que dependerá del interés concreto del usuario, de su percepción. Se asegura y demuestra a través de este trabajo la utilidad del nuevo constructo Procrasticacia que tiene plena conexión con la gramática y el léxico y mantiene su identidad fonológica con un sentido único.

Ahora bien, puede señalarse que el constructo puede ser un oxímoron o un pleonasma. El primero proviene del griego (ὀξύμωρον, oxymoron y en latín *contradictio in terminis*); es decir, se refiere a aquella figura lógica que se compone por dos ideas opuestas en concepto pero que generan un tercer concepto con sentido literal absurdo y por ello es metafórico; basándose los neologismos, helenismos y la etimología propia en un oxímoron. Figura lógica que consiste en usar dos conceptos de significado opuesto en una sola expresión que genera un tercer concepto y la propia etimología del oxímoron se basa en un oxímoron: ὀξύς

(oxýs: ‘agudo, punzante’) y μωρός (morós: ‘fofo, romo, tonto’). El pleonasma es conocido como una expresión en la que aparecen uno o más términos redundantes; es decir lo contrario a oxímoron. Ahora bien, la investigadora no concordaría con tal aseveración por la explicación semántica ya antes explicada.

En este mismo orden de ideas, la Procrastinación desde su origen etimológico se definiría como: “Tu Autoeficacia para Mañana”; “Tú creencia de poder dejar para Mañana y ser eficaz” (Ostoich, 2018).

“La sustitución o postergación de tareas sustituyendo unas por otras de forma organizada, estructurada y eficaz con el ánimo de producir el efecto deseado o cumplimiento de las metas propuestas” (Ostoich, 2018).

La Procrastinación se entiende así como una habilidad para estimar y gestionar el tiempo sin ocasionar retrasos en el ámbito u organización que se realice o la organización que conlleva de igual manera al cumplimiento de las metas y la productividad. Es la capacidad o habilidad del procrastinador eficaz de dejar pendiente tareas para ocuparse de otras más importantes y de igual forma cumplir con todos los objetivos propuestos. “Se trata de una Procrastinación Positiva”. (Ostoich, 2019).

La Procrastinación se basa entonces en un proceso de autorregulación de las tareas a través de una organización estructurada o de la “Procrastinación Estructurada o Efectiva” que fue conceptualizada por Perry (2012).

Es así como el procrastinador (generalmente desde el punto de vista que se conoce), procrastina porque tiene la convicción que una determinada actividad va a suponer un gran esfuerzo, tiene dudas sobre la tarea y su resultado, para evitar situaciones complicadas o como respuesta a un trastorno psicológico, entre otros aspectos; pero, una vez que él puede hacerse consciente de la circunstancia o problema que lo afecta, de medir las consecuencias del hábito y aplicar las técnicas y estrategias recomendadas, puede lograrse un efecto de planificación y organización horizontal basada en la autorregulación que se traduce en un aspecto

positivo ya que logrará cumplir con las metas y objetivos propuestos a pesar de estar procrastinando.

En la Procrasticacia se establecen objetivos concretos y claros: Cuanto más concretos sean los objetivos, más fácil será realizarlos. Es importante que se reconozca el impacto de los objetivos a corto, medio y largo plazo. Se debe priorizar y delegar de ser necesario. Allí radica la sustitución de las actividades según el orden de importancia para que las mismas no se conviertan todas en urgentes. La asignación de tiempos a las tareas y actividades es necesaria y promover en la ejecución la flexibilidad para lograr alternativas cuando deba existir una adaptación a nuevas circunstancias que se presenten. La procrastinación negativa no se hará presente si se toman en consideración los pasos de auto organización y no será necesaria la obsesión por ser eficaz ya que en la priorización y autorregulación va inmersa en si misma porque se obtendrán los resultados esperados.

Para comprender con claridad el origen del constructo teórico formulado se hace también necesario desarrollar a profundidad las dos unidades léxicas que lo componen y es lo que se realizará a continuación.

LA COSTUMBRE DE DEJAR PARA MAÑANA

2.2. La Procrastinación

Se hace indispensable desarrollar este eje temático referido a la Procrastinación que fundamenta el nuevo constructo teórico, conocer de la forma más amplia posible lo referido a ella para poder comprender con claridad sobre la Procrastinación y de forma subsidiaria fundamentar la desmitificación sobre el aspecto negativo que torna sobre ella en líneas generales. Procrastinación, ese retraso que se cree innecesario e irracional del inicio o conclusión de las tareas que suele generar una sensación de conflicto en el sujeto y el conocer sus causas, elementos y consecuencias brindará claridad en cuanto al flagelo que retrasa las actividades de la organización y provocando como se señala pérdidas y especialmente infelicidad en sus miembros. Las personas procrastinan una amplia gama de actividades y en gran variedad de circunstancias constituyendo una conducta frecuente cuya incidencia se ha calificado de alarmante. Steel denomina la procrastinación como "una forma frecuente y perniciosa de fracaso de autorregulación no completamente entendida" (Steel, 2007, p. 65). Y que por tanto, sería la autorregulación parte de la solución a la procrastinación laboral, pudiendo utilizarse diversas estrategias para disminuirla, controlarla y por qué no, erradicarla dentro de la organización. Pero como se resalta en el texto no completamente entendida quedando mucho por descubrir al respecto.

La Procrastinación, esa acción o el hábito de postergar actividades y proyectos relevantes o situaciones que debieran ser atendidas y sustituirlas por otras con menor importancia o que pueden parecer más agradable al individuo, se le denomina "procrastinar" y se relaciona directamente con el mal manejo del tiempo (Ostoich, 2019).

El término como se señaló antes proviene de la locución latina “procrastinare”, donde “pro”, es “adelante”, “a favor de” y de “crastinus”, que se refiere a “futuro”, “del mañana”. (Guzmán Pérez, 2013). Se utiliza para referirse a la postergación. La Real Academia Española en su Diccionario de la Lengua Española (2008), señala que el verbo Procrastinar procede del verbo latín procrastinare de “pro”, “para” y “cras”, “mañana”, es decir, “posponer hasta mañana” y significa “diferir o aplazar la ejecución de un acto”; y “procrastinación” (del latín procrastinatio, -onis) es la acción de procrastinar. Como sinónimos al término se encuentran: “posponer” (lat. postponere; de post, después de, y ponere, poner, es decir, dejar de hacer algo con la idea de realizarlo más tarde), “postergar” (retrasar algo, ya sea respecto del lugar que debe ocupar o del tiempo en que había de tener su efecto); “demorar” o “dilatar”, (en el sentido de alargar algo o que ocupe más lugar o tiempo o diferir la ejecución de un acto). En todas las conceptualizaciones de la procrastinación se reconoce la existencia de un aplazamiento, retraso o tardanza o el hecho de dejar de lado una tarea o una decisión con independencia de la razón que induce la demora, éste punto ultimo importante que valida una vez más su adecuación al nuevo constructo creado.

Como antecedentes históricos de la Procrastinación se puede señalar que en la época antigua se consideraba como una estrategia de inacción no perjudicial, neutral. Para Knaus (2000), se refiere a esa postergación (dilación) como un enemigo antiguo paralelo al desarrollo de la civilización humana y que pudo haberse originado hace millones de años. Las primeras referencias indirectas a la misma se encuentran en el código de Hammurabi (4000 A.C.), donde se considera la posibilidad de incurrir en esta conducta a través del establecimiento de una fecha límite para presentar una queja. En Grecia (S VIII A.C.), el poeta Hesíodo, en su obra “Los trabajos y los días” aconsejaba “No dejes nada para mañana ni pasado mañana, pues ni el hombre negligente ni el moroso llenan granero, pero sí engrandece la obra el celo pues siempre el hombre holgazán que aplaza la tarea, lucha contra la ruina” (p. 74).

En Atenas Tucídides (S V y IV), 400 años A.C. se refirió a la procrastinación como un rasgo de personalidad criticable al escribir sobre las guerras frente a Esparta y en Roma, el cónsul Marco Tulio Cicerón (siglo I), también califica como algo odioso la lentitud y las demoras en la realización de cualquier asunto: “En la ejecución de toda tarea, la lentitud y la dilación es lo peor”. (44 A.C.). Esopo (siglo VI) señala en su fábula “Los caracoles” que es poco inteligente hacer las cosas fuera de tiempo o lugar. En el “Bhagavad Gita” (500 A.C.), texto espiritual del hinduismo (Gandhi, Strohmeier y Nagler, 2000), existe una referencia oriental sobre la procrastinación. Krishna se refiere a un tipo de hombre sin disciplina, grosero, indolente, irresponsable y procrastinador, cuya naturaleza está impregnada de la ignorancia de “tamas”. Los sujetos “tamas” son aquellos tan viles que se les niega la reencarnación y están abocados a la condenación (Steel, 2007). Según este dictamen, la dilación podría ser considerada como un fracaso humano arquetípico en las alegorías y apólogos quedando manifiesta la preocupación popular por la conducta procrastinadora y sancionada de forma negativa. En la Edad Media (siglo XIV), “El conde Lucanor” del infante Don Juan Manuel, en el cuento titulado “La sentencia que dio un cardenal a los canónigos de París y a los franciscanos”, se enfatiza la necesidad de hacer las cosas a tiempo: “Si algo que te conviene puedes hacer, no hagas con dilaciones que se pueda perder” (p.116). Varias figuras históricas como Da Vinci, Picasso, Benjamín Franklin, Roosevelt y otros, han dejado por escrito quejas sobre los estragos que hacía en su trabajo la tentación de dejar las cosas para mañana. “No puedes escapar de la responsabilidad de mañana evadiéndola hoy” (Abraham Lincoln).

Desde esta revisión histórica se considera la postergación, la procrastinación, un defecto arquetípico de la condición y conducta humana y que la tendencia a la dilación ha desempeñado un claro papel en la experiencia humana desde la antigüedad pero que 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. (Ferrari,

Jhonson y McCown (1995). De hecho se concibe como un hecho peligroso (Lyly, 1579).

Es así como la procrastinación tratada como un complejo trastorno del comportamiento tiene su basamento en la asociación de la acción a ser realizada, con el cambio o incomodidad que se convierte en trastorno psicológico que provoca ansiedad, estrés o frustración ante esa tarea pendiente. (Berdaye, 2016); trastorno que afecta a todos los seres humanos en el mundo de una u otra manera o en mayor o menor medida. Como señala Angarita (2012): “y sobre eso que llaman procrastinar, se te dirá que tiene que ver con la irresistible, mórbida e incomprensible costumbre de demorar hasta último momento aquello que haciéndolo te liberaría de la carga de no hacerlo” (p. 12). Ahora bien, la procrastinación es un fenómeno multideterminado en donde no influyen los hábitos sino también los rasgos de personalidad, el entorno y capacidad de resiliencia e incluso la actividad neural. También se relaciona por otros autores la procrastinación con depresión, ansiedad, alto perfeccionismo, dificultad de concentración, déficits en el autocontrol, baja autorregulación, baja auto competencia y autoestima, alta impulsividad y rigidez conductual (Ferrari y Díaz-Morales, 2007) (Natividad Sáez, 2014).

Existen diversas definiciones de la procrastinación, dependiendo del aspecto del comportamiento que se resalte, unas definiciones pueden ser discordantes otras complementarias (Rozental y Carlbring, 2014), (Steel, 2010). Lo cierto es que las definiciones coinciden que se trata de una tendencia a retrasar intencionalmente el inicio o terminación de actividades que tienen una fecha límite de entrega; una lucha entre dos tareas, en la que la persona evita la realización de por considerarla aversiva, sustituyéndola por otra tarea con la que se obtiene un refuerzo más inmediato (Rozental y Carlbring, 2014). Puede postergarse una decisión importante o ser un retraso innecesario e irracional del inicio o conclusión de las tareas (Natividad Sáez, 2014). (Cid, 2015: 2).

Según Steel (2007), el primero en realizar un análisis de la procrastinación fue Milgram, quien en su trabajo en el año 1892 afirmaba que en las sociedades con avances tecnológicos existe un mayor compromiso en el que se establecen fechas límite que provoca frecuentemente la procrastinación que en aquellas sociedades menos desarrolladas. No se refiere la procrastinación a un fenómeno que se pueda asimilar a la vagancia o a la pereza porque el procrastinador frente al holgazán, verdaderamente quiere hacer lo que tiene que hacer; tener claro este precepto ayuda a la comprensión de las actitudes de los miembros durante el proceso de cambio en lugar de realizar juicios a priori. Según Sirois (2007), la procrastinación es aquello que hace que dejemos de lado las preocupaciones y permitamos que se agraven con el tiempo, es algo así como “el gozne que nos aparta de lo que queremos y debemos hacer” (Steel, 2011, pp. 18). Consiste en hacer cualquier cosa diferente de aquello que el sujeto sabe que debería estar haciendo, lo cual puede convertirse en un problema cuando se persigue algún objetivo, alguna meta. Pero, ¿es posible afirmar que siempre que un sujeto deja las cosas para más tarde procrastina?; ¿Cuándo deja de ser una “demora menor” o una priorización razonable para convertirse en un problema? ¿Hay grados en la dilación?; Si una persona pospone las cosas hasta el último minuto, pero luego consigue hacerlas y hacerlas bien ¿está procrastinando, o por el contrario, simplemente elige utilizar su tiempo en otras cosas hasta que realmente llegue el momento de trabajar en una tarea o proyecto, momento en el cual lo lleva a cabo porque así lo ha planificado?; ¿Hasta qué punto olvidar los plazos o dejar las cosas hasta el último minuto es procrastinar? (Scott, 2014).

Existe la creencia que la dilación es una enfermedad moderna que va en aumento y que las posturas de los individuos frente a ella lo hacen un problema dominante. Desde la revolución industrial es una debilidad general que perdurara en mayor o menor medida en el colectivo, en las mentes (Jhonson, 1751). Aunque los procrastinadores están mal vistos en algunas ocasiones procrastinar puede ser productivo y todo dependerá del enfoque o las consecuencias que pueda traer dicha acción en el entorno en el que se desenvuelva el sujeto considerado procrastinador.

Por tanto, se hace indispensable descubrir el origen del hábito y escudriñar en las verdaderas consecuencias del mismo para el ambiente donde ocurra el fenómeno o para el propio procrastinador y para ello se debe profundizar más allá de una mera definición.

2.2.1. Tipos de Procrastinación

Ferrari en 1992, identificó distintos tipos de procrastinadores: de tipo Arousal, que tiende a postergar tareas porque no sabe regularse a sí mismo (un fallo en la autorregulación); de tipo Evitativo, aquel que evita hacer tareas, tiende a posponer su realización, y, de tipo Decisional, el que tiende a dilatar la toma de decisiones. (Guzmán Pérez, 2013). Mientras que Chun Chu y Choi (2005) diferencian entre procrastinadores pasivos, aquellos que no tienen la intención de postergar las tareas y, procrastinadores activos, los que deciden posponer tareas para concentrarse en otras más importantes.

Por su parte Chan (2011), se refiere a otra tipología de procrastinadores: El procrastinador ocasional, quien es dinámico y depende de ese proceso de interacción entre el individuo con su entorno y tarea específica, y el procrastinador cotidiano, quien sigue un patrón de comportamiento de aplazamiento frente a muchas situaciones, incluyendo las actividades propias, conducta desarrollada desde temprana edad que luego se extiende a otros ámbitos como el laboral, social, económico, académico y el familiar (Quant & Sánchez, 2012).

Según Bauman (2005), los tipos de procrastinación dependen del motivo que deriva la postergación y los divide en procrastinadores: por evasión, la que sucede en personas con baja autoestima y que aplazan las cosas por temor a equivocarse; por activación, los que postergan una tarea u obligación hasta ya no tener más remedio que hacerla y es la más común; y, por indecisión, típica en personas perfeccionistas que buscan la mejor y más sencilla manera de hacer algo pero nunca consiguen la manera de hacerlo.

La Fast Company describe cinco tipos comunes de personas que procrastinan: El perfeccionista, que trata de evitar los errores por miedo a que sea avergonzado o juzgado. Estas personas son tan detallistas en sus proyectos que consumen el tiempo de trabajo del que disponen, terminando al último minuto o a prisa y aumentan la probabilidad de cometer errores. El impostor, tiene miedo de ser calificados de incompetentes y acaban por acaparar todo el trabajo para ser reconocido generando lo que se llama “la indefensión aprendida”, muy vinculada a la depresión cuando se está en un ambiente lleno de personas difíciles de complacer. (Fiore, 2010). El miedoso, que pospone las cosas porque el trabajo lo considera aburrido o desagradable y evita tener que realizarlas, tendencia que está relacionada con la desmotivación. El abrumado, aquel que por el hecho de tener muchas cosas que hacer al mismo tiempo dificulta la tarea de saber por dónde empezar, lo que le produce un bloqueo mental que le impide iniciar el trabajo y avanzar en el proyecto. Y el afortunado, personas que creen hacen su mejor trabajo si están bajo presión, por lo que suelen posponer las cosas hasta que se encuentran entre la espada y la pared. Se vuelve una conducta aprehendida si al finalizar su trabajo es reconocido como bueno y valorado positivamente.

Colwin (2014), realiza una clasificación de Procrastinadores muy sencilla para el lector por el lenguaje pero relacionada de forma cercana al quehacer diario en tiempos actuales, a saber los clasifica en: The Cleaner/El limpiador: Siempre encuentra algo relacionado con la limpieza antes de hacer lo que debe de hacer. The Panicker/El que se llena de pánico: Le entra pánico a la hora de hacer el trabajo y al final no hace nada. The List Maker/El que hace listas: Hacer listas con todo lo que tiene que hacer pero al final no hace la tarea encomendada. The Napper/El siestas: Antes de hacer su tarea toma una siesta. The Sidetracker/El que se desvía: Desvía la tarea principal por otras secundarias. The Social Sharer/El social: Comparte su vida con sus contactos de las redes sociales, en lugar de hacer su tarea. The Internet Researcher/El investigador de Internet: Busca información en la web y termina por distraerse con cosas que nada tienen que ver con su tarea. The Snacker/El comelón: Antes de comenzar con sus tareas, tiene que ir a la cocina a prepararse un snack. The Gamer/El jugador: Siempre tiene tiempo para los juegos

y no para sus tareas. The Watcher/El Observador: Tiene tiempo para estar al día en las series, películas, vídeos, pero no tiene tiempo para hacer su trabajo. The Delegator/El delegador: En lugar de hacer su tarea la delega a otros. The Perpetuator/El perpetuador: siempre está posponiendo la tarea encomendada.

Finalmente, ese aplazamiento en el cumplimiento de una obligación o el desarrollo de una acción es una actitud y si ésta se vuelve habitual la procrastinación puede convertirse en un trastorno del comportamiento y la persona se convierte en un procrastinador. Estos comportamientos si en muchos casos no solo generan un estrés laboral innecesario sino pueden llegar a dañar a la persona mentalmente. Para el psicólogo Neil Fiore (2010): “Las personas que son los indecisos crónicos pueden encontrar que sus vidas están desequilibradas porque están evitando hacer las cosas que son necesarias” y la principal motivación de estas actitudes se encuentra en evitar algo que resulta doloroso y que puede ser perjudicial.

Pero luego de revisar esta tipología debe observarse frente a qué tipo de procrastinador estamos y con mejor visión la propia persona debe asumir su hábito e identificar dentro de cuál categoría se enmarca su comportamiento para tomar por sí mismo la decisión de cambio o mejora o aceptar la ayuda al respecto. Y obviamente si esa conducta procrastinadora no afecta de ninguna manera la psiquis, emociones del sujeto ni el entorno en el que se desenvuelve y a pesar de ello se presentan los resultados esperados, puede dejar de satanizarse la conducta. Se trata de Confiar en los individuos y sus capacidades. En primer momento la confianza proviene de sí mismo y quedará reflejado en sus acciones que ha asumido con la mayor responsabilidad, solo que a su propio ritmo.

2.2.2. Causas de la Procrastinación

Los seres humanos tienden a percibir el presente y el futuro de formas distintas y muchos de ellos pueden no sentir una conexión entre su presente, el “yo” actual, con la proyección de su “yo” futuro, de esta manera posponen cosas importantes por diversas razones como la desmotivación, considerar abrumadora, desafiante o

estresante alguna actividad o suplirla por otra acción más placentera y, así auto justificar la acción de postergar a un escenario futuro idealizado. (Ostoich, 2018).

Se ha determinado que existe también una positiva relación entre expectativas y la procrastinación, es decir, que a más procrastinación mayor expectativas por parte de los trabajadores y se tiende a procrastinar con mayor probabilidad. Si las expectativas no son cumplidas puede aparecer la no felicidad. También se asegura existe una relación negativa entre las dudas sobre las acciones y la procrastinación, es decir, que a mayor procrastinación, menos dudas sobre las acciones que se desean llevar a cabo. Cuando una persona procrastina, al tener menos tiempo para realizar esa tarea se supone deberían surgirle más dudas en cómo realizarla de forma correcta contrario a aquella persona que no posterga la tarea quien al tener un mayor tiempo para realizarla puede hacerla con mayor precisión.

Según Chun Chu y Choi (2005), éste fenómeno se da dentro de los procrastinadores activos ya que éstos deciden de forma voluntaria posponer tareas para concentrarse en otras más importantes ya que, en las actividades laborales surgen de repente otras diligencias que requieren mayor atención y de forma inmediata por lo que se tiende a procrastinar labores ya empezadas para dedicarse a las llamadas prioritarias. Los trabajadores se ven obligados a priorizar tareas sabiendo que pueden retomar la actividad que ha sido postergada al culminar las otras cuestiones que han sido consideradas más urgentes pero está claro que ese diferimiento no se debe a que le surjan dudas sobre cómo llevarla a cabo. Otro aspecto importante a considerar en el entorno profesional y laboral es la detección de la presencia de la angustia como factor que evita los cambios, las decisiones, los actos verdaderos, ya que tomar una decisión o tener que implementarla puede ser un problema por la angustia que conlleva. La tarea analítica radica en aliviarla, averiguar cuando el sujeto posterga, sus motivaciones inconscientes, es decir, lo que hay por debajo del síntoma. (Cid, 2015).

La procrastinación también se relaciona negativamente con el bienestar psicológico en el grupo de trabajadores causando malestar. (Guzmán Pérez, 2013). En esa afectación de postergar tareas influyen diversas variables

sociodemográficas así como el cargo que los trabajadores desempeñan ya que los trabajadores que ocupan posiciones de mayor nivel tienen una mayor responsabilidad de adaptación y de resolución que podría influir en que se posterguen tareas por priorizar otras que requieren una respuesta más inmediata. En este supuesto la procrastinación es vivenciada como algo positivo, por lo que no genera malestar.

Algunos ladrones del tiempo pueden encontrarse en el individuo en su ámbito personal: Desorganización, objetivos confusos, no poder distinguir ni separar lo importante de lo urgente, dificultad para tomar decisiones, incapacidad de delegar, no saber decir NO, falta de concentración, mala comunicación, aplazar tareas habitualmente, no saber eliminar interrupciones constantes, hiperconexión (uso excesivo de las redes sociales y mensajería instantánea) y ocupaciones excesivas. Todos estos aspectos de la vida diaria, algunos provenientes del exterior mientras otros los genera la persona; se trasladan a los demás círculos en el que se desarrolla el ser humano, incluso el laboral. También existe cierta controversia en relación a la procrastinación y el perfeccionismo ya que algunos investigadores concluyen que hay poca asociación entre el perfeccionismo y la procrastinación (Steel, 2007). Por el contrario, Burka y Yuen en 1983 detectaron que los procrastinadores muestran muchas de las características cognitivas asociadas con el perfeccionismo, como la tendencia a enfatizar la importancia de tener siempre éxito y autoimponerse exigencias poco realistas (Natividad Sáez, 2014) y se acepta esa tipología. También la discrepancia en los sujetos entre la “intención” y la “acción”, esa distancia entre lo que una persona tiene la intención de hacer y lo que en realidad hace, es otra causa que se manifiesta especialmente en los países industrializados y que es estudiado en diferentes contextos con la vida diaria.

Se asevera que el tiempo no puede detenerse, regresarse, cambiarse, y que por ello es de suma importancia el análisis y determinación de los principales obstáculos que pueden incidir de forma negativa para controlar su mal uso que puede ser: Mala planificación y Organización, exceso de compromisos, interrupciones o falta de delegación. Por tanto, la procrastinación es un fenómeno

que debe ser siempre analizado, evaluado, monitoreado en forma permanente, especialmente las causas que pueden generar el hábito dentro del entorno laboral, en las que se podrían encontrar: un clima organizacional desfavorable, un liderazgo formal o rígido, ausencia de incentivos, sobrecarga de tareas y responsabilidades, cansancio, aburrimiento o síndrome de Burnout, desvalorización, resistencia al cambio, perfeccionismo, exceso de motivación y creatividad, el absentismo presencial o presentismo y factores psicológicos individuales como depresión que conduce estados de letargo, baja autoestima, rechazo a la frustración, miedos, autoconfianza, entre otros, que pueden no haber sido detectados por los procesos de selección de personal o que se han generado posteriormente; y no puede olvidarse lo desarrollado en la primera parte de este trabajo sobre la percepción del tiempo de forma subjetiva.

Ahora, pueden ser entonces diversas las fuentes del mal uso del tiempo por el trabajador procrastinador negativo y que frenan al individuo para el inicio o la progresión de una actividad: Dudas en la realización de tareas que encierran cierto grado de dificultad y que precisamente no son disfrutadas por esa complejidad o extensión; inseguridad para enfrentar una actividad en la que carece de habilidad; rechazo en hacer lo que no está en agenda previamente, resistencia al cambio, dudas en solucionar situaciones confusas por miedo al conflicto o la confrontación, en enfrentar una tarea que requiere de elevada energía y la cual proporcionará poco reconocimiento o en enfrentar asuntos que no comprende.

Para Kelsen (2001), muchas personas improductivas están ansiosas de ser diagnosticadas como procrastinadores para reconfortarse y explicar sus deficiencias que no comprenden. Pero cree el autor que hay una condición en aquellos diagnosticados y es la baja autoestima que destruye su motivación e incluso confirman su creencia negativa sobre ellos mismos producto de la autoconfianza desarrollada durante la infancia que puede generar una alta o baja autoestima a lo que llama “desorden de procrastinación y auto-sabotaje”(p.34). La baja autoestima de hecho se manifiesta de muchas maneras: hacer cosas para buscar la aprobación de los demás, hacer comparaciones de uno mismo con los

demás, envidiando el éxito de otros, sentirse fracasado, ser sensible a las críticas, ceder a los deseos de otros, tener niveles irreales de perfección y tener miedo al fracaso o la humillación pública. El “crítico interno tóxico”, ese crítico patológico va haciendo estragos dentro de ti, socavando el autoestima, dañando la productividad y las estructuras psicológicas propias. (Kelsen, 2001, p. 35).

Es así como los directores de las empresas deben hacer frente al reto referido a la organización del tiempo y trabajo de sus empleados de una forma que logre maximizar la rentabilidad de la empresa, minimizar la mencionada pérdida de tiempo, recursos, dinero, y por otra parte no se vea afectada la motivación del equipo pero considerando primordialmente el individuo y reconduciendo el origen del hábito para contrarrestarlo o encauzarlo a una tendencia positiva.

2.2.3. Teorías de la Personalidad y Teoría de la Conducta o del Comportamiento

Etimológicamente la palabra persona se origina en la palabra griega “persona e” que significa "máscara": algo asumido, que no es propio sino añadido. Para el siglo III, los teólogos cambiaron el sentido del vocablo y entendieron por persona algo interior y esencial, sustancial. En el siglo VI Boecio le agrega el atributo de la racionalidad. Para la Psicología Jung interpreta que el término persona significa la máscara, el rostro, la cara (que podría ser distinta a sus sentimientos e intereses reales) que el hombre presenta a la sociedad en la que se desenvuelve siendo la Personalidad el resultado de la articulación dinámica de los aspectos psicológicos (intelectuales, afectivos, cognitivos y pulsionales) y biológicos (fisiológicos y morfológicos) característicos de cada persona y que le distinguen de las demás. Mientras que el comportamiento o conducta en psicología se refiere al conjunto de respuestas, por presencia o por ausencia, que se realizan de forma consciente o inconsciente, voluntaria o involuntaria; por un ser vivo en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento humano se trata así del conjunto de actos

exhibidos por el ser humano y está determinado por absolutamente todo el entorno en que se vive; tiene influencias más sociales.

Ahora bien, en referencia a la personalidad; por muchos años se consideró que ésta no era modificable por esa permanencia de la máscara del teatro (lo que hoy día es totalmente descartado) adoptando el termino de personalidad para establecer los rasgos característicos de un ser humano o persona. Estableciéndose que el origen de la personalidad contiene elementos o factores constitutivos de origen hereditario y de origen ambiental tales como:

-El Temperamento: Los fenómenos característicos de la naturaleza emocional de un individuo, susceptibilidad emocional, la fuerza y velocidad de respuestas, estado de humor preponderante dependientes en gran parte de la estructura constitucional y predominantemente hereditarios. (Allport, 1973).

-El Carácter: Marca o Sello que distingue de manera inconfundiblemente a una persona ya que es el que determina formas constantes y típicas de actuar de una persona. El conjunto de rasgos de personalidad perdurables de forma relativa y que importan moral y socialmente. Es el determinado por la sociedad

-La Inteligencia: Concepto abstracto que se obtiene luego de un proceso de análisis y síntesis de sus consecuencias donde confluyen elementos como el aprendizaje, adaptación, resolución de problemas, capacidad de valoración y autocrítica. Según Gardner: “La inteligencia es la capacidad de comprender el entorno y utilizar ese conocimiento para determinar la mejor manera de conseguir unos objetivos concretos” (p.81).

-El Status y Roles Sociales: En psicología el status se refiere a la posición o situación de un individuo en la jerarquía de un grupo y que será reconocido. Algo que no merece el individuo por sus cualidades o características relevantes, sino que se le da por desempeñar un puesto independientemente del valor de la persona. Mientras que el rol se refiere a la estructura de objetivos, necesidades y creencias, sentimientos, actitudes, valores y conductas que los miembros de una comunidad

esperan que deba caracterizar al ocupante de una posición determinada. Entonces la personalidad del individuo se modela por el rol y status que ocupa en la sociedad.

Entonces, para Allport (1973): "Personalidad es la organización dinámica, en el interior del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos" (p.12). Todo ser humano al nacer posee una personalidad "potencial" cargando elementos básicos de la misma la cual se hace realidad cuando se empieza a desarrollar capacidades intelectuales, conductas, valores éticos con cierto nivel de organización hablándose de una personalidad estructurada cuando el individuo logra de forma integrada y autónoma todos estos aspectos básicos que lo llevan a tener una conducta y pensamiento característicos.

Personalidad puede definirse como: "las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona". (Claringer, 2003, p. 28). Mientras que por su parte, la conciencia (como conocimiento moral del hombre para el bien y el mal) es epicentro de la personalidad y da importancia al conocimiento de las razones para la conducta.

Los psicólogos en el campo de estudio de la personalidad estudian a los individuos y buscan deducir cómo las leyes generales de ésta se aplican a los mismos y tratan de desarrollar sus propios conceptos para comprenderlos. Tres áreas están dirigidas por la teoría de la personalidad: descripción, dinámica y desarrollo. La personalidad ha sido descrita en términos de amplios tipos o de rasgos más numerosos y estrechos y son esos rasgos de la personalidad y los tipos los que permiten comparar una persona con otra.

Éste es el enfoque común en la investigación de la personalidad, el enfoque universal en el que se estudian los grupos de individuos, se compara a la gente al aplicar los mismos rasgos a cada persona. "Con frecuencia, los grupos de sujetos reciben una prueba de personalidad y se comparan sus puntajes. Cada persona recibe una calificación para indicar qué tanto él o ella posee el rasgo" (Claringer, 2003, p. 30). Se espera que la personalidad (como la causa esencial del comportamiento individual) produzca un comportamiento consistente a lo largo de

situaciones cambiantes pero en su lugar se conoce que las situaciones son más poderosas que la personalidad como determinantes del comportamiento así que la personalidad opera en el contexto de las situaciones y los teóricos necesitan considerar tanto las situaciones como los rasgos de la personalidad para hacer cualquier análisis individual o dentro de las organizaciones.

Las distintas escuelas psicológicas han tratado de definir pensamientos, sentimientos y las conductas típicas que distinguen a un individuo de otro. Una de las teorías más influyentes es el psicoanálisis creado por Sigmund Freud y en que resalta los componentes de la personalidad y quien sostenía que los procesos del inconsciente dirigen gran parte del comportamiento de las personas. Se trata técnicamente de una forma de definir la personalidad (en base a componentes) que fue introducida por la obra de Freud.

Es así como se establecen tres componentes de la personalidad (definen la dirección de un principio: el de realidad (YO), perfección (EL SUPER YO) o de placer (ELLO)) y los cuales se mueven en tres niveles o grados de la personalidad mientras que los componentes son sus partes en sí. Los Niveles, definen el grado de la consciencia:

El Consciente: La parte que está presente que capta por los sentidos el ahora (la percepción), el en este momento, la que técnicamente señala el dónde estamos y cómo estamos y el Pensamiento (lo que pasa por la cabeza en estos momentos).

El Preconsciente: Se refiere a los recuerdos y el conocimiento. Es la parte a la que el individuo puede acceder fácilmente -o con relativa facilidad-, pero que no está en el consciente en estos momentos.

El Inconsciente: Según Freud, esta es la parte donde se almacena todo aquello que es Reprimido; el depósito de todo lo que es Bloqueado por el sujeto por tratarse de recuerdos vergonzosos o indeseados e ideas inadmisibles para la persona o la sociedad.

Se puede visualizar mejor en la siguiente imagen de la “Analogía del Iceberg”, una de las metáforas que Freud hizo para explicar su teoría del inconsciente y cómo funciona la mente. En ella afirma que la mente o "psique" está estructurada en cuatro partes y solamente una de ellas es completamente visible, como un iceberg.



Imagen 1. Famosa analogía del Iceberg. Fuente: Freud (1933).

Este modelo es útil para poder explicar teorías relacionadas con las capas ocultas de la personalidad y las emociones y en materia de administración de talento humano se utiliza la metáfora para afirmar que una persona puede desarrollar un potencial u otro según el puesto de trabajo y responsabilidades que desempeñe, situando el modelo el conocimiento y habilidades en la parte visible y el carácter y la motivación en la zona más oculta.

Es así como dentro de las teorías de la personalidad se clasifican diversas teorías psicológicas:

1. Teorías Psicodinámicas: Las cuales conceptualizan a la personalidad a partir de la dinámica psíquica dentro del individuo y para ellas la conducta es el resultado de dichos procesos de los cuales el sujeto no está consciente.

a) La teoría psicoanalítica de Freud plantea que el inconsciente humano es inteligente, dinámico y con lógica absolutamente diferente a la lógica de la conciencia que está dentro de la persona pero se le aparece como desconocido o extraño. Por ello la personalidad enraíza la dinámica del inconsciente; todas las ideas, pensamientos y sentimientos de los que normalmente no se tiene conciencia y su conocimiento se da de forma indirecta por medio de los sueños, actos fallidos, test proyectivos y la historia de síntomas neuróticos. Establece los componentes de la personalidad señalados antes:

-El YO ("Ich" en Alemán): Que se entiende como uno mismo y que está presente en el aquí y ahora y vive; el que está vivo, respira, piensa a cada instante y siente lo que está sintiendo en estos momentos, manejado por el nivel consciente y puede acceder al preconscious (accede a los recuerdos y conocimiento almacenados). Su función se define como la del Principio de Realidad: la percepción de la realidad. En el YO se encuentran los mandatos prohibitivos de la exigencia externa, las restricciones morales y los impulsos hacia la perfección.

-EL SUPER YO (En su original Alemán es "Über Ich", el "Sobre Yo"): Consiste en la parte formada por ideas (parámetros sociales), Interiorizaciones las cuales hacemos nuestras y que en su mayoría mantiene la norma social de ésta forma canaliza los impulsos y satisfacción de necesidades y puede vivir en sociedad; por ello es definido como el Principio de Perfeccionamiento. Las funciones del Superyo son: la auto observación, la conciencia moral, la censura onírica, y el enaltecimiento de los ideales.

En relación a los mecanismos de defensa, el Yo lidia con las exigencias de la realidad, del Ello y del Superyo de la mejor manera que puede. Pero cuando la ansiedad llega ser abrumadora, el Yo debe defenderse a sí mismo. Esto lo hace bloqueando inconscientemente los impulsos o distorsionándoles, logrando que sean

más aceptables y menos amenazantes. Estas técnicas se han llamado mecanismos defensivos y a lo que el Yo (en tanto instancia psíquica) puede regular. Algunos de ellos pueden ser: Negación (bloqueo de los eventos externos a la consciencia); Intelectualización (separar la emoción de un recuerdo doloroso o de un impulso amenazante); Proyección (ver en los demás aquellos deseos inaceptables para nosotros); Regresión (una vuelta atrás en el tiempo psicológico cuando uno se enfrenta a un estrés y nuestros comportamientos se tornan más infantiles o primitivos) y Sublimación (transformación de un impulso inaceptable en una forma socialmente aceptable, incluso productiva).

-EL ELLO (En su original alemán es "Das Es", "El Es"): Se trata de la parte conformada por el "armazón de nuestra persona", es decir, su cuerpo en medida que afecta su personalidad o sus actos; en otras palabras, el "soporte biológico" de lo que somos como seres pensantes. El ello se mueve por las necesidades básicas del cuerpo y se busca el placer (se procede a buscar y hacer lo que agrada) y se evita el displacer (rehúye a causas de desagrado), por esto es definido bajo el Principio del Placer. Todos estos movimientos se llaman pulsiones y al enfrentarse a estas el ELLO no considera las normas sociales y las mismas pueden terminar en el inconsciente reprimidas.

2. Teorías de los Rasgos: Se agrupan las teorías de la personalidad a partir de los rasgos o disposición psicológica. Rasgo tomado como nota representativa o atributo de muchas notas conductuales que inclina al individuo hacerlas más fácil ante ciertas situaciones o respuestas. Las teorías de los rasgos son esencialmente descriptivas. Ofrecen un medio para clasificar las personalidades, pero no explican por qué estas son como son sin embargo son susceptibles a someterlas a consideración experimental.

Por tanto, cada individuo posee una constelación de rasgos de la personalidad, que pueden ser inferidos de su comportamiento como la evaluación de rasgos es el Test BIG FIVE INVENTORY, el cual mide cinco rasgos o dimensiones de la personalidad y muchas investigaciones en los últimos años se han centrado en la

importancia de estos 5 rasgos que parece tener carácter fisiológico: Extroversión, afabilidad, escrupulosidad, estabilidad emocional y cultura o cultura o apertura.

Las personas Extrovertidas tienen alto puntaje de entusiasmo y juegos expresivos, son despreocupados, impetuosos, enérgicos, asertivos, demostrativos, atrevidos, locuaces, seguros, francos, ingeniosos, emprendedores, optimistas. Mientras que las que tienen bajo puntaje en extroversión son mal humorados, tímidos, huraños, reservados, cohibidos, sumisos, apáticos y nada atrevidos.

Los Afables con puntuaciones altas son condescendientes, geniales, comprensivos, indulgentes, corteses, generosos, flexibles, modestos, íntegros, afectuosos, realistas, espontáneos. Mientras que los de puntuación baja en afabilidad son antagónicos, incomprensivos, exigentes, descorteses, crueles, altaneros, irritables, engreídos, obstinados, desconfiados, egoístas, insensibles, ásperos, tortuosos, prejuiciados, hostiles, volubles, tacaños, mentirosos, insensibles.

La Escrupulosidad o Confiabilidad muestra individuos organizados, eficientes, confiables, meticulosos, perseverantes, cautelosos, puntuales, decididos, mensurados, consistentes, frugales, ordinarios, analíticos; cuando marcan alto puntaje. En caso contrario serían desorganizados, descuidados, inconsistentes, olvidadizos, apresurados, vagos, perezosos, indecisos, imprácticos y rebeldes.

En el rasgo de Estabilidad emocional los individuos con puntuaciones altas son no excitables, no emotivos, autónomos, individualistas y los de puntuaciones bajas: inseguros, ansiosos, quisquillosos, emotivos, envidiosos, crédulos, entrometidos.

Por último, el rasgo de Cultura/intelecto/apertura, los individuos con puntuaciones altas son introspectivos, profundos, intuitivos, inteligentes, creativos, curiosos, refinados y en el caso contrario: superficiales, poco imaginativos, poco observadores e ignorantes.

3. Teorías sobre Tipologías: Se incluyen las teorías que piensan en la personalidad por tipos, es decir, tomando como referencia aspectos o atributos

diversos que diferencian la percepción de las personas. Si existen similitudes sobre las bases de esos atributos se establecen categorías de clasificación de los individuos.

Según el aspecto que se valore, las tipologías pueden ser: morfológicas, fisiológicas, psicológicas o mixtas. Unas tipologías han tomado como base de su clasificación algún aspecto del funcionamiento mental (orientación y el interés hacia el interior o el exterior del yo; predominio del pensamiento, el sentimiento, la sensación y la intuición). Otras tienen como base características físicas (aspectos faciales, estructura corporal, tamaño de las distintas partes del cuerpo). Este último “tipo” de clasificaciones no ha sido muy utilizada, debido a las críticas que provienen fundamentalmente del hecho de que si fueran ciertas se podrían encasillar perfectamente a las personas en esos tipos. Y esto no es posible. Cada individuo tiene su propia estructura de personalidad, distinta a la de cualquier otro aunque tengan algunas características semejantes.

Holland (1970), utiliza para realizar su Inventario de intereses, el cual está basado en la identificación de seis tipologías cada una de ellas constituidas por una constelación de atributos y características personales que facilitarían el ajuste a una determinada ocupación, en consonancia con su propio estilo personal. Holland, analizando características de la personalidad relativas al trabajo y el entorno de ese trabajo, con la idea que los sujetos con las personalidades que corresponden sus ambientes de trabajo estarán más motivadas y más satisfechas. Los 6 tipos de personalidad descritos por Holland (1970), son:

-Realista - describe a la gente que tiene capacidad atlética o mecánica, prefiere trabajar con los objetos, las máquinas, las herramientas, las plantas, los animales, estar al aire libre, y los ambientes del trabajo que proporcionan esas oportunidades. Estos tipos Prefieren trabajos tales como mecánico del automóvil, regulador de tráfico aéreo, topógrafo, granjero, electricista. Prefieren trabajar al aire libre y con las herramientas. Prefieren tratar de cosas más que con la gente. Se describen como: conformistas, humildes, naturales, tímidos, francos, materialistas, persistentes, estables, honestos, modestos, prácticos.

-Analítico Investigador – describe a la gente con capacidad de observación, para aprender, investigar, analizar, evaluar o solucionar problema, y trabajan en ambientes que le proporcionan esa oportunidad. Estos tipos Prefieren trabajos tales como biólogo, químico, médico, antropólogo, geólogo, tecnólogo, médico. Son orientados a la función y prefieren trabajar solamente. Prefieren solucionar de problemas abstractos y el entender del mundo físico. Se describen como: analíticos, curiosos, introvertidos, exactos, cautelosos, independientes, metódicos, racionales, críticos, intelectuales, modesto, reservados.

- Expresivo Artístico - describe a la gente con capacidades artísticas, innovadores o intuitivos y quienes trabajan usando su imaginación y creatividad, en los ambientes que proporcionan esas oportunidades. Estos tipos tienen ocupaciones tales como compositor, músico, directores de arte, escritor, diseñadores, actor. Prefieren trabajar en los ajustes artísticos que ofrecen las oportunidades para la expresión. Se describen como: complicados, idealistas, impulsivos, inconformistas, emocionales, imaginativos, independientes, originales, expresivos, imprácticos, intuitivos, desordenados.

- Idealista Social - describe a la gente con capacidades para trabajar con gente, para aclarar, informar, ayudar, entrenar, curar, comunicar y trabajan en ambientes que le proporcionan esa oportunidad. Estos tipos tienen trabajos tales como profesor, clero, consejero, enfermera, director de personal, y psicólogos. Son sociables, responsables, y tratan con el bienestar de otros. Tienen poco interés en maquinaria o habilidades físicas. Se describen como: convincentes, profundos, sociables, cooperativos, buenos, discretos, amistosos idealistas, responsables comprensivos.

- Emprendedor - describe a la gente con capacidades para trabajar con otra gente, influenciar, persuadir, realizar, conducir o manejar hacia las metas organizacionales o hacia el aumento económico. Trabajan en ambientes que le proporcionan esa oportunidad. Estos tipos trabajan como vendedores, supervisores, ejecutivo de negocio, productor de la televisión, promotor de los deportes, y comprador. Gozan el persuadir, conducir, el hablar, y el vender. Se describen como:

aventureros optimistas, arriesgados, ambiciosos, enérgicos, impulsivos, populares y sociables.

- Convencional - describe a la gente con capacidades para trabajar con datos, capacidad administrativa o contables, realizan tareas detalladamente o siguen instrucciones y procesos y trabajan en ambientes que le proporcionan esa oportunidad. Estos tipos tienen trabajos tales como contador, técnico del procesamiento de textos, banquero, perito mercantil, experto en impuestos. Prefieren las actividades altamente contables y administrativas que caracterizan el trabajo de la oficina. Tienen poco interés en habilidades artísticas o físicas. Se describen como: cuidadosos, conservadores, ordenado reservado, conformista, eficiente persistente automáticos, concienzudos, obedientes, prácticos, estructurados.

Las personas pueden tener intereses en varios de los seis tipos, pero, sólo serán atraídos a dos o a tres de los tipos. Estas dos o tres letras son su código de Holland (1970).

Ahora bien, todos estos elementos analizados pueden dar luz sobre las diferentes personalidades que puede tener un individuo procrastinador, según las teorías de las personalidades, pero debiendo analizarse también las **teorías de la conducta o del comportamiento** que pueden sumarse a esa contextualización. Para la teoría de la conducta o del comportamiento la misma se funda en las necesidades del individuo (fisiológicas, de seguridad, sociales y de estima); siendo uno de sus principales exponentes Hebert Alexander Simon (investigador del terreno interdisciplinario) Abraham Maslow (fundador de la psicología humanista que postula la tendencia del humano a la salud mental) y McGregor (quien presume la mediocridad de las masas y tendencia natural de los individuos al ocio).

Los conductistas no consideran los basamentos de la teoría de la personalidad por la forma en que se aproximaban al comportamiento de las personas; estableciendo que los sucesos dentro de un contexto son condición forzosa y suficiente para entender el comportamiento psicológico y, por tanto, los cambios en

el comportamiento son función exclusivamente de los cambios en el contexto. Es decir, según la teoría de la conducta para saber por qué una persona se comporta de una determinada manera en un momento dado hay que fijarse en los elementos del entorno en que se ejecutan dichos comportamientos siendo así como se transforma la teoría de la conducta en teoría del cambio del comportamiento en las que se establecen las condiciones en las que se aprende o cambia.

Lo aprendido es historia del aprendizaje o experiencia previa y en la medida de lo aprendido se producen diferencias en la ejecución actual de las diferentes personas. La experiencia se constituye en tendencias de respuestas y en proposiciones lingüísticas o reglas y lo que se hace y dice constituye el comportamiento y cuando opera es observable por otros. Consideran que en el caso de las teorías de la personalidad se limita la generación de tareas nuevas del sujeto y conocer sobre su comportamiento.

Para esta teoría el elemento influyente en el comportamiento individual es el aprendizaje: "Cualquier cambio relativamente en el comportamiento, ocurre como resultado de la experiencia. El aprendizaje se da constantemente... Un cambio en el proceso de pensamiento no será aprendizaje sino se acompaña por una modificación de conducta". (Robbins, 1994, p. 32). Será el aprendizaje que modificará la conducta y comportamiento del ser humano a través del tiempo y le permitirá aplicar el aprendizaje adquirido. Se trata de una modificación cerebral temporal o permanente que influirá en el desarrollo de sus capacidades y habilidades para así adaptarse al entorno.

Según el enfoque cognitivo – conductual, las alteraciones psicológicas de los procrastinadores provienen de distorsiones de pensamiento de tipo negativo, autodestructivos, no aceptación de la persona por sí misma, distorsiones relacionadas con la autoimagen y distorsiones relacionadas con el auto-concepto (García- Ayala, 2009). Desde la Teoría del Aprendizaje, la procrastinación se da o bien porque se ha reforzado ese comportamiento o el mismo no ha sido suficientemente castigado (Ferrari, Johnson y McCown, 1995).

El enfoque conductual del aprendizaje se centra en la conducta observable: el aprendizaje se trata de un cambio en la conducta, en cómo responde una persona ante una situación determinada. El aprendizaje supone un cambio que ocurre en el individuo producto de la experiencia, inclusive las emociones pueden ser aprendidas no solo las habilidades, el conocimiento o las actitudes. El cambio en ese aprendizaje puede darse por cuatro (4) procesos distintos:

- Contigüidad: aprendizaje mediante asociaciones simples: estímulo-respuesta;
- Condicionamiento Clásico: Las personas pueden responder de forma automática a estímulos que anteriormente no tenían efecto y la respuesta puede ser miedo o placer o una respuesta fisiológica. Todas estas respuestas involuntarias pueden ser aprendidas o condicionadas.
- Condicionamiento Operante: Se enfoca en la adquisición de nuevas conductas y el control de las consecuencias, siendo estas las que determinaran si una persona repetirá o no una acción en el futuro. De allí surge la Ley del efecto: Cualquier acto que produce un efecto satisfactorio en una situación dada, tiende a ser repetido.
- Aprendizaje Observacional o Teoría Social del Aprendizaje: Enfatiza el aprendizaje a través de la observación de los demás. Sugiere que los empleados obtienen mucha información sobre cómo desempeñarse al observar e imitar a quienes lo rodean.

El condicionamiento operante o Teoría de los Refuerzos, explicada por su autor y descubridor Skinner, considerado como uno de los psicólogos más influyentes dentro de las teorías del aprendizaje explica que ante un estímulo, se produce una respuesta voluntaria, la cual, puede ser reforzada de manera positiva o negativa provocando que la conducta operante se fortalezca o debilite, existiendo la probabilidad de la respuesta o conducta en relación a un estímulo discriminativo y a otro llamado estímulo reforzado. El Reforzador Negativo, tiene importancia en dos tipos de aprendizaje: Condicionamiento de Escape: cuando se aplica un castigo pero éste se termina cuando se produce una conducta y el Condicionamiento de

Evitación: Cuando se eliminan o reducen estímulos que anteriormente han estado seguidos de estímulos aversivos.

Es así como el condicionamiento clásico puede emplearse para ayudar a las personas a aprender respuestas emocionales más adaptativas apareándose las conductas existentes por unas nuevas mientras que la modificación del comportamiento organizacional o modelo C.O³, se basa en la ley causa y efecto debiendo el gerente identificar algunas consecuencias y administrarlas de manera que el trabajador vea la conexión entre el comportamiento que se afecta y las consecuencias por tal comportamiento. El modelo C.O. señala que las consecuencias externas determinan el comportamiento el cual se fomenta con reforzamiento positivo los cuales fortalecen la conducta y hacen la repetición de las acciones deseables. Los reforzamientos positivos o negativos pueden ser continuos, parciales y la aplicación de este modelo estimula a los gerentes o líderes a analizar el comportamiento de sus subordinados así como a identificar las consecuencias que ayudarán a cambiar el comportamiento, insta a la vigilancia del trabajo realizado por los trabajadores y al identificar los comportamientos y a aplicar adecuadamente los reforzamientos correspondientes y así la modificación del comportamiento.

En el caso del hábito de la procrastinación negativa es de utilidad la aplicación de este modelo para corregir a tiempo: retardos, fallas, faltas y tasas de error. La teoría cognoscitiva social o teoría del aprendizaje recuerda a los gerentes que los trabajadores no reaccionan de forma mecánica a su medio sino eligen conscientemente que acciones y conductas imitar siendo también la observación, un proceso de aprendizaje muy eficiente para mejorar la conducta dentro de la organización.

³ Modelo de motivación basado en la teoría conductista del aprendizaje desarrollado a partir de los trabajos de Skinner que se trata de la aplicación de incentivos en las organizaciones por el principio de modificación del comportamiento siendo posible que los gerentes controlen o al menos afecten la conducta de sus trabajadores al manipular las consecuencias.

Para comprender la procrastinación hay que considerar las complejas interacciones entre los componentes cognitivos, afectivo-motivacionales y conductuales, por mencionar algunos sobre los que parece haber más acuerdo (Alegre, 2013). Todavía hay mucho por hacer para entender de manera adecuada el papel de las influencias sociales en la personalidad pero se puede estar seguros que algunas de las motivaciones que dirigen a la gente están moldeadas por su cultura y esa dinámica de la personalidad involucra múltiples influencias, tanto del ambiente como de la persona, que deben considerarse para cualquier estudio de hábitos o conductas dentro de las organizaciones ya que dentro de la persona varios aspectos de la personalidad pueden combinarse para influir en el comportamiento.

La conducta, la cual es el objeto de estudio de Skinner, también hace posible relacionar al hombre con una vida social y armónica que proporciona al individuo seguridad y felicidad, por lo que él considera a la libertad no una ventaja sino más bien una amenaza. En todo caso, el fin último de las teorías es utilizar la motivación como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones, es la motivación un motor para mejorar la procrastinación laboral como conducta o comportamiento.

Es así como se observa que la procrastinación no es un problema novedoso pero ha sido en los últimos años en que se le ha dado relevancia y se ha intentado buscar soluciones tratándose como asunto simplemente conductual. Se ha abordado su estudio desde cuatro (4) enfoques: el modelo psicodinámico, el modelo motivacional, el modelo conductual y el modelo cognitivo (Rothblum, 1990). Ahora bien, para que pueda relacionarse los elementos de ese comportamiento individual con los patrones de conducta de los individuos dentro de las organizaciones, es necesaria la revisión de las teorías de la conducta o comportamiento con sus diferentes manifestaciones, elementos y factores de influencia.

La Neuroplasticidad por su parte se refiere a la capacidad que tiene el cerebro para formar nuevas conexiones nerviosas a lo largo de la vida en respuesta a la información nueva, a la estimulación sensorial, al desarrollo, a la disfunción o al daño. Es decir, se refiere a la renovación del cableado cerebral. Es una ciencia

interdisciplinaria e independiente en su campo de investigación que busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa.

Los médicos han clasificado la plasticidad del cerebro en dos tipos principales:

-Plasticidad funcional, referida a la capacidad del cerebro para realizar nuevas conexiones neuronales o reconectar nuevas funciones.

-Plasticidad estructural, que se trata de la capacidad del cerebro para alterar su estructura física en respuesta al aprendizaje de nuevas informaciones, habilidades o hábitos.

Los avances en neuroplasticidad han ayudado a la desmitificación de las creencias sobre las limitaciones cognitivas del ser humano y determinar que no todo es cuestión de genética ya que el cerebro como un musculo puede moldearse con entrenamiento y educación diaria y de acuerdo a las experiencias vividas. Por su parte, la Neuroplasticidad Autodirigida se refiere a la capacidad del ser humano de crear nuevas redes neuronales con plena intencionalidad. El cerebro es capaz de reorganizar su propia estructura y también cambia en personas adultas, puede entrenarse y modificarse, creando y ampliando la neuroplasticidad positiva redes neuronales y la negativa elimina aquellas que no se utilizan, siendo en todo el proceso la clave, el control de la atención del individuo en las tareas encomendadas para de esta manera evitar la divagación y cualquier habito o costumbre que pueda ser negativa.

Uno de los promotores de esta idea que la mente y el cerebro pueden cambiar, es el científico Rick Hanson de la Universidad de Berkeley, quien propone tres (3) pasos para entender la neuroplasticidad autodirigida:

1.- Si el cerebro cambia, la mente cambia: al haber un cambio brusco físicamente en el cerebro puede haber cambios drásticos también en cómo piensa y actúa la persona, es decir en su mente.

2.- Si la mente cambia, el cerebro cambia: el aprendizaje, los pensamientos y los comportamientos del ser humano pueden cambiar y acrecentar físicamente la cantidad de materia gris dentro del cráneo, es decir, el cerebro.

3.- Se puede utilizar la mente para mejorar el cerebro, para después mejorar aún más la mente: dependiendo de dónde pones tu atención, tu enfoque y tu aprendizaje es el resultado que logras.

Se ha entendido que la acción de postergar tareas indiscutiblemente se le atribuye a un fallo en la autorregulación y a la ausencia de autocontrol, pero también se ha entendido la procrastinación como algo positivo en determinados contextos investigándose su papel adaptativo (Guzmán Pérez, 2013). Estudios han mostrado aunque algunas personas que procrastinan lo hacen de forma intencional experimentando como emocionante o un desafío esa presión de entregar una tarea que tiene fecha límite, ya que sienten que trabajan mejor bajo la condición de presión queriendo verdaderamente realizar lo que tiene que hacer y en ese contexto puede ser aprovechable ese cambio conductual.

Lo cierto es que el entendimiento del individuo y de su esencia, como centro fundamental y mayor riqueza de las organizaciones, el sentido de desarrollo de humano en la organización misma, otorga un modelo humanista de gestión empresarial y enriquecerá el espacio laboral y especialmente al sujeto como coparticipe de ese desarrollo organizacional. El prestar atención al comportamiento organizacional en las empresas es saber discernir cómo trabajar exitosamente con la persona, tomar en cuenta ideas, opiniones, sugerencias de jefes y colaboradores para trabajar en equipo respetando las diferencias de cada uno con la finalidad de lograr un bien común.

2.2.4. Déficit de Atención en Adultos (TDAH) y su relación con la Procrastinación

El Trastorno de Déficit de Atención en Adultos (TDAH), se ha considerado un trastorno propio de la infancia y la adolescencia pero que puede subsistir en el 50% de los casos en la edad adulta y que afecta el nivel clínico, funcional y la calidad de vida de los que lo padecen. Se trata de un trastorno psicológico común que se caracteriza por problemas de atención, impulsividad y/o hiperactividad. “Un estudio epidemiológico realizado a nivel internacional en la población general señala que la prevalencia del TDAH con TDAH no está diagnosticada. (Kessler, 2006). Se refiere este trastorno a la incapacidad de organización en el tiempo en donde se vive el momento de forma ciega, un “spam de atención corta” que no permite la organización de un comportamiento jerárquicamente secuenciado en el tiempo; existiendo en realidad un trastorno por déficit de intención y ejecución pero sabiendo las personas que lo padecen qué hacer, pero no pueden hacer lo que saben hacer. (Barkley, 2011). Los adultos que tienen problemas serios con la inatención, pero no tienen ningún o pocos síntomas de hiperactividad, se dice que tienen predominantemente un subtipo inatento de AD/HD.

Los síntomas que se presentan en esta edad adulta y especialmente cuando se tratan de actividades que requieren mayor atención y concentración son: Problemas de concentración y atención, desorganización en la realización de tareas; dificultad para iniciar o finalizar proyectos y para la gestión del tiempo, poca memoria o facilidad para recordar cosas. Generalmente estas acciones son realizadas de forma inconsciente lo que lleva a que el individuo tenga mayores problemas en el entorno laboral y puede presentarse el déficit con o sin hiperactividad (lo que hace pase inadvertido) y en algunas ocasiones pudiendo el adulto haber compensado de manera autónoma con el uso de ciertas estrategias que remedien en alguna proporción las dificultades que se derivan del trastorno. Todas esas dificultades para lograr conservar la atención se traducen en rendimientos y bajos desempeños, baja autoestima y conductas impulsivas en la toma de decisiones y problemas familiares.

Evidentemente bajo este trastorno se manifiesta la procrastinación negativa por lo que las pautas para un tratar un TDAH en adultos se basa en normas a seguir

por el propio diagnosticado con la finalidad de cambiar el punto de desempeño para propender a: la protección de las relaciones sociales, control de la impulsividad, pensar antes de actuar; utilizar agendas de notas, establecer rutinas para la organización, disminuir la cantidad de trabajo, hacer pausas cuando sea necesario para que el nivel de atención sea el mejor posible y buscar ayuda profesional.

2.3. La Procrastinación Laboral

Las organizaciones son entidades coordinadas que buscan alcanzar el logro de objetivos en común. Son un sistema complejo con una estructura determinada y procesos en el que se distribuyen prácticas administrativas, actividades, recursos, a través de la división de funciones, que definen autoridades y responsabilidades para de esta manera poder alcanzar sus metas. (Hall, 1996). Estas agrupaciones deben de forma continua prever todos los acontecimientos del entorno así como los aspectos internos especialmente los referidos a sus trabajadores que son el talento indispensable en las mismas ya que, todos los sucesos positivos y negativos que puedan acontecer afectan su desempeño.

En la vida empresarial todo proyecto a ser ejecutado debe tener una fecha de entrega acompañado de una expectativa de calidad y realizar dichas entregas a último momento no siempre contribuye a que el resultado final sea el mejor. La procrastinación de forma popular puede entonces considerarse en el individuo como “pereza”, o síntoma de una característica personal denominada “irresponsabilidad”, pero como síndrome puede llevar al sujeto a refugiarse de forma consciente en actividades que son ajenas a su tarea, generando dependencia de elementos externos como pretexto para evadir responsabilidades, acciones o incluso decisiones, afectándole esa costumbre de dejar para mañana, en varios aspectos de su vida y perjudicando notablemente a la organización donde se desempeña.

El hábito puede afectar desde el Gerente hasta el último miembro operativo de la organización, a infinidad de perfiles, costumbre que se convierten cada día en un problema que aqueja a la salud psicológica de los individuos y a su efectivo

comportamiento dentro del entorno laboral y afectando indiscutiblemente el funcionamiento del desempeño organizacional, y por ende, a la comunidad en general.

Para entender la procrastinación laboral, se puede ver un ejemplo: Un trabajador llega a la oficina un lunes a las 8 a.m., antes de comenzar a revisar sus actividades laborales, desayuna, pasa luego una hora conversando con sus compañeros de trabajo sobre sus actividades del fin de semana, alrededor de las 10 .m. revisa su correo, encuentra varios mensajes y los revisa con detalle y a las 11:00 a.m. comienza a revisar los actividades pendientes de su oficina, ya se le ha ido toda la mañana en otras actividades no relacionadas con su trabajo. A las 12 del mediodía se da cuenta que es la hora de ir a comer. Regresa a la oficina a las 2:00 p.m., organiza entonces antes de comenzar a laborar una salida al cine con su compañera de trabajo, revisan las funciones y es solo alrededor de las 3:00 p.m. hasta las 5:30 p.m. que se dedica a sus actividades, pero ya culminó la jornada laboral.

¿Cuántas horas dedicó realmente el trabajador a desarrollar los proyectos de la empresa?, probablemente menos de tres; por ello, las empresas con trabajadores procrastinadores de tipo negativo y crónico corren el riesgo de disminuir la calidad de sus productos o servicios. Las consecuencias de postergar tareas y asuntos desde ese enfoque si son negativas para el entorno laboral: genera retrasos, afecta la planeación y la productividad, el rendimiento laboral, procura la pérdida de oportunidades de crecimiento para la organización, produce conflictos con los pares y compañeros de trabajo perjudicando las relaciones laborales.

Por tanto, la procrastinación es un fenómeno que se considera perjudicial para el individuo y debe evaluarse permanentemente, así como sus causas dentro del entorno laboral organizacional efectivo. Reto para los encargados del área de Recursos Humanos so pena a que si descuidan estos aspectos corren el riesgo de disminuir la calidad de sus mercancías y la prestación de sus servicios, por tanto se recomienda atacar la costumbre de procrastinar con la motivación del trabajador para que se sienta parte de la misma, reforzando la llamada cultura organizacional

que se traducirá en aumento de la productividad y planificando desde las áreas gerenciales cada día las actividades de los miembros de ésta, para poder identificar trabajadores con alto nivel de procrastinación negativa lo que ayudará a la mejora del clima laboral y la convertirá en una organización realmente efectiva.

2.3.1. Comportamiento del Trabajador Procrastinador

El comportamiento de otros animales sociales distintos al Homo Sapiens está determinado por sus genes. El ADN no es autócrata. Los cambios importantes en el comportamiento social se dan por mutaciones genéticas y el comportamiento animal está asimismo influido por factores ambientales y peculiaridades individuales. Pero desde la revolución cognitiva el hombre ha dejado atrás el embotellamiento de la revolución genética para revisar rápidamente su comportamiento de acuerdo con las necesidades cambiantes, dejó atrás a las demás especies humanas y animales en su capacidad de cooperar. En un mismo ambiente los animales de la misma especie tienden a comportarse de manera similar; los sapiens han sido capaces de cambiar rápidamente su comportamiento y de transmitir nuevos a las generaciones futuras sin necesidad de cambio genético o ambiental. Los sapiens pueden transformar sus estructuras sociales, la naturaleza de sus relaciones interpersonales, sus actividades económicas y toda una serie de comportamientos. (Harari, 2013, p. 46, 47,48).

El perfil emocional del individuo se forma por toda una serie de circuitos neuronales desde la edad temprana, es decir en sus primeros años de vida, pero los mismos pueden modificarse en forma temporal o permanente como consecuencia de experiencias que pueden ser casuales o conscientes, en ese momento en que el sujeto practica hábitos que le ayuden a instalar nuevos circuitos. Los propios pensamientos son capaces de generar y condicionar el comportamiento y aprendizaje de todo ser humano ayudando al desarrollo de las propias capacidades, la conducta y la toma de decisiones.

La psicología evolutiva argumenta que muchas de las características sociales y psicológicas actuales se modelaron durante esta larga era preagrícola e incluso en la actualidad, afirman los expertos de este campo que el cerebro de los seres humanos y su mente están adaptados a una vida de caza y recolección. Los hábitos alimentarios, conflictos y sexualidad son resultado de la manera en que la mente cazadora recolectora interactúa con el ambiente postindustrial actual, con sus mega ciudades, aviones, teléfonos y ordenadores y este ambiente proporciona más recursos materiales y una vida más larga de los que gozó cualquier generación anterior, pero a veces hace que el individuo se sienta alienado, deprimido y presionado. (Harari, 2013). La procrastinación nace producto de estas emociones y disonancia cognitiva entre las necesidades, satisfacción de esas necesidades y la expectativa. Esa disonancia que se traduce en dilación puede ser un grave problema para la salud psicológica de las personas, por lo que saber identificar los motivos por los que se está posponiendo el trabajo puede ayudar, no sólo a mejorar la productividad en la empresa, sino que también a la salud personal.

El trabajador procrastinador puede demostrar dentro de sus comportamientos desmotivación, saturación, apatía, culpa, recelo, evasión, distracción, frustración, ansiedad, auto concepto distorsionado y baja autoestima que la refleja al exterior, enfado, obsesión por ser eficaz y así un sinfín de conductas negativas que pueden además contagiarse en el entorno. Las dificultades para mantener la atención, si existe un trastorno de déficit de atención en el adulto (que lo convierte en procrastinador) se refleja en bajos desempeños, conductas impulsivas en la toma de decisiones, escasa autoestima o problemas familiares. A este trabajador le cuesta más organizarse y controlar satisfactoriamente su vida en general salvo que haya adquirido estrategias que compensen precisamente esta dificultad. Si todas estas emociones se apoderaran del pensamiento como los virus en los ordenadores bloquearán todo el sistema lo que les hace imposible atender a cualquier otra cosa.

Por ello es importante comprender el por qué, cómo perciben los procrastinadores la realidad y los acontecimientos; aducen los psicólogos evolutivos que es necesario ahondar en el mundo de los cazadores recolectores que modeló

al hombre actual, el mundo que, en el subconsciente, todavía habita. Desde la revolución cognitiva, no ha habido un único modo de vida natural para los sapiens. Existen solo opciones culturales, con una asombrosa paleta de posibilidades.

2.3.2. Las Funciones Ejecutivas y la Procrastinación

El término “función ejecutiva” se acuña por Muriel Lezak en 1982 (Tirapu, 2009) y se refiere a actividades mentales que permiten al ser humano: “planificar, organizar, guiar, revisar, regularizar y evaluar el comportamiento necesario para adaptarse eficazmente al entorno y para alcanzar metas” (Bauermeister, 2008, p. 43). Son funciones necesarias que permiten al individuo conseguir sus objetivos y desenvolverse en el entorno donde la capacidad de almacenamiento y procesamiento temporal de información (Memoria); la planificación, esa capacidad de generar objetivos y acciones para lograrlos; el razonamiento; la capacidad de cambio y adaptación a las circunstancias que se presenten (flexibilidad); la capacidad de seleccionar y rechazar información no relevante (inhibición) y el proceso de elección (toma de decisiones) que permite evaluar resultados y consecuencias de esa toma de decisiones; la capacidad de estimar tiempos en el desarrollo de esas tareas o actividades; la capacidad de realizar dos o más tareas simultáneamente de distinto tipo (ejecución dual) y el Branching (multitarea); juegan un papel preponderante en el día a día del ser humano.

Señala Echavarría (2017), que se ha definido de diversas maneras sin haber consenso aun entre la comunidad científica lo que ha llevado a que se presenten distintos modelos que tratan de explicar la naturaleza de tales, señalando que: “Las funciones ejecutivas (FE) son consideradas como un constructo teórico, referido a la capacidad que tenemos como seres humanos para planificar, organizar, inhibir, monitorizar nuestra conducta y ser flexibles frente a situaciones novedosas” (p.1). Toda esta capacidad induce que ante una nueva situación problemática se deban realizar pronósticos y predicciones para poder llegar a soluciones y llegar a esas soluciones es una gran habilidad del hombre. (Tirapu, García, Ríos y Ardila, 2011).

Aun sin haber consenso conceptual ni metodológico en cuanto a las Funciones Ejecutivas como establece Echavarría (2017), sí asumen que son las capacidades de máximo desarrollo de la especie humana e incluso se llega a concluir que son exclusivas de los seres humanos que les permiten desenvolverse de manera organizada en su vida diaria, otorgándoles la condición de estar implicadas en la mayoría, por no decir en todas, las capacidades cognitivas, transformando el pensamiento en acción y regulando las mismas y en los modelos definidos se concluye que todos ellos facilitan la anticipación y el establecimiento de metas, permitiendo formar planes, iniciar las actividades, autorregularse y alcanzar la habilidad para llevarlas a cabo de manera eficaz.

“La neuropsicología como ciencia se encarga del estudio y la relación que se establece entre la actividad del sistema nervioso y el funcionamiento cognitivo/conductual de la persona, tanto en la normalidad como en la patología”. (Echavarría, 2017, p. 238); por tanto su propósito es el estudio del daño cerebral y estudiarlas implica tratar los lóbulos frontales, éstos considerados la estructura crítica en el desarrollo del sistema nervioso y los modelos explicativos de las Funciones Ejecutivas han incluido: Bloques Funcionales en 1974 (aquel encargado de la programación y control (tercer bloque funcional)), Modelo de procesamiento de la información en 1986 (Paradigmas de supervisión atencional orientada a objetivos); Teoría integradora de la corteza prefrontal en 2007 (corteza prefrontal encargada del mantenimiento de pautas de actividad que representan objetivos y los medios para conseguirlos) y el Modelo de control atencional; así en 2011 (determina siete funciones atencionales que tenía su respectiva correlación anatómica: Mantenimiento (frontal derecho), supresión (prefrontal dorsolateral), alternancia (prefrontal dorsolateral y frontal medial), preparación (prefrontal dorsolateral), atención dividida (cingulado y orbitofrontal), concentración (cingulado) y programación (prefrontal dorsolateral)); Modelos de constructo único; Modelos de secuenciación temporal; Modelos jerárquicos; Modelos integradores “emoción – cognición; Modelos que emplearon técnicas estadísticas y Modelos basados en diferentes etapas del desarrollo. Según lo señalado anteriormente, las FE son el

resultado de un combinación y convergencia de diversas capacidades cognitivas aun lo suficientemente no especificadas.

Según el contexto que define las Funciones Ejecutivas se descubrió que los sistemas prefrontales del cerebro (situados inmediatamente detrás de la frente) están involucrados en procesos que se superponen con la autorregulación y sus comportamientos (la resolución de problemas, la planificación, el autocontrol y similares) y caen bajo el dominio de la función ejecutiva. La corteza prefrontal es la porción más nueva y más débil del cerebro pero a su vez es la que permite a los seres humanos integrar la información y tomar decisiones. Es la parte del cerebro que realmente nos separa de los animales, los cuales están controlados solo por estímulos básicos. Se tiene una sola mente pero no una sola forma de decidir y por ello al individuo que se enfrenta a diario a decisiones internas a veces le cuesta tanto. Se enfrenta el sistema 1 (decisiones por impulsividad) frente al sistema 2 (decisiones racionales), decidiendo el ser humano la mayor parte del tiempo con el sistema 1 que es esclavo de las emociones y actúa rápida, impulsiva y automáticamente, intuitiva, con poco o ningún esfuerzo y sin un control voluntario.

Se señala por Sanhüesa (2014), que el origen del problema de la procrastinación es un problema con dos habilidades cruciales en el individuo que parte de esas funciones ejecutivas: La Auto Activación y la Perspectiva Temporal. Las Funciones Ejecutivas son los procesos más evolucionados del cerebro y constituyen el sistema de control y regulación de la mente comparándolo con un Director de Orquesta (Goldberg, 2004); que dirigen la conducta (autorregulación) y la actividad cognitiva y emocional. Permiten entonces esas funciones en la conducta: formular metas, planificar procesos y estrategias para lograr objetivos, ejecutar planes y al reconocer las metas la capacidad de modificar la actividad para crear nuevos planes de acción. Todos procesos cognitivos en los que destacan la anticipación, elección de objetivos, planificación, selección de la conducta, autorregulación, automonitorización y uso de feedback. (Sholberg). Al fallar estas funciones se ven afectas las metas, se presentan dificultades en el establecimiento de nuevas conductas, una incapacidad para utilizar estrategias operativas, se limita

la productividad y creatividad, déficit de flexibilidad cognitiva, se dificulta anticipar las consecuencias de las acciones propias, impulsividad o se presentan una serie de patologías como esquizofrenia, el trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno disocial de la personalidad, el autismo o el Trastorno de Déficit de Atención en el Adulto (TDAH).

En cuanto a la Auto-Activación, la misma está referida a la capacidad del ser humano de trabajar en algo que tiene que hacer. Es la motivación, energía y a las personas con Déficit de Atención en Adultos que les cuesta más comenzar con proyectos largos, tediosos y complejos, produciéndose estrés y preocupación por la acumulación de tareas y una frustración porque los resultados no están a la altura de las capacidades del individuo porque se postergo la entrega respectiva. La perspectiva temporal por su parte, se refiere a la capacidad o habilidad de conectar el pasado con el futuro y relacionarlo con el presente: Recordar los aprendizajes del pasado para optimizar la conducta en el presente y así crear un futuro mejor. Cuando hay un Déficit de Atención existe una falla en la perspectiva temporal ya que se centra el individuo en el presente, concentración en la gratificación inmediata, olvidando lecciones del pasado y observando el futuro lejano lo que conlleva a que cometa errores y realice cosas que van en contra de su propio beneficio. Es lo que denomina Barkley (2011): “Miopía frente al Futuro” o Ceguera del Tiempo”, es decir, no se proyecta el futuro. El individuo entonces es corto de vista en el tiempo, lo que significa que el niño y el adulto con TDAH van a esperar hasta que el futuro sea inminente para intentar afrontarlo y por ello no puede organizar el futuro lejano.

Por su parte Brown señala que las funciones ejecutivas son el resultado (respuesta o acción final del sujeto) de un proceso en el que están integradas varias acciones secuenciadas y donde cada acción tiene unas funciones específicas que se interrelacionan; al presentarse un fallo en una de esas áreas el resultado final se ve afectado. Estas fases y sus componentes son:

1. ACTIVACIÓN: Organizar las tareas y materiales
Calcular el tiempo
Establecer prioridades de las tareas
Iniciar la actividad
Dificultad para realizar estos

procesos mentalmente (imágenes mentales). Demorar el inicio de la tarea hasta el último minuto Sólo inicia cuando perciben la tarea como extremadamente urgente.

2. FOCO: Centrarse. Mantener la atención Mantenerse concentrado en las tareas. Cambiar la atención. Se distraen con lo que sucede alrededor y con sus propios pensamientos. Captan parte de la información. Proporciona un marco para reconocer que algunas funciones cerebrales controlan otras funciones.

3. ESFUERZO (ESTADO DE ALERTA): Mantener el esfuerzo. Mantener un rendimiento estable en el tiempo.

4. EMOCIÓN: Dificultades crónicas con relación al manejo de las emociones: frustración, ira, ansiedad, desilusión, deseo. Dificultad para poner las emociones en perspectiva y continuar con lo que necesitan. Reactividad.

5. OPERATIVA: Dificultad para utilizar la memoria de trabajo (memoria operativa). Dificultad para tener varias cosas en línea mientras realizan otras tareas (poner la información en espera mientras hacen otra cosa). Dificultad para retener información necesaria para ejecutar una tarea o actividad. Dificultad para tener acceso al recuerdo, es decir, recuperar y extraer información, tanto del pasado y del futuro, cuando la necesitan.

6. ACCIÓN: Dificultad para seguir y autorregular su conducta. Dificultad crónica para regular el ritmo de sus acciones, es decir, acelerarse o desacelerarse según lo necesiten. Esto se traduce en impulsos en lo que dicen y hacen, impulsos en su forma de pensar, por lo que llegan a conclusiones erróneas y no detectar las señales en la interacción social, por lo que no alteran su comportamiento. Dificultad para la toma de decisiones.

Mantener el equilibrio (homeostasis) entre estas fases y procesos es indispensable para la autorregulación. Es con la plasticidad cerebral (neuroplasticidad) que las funciones ejecutivas pueden mejorar gracias al entrenamiento para lograr una mayor eficiencia y efectividad en los retos propuestos ya que los estímulos exteriores con ejercicios modificarán el aprendizaje y la

aparición de nuevas conexiones neuronales mejorando el desempeño cotidiano. Se refiere a un entrenamiento de las habilidades cognitivas con ejercicios como: División de tareas por etapas; manejo eficaz del tiempo; las auto-instrucciones; el programa CogniFit de evaluación y estimulación de las funciones ejecutivas (programa de estimulación neuropsicológica y estimulación cognitiva con algoritmos en forma de juegos capaz de valorar 22 funciones cognitivas fundamentales); practicar deporte; utilizar el diccionario emocional (anotación de emociones y conocer cómo se vive esa emoción), listas con tareas; las artes, música y el uso de videos juegos; que deben aplicar en el individuo y con miras a mejorar el flagelo de la procrastinación laboral negativa.

2.4. El procrastinador Laboral frente al Trabajador Holgazán

La procrastinación que se trata de posponer tareas y obligaciones hasta un punto que se vuelve perjudicial para el individuo se dice es una forma de “Akrasia”, palabra griega que significa “debilidad de voluntad”. El ser humano en determinados momentos actúa en contra de lo que el mismo cree, tema que fue abordado por Platón y Sócrates⁴ que se ligaba a un comportamiento irracional. Sócrates pensaba que procrastinamos porque no somos irracionales y para los filósofos griegos es el camino entre la intención y la acción hasta el final. Para Platón esa conducta de ir en contra de tu propio beneficio pasaba como consecuencia de la ignorancia ya que las personas actúan racionalmente; esta concepción se encuentra alejada de la realidad ya que los Acráticos pueden serlo por hábito, por defecto, porque otras personas esperan que realices esa actividad, para evitar consecuencias negativas, por convencionalismos sociales, entre muchas otras razones, que no se relaciona precisamente con la pereza o la holgazanería.

No se trata de holgazanería porque el procrastinador no deja de cumplir con su obligación para salir de fiesta o dormir, sino parece se dedica a lo secundario

⁴ En el diálogo Protágoras Sócrates y Platón conversan sobre esta perplejidad que nos produce que "somos seres racionales, tomamos decisiones, deliberamos y pensamos sobre lo que nos conviene hacer...y sin embargo no lo hacemos".

posponiendo lo obligatorio. Si el comportamiento del ser humano fuese totalmente racional este hábito de postergación no existiría ya que tendría la capacidad de categorizar de forma perfecta sus obligaciones según su prioridad, programaría su tiempo para cumplir todo con eficacia. Pero en realidad el ser humano no es racional todo el tiempo ya que tiene gustos, antojos, preferencias y desagradados; existen tareas que por diversos motivos le resultan agradables mientras que otras no tanto. Puede tratarse de miedo al fracaso, falta de motivación o que la tarea en si misma sea desagradable, pero porque no es un ser racional puede entender perfectamente las consecuencias negativas de la procrastinación y sin embargo sigue actuando en contra de su propio bien. De hecho, Burka y Yuen en 1983, consideraban que a la procrastinación la caracteriza precisamente la irracionalidad de posponer una tarea (Guzmán Pérez, 2013). Ahora bien, en el caso del procrastinador, esa debilidad de voluntad no se manifiesta sino por el contrario tiene la capacidad de organizar sus tareas y priorizarlas, razona por encima de los instintos y aun cuando sus preferencias le permitan dejar para después es porque previamente sus funciones ejecutivas se encuentran reguladas.

En las sociedades antiguas como la egipcia, el término procrastinar se relacionaba con evitar el trabajo y con la pereza. Los romanos en contraposición la asociaban con la espera inteligente antes de la acción. En todo caso es necesario diferenciar la procrastinación del ocio el cual se refiere al cese de toda actividad, en donde el sujeto se dedica al reposo y utiliza su tiempo libre para recrearse (Cruppi, 2012). Y aunque la procrastinación se piensa nace de preferir el placer antes que el dolor; es decir, que los seres humanos generalmente priorizan las cosas que les da placer y evaden o posponen todo aquello que les cause dolor, incomodidad o malestar; tampoco puede decirse a priori que es solo "irresponsabilidad" la cual se refiere a la incapacidad y falta de voluntad de una persona para cumplir con una obligación, compromiso o tarea asignada, pudiendo generando esos actos irresponsables graves consecuencias, no solo a nivel personal sino también a nivel social y laboral; ya que, la irresponsabilidad de las personas demuestra lo poco importante, la comodidad y el desinterés que les genera cumplir con sus obligaciones y responsabilidades sin considerar que pueden afectar a terceras

personas con sus actitudes pero conociendo ya las tipologías de los procrastinadores, muchos de ellos (en su mayoría) desean cumplir con la labor asignada y están conscientes de las consecuencias de su retraso y demora, lo que les causa estrés, inconformidad y preocupación; solo que son otro tipo de factores que le impiden la consecución de sus tareas o el inicio de las mismas. La irresponsabilidad puede darse en el momento que se niegue a desarrollar una vida plena haciendo el esfuerzo necesario para ser cada día mejor, al dejar de lado la productividad y motivación por hacer los cambios necesarios para erradicar el hábito perjudicial. En contraparte, otros tipos de procrastinadores lo realizan de forma estructurada y organizada, inteligente, con decisión racional y gracias a una función ejecutiva evolucionada de control y regulación de la mente dirigiendo su conducta por medio de la autorregulación y teniendo clara la formulación de metas, procesos y estrategias para el logro de los objetivos propuestos; por tanto, bajo ese panorama menos podría tacharse al trabajador procrastinador de irresponsable, perezoso e insensato.

www.bdigital.ula.ve

2.5. Consecuencias de la Procrastinación Negativa en las Organizaciones

Las organizaciones cumplen un rol determinante en la sociedad siendo formaciones sociales orientadas hacia un fin u objetivo, determinado por un interés particular o una necesidad (Mayntz, 1972). En este sentido, las organizaciones asumen la función de responder a las necesidades del hombre y de la vida social, adoptando distintas formas organizacionales. Las sociedades se ordenan, generan riqueza, satisfacen necesidades y se desarrollan a través de las organizaciones por ello adquieren importancia como medio de socialización y formación identitaria de las personas con lo cual aportan al sostenimiento del orden social y en términos laborales, contienen a la mayor parte de la población económicamente activa. Un desempeño organizacional óptimo sería aquel en donde se cumpla con los objetivos específicos de la organización, que esta asuma y corresponda su rol social y que también logre garantizar la obtención de los recursos que le permitan subsistir a través del tiempo.

Por la importancia como ente social deben considerarse los aspectos que la afecten internamente ya que se traduce en un efecto a nivel externo que pone en riesgo su permanencia. La procrastinación negativa acarrea daños significativos a la misma y una vez que este hábito de procrastinar se enraíza en el individuo, todos los efectos adversos tienden a multiplicarse, generando pensamientos negativos que minan la moral de la persona y que impacta también en todo su entorno, pudiendo llegar a contagiarse.

Las consecuencias directas que provoca la procrastinación en las Organizaciones al trabajarse por sus integrantes con tensión ya que dedican menos tiempo del que deberían a las tareas y el resultado peor del esperado, son:

- Incumplimiento de las metas organizacionales. Retraso en la planeación y Organización como fases del proceso administrativo.

- Improductividad y pérdida de recursos. Desorden administrativo y Financiero.

- Disminución del valor incentivo de sus productos y marcas. Perdidas Económicas.

- Daño del clima laboral. Desmotivación. Absentismo. Enfermedades Profesionales, entre otros.

Por ello la detección y medición de la procrastinación crónica se hace indispensable dentro del ámbito organizacional para buscar las soluciones correspondientes y de esa manera contrarrestar sus efectos de carácter negativo.

2.6. Medición de la Procrastinación en las Organizaciones

La conciencia se encuentra asociada a la procrastinación crónica y presenta un valor explicativo de la procrastinación. Varios autores han validado instrumentos que ayudan a la identificación de la procrastinación crónica que pueden ser aplicados en las Organizaciones tales como:

-La Escala de Procrastinación General (EPG o GPS,) de Lay (1986): Una escala unidimensional compuesta por 20 ítems con una escala tipo Likert de 5 puntos. Esta herramienta diseñada para la investigación y no está baremada para poder realizar un diagnóstico clínico. Esta escala informa de un índice de procrastinación general, puntuaciones entre 40 y 50 puntos que indicarían un alto nivel de procrastinación.

-El Inventario de Procrastinación para Adultos (IPA) de Mc Cown y Johnson.

-El Cuestionario de Procrastinación en la Toma de Decisiones (PDT) de Mann.

- Escala de Bienestar Psicológico (BP) de Carol Ryff en 1989: El instrumento tiene seis escalas y 39 ítems (valorados del 1 al 6 en función del grado de acuerdo), El número de ítems varía por escala: 6 ítems en las escalas de Autoaceptación, Relaciones Positivas con otros, Dominio del Entorno y Propósito en la Vida; 7 ítems en la escala de Crecimiento Personal y 8 ítems en la escala de Autonomía. Puntuaciones por encima de la media se consideran puntuaciones altas en las escalas. La consistencia interna de las seis escalas posee una consistencia interna considerada como buena: Autoaceptación ($\alpha = 0,570$), Relaciones Positivas ($\alpha = 0,781$), Autonomía ($\alpha = 0,669$), Dominio del entorno ($\alpha = 0,539$), Crecimiento personal ($\alpha = 0,638$) y Propósito en la Vida ($\alpha = 0,713$).

-Escala Multidimensional de Perfeccionismo (MPS) de Frost (1990): Cuestionario de 35 ítems con una escala tipo Likert de respuesta entre el 1 y el 5. Está compuesta por una puntuación total y por seis subescalas correspondientes a las dimensiones del perfeccionismo: Preocupación por los errores (CM), Exigencias personales (PS), Expectativas paternas (PE), Críticas paternas (PC), Dudas sobre las acciones (D) y Organización (O). El rango de las puntuaciones posibles es de 35 a 175, por lo que, puntuaciones por encima de la media serían consideradas puntuaciones altas en Perfeccionismo.

- Escala de Autorregulación (SRS) de Schwarzer, Diehl, y Schmitz de 1999: esta escala consta de 10 ítems con una escala de tipo Likert de 1 a 4 puntos. Esta escala evalúa una medida de autorregulación general. El total de la puntuación

oscila entre 10 y 40, puntuaciones por encima de la media son consideradas altas puntuaciones en autorregulación.

- Escala de Autoeficacia general (GSE) de Basser y Schwarzer de 1996: consta de 10 ítems con una escala de tipo Likert de 1 a 4 puntos. Esta escala evalúa el sentimiento estable de competencia personal para manejar eficazmente una gran variedad de situaciones estresantes. El total de la puntuación oscila entre 10 y 40, puntuaciones por encima de la media son consideradas altas puntuaciones en autoeficacia.

La memoria de trabajo como capacidad cognitiva presente en la mayoría de las actividades del día a día debe también evaluarse. De forma fiable y eficaz se puede hacer mediante una evaluación neuropsicológica completa. Los test que ofrece CogniFit para evaluar la memoria de trabajo están inspirados en las pruebas de Dígitos directos y Dígitos indirectos de la WMS (Wechsler Memory Scale), en el CPT (Continuous Performance Test), en el TOMM (Test of Memory Malingering), en la Visual Organisation Task (VOT) y en el Test of Variables of Attention (TOVA). Además de la memoria de trabajo, estos test también miden memoria auditiva a corto plazo, memoria a corto plazo, tiempo de reacción, velocidad de procesamiento, reconocimiento, escaneo visual y percepción espacial:

-EL Test Secuencial WOM-ASM: Consiste en la memorización de una serie de bolas con diversos números para ser repetidos posteriormente. En primer lugar, la serie estará compuesta por un solo número, pero irá incrementando progresivamente hasta que se cometa algún error.

-El Test de Reconocimiento WOM-REST: Consiste en recordar el orden de presentación de tres objetos tan rápido como sea posible. Posteriormente, aparecerán una mayor cantidad de objetos, algunos de ellos diferentes a los presentados, y habrá que detectar la secuencia inicial en el mismo orden.

Existen otros modelos de medición cognitiva como:

1) Modelos cognitivos de déficit único, que miden la baja eficiencia de un mecanismo cognitivo básico tales como:

-El Modelo Motivacional; Aversión a la Demora de Sonuga- Barke (miden la preferencia por una gratificación inmediata, aunque sea pequeña, por encima de una gratificación mayor pero demorada, la dificultad para trabajar adecuadamente durante períodos prolongados de tiempo y para posponer recompensas). Todas estas acciones se relacionan con la poca tolerancia a la frustración cuando no se satisfacen las necesidades y deseos del individuo en el momento donde la impulsividad tendría como objetivo reducir el tiempo de demora para obtener la gratificación.

-El Modelo de Inhibición Conductual de Barkley: la capacidad para regular la propia conducta está guiada por las Funciones ejecutivas, es decir, el conjunto de habilidades cognitivas necesarias capaces de orientar la conducta hacia un objetivo (lenguaje interno, la memoria de trabajo no verbal, el control de las emociones y la motivación y la capacidad de reestructuración y organización.) Según este modelo una baja capacidad de inhibición, es decir, que un déficit en la función que evita dar una respuesta inmediata ante un estímulo sin antes haber analizado las consecuencias, las alternativas y los riesgos y beneficios, repercute negativamente en las funciones ejecutivas a distintos niveles, lo que daría como resultado una mala respuesta adaptativa del sujeto a los cambios y situaciones por enfrentar.

-El Modelo de Regulación del estado de Sergeant: Que acepta la disfunción ejecutiva como aspecto nuclear pero sustituye la alteración en el control inhibitorio, por un déficit en la capacidad de regulación del esfuerzo y la motivación. Es decir, requiere de la activación (motivación) y movilización de "energía mental" (esfuerzo) con el fin de adecuar las energías cognitivas a las demandas y los objetivos. En este caso las recompensas positivas y negativas, modularían esos niveles de esfuerzo y motivación en los sujetos procrastinadores, incrementando la motivación y el esfuerzo cuando se plantean gratificaciones y recompensas positivas y disminuyendo las respuestas y comportamientos cuando se castigan con recompensas negativas.

2) Modelos cognitivos duales o de déficit múltiple, que describirían que las dificultades y las manifestaciones por el procrastinador implicarían la interacción de varios aspectos cognitivos sin un origen único.

-El Modelo Cognitivo- Energético: Que indica que el funcionamiento cognitivo del procrastinador viene determinado por un fallo en los tres niveles: el Nivel computacional de los mecanismos atencionales, el cual implica codificación, búsqueda/decisión y organización motora; el Nivel del estado, el cual, comprende mecanismos de energía agrupados en nivel de alerta, esfuerzo y activación; el Nivel de alerta es el estado de excitabilidad o pasividad para actuar y dar respuesta, el cual, está influido por la intensidad del estímulo y por el carácter novedoso. El esfuerzo es la energía necesaria para afrontar las demandas derivadas de las tareas. La activación es la disponibilidad para actuar; y por último, el Nivel de gestión/funcionamiento ejecutivo, es decir, la capacidad para planificar, monitorizar, detectar errores y corrección de los errores.

-El Modelo dual de Sonuga-Barke: Este Modelo, amplía la idea del Modelo explicativo de aversión a la demora y la búsqueda de la gratificación inmediata, lo que provocaría la respuesta impulsiva búsqueda de la recompensa inmediata y el mismo tiempo un fallo en el control inhibitorio de los circuitos de la autorregulación que describe Barkley, dando como resultado la conducta impulsiva en función de la satisfacción de la necesidad frente al estímulo.

-El Modelo dual de comorbilidad con la dislexia: Los modelos de déficit múltiple, además de aportar una comprensión a la estructura cognitiva del TDAH, facilitan la comprensión de algunas comorbilidades, como ocurre con la dislexia. Existe un índice muy alto de similitud entre TDAH y dislexia. En ambos se aprecian dificultades y habilidades deficitarias en la velocidad de procesamiento, la memoria de trabajo verbal, y la flexibilidad cognitiva y especialmente en la velocidad de denominación automática rápida. La concordancia tan elevada en este factor, muestra un funcionamiento cognitivo compartido por ambos trastornos, lo que evidencia una causalidad u origen similar.

-El Modelo dual de comorbilidad con el autismo: Los déficits ejecutivos son muy evidentes en los autistas de alto nivel, o en los individuos con trastorno de Asperger (rigidez cognitiva, dificultad en la elaboración de respuestas complejas, dificultad de interacción y dar respuesta al medio, dificultad en la autorregulación emocional y comportamental, etc.) Algunos estudios y autores han encontrado déficit comunes en ambos trastornos. Geurts et al. (2004), encontró semejanzas especialmente en el funcionamiento ejecutivo entre el TDAH y autismo de alto nivel, a pesar de que este último tenía menos dificultades en el control inhibitorio.

Todos estos modelos explicativos de funcionamiento cognitivo descritos no son en modo alguno contradictorios o excluyentes para medir no solo las manifestaciones clínicas del trastorno sino la presencia del hábito dentro de las organizaciones.

2.7. La Procrastinación Estructurada

Luego de conocer diversas soluciones que pueden aportar soluciones para vencer la procrastinación laboral crónica, negativa y perjudicial para la organización; se llega al punto álgido de la investigación que sienta las primeras bases de la propuesta de la misma y se relaciona con todo el desarrollo teórico realizado hasta ahora.

Perry (1995), defiende que se puede llegar a ser productivo a condición de dejar pendiente algo más importante. Así llega a definir al "procrastinador estructurado", "una persona que consigue hacer muchas cosas dejando de hacer otras". (p.13). Señala el autor que puede llegar a serse un "procrastinador eficiente" logrando el sujeto posponer todo de manera productiva ya que, en muchos casos, las fantasías de perfección pueden llegar a impedirle realizar un trabajo aceptable que finalmente acaba realizando de cualquier manera porque ha llegado al plazo final de entrega y en la que siente luego culpas por haber perdido el tiempo. La procrastinación estructurada "es el arte de conseguir que este rasgo negativo trabaje en tu favor". (Perry, 1995, p.2), y por lo que no se puede relacionar la acción

de postergar tareas con la vagancia o la holgazanería, por ello en lugar de dar soluciones a la procrastinación en sus obras, propone que el procrastinador pueda aceptar su hábito más allá de eliminarlo, que éste asuma que es un momento puede ser un defecto pero no se castigue por ello y pueda organizarse de forma horizontal con algunas actividades que el mismo se proponga para que algunas tareas se solucionen solas o las divida en pequeñas actividades que realmente pueda asumir, es decir, organizar la estructura de las tareas que deben hacerse.

Se ha señalado antes la impresión que los seres humanos a pesar de naturalmente tender a ser felices tienen predisposición a la infelicidad, en especial cuando pierde el equilibrio o algo duele ya que si se desata una emoción se percatan de la felicidad perdida; y el ámbito empresarial que está compuesto por personas esencialmente, no escapa a esta realidad. Se puede asegurar que un trabajador feliz tiende a generar beneficios mientras que uno infeliz tiende a la crítica. La felicidad requiere: "el esfuerzo de ir más allá de nuestra simple mirada humana, que tiende a centrarse en nuestros sufrimientos, pérdidas, miedos o contradicciones. (Arzona, 2003, p.18). Es aprender sobre las propias barreras y límites de la plenitud personal, si bien cada persona no puede conseguir una felicidad continua al menos se debe tratar de desarrollar una más real y compatible con la propia naturaleza; solo de esa manera puede enfrentar los retos personales y laborales y especialmente evitar la procrastinación, transformando esta quizá en una procrastinación eficiente (Perry, 2012), para brindar a la organización efectos positivos contrarrestando los negativos.

Según esta teoría de procrastinación estructurada existe la posibilidad que los procrastinadores logren conseguir hacer cosas sorprendentes y maravillosas sin atenerse a una agenda prefijada, asumiendo según el autor que ser procrastinador es un defecto pero no de los peores siendo el procrastinador eficaz un "organizador horizontal" que necesita tenerlo todo a la vista y no clasificado. La investigadora del presente trabajo, difiere en seguir programando a los procrastinadores como defectuosos; se tratará de un vicio o trastorno dependiendo del ámbito en el que se desenvuelve el sujeto y todas las condiciones que fueron antes explicadas, pero de

esta forma desde el ámbito científico seguimos contribuyendo a la disminución de la autoestima de los individuos y a la generalización a priori de conductas sin un análisis profundo que lo avale.

www.bdigital.ula.ve

LA PERCEPCIÓN DE SÍ MISMO

TUS PROPIAS CREENCIAS

2.8. Teoría del Aprendizaje Social

Como se dijo antes, el aprendizaje se refiere a todo un proceso por medio del cual el ser humano procede a modificar y obtener conocimientos, competencias, habilidades, destrezas, conductas y valores como consecuencia de un estudio determinado, el razonamiento, la experiencia, la instrucción y la observación. Aprender se vincula con el desarrollo personal por lo que depende del sujeto y cuando éste se encuentra motivado a aprender el mismo sucede de la mejor manera, por lo que es de especial interés para la psicología siendo la psicología del aprendizaje la rama que se centra en él a través de sus dos vertientes: la conductual (que parte de la percepción observable y cambios de conducta) y la cognitiva (de los procesos de la conducta y procesamiento de la información por el sujeto).

Según la pedagogía como ciencia que estudia el aprendizaje se distinguen varios tipos: El aprendizaje receptivo, referido a las dinámicas que el individuo aprende a través de la comprensión y entendimiento del contenido recibido y lo reproduce pero no existe descubrimiento personal; contrario al aprendizaje por descubrimiento, en el que el sujeto no recibe la información de forma pasiva sino descubre los conceptos producto de su esquema cognitivo. El aprendizaje repetitivo, basado en la repetición por memorización del contenido mientras que el significativo, le permite al individuo relacionar el nuevo contenido con lo que ya conoce y lo incorpora a su conocimiento dándole sentido y aprendiendo. El aprendizaje observacional, se basa en la observación del comportamiento de otra persona que será el modelo y por ende será repetido conductualmente. El aprendizaje latente, se refiere a un aprendizaje oculto que se manifiesta al recibirse

un estímulo; también se encuentra el aprendizaje por ensayo y error, que es conductista y el aprendizaje dialógico que se da entre iguales a través de diálogos.

Dentro de las teorías del aprendizaje se encuentran las teorías conductistas que toman el estímulo y la reacción como bases del aprendizaje como el condicionamiento clásico de Pavlov, el conductismo de Skinner o el aprendizaje social de Bandura; en donde un estímulo negativo desestimará una conducta, mientras que uno positivo la reforzará. Las teorías cognitivas como el constructivismo de Piaget, el aprendizaje significativo de Ausubel y Novak, el cognitivismo de Merrill, o la Topología del aprendizaje de Gagné; por su parte y posteriores a las conductistas, comparten algunos de sus principios pero enfatizan en el rol activo del sujeto que aprende quien emplea sus esquemas mentales y conocimientos previos y le da significación. Y por último se encuentran las teorías del procesamiento de la información, como el conectivismo de Siemens, referido a los procesos internos del aprendizaje basados en la interconexión y la idea de redes. (Raffino, 2019).

Ahora bien, una de las teorías más influyentes se refiere a la Teoría del Aprendizaje Social (TAS) formulada por Albert Bandura en 1977 que abarca varios conceptos de la teoría del aprendizaje tradicional y el condicionamiento operante de Skinner. Esta teoría se refiere a la adquisición de habilidades que se desarrollan exclusiva o principalmente dentro de un grupo social en donde las personas aprenden unas de otras a través de la observación, la imitación y el modelado. El basamento de la teoría se centra en que existen diversos tipos de aprendizaje siendo el refuerzo directo no el principal mecanismo de enseñanza sino el elemento social que puede dar lugar al desarrollo de un nuevo aprendizaje entre los individuos y depende de las interacciones dinámicas entre los diversos grupos promoviendo el desarrollo de habilidades emocionales y diferentes practicas individuales y especialmente de la percepción de sí mismo y aceptación de los pares apareciendo la autoeficacia como elemento preponderante referida a la comprensión individual de las habilidades que un individuo puede ofrecer a todo el entorno (Ormrod, 1999). Según el enfoque de aprendizaje social se consideran los procesos de pensamiento

y se reconoce el papel que éstos desempeñan en la decisión de imitar o no cierto comportamiento por ello Bandura modificó su teoría en 1986 y llamó a su Teoría del Aprendizaje Social, Teoría Social Cognitiva (TSC), como una mejor descripción sobre la forma en que aprendemos de nuestras experiencias sociales. Para la teoría social cognitiva (TSC), los procesos cognitivos son los primeros mediadores del comportamiento pero las personas son capaces de incorporar en sus futuras actuaciones las consecuencias de las actuaciones previas; una parte importante del comportamiento resulta del aprendizaje vicariante o por imitación sin embargo el pensamiento es un elemento activo en la construcción de la realidad por parte del individuo y cada uno construye su realidad individual a partir de la interacción entre el entorno y la cognición. En este sentido, la información que maneja el individuo es sumamente importante a la hora de establecer sus pautas de comportamiento.

Según la teoría de la observación o aprendizaje vicario propuesto el individuo observa a las personas que los rodean (modelos), codifican sus comportamientos e imitan los mismos sean apropiados o no y solo una vez que reciba de la sociedad donde despliega la conducta modelada el refuerzo positivo o negativo (castigo), repetirá o no el mismo. El refuerzo positivo externo tendrá impacto si coincide con las necesidades del individuo, solo de esa manera este conducirá a un cambio en el comportamiento de una persona. El proceso de identificación es contrario a la imitación ya que éste también se da a través de un modelo en donde se copian o adoptan comportamientos, valores, creencias y actitudes que se han observado en la persona con la que un sujeto se identifica pero implica muchos comportamientos mientras la imitación se refiere a uno solo. Pero para Bandura los seres humanos tienen la capacidad de valorar la relación que existe entre sus comportamientos y consecuencias y para que se dé el aprendizaje por observación los procesos cognitivos (factores mentales) deben estar implicados en el proceso de mediación del aprendizaje ya que las personas no solo observan e imitan, sino que el pensamiento se encuentra antes de la imitación.

Según Bandura son 4 los procesos de mediación:

1. Atención: Para observar e imitar el comportamiento debe captar nuestra atención; que tenga una influencia significativa para querer imitarlo. Si se va a aprender algo se necesita prestar atención y todo aquello que supone un freno a la atención supone un detrimento del aprendizaje influyendo las propiedades del modelo.

2. Retención: Almacenar la información de la conducta. Capacidad de recordar a lo que se le ha prestado atención y que se guardan con imágenes mentales y verbales. Una vez que se ha archivado esa imagen la misma puede resurgir y reproducirla en nuestro propio comportamiento.

3. Reproducción: Capacidad de realizar la conducta que el modelo acaba de mostrar. La práctica de la conducta de forma repetida para la mejora de nuestras capacidades. Se traduce la imagen al comportamiento actual reproduciendo el comportamiento.

4. Motivación: La voluntad de realizar una conducta. Estar motivados a imitar. Señala Bandura varios motivos: refuerzo pasado (condicionamiento clásico), refuerzos prometidos (incentivos) y refuerzo vicario (percibir y recuperar el modelo como reforzador). Las motivaciones negativas también conllevan al individuo a no imitar: castigo pasado, castigo prometido (amenaza) y castigo vicario. Bandura como los conductistas clásicos opina que el castigo no es tan efectivo como el refuerzo volviéndose por el contrario en contra.

Ahora, las críticas a Bandura y su teoría se deben a que el comportamiento se describe únicamente y de forma limitada en función de la naturaleza o experiencias, y subestima la complejidad de la conducta humana y obviamente no es una explicación completa de todos los comportamientos de los individuos ya que hoy día son muchas las teorías como las de las neuronas espejo que han dejado claro el componente biológico en el aprendizaje y que explica la imitación y que además del componente biológico debe considerarse con el componente de la experiencia otorgado por el medio ambiente. Sin embargo, Albert Bandura y su Teoría como influyente de la psicología social, resalta la interacción y aprendizaje, es decir, la

interacción del aprendizaje con el entorno social en el proceso, tal como lo hizo también Lev Vygotsky e incluye el factor conductual y el factor cognitivo, dos componentes sin los cuales no pueden entenderse las relaciones sociales. Más allá Bandura se percató que, aunque los elementos observables eran cruciales a la hora de establecer unas bases sólidas y científicas para el estudio de ciertos fenómenos entre ellos el aprendizaje, y sin renunciar al principio que el ambiente es el que causa el comportamiento humano, la conducta; reflexiono que la conducta también causa el ambiente; concepto innovador denominado determinismo recíproco: la realidad material (social, cultural, personal) y el comportamiento individual se causan mutuamente.

Es de resaltar que el tratamiento de la información por parte del individuo es evolutivo, susceptible de cambiar con el tiempo en función de la experiencia previa que haya incorporado y del grado de madurez. Esto se entiende si se considera que en el tratamiento de la información, el individuo se sirve de la atención y la concentración, la memoria y la capacidad para utilizar símbolos y las habilidades para resolver problemas.

Bandura además comenzó a valorar la personalidad como la compleja interacción entre: el ambiente, el comportamiento y los procesos psicológicos individuales; siendo esos procesos psicológicos que recogen la capacidad humana para retener imágenes en la mente y los aspectos relacionados con el lenguaje. El ambiente, la persona y la conducta constituyen una tríada dinámica y recíproca de influencia.

En la concepción cognitiva social no se considera al individuo gobernado por fuerzas internas ni determinado y controlado por estímulos externos sino que se explica el funcionamiento humano como un modelo de reciprocidad triádica en el que la conducta, los factores personales, cognitivos y de otro tipo, y los acontecimientos ambientales actúan entre sí como determinantes interactivos (Bandura, 1987, p. 38-39).

Fue allí que abandono con esta variable los postulados conductistas rígidos y se acercó al cognitivismo analizando aspectos cruciales de la psique humana: el

aprendizaje por observación (o modelado ya señalado) y la autorregulación; creando la Teoría de la Personalidad indispensable de tocar para poder comprender la concepción actual de personalidad.

2.8.1. Teoría de la Personalidad de Bandura

La Teoría de la Personalidad de Albert Bandura considera como primigenia en el orden de importancia, al entorno como origen y modulador clave de la conducta de cada individuo siendo la autorregulación la clave para entender la personalidad humana, referida a la capacidad de controlar, regular y modelar el individuo su propio comportamiento. El individuo transita desde un control externo a otro interno y en la autorregulación participan los niveles o estándares individuales, los estándares sociales y los morales siendo el individuo el que establece objetivos y los coteja con sus logros personales y esos estándares pueden motivar a un mayor empeño o a modificar el comportamiento. Según Bandura son 3 pasos hacia ella dentro de los estándares individuales:

1. Auto-observación: La percepción a nosotros mismos, la evaluación de nuestro comportamiento para establecer un corpus coherente (o no) de lo que se es y se hace.
2. Juicio: Comparación de nuestros comportamientos y actitudes con ciertos estándares culturales y aceptables o el individuo es capaz de crear actos y hábitos nuevos.
3. Auto-respuesta: Si en la comparación que hacemos con nuestros estándares es positiva el individuo se da respuestas de recompensa positiva a sí mismo. En caso contrario, se da respuestas de castigo conductuales, emocionales o encubiertos.

Por tanto, uno de los elementos importantes en Psicología y que sirven para comprender el proceso de autorregulación es el autoconcepto (también conocido como autoestima). Si el individuo observa en su vida y de acuerdo a sus valores que el ambiente le confiere recompensas y elogios tendrá un buen autoconcepto y

alta autoestima por el contrario, si no ha podido vivir de acuerdo a sus estándares y valores tendrá probablemente un pobre autoconcepto y baja autoestima.

Bandura también considera el autocastigo excesivo negativo y señala tres resultados por el mismo: Compensación (complejo de superioridad y delirios de grandeza); Inactividad (Apatía, aburrimiento, depresión) y Escape (Drogas y alcohol, fantasías televisivas o incluso el escape más radical, el suicidio); que conlleva a personalidades insanas por lo que sugiere nuevamente la autorregulación y sus estándares: Conocerse a sí mismo (auto-observación); no enfocarse en estándares muy altos (Juicio) y otorgarse recompensas y no autocastigos (auto-respuesta).

Bajo la perspectiva socio-cognitiva el cambio y la adaptación serán los presupuestos para el funcionamiento del hombre y donde su capacidad de autorreflexión y autorregulación dependerán de los factores conductuales, personales y ambientales.

Una vez revisada esta teoría y las funciones ejecutivas y su relevancia para entender sobre el Déficit Atencional del Adulto también aparece el término Autorregulación con especial significado. Al respecto Barkley (2011) señala:

1. La autorregulación es una conducta auto-dirigida, referida a conductas que el individuo dirige hacia sí mismo.
2. Estas acciones auto-dirigidas tienen por finalidad modificar las respuestas del individuo y que la conducta sea distinta a una reacción automática ante el estímulo (actuar según el impulso).
3. La autorregulación se orienta hacia el futuro.
4. Es un autocontrol y para lograrlo la persona debe desarrollar una preferencia por las recompensas más grandes a largo plazo en lugar de las gratificaciones inmediatas pero menores.

5. Las acciones autorreguladoras tienen la propiedad de salvar la brecha temporal existente entre la conducta en el aquí y ahora y las consecuencias de esa conducta en el futuro. Conectan la acción del ahora con el resultado que a obtener en el futuro como fruto de dicha acción.

6. Para que este autocontrol sea posible, debe existir alguna facultad mental o neuropsicológica que pueda conectar estos elementos que se encuentran distantes en el tiempo. Se requiere de un sentido del tiempo y de la habilidad de visualizar el futuro de modo que esto contribuya a organizar y ejecutar lo que hay que hacer. Pero para visualizar el futuro también hay que ser capaz de recordar el pasado e identificar los patrones y conexiones entre determinados actos y sus consecuencias. (Algo así como aprender las lecciones del pasado para actuar eficazmente en el ahora, de manera que el futuro sea el mejor posible).

Para la autorregulación es importante poner atención a la memoria de trabajo, el razonamiento y la planificación: La memoria de trabajo, memoria operativa o a corto plazo; todo ese conjunto de procesos que permiten el almacenamiento y manipulación temporal de la información para la realización de tareas cognitivas complejas como la comprensión del lenguaje, la lectura, las habilidades matemáticas, el aprendizaje o el razonamiento. Es la capacidad que permite mantener en la mente los elementos necesarios para realizar una tarea mientras está en ejecución; función básica para la toma de decisiones; la cual puede trabajarse con un ejercicio que consiste en ordenar en una secuencia una serie de movimientos ya que en su alteración está detrás de los síndromes disejecutivos y de muchos de los trastornos del aprendizaje como el TDAH y la dislexia o discalculia y puede medirse valorándose las diferentes funciones cognitivas de una manera fiable y eficaz mediante una evaluación neuropsicológica completa y los test que ofrece CogniFit (App Tecnológica).

El razonamiento lógico que consiste en equilibrar conceptos de la vida cotidiana en base a la categoría a la que pertenecen es de suma importancia para la autorregulación ya que en todo proceso de aprendizaje interviene el razonamiento como proceso mental por el cual las personas tienen la capacidad para resolver

problemas, ya sea con razonamiento deductivo (solo lógica) o el inductivo (que interviene la probabilidad y la hipótesis); por ello es importante desarrollar y mantener activa esta habilidad. Y, por último, la planificación que según Lakein: Planificar es traer el futuro al presente de modo que pueda hacerse algo en el ahora, lo cual se mejora con una de las actividades más usadas que es el ordenar pasos de actividades ya sea con imágenes o con solo texto.

La Teoría de la Personalidad de esta forma se basa en los aspectos conductuales y cognitivos involucrados en el aprendizaje y en la adquisición de comportamientos. La psicología cognitiva suma la orientación experimental y positivista del conductismo pero sin secuestrar al investigador en el estudio de comportamientos observables externamente, puesto que es precisamente la vida mental de las personas los que deben permanecer siempre en la órbita de lo que trata de investigar la Psicología y para el famoso psicólogo Albert Bandura, creador de la teoría cognitiva social, el concepto de autoeficacia es fundamental y diferencial entre aquellas personas que nunca se rinden hasta conseguir sus objetivos o aquellas que se vencen ante el primer obstáculo o dificultad o entre las que confían en que pueden alcanzar sus metas o las que dudan de sus propias capacidades. El cambio de teoría del Aprendizaje Social a teoría Socio-Cognitiva, se vincula con la confirmación de la tesis de autoeficacia, en la que el funcionamiento humano está regido por la mente y es capaz de conocer y discernir en un contexto determinado. El enfoque socio-cognitivo resulta trascendental en el estudio del sentimiento de autoeficacia.

Ahora bien, se piensa por algunos autores que la conducta procrastinadora es incompatible con el proceso de autorregularse ya que quien procrastina presenta dificultades en la motivación hacia la realización de la tarea que implica evitar las fuentes de distracción y demandas de recursos por cuenta de otras tareas temporalmente cercanas. (Angarita, 2014), pero la realidad es que los procesos de autorregulación se ven influenciados de forma directa y positiva con valores semejantes a la auto-eficacia: creencia de la persona en su capacidad de tener éxito en situaciones particulares, sobre su capacidad para manejar adecuadamente una

amplia gama de estresores de la vida cotidiana. (Sanjuán Suárez, Pérez García y Bermúdez Moreno, 2000); y la memoria de trabajo, razonamiento y planificación están inmersas en esa autoeficacia.

2.9. La Autoeficacia

La autoeficacia (o también la percepción de la eficacia), se trata de la confianza en la propia capacidad para lograr los resultados pretendidos. Proviene del elemento compositivo auto (por sí mismo) y la palabra eficacia del latín “efficacia” (cualidad de hacer hacia afuera) Es la creencia en las propias capacidades para hacer frente a diversas situaciones.

Según Bandura (1977), la autoeficacia forma parte de los componentes axiales de la personalidad y se trata de la creencia en la propia capacidad de organizar y ejecutar todos los cursos de acción necesarios para gestionar las situaciones posibles. Es la creencia de un individuo en su capacidad de tener éxito en una situación particular y estas creencias son determinantes de la forma de pensar, de comportarse y de sentir. Este autor resalta la importancia del papel del aprendizaje por observación y el determinismo recíproco en el desarrollo de la personalidad y por ello las actitudes de una persona, sus capacidades y sus habilidades cognitivas le ayudan a comprender lo que se conoce como el sistema del yo; pudiendo la autoeficacia tener impacto en todo desde los estados psicológicos de la conducta a la motivación. Es decir, los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos de las personas están condicionados por la autoeficacia.

El constructo de autoeficacia en su forma y consistencia creo una teoría en la que el eje central es el pensamiento autorreferente que actúa mediando la conducta y la motivación en las personas (Bandura, 1987); y para que el pensamiento autorreferente sea coherente con el pensar, sentir y actuar, demanda de la calidad del autoconocimiento y la opinión de eficacia personal que se tenga. Tiene que ver la autoeficacia con el juicio de capacidad y no constituye un rasgo estable de la personalidad.

Gracias a la evolución del enfoque conductista hacia el enfoque socio-cognitivo, con la teoría del Aprendizaje Social rebautizada luego como teoría Socio-Cognitiva, Bandura unificó diversos procedimientos usados por la psicología, dio forma a la teoría de la autoeficacia y ayudó a la difusión de los procesos terapéuticos eficaces para que constituyeran tema primordial para los estudios del desarrollo humano trasladando el énfasis de los problemas psicológicos del objeto al sujeto; así el sujeto que piensa, siente y ejecuta pasó a ocupar un espacio central y se considera a los procesos motivacionales como cristalizadores de la sensación de capacidad en las personas. Es a partir de esa sensación que se puede más adelante predecir la calidad del desempeño para una acción determinada y la capacidad personal del sujeto para afrontar circunstancias importantes concluyendo Bandura que la intervención psicológica se anula si no ocurre la generalización y el dominio de parte del sujeto así como la disminución de ansiedad por parte del mismo. Se sientan las bases de las intervenciones psicológicas para considerar las expectativas personales de eficacia ya que en los tratamientos psicológicos enfocados en las ejecuciones y el modelado se encuentra presente el elemento común de la autoeficacia determinando además que el comportamiento del miedo y la evitación favorecen o por el contrario entorpecen la motivación y la acción humana (Bandura, 1977).

El ser humano tiene una capacidad personal de identificar oportunidades a su alrededor y de la misma forma percibir los obstáculos o dificultades y para Bandura (2006), la autoeficacia se relaciona con esa habilidad. Los individuos tienen iniciativa y están dotadas de capacidades de auto-organización, autorregulación y auto-reflexión y es la autoeficacia la que influye en los objetivos y conductas recibiendo a su vez influencia de las acciones y condiciones del entorno. En la autoeficacia el sujeto realiza una evaluación de sus capacidades reales que le propendan a un rendimiento adecuado en un área de funcionamiento específico existiendo según Bandura (1977) unas condiciones básicas para un buen desempeño: la motivación, la persistencia, el esfuerzo y la resiliencia frente a las adversidades que se tengan que enfrentar. Todo un sentimiento de autoeficacia.

La teoría de la autoeficacia posee cuatro (4) características principales:

1. Dinámica; porque varía por el flujo constante de experiencia del sujeto que de forma cíclica aumentan o disminuyen su opinión propia de eficacia.

2. Multidimensional; ya que abarca procesos de tipo cognitivo, motivacionales, afectivos y selectivos.

3. Específica; se refiere a un desempeño no precisamente existe categorizada como alta en todos los contextos personales y sociales de funcionamiento del hombre.

4. Permeable; ya que cualquier cambio puede afectarla fortaleciéndola o disminuyéndola.

Es así como el sentimiento de autoeficacia abarca los planos cognitivos, afectivos y conductuales, mientras que las creencias y sus teorías implícitas se centran más en lo cognitivo, en relación con la naturaleza del conocimiento y del aprendizaje; existiendo una relación de carácter positivo entre ambos constructos.

Es importante resaltar que en los factores personales, conductuales y ambientales se produce una interrelación e interdependencia, que a su vez, conforma una tríada de determinación recíproca; influyendo esa reciprocidad en el funcionamiento psicosocial y en los acontecimientos que afectan a la vida de las personas estando condicionados el resultado de sus acciones por los pensamientos que tienen de sí mismas ya que no sólo responden a las demandas del ambiente, sino que además, las modifican (Bandura, 1999, 2004).

Bandura (2008), de hecho, es enfático en señalar que los seres humanos no funcionan de manera autónoma y que sus comportamientos son producto de la interacción recíproca entre los determinantes personales, comportamentales y ambientales y no están determinados por factores situacionales. En los dos primeros influyen dotación biológica (propias percepciones, metas, valores, estado afectivo) mientras que lo ambiental y comportamental afectan el entorno y este a ellos (modelos, influencias sociales, educación).

Se puede observar mejor en la siguiente figura que explica el Determinismo Reciproco que hizo gran aporte a la Psicología que cambio el paradigma en cuanto a la concepción de la conducta humana ya que esa interrelación entre los determinantes personales, Comportamentales y ambientales generó una mirada causa y efecto; de esa manera Bandura (1999), determino diferencias individuales en referencia a las características globales que tienen influencia en las conductas y determinantes personales que influyen en la conducta de las personas y su comportamiento en diversos contextos.



Gráfico 2: Determinismo Reciproco. Fuente: Bandura (1999).

La Autoeficacia, también desempeña un rol relevante en todo lo que se refiere a la iniciación y perseverancia en la realización de actividades; ya que un individuo que no cree tener cierta habilidad para realizar una tarea con éxito, aquel con baja autoeficacia, tiende a posponer su realización. (Natividad Sáez, 2014). Steel denomina la procrastinación como "una forma frecuente y perniciosa de fracaso de autorregulación no completamente entendida" (Steel, 2007, p. 65) y para el autor la autorregulación y autoeficacia se relacionan (Steel, 2007), e incluso los procesos de autorregulación están influidos por la autoeficacia. Por tanto, sería la autorregulación parte de la solución a la procrastinación laboral, pudiendo utilizarse diversas estrategias para disminuirla, controlarla y por qué no erradicarla dentro de la organización.

Para Chun Chu y Choi (2005), existe una clara relación directa y negativa entre la autoeficacia y la procrastinación pasiva y una positiva con la procrastinación activa, ya que los procrastinadores pasivos tienen de forma significativa más baja autoeficacia que los procrastinadores activos. Los procrastinadores experimentan

mayor nivel de estrés psicológico, angustia, ejecutan un mayor esfuerzo para completar tareas de último minuto, lo que se asocia a mayores problemas de salud y un menor nivel de bienestar. (Natividad Sáez, 2014).

Es necesario el planteamiento de objetivos y metas, por hora, días, semanas y meses para de esa manera enfocar y eliminar distracciones y hacer más eficiente el tiempo de trabajo. Si queda algún tiempo extra es importante utilizarlo en actividades dirigidas al desarrollo profesional del trabajador dentro de la empresa. Se hace necesario balancear las actividades y poder establecerse un tiempo a cada cuestión sin descuidarse lo importante. Una estrategia primordial en la autorregulación es la “organización”, debido a que puede ayudar a reducir la procrastinación de diferentes formas, ya que si el individuo se establece objetivos a corto plazo puede planificar el tiempo empleado en realizarlos.

2.9.1. El Papel y Desarrollo de la Autoeficacia

La autoeficacia afecta a todos los ámbitos de la actividad humana y desempeña un papel importante no sólo en determinar cómo se siente el individuo consigo mismo sino en la actitud y posibilidades para alcanzar con éxito sus objetivos y metas en la vida. La eficacia personal ejerce una poderosa influencia en los niveles de realización o logro de las personas siendo tres las esferas del funcionamiento personal de la autoeficacia (sentir, pensar y actuar). La autoeficacia es parte esencial del autosistema que conforma la forma de percibir situaciones y el comportamiento frente a esas situaciones.

Se asegura por Scholz, Gutiérrez, Sud y Schwarzer (2002), que un sentimiento con bajo nivel de autoeficacia supone estrés, ansiedad y depresión, además de la disminución de la valoración personal y un aumento del pesimismo; pero un pensamiento dotado con fuertes juicios de eficacia favorece acciones que se materializan en buenas decisiones y el logro de buenos resultados ya que desde el plano de la actuación, los más autoeficaces se fijan metas que, ya sean sencillas o complejas, intentan alcanzar mediante el esfuerzo y la persistencia.

De hecho, para Stajkovic y Luthans (1998), a través de su meta-análisis predijeron que un 72% de las personas con alta autoeficacia tendrían un mejor rendimiento frente a los que obtienen una menor puntuación en la misma.

La autoeficacia se ampara en los respectivos constructos de expectativas de eficacia y expectativas de resultados ya que la autoeficacia constituye un constructo que mide los desempeños específicos y las capacidades reales que se tienen. Otros constructos como el autoconcepto y/o autoestima, focalizan su interés más en las cualidades que en las capacidades personales mientras que la autoeficacia un plano más psicométrico que permite predecir resultados donde el sujeto para obtener los resultados debe sentirse capaz y además juzgarse capaz; de esta manera se indica conocimiento y gestión de las competencias, habilidades o capacidades que posee actuando entonces el sentimiento de autoeficacia como mecanismo cognitivo mediador entre sus conocimientos y sus actos (Bandura, 1987).

Bajo todo este análisis es preciso mencionar que una gran mayoría de personas pueden identificar las metas que les gustaría alcanzar, así como aquellos aspectos a mejorar, jugando un papel preponderante la actitud de cada uno en el proceso de la autoeficacia pero muchas personas no despliegan toda la actitud necesaria para conseguir un objetivo y por ello se quedan a medio camino, mientras otros ni lo intentan ya que se anticipan al fracaso.

Por ello la autoeficacia de un individuo desempeña un papel importante en cómo se abordan los objetivos, las tareas y los desafíos. Las personas con un fuerte sentido de la autoeficacia ven problemas difíciles como tareas a ser superadas y desarrollan un interés más profundo en las actividades en las que participan, se recuperan rápidamente de los reveses y las decepciones y tienen un mayor sentido del compromiso con sus intereses y actividades. Por el contrario, las personas con un débil sentido de autoeficacia evitan siempre que pueden tareas desafiantes ya que creen que las tareas y situaciones difíciles están más allá de sus capacidades; perdiendo rápidamente la confianza en sus capacidades personales concentrándose en sus fracasos y los resultados negativos.

Los psicólogos han estudiado la autoeficacia desde varias perspectivas y señalan diversas rutas de acceso en el desarrollo de la misma; pero coinciden en que las creencias sobre la capacidad de autoeficacia se empiezan a formar en la primera infancia al comenzar los niños a enfrentar diversas experiencias, tareas y situaciones y ese sentido de autoeficacia se sigue desarrollando y evolucionando a lo largo de la vida ya que cada día las personas adquieren nuevas y constantes experiencias, conocimientos y habilidades.

Ahora bien, las personas generalmente evitan las tareas donde la autoeficacia es baja pero lleva a cabo tareas donde la autoeficacia es alta; pero si la autoeficacia está significativamente más allá de la capacidad real también conduce a una sobreestimación de la capacidad para completar tareas. Por otro lado, cuando la autoeficacia es significativamente menor que la capacidad real desalienta el crecimiento y el desarrollo de habilidades. Por tanto, el nivel óptimo de autoeficacia es lo indicado y un reto para el individuo.

Por otra parte, la autoeficacia puede afectar la motivación de manera positiva como negativa ya que es más probable que las personas con alta autoeficacia realicen esfuerzos para completar una tarea y que persistan más tiempo en esos esfuerzos que aquellas con baja autoeficacia; sin embargo, aquellos con baja autoeficacia a veces perciben incentivos para aprender más sobre un tema desconocido, donde alguien con una alta autoeficacia puede no prepararse para una tarea.

La autoeficacia también tiene varios efectos sobre los patrones de pensamiento y las respuestas ya que la baja autoeficacia puede llevar a las personas a creer que las tareas son más difíciles de lo que realmente son aumentando el estrés y terminando en una mala planificación de tareas y renuncia de las mismas; mientras que las personas con alta autoeficacia tienden a tener una visión más amplia de una tarea para determinar el mejor plan sintiéndose estimulados por los obstáculos y para la realización de un mayor esfuerzo. Por otra parte, cuando una persona tiene alta autoeficacia atribuirá la falla a factores

externos mientras que una persona con baja autoeficacia culpará a la baja capacidad.

A nivel de salud, las creencias de autoeficacia influyen en qué tan altas las personas establecen sus objetivos de salud y su potencial para iniciar el cambio de comportamiento. En cuanto a productividad académica los estudiantes con alta autoeficacia muestran un mejor rendimiento académico que aquellos con baja autoeficacia ya que las personas seguras suelen tomar el control de sus propias experiencias de aprendizaje, tienen más probabilidades de participar en clase y prefieren experiencias prácticas de aprendizaje. Aquellos con baja autoeficacia normalmente se alejan de las interacciones académicas.

Por otra parte, en cuanto a la relación con el Locus de control, Bandura demostró que las personas con alta autoeficacia creen tener el control de su vida y la moldean a partir de sus propias acciones y decisiones; mientras que las personas con baja autoeficacia pueden verlas fuera de su control.

Bandura también ha propuesto en sus obras lo que se refiere a la diferenciación entre expectativas de eficacia (convencimiento que una ejecución se realice con éxito) y expectativas de resultados (estimación a conseguir una vez realizada la acción). Así unas están referidas al convencimiento de hacer el bien una ejecución las otras se refieren a lo que se espera por la ejecución respectiva.

Entonces, para Bandura los comportamientos son determinantes de los resultados. Las expectativas de eficacia tienen que ver directamente con la percepción de cómo las personas utilizan los recursos personales y las expectativas de resultados, conforman las consecuencias o estimaciones que anticipan las personas tras haber movilizado todos los recursos personales; por ello Bandura señala que un “resultado es la consecuencia de un acto, no es el acto en sí mismo” (1987, p. 416); y es el determinismo recíproco que le da fundamentación a esta teoría de autoeficacia.

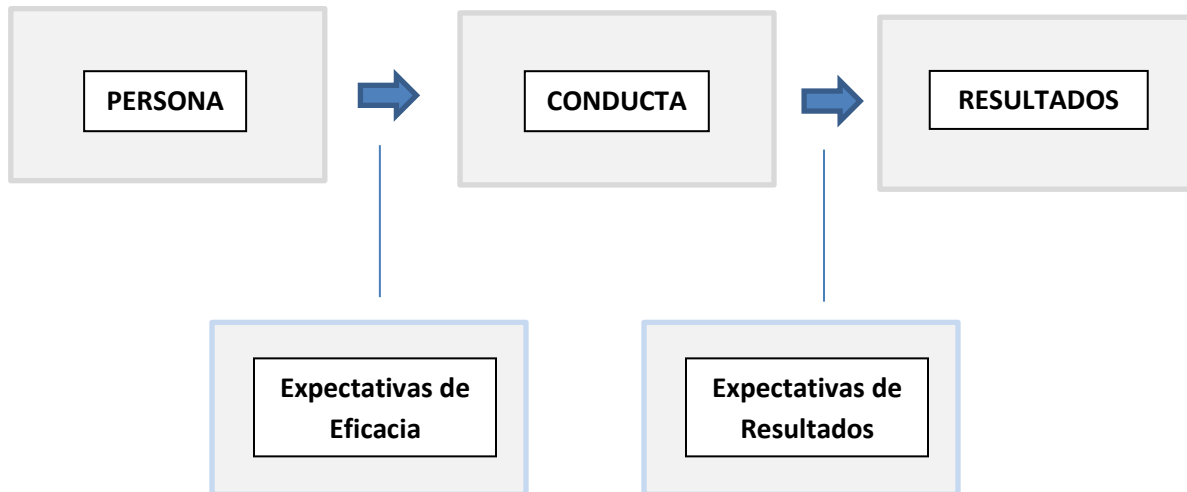


Gráfico 3. Expectativas de eficacia y expectativas de resultados Fuente: Bandura (1999).

Por último, es necesario señalar que las ideas en las que se basa la autorregulación se han incorporado a una técnica terapéutica llamada terapia de autocontrol, exitosa con problemas relativamente simples de hábitos de la vida (fumar, gula, estudiar), en los que se usa tablas o registros de conducta (auto observación), el planning ambiental (alterar el ambiente propio y adquirir comportamientos alternativos) y auto contratos (compensaciones personales); sin embargo como se señaló antes la terapia por la que se reconoce a Bandura es la del modelado, teoría que sugiere que si se escoge a alguien con algún trastorno psicológico y se le pone a observar a otro que está intentando lidiar con problemas similares de manera más productiva, el primero aprenderá por imitación del segundo, trabajo que demostró con herpéfobicos (personas con miedos neuróticos a las serpientes) y fóbicos crónicos los cuales funcionaron por lo que se fundamenta aún más el modelado para la implementación de una cultura de aprendizaje de la procrastinación.

Son las diversas circunstancias de la vida que llevan a las personas a tomar decisiones y/o realizar actuaciones destinadas al logro de los propósitos que se han planteado y la dificultad en las tareas demandan en ellas capacidades que pueden desarrollar o evitar según el sentimiento o juicio de eficacia personal que posean ya

que los sentimientos de autoeficacia positivos fomentan el desarrollo de competencias mientras que niveles bajos motivan la evasión y obstaculizan el desarrollo de capacidades. Los niveles desajustados en la sobreestimación o subestimación de capacidades pueden perjudicar el desempeño por tanto para Bandura (1987), los juicios y opiniones de autoeficacia solo deben sobrepasar de forma leve las propias capacidades aunque es el desarrollo personal de cada individuo el que incide en la selección de actividades que superan.

Los sentimientos de autoeficacia positivos y negativos determinarán la cantidad de esfuerzos y tiempos que invierten las personas. Un sentimiento alto de autoeficacia implica que los esfuerzos son sólidos y perseverantes; mientras que unos bajos, conlleva a niveles altos de inseguridad en las capacidades y conlleva a una disminución de esfuerzos y abandono ante una mínima contrariedad. Es así como la perseverancia juega un rol fundamental en el funcionamiento del rendimiento porque las competencias requieren de un esfuerzo sistemático.

Por otra parte, los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales, también reciben el influjo de las opiniones que tienen las personas de sus capacidades. De tal manera, que, en igualdad de capacidades, quienes se consideran eficaces, atribuyen sus fracasos a la falta de esfuerzo y perseverancia, y aquellos que cuentan con un juicio de eficacia menor, responsabilizan a sus habilidades (Bandura, 1987). Aquellas personas con sentimientos de autoeficacia bajo y dudas en sus habilidades y capacidades dan cabida al estrés y depresión atribuyendo fracasos a factores externos y dejando de lado el buscar soluciones. Mientras aquellos con sentimientos altos de autoeficacia centran su interés en responder a las demandas sin importar el esfuerzo que deban invertir.

Por todo ello, la autoeficacia y el pensamiento autorreferente, pueden ayudar a las personas a influir en el futuro y aumentar o debilitar el desempeño personal y el de los demás; ya que el entorno requiere de respuestas eficaces y un sentimiento alto o bajo de autoeficacia marca las diferencias entre los aspectos cognitivos, comportamentales y afectivos de las personas. Las personas autoeficaces son

constructoras de futuro y las que no lo son, se resigna a la espera del mismo. (Bandura, 1987).

Ahora por todo ello Bandura considera que el sentimiento de autoeficacia puede ser desarrollado a través de cuatro (4) fuentes: Las experiencias de dominio, las experiencias vicarias, la persuasión social y los estados psicológicos y emocionales.

1. Experiencias de maestría o de dominio: O "logro enactivo": Es decir, la experiencia de dominio ya que el éxito aumenta la autoeficacia, mientras que su ausencia o la falla, lo reduce. Desde niños no debe engañarse con el elogio vacío y el estímulo condescendiente para que el ego cobre fuerza desde el corazón y el reconocimiento del logro real.

La realización de una tarea de forma exitosa fortalece el sentido de autoeficacia mientras que lo contrario la socava o debilita. Se precisa que una meta se descomponga en pequeñas sub-metas para facilitar de ésta manera la consecución de la meta final pero también para reafirmar la autoeficacia con el cumplimiento de pequeños objetivos; de esta forma se dedica el tiempo necesario y se elabora mejor el plan de acción.

Las experiencias activas se denominan también logros de ejecución, experiencia práctica, dominio de la tarea, propia ejecución o experiencias activas; resulta relevante porque es la manera más eficaz de construir un férreo sentimiento de autoeficacia (Bandura, 2011). Las propias ejecuciones contribuyen a la conjunción de todo lo que se necesita para alcanzar la victoria (Bandura, 1999).

El fomento de las experiencias de dominio, con resultados positivos en la autoeficacia, no es simple de conseguir ya que requiere de la apropiación de elementos cognitivos, conductuales y autoreguladores que favorezcan la ejecución de conductas en el afrontamiento de los desafíos que impone la vida.

2. Modelado social: Las experiencias vicarias se componen por el modelado que se trata de la observación de ejecuciones realizadas por terceros. Observar a

otras personas cumplir tareas similares con éxito y con el mismo esfuerzo es fuente de autoeficacia ya que refuerza la creencia en sí mismo de poseer las mismas capacidades para dominar las actividades que se han comparado y tener el mismo éxito. Se entiende de esta forma: "Si pueden hacerlo, yo también puedo hacerlo". Al observar en alguien el éxito nuestra autoeficacia aumenta pero si observamos personas fallando la misma decae. Es más influyente la experiencia directa, sin embargo, el modelado es útil para aquellas personas que demuestran inseguridad; orquestan importantes cambios en la eficacia personal y el desempeño. (Bandura, 1987).

Se requiere un modelado competente y un observador que juzgue similar a él ya que cuanto mayor sea la similitud entre el modelo y el observador mayor persuasión tendrán los éxitos y fracasos del primero en el segundo. El modelado, junto con aumentar las aspiraciones, las competencias y la motivación cataliza la comparación social, y los procesos de enseñanza en cómo hacer las cosas (Bandura, 2011; Garrido, 2000).

3. La persuasión social: La cual se manifiesta como estímulo directo o desánimo de otra persona. Este último generalmente es más efectivo para disminuir la autoeficacia de una persona que el estímulo para aumentarla. Según Bandura las personas pueden ser persuadidas a creer que tienen las habilidades y las capacidades necesarias para tener éxito a través del estímulo verbal o por el contrario desanimar a los individuos gracias al desaliento del entorno. Por ello es importante para el desarrollo de la autoeficacia juntarse con personas que sumen o neutras pero no que resten y de llegar a ocurrir tomar esa resta como impulso personal para cumplir las metas.

Las experiencias persuasivas o persuasión verbal consisten en convencer al sujeto que cuenta con las capacidades necesarias para lograr lo que se ha propuesto. Sin embargo, un poderoso sentimiento de autoeficacia es más fácil debilitarlo que aumentarlo por tanto, hay que tener cuidado en ello y el persuasor verbal infundir seguridad y consolidación de sólidos sentimientos de perseverancia ante los obstáculos sin infundir falacias sobre la competencia personal.

4. Las respuestas psicológicas y Factores fisiológicos: Las propias respuestas y reacciones emocionales del individuo ante situaciones también desempeñan un papel importante en la autoeficacia; como son percibidas las reacciones emocionales y físicas y su intensidad, ya que los estados de ánimo, los estados emocionales, las reacciones físicas y los altos niveles de estrés pueden repercutir en cómo una persona se siente sobre sus habilidades personales en una situación particular. En ciertas situaciones estresantes las personas comúnmente muestran signos de angustia: temblores, dolores y dolores, fatiga, miedo, náuseas; y estas percepciones de estas respuestas en la persona pueden alterar marcadamente la autoeficacia.

Las personas que padecen ansiedad, estrés o depresión ven afectada su salud, su nivel de desempeño y también, su juicio personal de eficacia; por tanto, aprender a disminuir el estrés y elevar el estado de ánimo ante tareas desafiantes ayuda a mejorar el sentido de autoeficacia.

Las experiencias afectivas, los estados psicológicos y emocionales afectan el juicio de eficacia personal los cuales se fortalecen por estados personales positivos y se merman con los estados depresivos (Bandura, 2011).

Para Garrido (2000), la utilización de las fuentes dependerá del juicio de autoeficacia personal y la aplicación de una circunstancia o momento específico. El procesamiento cognitivo de la información aportada por las fuentes se relaciona con la capacidad de seleccionar, sopesar e integrar las opiniones de eficacia personal, a partir de la información proporcionada por las fuentes anteriormente descritas; por ello resulta imprescindible esclarecer el peso que tienen los factores externos e internos en el juicio de la eficacia, puesto que un óptimo desempeño no asegura un aumento en los niveles de la misma.

Las autoevaluaciones personales de eficacia deben estar en convergencia con las capacidades reales del sujeto para que los éxitos o fracasos se atribuyan a recursos personales y no a ideales. De ahí señala Bandura (1987) la importancia

que los individuos puedan acceder a “experiencias confirmatorias” (p. 426) donde cada fuente contribuya con información para los desempeños o actuaciones.

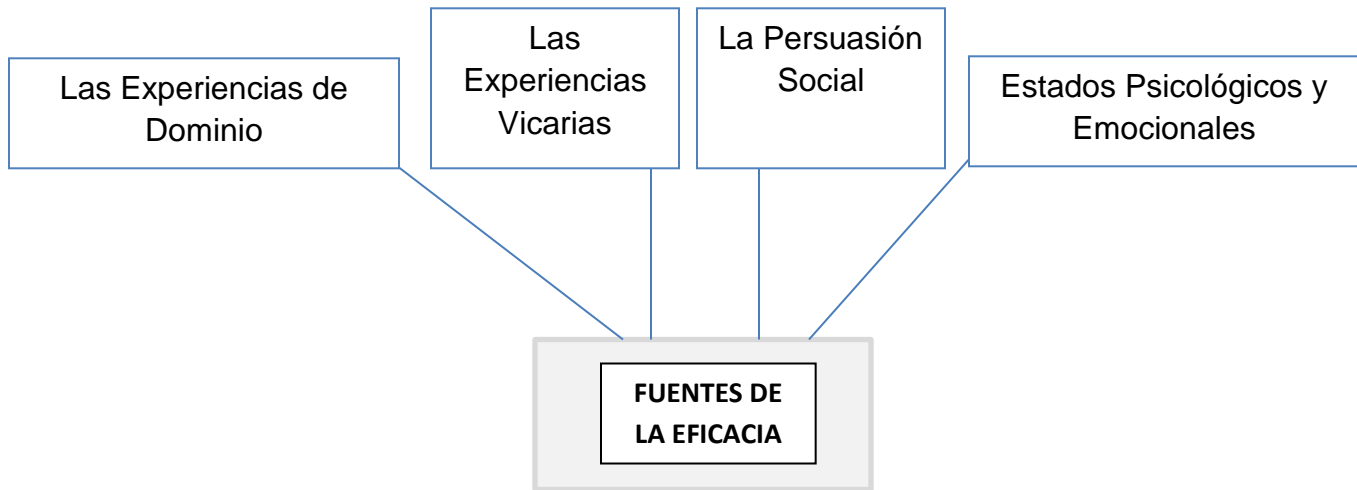


Gráfico 4. Fuentes de la Autoeficacia. Fuente: Bandura (1987)

La autoeficacia tiene también la capacidad de activar procesos cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos y que regulan el funcionamiento de las personas (Bandura, 1999).

Los Procesos Cognitivos, desarrollan dos funciones importantes en el sentimiento de autoeficacia ya que capacitan a las personas para que puedan predecir y regular los sucesos que les acontecen; fomentando la identificación, el afrontamiento y la resolución de problemas mediante un “procesamiento cognitivo efectivo de la información” (Bandura, 1999, p. 24). Y, en segundo lugar, canalizan un pensamiento analítico, para que la respuesta a las demandas ambientales sea de calidad, favoreciendo o debilitando los desempeños en las distintas áreas de funcionamiento. Es así como la eficacia personal alienta la construcción de la propia realidad o la anticipación de situaciones.

Los Procesos Motivacionales, son elemento determinante en la acción humana. La motivación se origina en la cognición; razón por la cual las personas “se motivan a sí mismas” (Bandura, 1999, p. 24) con acciones que están mediadas por el pensamiento anticipador. Asimismo, las personas diferencian y valoran las cosas que pueden y no pueden ejecutar; predicen consecuencias de dichas ejecuciones; establecen objetivos; proyectan cursos de acción; movilizan recursos personales; destinan esfuerzos y tiempos necesarios para conseguir aquello que se han propuesto. Hay tres tipologías de motivación según Bandura (1999); las atribuciones causales (alta autoeficacia atribuye el fracaso al escaso esfuerzo mientras que una baja autoeficacia a la suerte o deficiencia en las capacidades); las expectativas de resultados (las metas canalizan la acción) y las metas cognitivas.

Entonces las fuentes que desarrollan la autoeficacia son también los cuatro (4) factores que la afectan y además como se señaló antes también son influyentes los Determinantes Genéticos y los Ambientales. Según un estudio noruego la heredabilidad de la Autoeficacia en adolescentes se estimó en 75% mientras que el 25% restantes se debió a influencias ambientales no compartidas por los núcleos familiares; es decir, que el ambiente familiar no contribuyó a las diferencias individuales en la autoeficacia. La Prosocialidad o comportamiento prosocial (el compartir, amabilidad, cooperación, ayuda mutua) y la falta de compromiso moral se relacionan de forma correlativa en la disminución de la autoeficacia. La sobre eficacia en el aprendizaje también afecta la motivación ya que al creerse bueno es alguna rama o materia disminuye el deseo de estudiarla; en los contextos académicos el sentido de eficacia académica de los padres se relaciona con los logros académicos de sus hijos, ya que, si los padres tienen capacidades académicas y aspiraciones más altas para su hijo el niño mismo compartirá esas mismas creencias y conduce al logro académico y el comportamiento prosocial que reduce sentimientos de inutilidad y depresión (existe una relación entre la baja autoeficacia y la depresión).

Ahora bien, los modelos sociocognitivos del cambio de comportamiento de salud arrojan autoeficacia como predictor (facilita intenciones de comportamiento e

iniciar planes de acción); como mediador (previene la recaída en comportamientos no saludables) o como moderador (traduce intenciones en acción).

De hecho, investigaciones de estudios de escritura indican que existe una fuerte relación entre la autoeficacia percibida con la motivación y los resultados del desempeño.

Por otra parte, se ha evaluado la autoeficacia en el contexto de la interfaz trabajo-vida. Chan (2006), desarrollo y valido una medida "autoeficacia para regular el trabajo y la vida" y la define como "la creencia que se tiene en la propia capacidad para lograr un equilibrio entre responsabilidades laborales y no laborales, y para persistir y enfrentar los desafíos planteado por demandas laborales y no laborales "(p. 1758). Es decir, encontró que la autoeficacia ayuda a regular el trabajo y la vida, ese equilibrio y satisfacción laboral y familiar. Por ello, una decepción en el ámbito correspondiente puede disminuir la autoeficacia así como sucede en la autoconfianza en las habilidades sociales en la relación personal (autoeficacia social) ya que se basa también en la confianza en amigos, de parte de ellos.

2.9.3. La Autoeficacia frente a la Eficacia

A diferencia de la eficacia, que es el poder de producir un efecto (en esencia, competencia) el término autoeficacia se usa, por convención, para referirse a la creencia (precisa o no) de que uno tiene el poder de producir ese efecto completando una tarea o actividad dada relacionada con esa competencia. La autoeficacia es la creencia en la eficacia de uno mismo; la percepción en la propia capacidad para alcanzar un objetivo por eso se relaciona con el autoestima y el auto concepto ya que se compone de creencias de capacidad personal para llevar a cabo acciones específicas. Por tanto, se dedicará un espacio a conocer la eficacia como medida o indicador de gestión de las organizaciones y no sea confundido con el termino desarrollado y que da sustento a la Procrastinación.

LAS ORGANIZACIONES Y LA EFICACIA ORGANIZACIONAL

2.10. Las Organizaciones

El término organización se dice proviene del griego “órganon” que significa instrumento, utensilio, órgano o aquello con lo que se trabaja. Se señala procede también del término ‘organización’ que viene del neologismo latino, ‘organisatio’, empleado en medicina desde el siglo XIV para referirse a la constitución de los cuerpos naturales, ligados al concepto de "organum" usado analógicamente entre los órganos del cuerpo y los instrumentos del cuerpo social ordenado. Mientras que el término "organizar" es relativamente nuevo introduciéndose por primera vez en Francia en el siglo XVIII, como se utiliza actualmente, utilizándose el concepto como "orden". Según Selznic (1999): “es la disposición de personal para facilitar el logro de un objetivo acordado por medio de la asignación de funciones y responsabilidades”. (p.195). Para Andrade (2005), la organización es "la acción y el efecto de articular, disponer y hacer operativos un conjunto de medios, factores o elementos para la consecución de un fin concreto" (p.448).

Entonces, la organización se trata de estructuras administrativas complejas y polifacéticas, con o sin fines de lucro, de carácter administrativa, privada o gubernamental, que se encuentra integrada por personas que interactúan entre ellas y contribuyen mediante sus saberes y experiencias a la consecución de metas comunes.

Es decir, una organización se refiere a una asociación de personas relacionadas entre sí y que utiliza recursos de diversa índole con la finalidad de lograr determinados objetivos o metas propuestas que se dan en un tiempo, espacio y cultura determinada; que nace de la necesidad de cooperación del hombre que se

ha visto obligado a cooperar para obtener sus fines ya sean por sus limitaciones biológicas, físicas, psicológicas y/o sociales.

De acuerdo a Mejía y Rodríguez (2005), la ciencia de la Administración define la organización como:

una forma particular de agruparse, de generar acuerdos al margen de las estructuras que las componen, entendidas estas estructuras como la normatividad, los espacios físicos y las jerarquías; también se define como una unidad planificada y estructurada de acuerdo a objetivos propuestos por un eje o ente cohesionador. (p.19).

Una organización como estructura administrativa o sistema social ordenado cuenta con normas e interactúan personas con distintos roles para alcanzar objetivos particulares. Esas normas pueden ser de carácter formal o informal y especifican las funciones de cada miembro las cuales se ordenan jerárquicamente. El conocimiento de las organizaciones tiene su origen y reside en las personas que la componen lo que le permite obtener ventajas competitivas, para sobrevivir en el mundo globalizado.

Melinkoff (2005), define a la organización como “un proceso de la administración que crea la estructura orgánica, establece los niveles de autoridad y responsabilidad y la forma cómo se realizarán las funciones administrativas, sus actividades, los deberes, las obligaciones y atribuciones que correspondan” (p. 11). La organización por sí misma, no logra los fines ni los objetivos sino que ordena en forma sistemática y orgánica los medios para que la dirección realice las funciones y las actividades de la empresa o institución. Son los directivos y el proceso de dirección los que ponen en acción los instrumentos organizados logrando de esta manera singularizarse y caracterizarse.

Son los elementos principales de toda organización: un objetivo, los elementos personales, la dirección y la división del trabajo, referida a la especialización y colaboración entre las fuerzas laborales en diferentes tareas; siendo así una estructura con un sistema diseñado para que el talento humano y los recursos

financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines y como estructuras configuradas que deben tener un plan diseñado por una persona, grupo, o clase deliberado y expreso propósito de conseguir ciertos objetivos.

La estructura de la organización se crea para realizar las funciones, actividades y para cumplir los deberes y responsabilidades de los componentes sociales de la organización. A través de esa estructura se delega la autoridad, se establecen las responsabilidades, y en función de éstas, las distintas posiciones en la estratificación jerárquica. La falta de una adecuada estructura de la organización le crea dificultades a la misma, porque no puede desenvolverse con verdadera racionalidad a causa de que esa deficiencia crea problemas y dificultades, tales como: conflictos de autoridad, dualidad de mando y dirección, falta de orden, indisciplina, improductividad del trabajo, conflictos de jerarquía, dualidad de funciones, evasión y usurpación de responsabilidad y de autoridad respectivamente.

Señala Petit (2001):

La estructura de la organización posee dos grandes divisiones: la vertical, que revela la agrupación de actividades, y los deberes en unidades estructurales que dan origen a los niveles. Estas actividades agrupadas se clasifican en directivas, asesoras, técnicas-auxiliares, operacionales, auxiliares y de servicios diversos. La otra es la horizontal que representa los niveles de autoridad y responsabilidad, cuya correspondencia con respectivas se establecen con base en la naturaleza de las funciones que realizan y en la importancia y calidad de las actividades que efectúan. (p.22).

La estructura organizacional influye en la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados los trabajadores en el desarrollo de su trabajo. Distingue el autor arriba mencionado seis elementos que se consideran claves en la estructura organizativa de una empresa: la burocracia, la especialización del trabajo, la departamentalización y la cadena de mando.

1. La burocracia, aplicada a cualquier tipo de organización se fundamenta en la racionalidad, la especialización y reglas muy formales dentro de la estructura organizativa donde se logra la estandarización y rutina de las operaciones y se agrupan las tareas en departamentos funcionales, se dividen las responsabilidades, la autoridad se entrelaza y la toma de decisiones que sigue es la de la cadena de mando jerárquicamente reconocida y la de las relaciones impersonales. Este tipo de organización se une por comunicaciones formales escritas para garantizar el accionar de todas las acciones y procedimientos.

2. La especialización del trabajo, hace referencia a la división del trabajo, de forma que un individuo aprende a dominar por completo una parte del proceso productivo. Sánchez, Albacete y Casado (2011), refieren que los puestos pueden especializarse en 2 dimensiones:

- Por su “ámbito” o “amplitud” o dimensión horizontal: según las distintas tareas que abarca un puesto de trabajo y qué amplitud tienen dichas tareas, puede hablarse de: especialización horizontal del puesto y ampliación horizontal del puesto.

- Por la “profundidad” o control ejercido sobre el trabajo o dimensión vertical: según el control que tiene el trabajador sobre las tareas que realiza, puede hablarse de: especialización vertical del puesto y ampliación vertical del puesto.

3. La departamentalización, se trata de la agrupación de las personas y actividades en departamentos que permite a las organizaciones crecer en un grado indeterminado. Algunos tipos de departamentalización son: de optimización, por tiempo, por función empresarial o funcional, territorial o geográfica, por tipo de clientes, por procesos o equipos y por productos.

4. La cadena de mando, según Amorós (2007) es:

Un sistema de envío de información característico de organizaciones con estructuras jerárquicas fuertes, verticales y autoritarias, como lo son las organizaciones político-partidarias y las militares, en donde las órdenes, recompensas y penalizaciones fluyen desde la punta de la pirámide organizacional a la base, y donde se espera que hacia la cima de la

misma sólo fluyan las informaciones requeridas, de las actividades y tareas encomendadas (p. 142).

A través de la cadena de mando se establece claramente la autoridad y en función de ésta señala quién reporta a quién debiéndose considerar: La Autoridad, es decir, la facultad de un superior jerárquico para dar órdenes, establecer metas u objetivos y que éstos sean cumplidos y el concepto unidad de mando, como principio organizativo establece la obligación del supervisado de informar sólo a un superior, para así preservar la línea continua de autoridad.

Entonces queda claro como señala Haro (2005), la importancia de la estructura se encuentra en que ésta ayuda a definir qué se debe hacer y quién debe hacerlo. La estructura es una de las bases de la organización (o de la desorganización) de las actividades de una empresa y si esta es buena permite una mejor integración y coordinación de todos los integrantes de una empresa ya que al estar mejor organizados se logrará un mayor rendimiento y aprovechamiento de todos los recursos se logrará la eficiencia de la empresa. La forma en que las compañías deciden organizarse es diferente, cada una decide establecer estructuras que se acoplen al tipo de empresa que es y tengan como propósito alcanzar de manera eficiente los objetivos que ellas se han propuesto. Los empresarios han establecida varios tipos de estructura que les permite lograr obtener el máximo aprovechamiento de recursos humanos.

Apunta Udima (2006), que la estructura organizativa de la empresa puede ser concebida como la “red de comunicación” o conjunto de unidades o elementos entre los que se transmite información. Concepción que integra tres aspectos estructurales:

- Una estructura funcional o conjunto de actividades o tareas diferenciadas y ordenadas para lograr los objetivos de la empresa.

- Una estructura de autoridad, que ordena un conjunto de niveles jerárquicos y permite actuar a las personas bajo unos criterios de responsabilidad y de control de sus tareas.

- Una estructura de decisión, por la que cada miembro, según su función y autoridad reconocida, y gracias a la información recibida puede adoptar las decisiones más adecuadas.

Explica el mencionado autor corporativo que, la estructura de la organización se compone de diferentes elementos, los cuales pueden ser estudiados según su posición y función, atendiendo a los siguientes criterios:

a) Componentes principales o partes básicas que agrupan funciones, decisiones y tareas específicas: la empresa como organización se compone de cinco partes principales, explicativas de las funciones o papeles organizativos básicos, los cuales Mintzberg (1984), identifica como:

1. Alta dirección: Elemento que representa el papel de la dirección general de la empresa o la función del empresario.

2. Dirección intermedia: Elemento que representa el papel de los mandos intermedios o de los ejecutivos o directivos de la línea jerárquica de la empresa.

3. Base operativa: Elemento que recoge los centros operativos de la empresa y el conjunto de personas (técnicos y trabajadores) que están directamente relacionados con la producción y venta de los bienes y servicios.

4. Tecnoestructura: Elemento que representa el papel de los analistas, especialistas o expertos en las distintas funciones de la dirección y de la explotación.

5. Estructura de apoyo: Elemento que integra el papel de los centros y de los expertos que apoyan logísticamente y asesoran el desarrollo de las actividades básicas y funciones directivas de la empresa.

b) Unidades organizativas o centros que desarrollan actividades diferenciadas: la estructura se compone de centros o unidades organizativas, las cuales se diferencian, según los papeles que desempeñan, de esta forma:

- Unidades directivas jerárquicas: Centros con autoridad y responsabilidad sobre los flujos de trabajo, que integran la Alta Dirección y la Dirección Intermedia.

- Unidades de gestión funcional: Centros especializados en alguna función empresarial (directiva o técnica) que apoyan a los flujos de trabajo. Integran la tecnoestructura.

- Unidades de apoyo: Centros con funciones de apoyo logístico (mantenimiento, conservación y suministro) y de asesoramiento para que los flujos de trabajo y los papeles de las otras unidades se desarrollen eficientemente. Integran la Estructura de Apoyo.

- Unidades operativas: Centros de actividad económica de la empresa o en donde se desarrollan las tareas o los flujos de trabajo (plantas, almacenes, puntos de venta, oficinas, entre otros). Integran la Base Operativa.

c) Relaciones formales e informales, que conectan o comunican, según la naturaleza de sus papeles, a las personas y grupos que integran la organización: Se trata del conjunto de relaciones que integran la “red de comunicación” o que ponen en contacto las unidades, centros o partes anteriores. Estas relaciones pueden ser “formales” e “informales”. Las primeras, son las que establecen la estructura formal o que han sido previamente definidas y comunicadas a todos los miembros de la organización. Las segundas, se ocasionan como consecuencia de las comunicaciones interpersonales y las formas de coordinación en las tareas y en los centros de actividad, las cuales pueden llegar a sustituir a las relaciones formales, dada su fuerza y consolidación; implicando un necesario rediseño organizativo. También las relaciones pueden ser de naturaleza individual, una persona respecto a otra, o grupal, es decir, entre los miembros de un grupo o entre una persona y un grupo.

Las relaciones organizativas formales también pueden clasificarse así:

- Lineales o de jerarquía: Relaciones de autoridad entre jefe y subordinado, que van configurando los distintos niveles jerárquicos de la organización.

- Funcionales o de staff directivo: Relaciones funcionales entre especialistas y la línea jerárquica. No tienen autoridad directa sobre los flujos de trabajo, aunque sí son responsables y controlan los objetivos de su función.

- De apoyo y de staff asesor: Relaciones de apoyo y de asesoramiento sobre la línea jerárquica, con el fin de facilitar el buen desempeño o equilibrio de los flujos de trabajo. Los staffs directivos son especialistas, básicos para los objetivos de la empresa y los staffs de apoyo y asesores, por su carácter complementario y periférico, pueden ser profesionales con ejercicio libre de su actividad, por lo que no están incorporados a la plantilla.

Atendiendo a que la estructura organizacional muestra la forma como es dividido el trabajo en la empresa Palacio (2011), distingue tres formas básicas de estructura organizacional, ya que los departamentos de una empresa pueden agruparse formalmente bien sea por función, por producto o servicio y en matriz:

1. Organización funcional: Este tipo de estructura es la más empleada, en ella los departamentos o áreas funcionales representan tareas sustantivas de la empresa. Como es realmente muy simple, se utiliza en empresas que trabajan en condiciones estables y que tengan pocos productos o servicios y que sus tareas sean rutinarias. Lo importante de esta estructura es que agrupa a personas que tienen una posición similar dentro de la organización o que desarrollan funciones semejantes, utilizando recursos y habilidades del mismo estilo.

Está conformada por las partes que integran a la organización y las relaciones que las vinculan, incluyendo las funciones, actividades, relaciones de autoridad y de dependencia, responsabilidades, objetivos, manuales y procedimientos, descripciones de puestos de trabajo y asignación de recursos. Si bien es cierto, este tipo de estructura puede encontrarse en varios tipos de organización, aunque generalmente se aplica en pequeñas y medianas empresas por la facilidad de interpretación y seguimiento que brinda, por lo general es habitual que se confunda

equivocadamente con el concepto de organigrama, ya que brinda una rápida visualización de algunos aspectos formales de suma importancia.

2. Organización por producto/servicios: Se presenta en las organizaciones que agrupan las actividades con base en los productos o servicios que comercializan. Es muy común verla en empresas que tienen gran cantidad de productos y que por ser estos tan extensos resulta incontrolable organizarse como en el caso anterior. Las empresas adoptan este tipo de estructura cuando el crecimiento hace indispensable que se nombre a varios gerentes divisionales, con autoridad sobre las funciones de producción, ventas y servicio respecto a sus líneas de productos.

Lo interesante de esta estructura es que se permite a la dirección general delegar a su ejecutivo divisional amplia autoridad para la realización de las diversas funciones que se desprenden del proceso aludido a un producto a un servicio. La principal ventaja es el enfoque de la empresa en la satisfacción del cliente.

3. Organización matricial: La estructura matricial agrupa a las personas simultáneamente por funciones y divisiones; es decir, combina las estructuras funcional y divisional. El objetivo principal de este tipo de estructuración es la de buscar la mayor integración de recursos especializados, lo cual es de gran utilidad cuando se desarrollan proyectos con tiempo definidos, en cuanto a su elaboración o entrega.

A diferencia de los demás tipos de estructuras organizacionales, ésta no es aplicable en cualquier tipo de empresa, ya que está pensada para desarrollarse en aquellas que trabajan en proyectos. Es por ello encontrar fácilmente firmas consultoras especializadas, pools de abogados, empresas de ingeniería civil o firmas de publicidad con esta clase de estructura en su organigrama. Esto en atención a que un proyecto es un conjunto de actividades únicas, particulares y específicas, que tiene un lapso determinado para realizarse y al que se le asignan recursos para conseguirlo.

Lo cierto es que la estructura matricial es bastante útil cuando se quiere desarrollar proyectos de manera más rápida, al tiempo que le sirve a la organización

para tener en la innovación y creatividad su ventaja competitiva más representativa. En este tipo de organigrama, la empresa tiene una orientación hacia los resultados, enfocando la generación de utilidades de los proyectos y representa una clara oportunidad de ahorro de costos por la flexibilidad en la utilización del talento humano.

En este orden de ideas hay que considerar que sea cual sea la estructura organizacional que adopte la empresa u organización se debe tener muy presente que lo que se busca es realizar la mejor selección, la más óptima, que brinde en el largo plazo una ventaja competitiva en la empresa, al maximizar el talento humano existente frente a las necesidades del mercado. Todo ese concepto "Organización" comprendido primariamente en sentido activo, dinámico y tratándose de una actividad de "organizar" que además connota una dimensión re-formante, reconfiguradora del todo social; es un grupo social, pero el mismo sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y demostrar que están dispuestas a actuar conjuntamente para lograr un objetivo común.

La importancia del estudio de las organizaciones radica en que estas hacen parte de la vida del hombre en todo momento y que las mismas pueden hacer el bien o el mal. Por tanto, la gestión del conocimiento de las mismas es indispensable debido al impacto que éstas tienen sobre la sociedad.

Ahora bien, el concepto de organización para Stephen (2011), es "una idea artificial" (p. 31); ya que éstas tienen propiedades físicas, maquinarias, equipos, pero en realidad las organizaciones no son nada sino un conjunto de individuos y hoy día las organizaciones deben ser más "Eficaces" ya que la competencia es fuerte entre ellas. Por tanto, organizar implica desarrollar una estructura intencional de papeles para lograr el desempeño eficaz y toda organización debe considerar lo que implica la eficiencia y eficacia dentro de ella a fin de lograr sus objetivos.

2.11. La Eficacia Organizacional

La eficacia es una capacidad de respuesta para alcanzar un resultado determinado o para producir un efecto esperado. Se trata de hacer las cosas de la manera correcta y de esta manera alcanzar el resultado deseado y como se cree en el logro de los objetivos finales se tienen en cuenta todas las variables que pueden cambiar en el futuro. En la eficiencia se piensa cómo puede ser el futuro dependiendo de la adición o eliminación de ciertos recursos y como para ser eficiente se requiere de una disciplina rigurosa puede conllevar a que las personas se vuelvan muy metódicas, calculadoras o que sean un tanto inflexibles. Para ser eficaz se crean estrategias que funcionan a largo plazo y por esta razón las personas eficaces tienden a ser más adaptables a su entorno y a las circunstancias. Quien es eficiente procura evitar cometer errores, mientras que alguien eficaz trata siempre de alcanzar el éxito, sin enfocarse en los posibles fracasos. A nivel empresarial, la eficacia fue en un principio un indicador del desempeño.

Etimológicamente proviene del latín “*efficacia*” forma sustantiva abstracta de “*efficere*” que quiere decir llevar a cabo. Completar. Para Anthony y Young (1988), la eficacia es la relación entre los outputs de la organización y sus metas y objetivos. Al tratarse entonces del logro de un objetivo propuesto ya sea en condiciones óptimas o experimentales no se consideran para la eficacia los costes para alcanzar ese objetivo ni los beneficios o formas alternativas para obtenerlos.

Para Salvador (1994), la eficacia es la relación entre los objetivos que se fija una organización y los resultados que realmente consigue. De esta forma, se pueden establecer dos tipos de eficacia que se relacionan entre sí (Salvador, 1994), la eficacia según los objetivos alcanzados y la eficacia del sistema para adaptarse al entorno. Esa interconexión exige se conozca el entorno y así se prefijen los objetivos para así obtenerlos y lograr luego una comparación de los prefijados con los que se hayan alcanzado. Es decir se realiza todo un proceso dialógico, de razonamiento: “la eficacia en un juicio de valor sobre los resultados deseados por una organización, en diferentes niveles de análisis, resaltando la necesidad de distinguir entre cuestiones de valor y de hecho” (Da Silva, 2006, p. 55); y a nivel empresarial, la eficacia fue en un principio un indicador del desempeño. De allí toda

la importancia que se desarrolle como parte del segundo eje temático la Eficacia referido a la Procrastinación Eficaz que sucede gracias a la autoeficacia en el ser procrasticaz.

A lo largo de la historia y producto de los cambios que se producen en el entorno organizacional, el concepto de eficacia organizacional también ha sufrido una evolución especialmente en lo referido a la competitividad (la cual emerge al aparecer diversas organizaciones dedicadas a la misma actividad). Por ello el concepto de organizaciones cerradas (aquellas que se basan principalmente en los procesos internos de la organización para dar respuesta a los comportamientos organizacionales e individuales), que aparecieron durante la revolución industrial; dejaron de tener sentido y comenzaron a aparecer organizaciones como sistemas abiertos que interactúan con su entorno (a partir del cual reciben inputs (estímulos) que las condicionan, y al que emiten outputs (resultados) que pueden influir en dicho entorno); dando nacimiento a otros aspectos como la excelencia, flexibilidad e innovación.

Los modelos de sistema cerrados demostraron ser altamente ineficientes y las organizaciones estaban constantemente pensando en la forma de diseñar y dirigir el trabajo para incrementar la productividad, emergiendo como resultado modelos mecánicos, clásicos o tradicionales. Son tres las subdivisiones dentro de esta perspectiva: administración científica, dirección administrativa y modelo burocrático y siendo clave dentro de los mismos los conceptos: eficiencia, productividad, rentabilidad.

Ahora bien, como ya se ha señalado al inicio de ésta investigación; las organizaciones como unidades abstractas tienen un rol primordial en la sociedad por tanto estas deben ser eficaces y eficientes, siendo sus elementos claves no sus políticas o procedimientos sino las personas que las conforman y las relaciones entre unas y otras. Se dice que la interacción en el desempeño de las funciones contribuye al logro de las metas y es lo que le otorga existencia a la organización misma; por lo que al identificar las necesidades de los empleados en su trabajo y que estos realicen sus actividades con responsabilidad, compromiso, motivación,

cooperación, pertenencia; se traduce de inmediato en productividad y rentabilidad y esos comportamientos organizacionales repercuten de forma directa en la eficacia de la organización.

Una organización es eficaz si consigue los objetivos que se propone. Entonces, se trata de hacer lo correcto y para que una organización sea eficaz esta tiene que tener claros los objetivos y las estrategias a ser utilizada para conseguirlos, utilizando la mínima cantidad de recursos en la consecución de esas metas (eficiencia). La eficacia organizacional (EFO) es: “un juicio que pronuncia un individuo o un grupo sobre la organización, y más concretamente sobre las actividades, los productos, los resultados o los efectos que se espera de ella”. (Morín, 1989, p. 82). En ese juicio los participantes la conciben como libres a sí mismos para usar la propia organización y sus subsistemas para cubrir sus necesidades.

La eficacia administrativa lleva a la eficacia organizacional, que se alcanza cuando se reúnen tres condiciones esenciales: Alcance de objetivos empresariales, mantenimiento del sistema interno y adaptación al ambiente externo; y para que se dé la eficacia organizacional juegan un rol importante diversos factores como la satisfacción de la comunidad, el Gobierno, los Gerentes, proveedores, acreedores y consumidores.

Para Katz y Khan (1966), la eficacia organizativa es aquel grado en que aumentan las formas energéticas de recuperación de la organización que lo determina la eficiencia como sistema, el éxito y los insumos que necesita. Se observa que la eficacia y la eficiencia son conceptos íntimamente relacionados con el trabajo interno de las organizaciones, que parten de ingeniería en donde eficiencia se usa como sinónimo de productividad; siendo la eficiencia organizacional una técnica económica que sirve para la evaluación y comparación de las organizaciones. Las organizaciones deben estar siempre en la búsqueda del crecimiento y la excelencia empresarial que se alcanza al lograr la efectividad que no es más que la combinación de eficacia y la eficiencia. La efectividad organizacional tiene un sentido social porque serán los seres humanos (de forma

individual o grupal) que de alguna manera están relacionados con la organización, son quienes la van a juzgar como efectiva o no, y esto lo harán con base a sus demandas y expectativas y que tan bien la organización se ha adaptado para satisfacerlas.

Para lograr esa efectividad, las organizaciones deben considerar a las personas que forman parte de esa empresa y propiciar un ambiente que facilite la interacción y comunicación entre sus miembros reforzando además la cultura organizacional. La eficacia se verá estimulada al determinarse previamente la capacidad, conocimientos y habilidades de cada miembro; fomentar la automotivación y autogestión a través de la calificación y simplificación de tareas y la responsabilidad individual como motor del progreso individual y empresarial.

Es así como la evaluación de la eficacia depende del cumplimiento de metas que se han fijado las organizaciones (técnica), la eficiencia se trata de una evaluación económica, pero la evaluación de la efectividad organizacional depende de la percepción de los participantes organizacionales, ya que se trata de un constructo⁵ que elaboran los distintos participantes organizacionales.

Cuando se presentan nuevos retos para los miembros de la organización puede influir en la eficacia de los mismos. La adaptación a nuevas tecnologías no solo puede representar un choque técnico sino psicológico e inclusive moral para aquellos miembros que no sienten tener los conocimientos, habilidades, aptitudes necesarias para realizar las tareas encomendadas con estas nuevas herramientas; apareciendo entonces nuevas actitudes que quizá no se presentaban antes como la procrastinación: el retraso en el uso de las TIC o simplemente la sustitución de tareas o la realización de las actividades con el uso de los viejos métodos a los que se encontraban acostumbrados y cómodos: Procrastinación.

⁵ Objeto conceptual o ideal que implica una clase de equivalencia con procesos cerebrales. El constructo está más allá del proceso mental concreto que se conoce como ideación y del proceso físico y social que implica la comunicación. Los constructos son conceptos intelectuales que han sido inventados o adoptados para propósitos científicos especiales, como tales no pueden ser observados directamente si no que son inferidos en base a otros fenómenos observables. Por ejemplo la efectividad organizacional no es observable directamente por lo que se tiene que medir con base en otros medios, por ejemplo con el uso de cuestionarios

En este orden de ideas, las características del sistema organizacional (que conforman una cultura organizacional) generan un determinado Clima Organizacional, el cual puede ser más tradicional o menos tradicional en función de variables como la participación de los empleados, la competitividad, el control por parte de los superiores, o la complejidad horizontal y vertical; y ese clima como la cultura repercuten sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento que tendrá consecuencias para la organización como: productividad, satisfacción, rotación, adaptación, entre otros.

Actualmente, las organizaciones intentan responder a los retos que han sido impuestos por un entorno cada vez más competitivo y por tanto, las estrategias deben estar dirigidas hacia la gestión de la calidad considerada tradicionalmente como un atributo más del producto final que los clasificaba como productos de alta o baja calidad. Sin embargo, hoy en día se entiende por calidad “la satisfacción de las necesidades y expectativas razonables de los clientes a un precio igual o inferior al que ellos asignan al producto o servicio en función del valor que han recibido y percibido”. Por ello las empresas entienden que el cliente paga por satisfacer unas necesidades y no por obtener un bien en sí mismo. Todos estos aspectos considerados harán que la organización pueda realmente obtener una efectividad organizacional.

La eficacia permite la evaluación cuantitativa y cualitativa de la organización (los resultados obtenidos) y la eficiencia la relación entre recursos y resultados. (Montaño, 2001). Aun cuando la efectividad incluye ambos conceptos puede darse el caso que una organización sea eficiente y eficaz pero no efectiva desde el punto de vista de sus participantes. Al ser la efectividad la meta global es importante valorarla ya que permite una evaluación externa y social de la organización mientras que la eficacia y eficiencia es una evaluación interna de la misma. Así la efectividad organizacional evalúa las actividades que realizan aquellos que tienen algún tipo de relación con ella (individuos, grupos o las organizaciones).

Los miembros de la organización si perciben que reciben incentivos valiosos para ellos y desde su perspectiva dichas recompensas exceden a las aportaciones

que hacen a su organización entonces permanecerán en ella y se da lo que se denomina Equilibrio Organizacional definido por Chester Barnard y de James March y Herbert Simon. De allí que nazca la idea que la organización puede ser efectiva si satisface las necesidades de los principales involucrados con la organización de quienes la evalúan, si es efectiva a la vista de la sociedad y por ello es una forma de evaluación. Por esa subjetividad para algunos la Organización será efectiva y para otros no. Se juzgará como efectiva según los juicios de cada participante. Es un constructo, un significado construido por los participantes organizacionales quienes tienen interés en la organización y por ello pueden presentarse sesgos en las apreciaciones que realizan porque estas dependerán de las recompensas que recibe de la organización, si esta satisface o no sus necesidades personales. La efectividad también puede llegar a ser incongruente ya la organización podría no ser efectiva en todas las actividades que emprenden.

Al respecto, entendida la eficacia organizacional desde la perspectiva de la posición negociadora, la capacidad de adaptación a las contingencias ambientales y la calidad humana de las organizaciones, deben optimizar los objetivos, valorar la percepción de los contribuyentes y enfatizar en el comportamiento humano. (Da Silva, 2006):

Para la evaluación de la eficacia organizacional se debe utilizar el modelo de componentes múltiples o de satisfacción de grupos estratégicos el cual aborda las organizaciones como esas intersecciones de círculos de influencia, cada uno de los cuales abarca un componente que evalúa la actividad (o actividades) de la organización en términos de sus propios intercambios dentro del círculo. (p.83).

Según la autora, ese estudio de la eficacia organizacional conlleva la evaluación de cómo la organización satisface las demandas de aquellos componentes críticos para la supervivencia de la organización. No denominando como participantes a los componentes ya que puede tratarse como se indicó antes de individuos o grupos no relacionados directamente con la organización los que la evalúan. Este modelo de componentes múltiples sostiene según Keeley (1978), es

el que evalúa la satisfacción de las demandas y expectativas de sus componentes que tienen una importancia vital para la organización (directivos, empleados y clientes). Ahora en la aplicación no es un proceso simple por las preferencias de los diferentes componentes las cuales son distintas y multidimensionales. Se aproxima este acercamiento al modelo de sistemas solo que el modelo de componentes no hace referencia a todo el ambiente periférico de la organización o periorganizacional, sino sólo a aquellos entornos que pueden poner en riesgo o amenaza la supervivencia de la organización. El Gerente es el encargado de hacer esa relación del sistema organizacional con el entorno y para lograrlo debe reconocer las condiciones límites de esta como ente funcional y las variadas formas de intercambio entre la organización y su entorno.

Las medidas de eficacia necesitan que: a) se determine que los recursos se utilicen en los propósitos para los que fueron encomendados y, b) se establezca si la organización puede lograr las metas deseadas. Esa medición de la eficacia podrá definir la capacidad de futuro y guiar a los líderes en la toma de decisiones seleccionando múltiples acciones y valores. Los distintos grupos participantes tienen también diferentes grados de poder para conseguir sus objetivos y el evaluador debe centrarse en los grupos más poderosos de la organización y considerar que los intereses de los grupos no tienen que ser compatibles entre sí por lo que la satisfacción entre ellos no es posible de forma simultánea. Cada perspectiva debe formular el problema de evaluación en términos de criterio-meta pero aun así no siempre brindara todas las soluciones a todas las situaciones a ser evaluadas. Para Mintzberg: "Una organización efectiva es aquella que logra coherencia entre sus componentes y que no cambia un elemento sin evaluar las consecuencias en los otros" mientras que Linares (2009) señala que: La rentabilidad de una organización se refiere a los beneficios que los propietarios de una organización reciben por las inversiones realizadas. Entonces la eficiencia es la expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo y minimizando el empleo de los recursos dedicados a ello; pero puede ocurrir que una organización es productiva pero no rentable (ya que los costos de producción son muy altos); la

organización es eficiente cuando logra que la producción se realice con el empleo del menor número de recursos.

Para ello existe un modelo denominado GTD (Getting Things Done), que se trata de utilizarlo para gestionar eficazmente las tareas profesionales y personales y realizarlas de la forma más eficiente; incrementando la productividad y se reduce el estrés en los trabajadores. El Lean Manufacturing se trata también de una filosofía de trabajo de las 5s (Seiri (Separar lo que no es útil) o distinguir entre lo que se necesita y lo que no; Seiton (Orden) o un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar; Seiso (Limpieza) o limpiar y buscar formas de mantener limpio; Seiketsy (Promover el Cumplimiento) o compartir estándares establecidos y hacer patente el estándar y Shitsuke (Auto Disciplina) o apegarse a las reglas y mantener las primeras cuatro S); cuyo objetivo es mejorar la eficacia de todos los procesos del negocio, eliminando las actividades que no aportan valor añadido, con el fin de generar beneficios tangibles para el cliente. Sus principios son: Calidad perfecta a la primera, a través de la búsqueda de cero defectos; Reducción del despilfarro; Mejora continua; Procesos “pull” en la que los productos son solicitados por el cliente final y no empujados por el final de la producción y la Flexibilidad (SMED) que generar con rapidez diferentes mezclas de gran variedad de productos. La empresa también debe considerar su transparencia, en todos los problemas y dificultades para la búsqueda de soluciones y así poder mejorar y optimizar los recursos; para esto último debe evitar desperdicios en la producción de manufactura como: Sobreproducción, Tiempo de espera, Transporte, Exceso de procesados, inventario, defectos y potencial humano subutilizado.

Ahora bien, existen cinco modelos de medición de la eficacia organizacional que resumen gran parte de la literatura sobre el tema y lo señalado antes:

-El modelo de objetivos: Basado en el logro de objetivos como criterio de efectividad de una organización siendo el logro de estos objetivos un indicador de la eficacia de la organización. La concepción de la organización es mecánica.

Quienes defienden este modelo señalan que las organizaciones tienen un objetivo último hacia el que se han de dirigir el cual puede ser identificado, definido y medido. Pero quienes lo detractan plantean que es difícil conocer los objetivos apropiados a cada organización y que estos varían inclusive de un periodo a otro: los prescritos (por los altos Directivos) y los derivados (aparecen en forma última por el desarrollo de la organización). Esta polémica aún no se resuelve en la actualidad, sin embargo, este modelo es ventajoso cuando se tienen claros los objetivos organizacionales y hay consenso al respecto pero en desventaja cuando aparecen los objetivos en diversas áreas donde no se habían fijado.

-El modelo de sistemas, por el contrario, ha invadido todos los campos científicos el cual se encuentra enmarcado en la premisa que el estudio de una organización es estudiarla como un sistema de variables dependientes y centrado en el proceso de la toma de decisiones y los medios del procesamiento de la información. Esta teoría considera a la organización como un sistema total compuesto de todos los subsistemas que sirven para producir resultados deseados.

-El modelo de componentes múltiples o de componentes estratégicos, enfatiza los juicios que las personas o grupos de vital importancia que se encuentran dentro o fuera de ella, hacen respecto a la calidad de la organización. En él se establece cuatro criterios-meta, que permiten evaluar la eficacia de una organización: el relativismo, el poder, la justicia social y el criterio evolutivo (Zammuto, 1982).

Este modelo se basa en los siguientes supuestos: La organización no es racional, sino política; se compone de grupos de individuos que tienen grados de poder distinto; a menudo los intereses de unos grupos u otros no coinciden, o hasta se contraponen y los objetivos que propone la dirección de la empresa, suelen ir a favor del grupo dominante, o que tiene más poder.

-Modelo de valores opuestos o en competencia de Quinn y Rohrbaugh: Este modelo parte de la suposición de que hay puntos de vista opuestos sobre lo que constituye la efectividad y los directores algunas veces no están de acuerdo acerca de lo que constituyen las metas más importantes a medir y perseguir, considerando

además que los diferentes miembros tienen demandas que entran en conflicto acerca de lo que desean de la organización. Por tanto, consideran que no existe un mejor criterio para evaluar la eficacia ya que es un concepto subjetivo por ello combina los diferentes indicadores de desempeño empleados por la mayoría de los investigadores. Los autores crearon una lista de indicadores de desempeño calificado por un grupo de expertos en efectividad organizacional lo que generó un modelo definido por tres dimensiones: la orientación interior o exterior de la empresa; la estructura hacia la flexibilidad o hacia el control; y por último la interpretación como la dimensión medios fines. Este modelo presenta como ventaja el análisis de la eficacia desde distintas líneas de pensamiento enriqueciendo el conocimiento que se posee sobre la materia e integra el resto de aproximaciones aportando una metodología de evaluación y sirviendo como marco teórico amplio para el estudio de la efectividad.

Como se observa, el concepto de eficacia conlleva a un profundo análisis y ha sido imposible encontrar un criterio universal para el mismo; pero ese elemento así como la eficiencia y la efectividad organizacional; son de ineludible estudio dentro de una organización para el logro de los propósitos que se ha planteado desde su formación, los cuales no pueden ser descuidados por los encargados de la Dirección y Administración de las organizaciones. Todo el diseño organizacional es importante para el desarrollo de las funciones de una empresa y todas esas combinaciones producen buenos resultados. La organización efectiva logra coherencia entre sus componentes y no cambia elementos sin considerar las consecuencias en los demás que la componen; busca la excelencia en la gestión con orientación hacia los resultados, clientes, el liderazgo y perseverancia, la implicación de las personas, una mejora continua e innovación y la responsabilidad social.

2.11.1. La Calidad de Vida Laboral y su relación con la Eficacia Organizacional

La calidad de vida laboral (CVL) es otro indicador que evalúa la calidad de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta distintos aspectos del mismo

considerando que la actividad laboral no afecte a la salud física, emocional y mental del empleado. Definida como “un proceso a través del cual una Organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros implicándoles en las decisiones que afecten su trabajo” (Guest,1979). Por su parte, Visauta (1983) señala:

La calidad de vida en el trabajo será buena y suficiente en la medida en que sean buenas y suficientes: las condiciones objetivas del puesto de trabajo y de su ambiente (calidad del empleo aspecto objetivo); la adecuación de aptitudes y necesidades del individuo a las características del puesto (aspecto subjetivo), la satisfacción experimentada por los individuos en situación de trabajo. La calidad de vida del individuo considerada globalmente. (p.64).

La calidad de vida laboral es un proceso que contribuye a la humanización del lugar de trabajo y si el trabajador experimenta sentimientos positivos hacia el mismo, se encuentra motivado en su puesto de trabajo, que su vida laboral no entorpece su vida familiar sino se complementa, este disfruta de calidad de vida laboral. Es todo un proceso que para ser aplicado debe tenerse una concepción humanista basada en los métodos participativos para modificar esos aspectos del medio ambiente laboral y crear una nueva situación más favorable y productiva para la organización.

Existen dos perspectivas generales en la calidad de vida del trabajo: la dimensión subjetiva (relacionada con las personas) y la objetiva (con el entorno laboral). En la dimensión subjetiva resaltan aspectos como: satisfacción de necesidades, de las relaciones interpersonales, motivación, compromiso; mientras que en la objetiva, resaltan aspectos como seguridad, tecnología, ergonomía, procesos organizacionales. Ambas dimensiones otorgan una tercera perspectiva relacionada a una gestión dinámica de los elementos de los factores físicos, tecnológicos y socio psicológicos que renuevan el clima organizacional. La calidad de vida laboral puede medirse por medio de métodos objetivos (se observan las condiciones físicas del entorno laboral, de la organización y de los trabajadores) y subjetivos (evaluación la percepción, juicio y opiniones de los trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo y el entorno laboral). Las técnicas para recoger

esta información pueden ser a través de la observación, entrevistas y cuestionarios y la valoración y agrupación de categorías para su evaluación y análisis de las frecuencias.

La CVL se relaciona directamente con la eficacia y la productividad de la empresa existiendo tres variables que permiten clarificar las consecuencias que puede producir la misma en una empresa: Considerar que proporcionar CVL a los trabajadores implica costes que reducen los beneficios; otra perspectiva considera que la CVL es algo que debe proporcionarse a los empleados haciéndose compatible con los resultados y beneficios obtenidos (cuidar el lado humano de la empresa, opinión que se comparte por la investigadora) y, por último la posición que concibe relación entre CVL y los resultados como una relación de integración.

Es justamente la oferta de una CVL atractiva para los trabajadores lo que hace que estos se impliquen de forma completa con la organización y su trabajo y así se obtengan unos resultados más competitivos y un desempeño inigualable. A esta relación se la ha denominado el “paradigma de la CVL/IE”, entendiendo que la Calidad de Vida Laboral incita la Implicación de los Empleados y un desempeño de calidad centrado en cuatro aspectos: Compromiso de las personas en su organización (motivación del personal, identificación con la empresa); Competencia: Hace referencia a la diversidad de habilidades existentes en una persona y la capacidad para aceptar nuevos retos y roles; Optimización de los costes (beneficios, salarios, quejas, errores) pretendiendo que estos sean iguales o inferiores a los de la competencia y Congruencia: Coincidencia de forma notoria de los intereses de los trabajadores con los de la empresa. (Peiró y Prieto, 1996).

Las empresas competitivas y por ende que ofrecen CVL se basan en el conocimiento y se encuentran además enfocadas al cliente, a las personas, se basan en procesos y el criterio de resultados. Ya se observó que las organizaciones son consideradas habitualmente como un sistema abierto por lo que es característico que influyan en ellas diversas variables del entorno por ello deben tener la capacidad de adaptarse a estos entornos cambiantes para de este modo

poder satisfacer las necesidades potenciales de sus clientes y desarrollar por tanto, productos y servicios de calidad y ofrecer calidad de vida laboral a sus trabajadores.

2.11.2. Relación de La Procrastinación Laboral con la Eficacia Laboral

La autoeficacia es entendida como el conjunto de pensamientos y creencias que poseen los individuos sobre sus propias capacidades y habilidades en cuanto a la organización y las conductas necesarias que deben desplegar para alcanzar los resultados deseados y por otra parte, la procrastinación se refiere a la conducta de aplazar o retrasar el cumplimiento de una acción, que se conoce como: “dejar para última hora” (Angarita, 2012). Estos dos procesos son de naturaleza motivacional que determinan la tenacidad y el esfuerzo que debe el individuo realizar para desempeñarse con la eficacia y eficiencia, en este caso en el ámbito laboral que se traduce de forma automática en beneficio para el entorno y la organización misma y todos aquellos programas de Recursos Humanos que pretendan influir en la productividad deben realizarse a través de un cambio en los aspectos de corte motivacional y estas dos variables (procrastinación y la autoeficacia) deben ser consideradas por los mismos para identificar la relación entre ambas. La procrastinación laboral es un grave problema en la sociedad moderna y la autoeficacia es importante para obtener buenos resultados; por tanto no puede tratar de solucionarse la misma sin considerar ese proceso de autoeficacia a través de la autorregulación.

Aquellos trabajadores que son capaces de organizar su tiempo de forma efectiva son percibidos por sus empleadores como valiosos y que contribuyen a la eficiencia organizacional y a la consecución de las metas organizacionales como colaboradores eficaces. En cambio, aquellos empleados con una tendencia a procrastinar representan un incremento en los costos para la empresa al tomarse más tiempo del necesario para cumplir con las tareas encomendadas (Gupta, Hershey & Gaur, 2012).

Steel (2007), plantea que cuanto mayor sea la seguridad en las propias capacidades para lograr metas, mayor será el intento del individuo por llevarlas a cabo prontamente evitando retrasarlas. La procrastinación eficaz debe ser la meta.

2.12. La Procrastinación Estructurada y su aporte a la Eficacia Organizacional

Las organizaciones que se relacionan diariamente con los individuos y modelan sus vidas en distintas formas, se diseñan para producir y distribuir de forma innovadora bienes o servicios, satisfacer necesidades con la mayor eficiencia ya sea con el uso de tecnología de fabricación o de información y empleando nuevos enfoques administrativos. En estos nuevos enfoques de la administración reconocen la importancia de los recursos humanos y a través de sus estructuras organizacionales que se diseñan para delegar facultades de decisión a los empleados y ofrecerles mayores oportunidades de desarrollarse y contribuir a la organización mientras trabajan en el logro de las metas comunes.

Entonces se trata de contrarrestar la procrastinación con la mayor felicidad posible y la optimización de los resultados disminuyendo los retrasos y deficiencias organizacionales sumando elementos positivos que logren aprehenderse de forma individual en primera instancia, razonarse, entenderse, concienciarse, por cada individuo que forma parte de la organización, para que posteriormente puedan tener un efecto colectivo. No es a la inversa el procedimiento.

Según esta teoría de procrastinación estructurada planteada por Perry (2012), existe la posibilidad que los procrastinadores logren conseguir hacer cosas sorprendentes y maravillosas sin atenerse a una agenda prefijada, asumiendo que ser procrastinador es un defecto pero no de los peores siendo el procrastinador eficaz un "organizador horizontal" que necesita tenerlo todo a la vista y no clasificado.

Desde este planteamiento surge la idea de una Procrastinación realmente Efectiva: Eficaz y Eficiente. Que aun existiendo el hábito de la procrastinación en el

individuo éste pueda contribuir el cumplimiento de metas personales y organizacionales con el menor uso de recursos posibles.

www.bdigital.ula.ve

EL INDIVIDUO PROCRASTICAZ

2.13. La Identidad, El Yo y el Self

Para la filosofía la identidad se refiere a la identificación que una entidad mantiene consigo misma; referido a un conjunto de rasgos o características de ésta que lo distinguen de otro en un conjunto. La palabra identidad viene del latín “identitas” y este de idem (lo mismo) y del sufijo abstracto “ida” que indica “cualidad de”. Es la cualidad de idéntico. Para la RAE (2009), se trata del “conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás. La Conciencia que una persona tiene de ser ella misma y distinta a las demás”. Para las ciencias sociales la identidad en términos generales se refiere a la concepción y expresión que tiene cada persona respecto a su individualidad y pertinencia o no a ciertos grupos.

Existe identidad cultural que permite a los miembros de un grupo identificarse como miembros de éste por las características propias de su cultura, tradiciones, valores y creencias; la identidad nacional, que se refiere a un sentimiento identitario individual o colectivo basado en la pertenencia a un Estado o Nación que abarca aspectos como la cultura y la lengua. La identidad de género, referida a un conjunto de pensamientos y sentimientos de una persona que le permiten identificarse con una categoría de género distinto al de identidad sexual, basado en procesos psicológicos y sociales y, la identidad personal, entendida como el conjunto de características propias de una persona y la concepción que tiene de sí misma en relación al resto de personas. La identidad personal es individual, dinámica y abarca diferentes dimensiones de la persona, le permite su individualización o diferenciarse del resto de los seres humanos y también le ofrece la posibilidad de pertenencia a un grupo o colectivo.

Las características en la forma de actuar del hombre son la que conforma a la Identidad Personal, al conjunto de características que son relativas al sujeto y que lo hacen ser igual a sí mismo pero distinto a cualquier otro, siendo una persona única e irrepetible más allá de lo que son las semejanzas físicas

La identidad es importante ya que permite determinar la calidad y forma de ver la vida, saber quién soy, qué hago, dónde estoy, a dónde vengo y dónde deseo ir. Respetar la individualidad, libertad de expresión, la aceptación personal y de esa forma se determina la calidad de vida que se desea vivir.

La Teoría en Ciencias Sociales se acerca de la identidad; es decir, la identidad social de Henri Tajfel y John Turner, se refiere a un concepto teórico que coadyuva a comprender los fundamentos psicológicos de la discriminación entre grupos y el cual se compone de cuatro elementos:

1. Categorización: Los seres humanos suelen etiquetar, es decir clasificarse a sí mismos y a otros en categorías para diferenciar o discriminar desde el punto de vista de las nacionalidades, culturas, quehaceres, aptitudes o inhabilidades.

2. Identificación: los seres humanos suelen asociarse a grupos específicos con los que se identifican y de esa manera reafirman su autoestima.

3. Comparación: los seres humanos suelen comparar los grupos a los que pertenecen con los grupos a los que pertenecen otras personas y suelen calificarlos.

4. Distinción psicosocial: cada persona suele desear que su propia identidad sea a la vez distinta de las de los demás y positiva al compararla con la de otros grupos de personas.

Ahora, para definir el Self, primero se tiene que revisar el concepto de "Yo" debido a que ambos se relacionan, sin embargo, teóricamente hay que distinguirlos. Fue a finales del siglo XIX que William James (1842-1910) distinguiera entre el "Yo" como observador y el "Mí" como objeto de la experiencia y desde allí ha surgido un gran número de teorías que intentan definir qué es el Yo.

El “Yo” como se señaló antes se entiende como uno mismo y define el principio de la realidad. El que está en este momento consciente. El “Súper Yo” el interior y parámetros sociales aprehendidos y el “Ello” el soporte biológico. El Yo como concepto psicoanalítico no es sinónimo de personalidad ni de individuo sino una subestructura de la personalidad que se define por sus funciones y se distingue de otras subestructuras de la personalidad. Freud insistió repetidamente en la importancia del yo corporal en el desarrollo del yo, esto se refiere a la influencia de la imagen del cuerpo en la diferenciación del self del mundo de los objetos. (Freud, 1923).

La palabra “yo” se emplea para denotar “un conjunto de procesos psicológicos tales como pensar, percibir, recordar, sentir, que tienen una función organizativa y de regulación en relación con el self y que son responsables del desarrollo y ejecución de un plan de acción para lograr la satisfacción de los impulsos internos por un lado, y por otro de las exigencias ambientales” (Hartmann, 1961). El Yo se construye a partir de la interacción cara a cara y de la estructura social. Mientras que la palabra “self” indica “las formas en que el individuo reacciona ante, sí mismo, en que se percibe, piensa y valora a sí mismo y cómo, mediante diversas acciones y actitudes, trata de estimularse o defenderse” (Hartmann, 1961).

Por su parte, el “self” se refiere al grado de consciencia que la persona tiene sobre sí mismo y de la integración de sus diferentes procesos cognitivos por lo que está íntimamente relacionado con la identidad, con el sentimiento de identidad e individualidad. La identidad y el Self tienen una relación de inclusión siendo este último el núcleo de la identidad y el centro del YO.

El Self es un constructo que se ha utilizado por diversas escuelas psicológicas como la psicología social, la cognitiva, el psicoanálisis, el conductismo, el humanismo o la Gestalt; traducido en psicología como “sí mismo”, se traduce como el prefijo “auto”. Y se refiere a las creencias, conceptos y representaciones subjetivas que tiene la persona de sí misma (autorreferencia). Por tanto, el Self engloba los conceptos: autoestima (self-esteem), autopercepción (self-perception), autoconciencia (self-consciousness), autoimagen, autoconcepto, autoeficacia,

autoevaluación, autodeterminación, entre otros; todos procesos cognitivos. El self se refiere al grado de consciencia que tenemos sobre nosotros mismos y de la integración de nuestros diferentes procesos cognitivos.

El concepto más extendido sobre la construcción de la identidad o de la representación del self señala como factor determinante el proceso del cumulo de roles a lo largo de la vida de un individuo ya que cada representación lo sitúa en una de sí mismo de forma continua que va sumando y realizando cada una en mayor o menor medida y de forma más simple o compleja. Kant señala que la mente organiza y unifica los estados mentales proporcionando así consciencia de las experiencias vividas y el self permite unificar esas experiencias en un solo individuo.

Para el que es considerado el padre de la psicología científica, Wundt, el self permite descubrir la interconexión de la experiencia interna con la vivencia que se produce producto de un sistema múltiple de relaciones y participaciones entre sujeto y ambiente. Y desde la psicología social ese “sí mismo” se refiere a una construcción por autorreflexión que se hace la persona a partir de su relación con los otros y de las respuestas que recibe de los demás siendo una consideración producto de la actitud que los demás le transmiten siendo la sociedad su espejo.

El Psicoanálisis imagina al sí mismo organizando sus recuerdos y representaciones existiendo como señala Arieti distintas imágenes de sí según la fase de desarrollo en el que se encuentra la persona. Mientras que para la Psicología Humanista y Existencial, el sí mismo más allá de un elemento psíquico es un proceso de autorrealización que impulsa a la acción. La autorrealización permite que afirmemos nuestra identidad individual pero la misma se ve comprometida de forma constante por la interacción social que motiva o frustra esa realización personal. Maslow por su parte considera que la autorrealización debe consolidarse al margen de las máscaras o roles sociales y se produce en ese momento el “falso self”. (Winnicott, 1965).

Siempre estamos cumpliendo diversos roles y papeles en la sociedad (se cuenta con un self público) pero al estar solos se puede contar con un self privado

que es ese para uno mismo. Entonces cabe preguntarse ¿Cuál es el self auténtico o el dominante? En este caso la psicología asocia al self verdadero con el que se comparte el sentido integral moral, el que convive con los valores más arraigados en la persona y con el que siente el individuo plena armonía interior emocional. No es único ni puntual sino se desarrolla desde el nacimiento con las condiciones iniciales y se va actualizando en base a la experiencia con la construcción psicosocial. En general, se considera al “self” como el núcleo de la identidad y centro del “YO” auténtico. La consciencia centrada en el YO personal y que diferencia al sujeto de los otros. Es el que forma parte de la construcción de la identidad. El primero no puede describirse mientras la identidad si ya que se constituye por diversos factores relacionados con la cultura y sociedad en la que se vive y ese ser interno se expresa mediante la personalidad y manifiesta por comportamientos y percepciones.

Entonces, el Self incluye al Yo y al No-Yo y es la totalidad de la propia persona. En la vida futura se incluye la experiencia del self que engloba los self de la vida pasado y los potenciales no vividos. Por tanto, es posible definir al yo como el agente receptor y organizador del self, desarrollándose los falsos self cuando se requiere proteger al verdadero ante una situación ambiental más favorable. El self también incluye al cuerpo en todas sus partes así como la estructura psíquica completa.

En diversa literatura se denomina el self como el yo, personalidad, persona, sí mismo, uno mismo, ser, entre otros; pero visto la explicación de cada terminología la incorporación del vocablo “self” al idioma es el más apropiado como término psicoanalítico y para referirse a la persona total ya que el yo se refiere a la estructura psicoanalítica clásica-mente descrita por Freud, la parte consciente de la mente que incluyen la percepción, el manejo de información, el razonamiento y el control de los mecanismos de defensa.

Jung por su parte definió el Yo como el núcleo de la consciencia expresando que todo fenómeno psíquico experiencia vital que se detecta por el Yo pasa por el ser consciente por ello es importante considerar y tener claro ese concepto: consciencia que tanto se ha mencionado en la descripción del ser ya que se piensa

que es imposible experimentar el self de forma completa ya que se está anclado al Yo y a la consciencia.

2.14. La Consciencia y la Conciencia

En el texto “El yo y el ello” de Freud (1923), se encuentra como su primera premisa la diferenciación entre lo consciente e inconsciente, siendo el consciente un término descriptivo que se basa en la percepción más contigua (un elemento psíquico), la consciencia un estado transitorio y afirmando que el inconsciente parte de la represión por lo que define así el inconsciente latente, capaz de consciencia, mientras que lo reprimido, incapaz de consciencia o preconsciente. Para Freud (1923), estas diferenciaciones (inconsciente, preconsciente y consciente) eran insuficientes para la labor psicoanalítica debido a que existe en el individuo una organización coherente de sus procesos psíquicos la cual es considerada como su Yo; este Yo integra la conciencia, la cual controla el acceso a la motilidad, es decir, la descarga de las excitaciones en el mundo exterior. El Yo es la instancia psíquica que vigila sus propios procesos, que ejerce la censura onírica y también del Yo parten las represiones. Además, con base en las resistencias que opone el Yo a todo contacto con lo reprimido, comprobó que en el Yo existe también algo inconsciente, es decir, una parte del Yo (cuya amplitud es imposible fijar) es inconsciente. Menciona también que el Yo es una parte del Ello modificada por la influencia del mundo exterior, transmitido por el P-Cc (sistema percepción consciente). El Yo se esfuerza en transmitir al Ello dicha influencia del mundo exterior y aspira a sustituir el principio del placer, que reina sin restricciones en el Ello, por el principio de la realidad. El Yo representa lo que la razón o la reflexión, opuestamente al Ello, que contiene las pasiones. Así, la importancia funcional del Yo está en el hecho de regir los accesos a la motilidad, sin embargo, a veces el Yo se ve forzado a transformar en acción la voluntad del Ello. Por eso según Freud al nacer carecemos de un Yo sin embargo otros autores opinan que ya tenemos un Yo prematuro que está sometido a las exigencias del Ello y el Súper Yo ejerce el poder para satisfacer a ambos.

Las personas son algo más que células, músculos, huesos y una piel que las envuelve el cual tiene consciencia y conciencia que los dota de humanidad (Huxley). La conciencia ha sido un desafío para la filosofía y se entiende que solo puede existir de una manera: teniendo conciencia de que existe; mientras que la consciencia es un desafío para la neurociencia. Para la Terapia Psicológica Cognitivo Conductual se establece a menudo que los cambios en la forma de entender la conciencia de sí mismo vienen determinados por profundas transformaciones sociales, por diferentes formas de entender el mundo y la cultura que rodea al individuo pasando de un self arraigado y estable en la tradición y las creencias religiosas a otro self más globalizado, cambiante e inestable.

Entonces, la consciencia es la capacidad del ser humano para percibir la realidad que lo rodea y reconocerse y relacionarse con ella, el acto psíquico por medio del cual el individuo se reconoce a sí mismo en el mundo; mientras que la conciencia es el conocimiento moral de lo que está bien y lo que está mal, la capacidad de los seres humanos para distinguir entre el bien y el mal, su sentido de la moral y de la ética, así como al conocimiento crítico y reflexivo de la realidad y nos permite comportarnos de manera moral y socialmente aceptable. Para Pascal “la conciencia es el mejor libro de moral que tenemos” ya que le otorga a las personas saber qué actos, pensamientos, palabras y situaciones son correctas y cuáles no; siendo para los filósofos una “virtud”. Ambos términos derivan de la misma raíz etimológica: el vocablo latín “conscientia”.

Para el padre de la psicología en Norteamérica, William James (1890), primero en abordar la diferencia entre conciencia y consciencia; dividió el sí mismo en tres partes que lo constituyen: 1. El sí mismo material (la conciencia de su cuerpo, de su ambiente y sus bienes materiales); 2. El sí mismo social (lo que cada uno cree que los demás piensan de su persona y, por otro lado, los valores y las normas que comparte con la sociedad en que vive); y 3. El sí mismo espiritual (el autoconocimiento que la persona tiene de su propia existencia) y definió la consciencia a través de una serie de características:

a) La consciencia es subjetiva, un proceso personal no relacionado con la ética y la moral sino una realidad interna.

b) Se relaciona con el pensamiento y está en constante cambio por el procesamiento de información.

c) Puede ser selectiva ya que las personas ponen atención en un aspecto interno o externo para separarlas de los estímulos y tomar contacto con lo que les interesa.

d) Es todo lo que experimentas.

e) Es el mayor enigma del ser humano. (Koch, 2004).

Señala Koch (2004), que existen dos tipos de consciencia: La consciencia Primaria que se relaciona con las percepciones, sensaciones, memoria, pensamientos, sueños y deseos que define la individualidad. Y la consciencia Reflexiva, que tiene relación con observar la propia mente, con saber qué somos, qué sabemos y qué ocurre en el ser interno.

Como se observa, consciencia y conciencia son términos complejos y productos de la mente y de relevancia para la toma de conciencia como proceso gradual que se da cuando el individuo decide modificar, transformar o adaptar su paradigma, que se ve reflejado en su forma de actuar, verse a sí mismo y percibir el mundo. La toma de conciencia se obtiene a través de la experiencia, el conocimiento adquirido, comprendiendo cómo se logró y reflexionando sobre el mismo y la falta de ella genera pérdidas de recursos económicos, humanos, ambientales parciales o totales, que afectan el apropiado funcionamiento y crecimiento de las empresas, impactando directamente la economía de los trabajadores, sus familias, las organizaciones y el país. Por tanto, implementar la toma de conciencia es un proceso de mejora continua que busca incrementar la eficacia de todos los sistemas de gestión, reducir el impacto negativo en la salud, la seguridad, el medio ambiente y la calidad el cual no debe dejarse de lado por las

organizaciones. El factor humano debe transformarse en foco de atención y solo la conciencia es capaz de generar en la humanidad actos humanos.

2.14.1. Conciencia Organizacional

Las organizaciones del Siglo XXI se enfrentan frecuentemente a desafíos que trascienden las metas para marcar su presencia en el mercado, una mirada al exterior que se ha estado equilibrando con una mirada al interior que va más allá de la simple infraestructura. Los altos niveles de insatisfacción, desmotivación, la falta de confianza y compromiso ha generado aumento de riesgos psicosociales estando a la orden del día el estrés laboral trayendo como consecuencia el deterioro físico, psíquico, emocional de los trabajadores así como disminución de la fuerza de trabajo individual y grupal; donde términos como el karoshi, muerte súbita por exceso de trabajo han comenzado a aparecer, entre otros tantos que hacen entrever el deterioro del talento humano y por tanto, como se señaló antes el factor humano se ha convertido en foco de atención.

Ahora bien, desde la Revolución Industrial el trabajo en las organizaciones se ha sectorizado entre Gerentes con la toma de decisiones y trabajadores enfocados en ejecutar tareas muchas veces mecanicistas, enraizándose la tradición; mientras que con la Revolución Tecnológica hay tareas que se realizan de forma automática lo que ha transformado la Gerencia en liderazgo motivador y a los trabajadores como actores del proceso de toma de decisiones fortaleciendo la creatividad, unión de los individuos, la comunicación asertiva y el sentido crítico; sin embargo, muchas organizaciones aún no armonizan su adaptación con los procesos de cambios acelerados y caen en un estado de desequilibrio o inconciencia organizacional descuidando a su mayor activo: las personas, la dimensión humana en la organización; siendo clave el concepto de conciencia ya que a través de ella las personas, grupos y organizaciones elevan la calidad del pensamiento, fortalecen sus valores, pueden determinar la calidad de los resultados, adicionan sabiduría al conocimiento y agregan valor a la cultura empresarial. Para implementar una toma

de conciencia dentro de una organización deben estar claros los valores individuales y los de la propia entidad y la conciencia parte de la consciencia del ser humano que lleva intrínsecos sus valores.

De hecho hoy “la sociedad entraña una despersonalización y una deshumanización debido a la crisis de valores y el desconocimiento de los principios éticos que orientan las normas sociales y los procedimientos organizacionales” (Valbuena, Morillo, Salas, 2006, p.61).

El sistema de valores hace la descripción del individuo que ingresa a una organización, pues allí encuentra un sistema de vida y cultura propia a la cual se llega con cierta escala de valores y creencias personales y es inevitable la influencia de la cultura organizacional sobre la conducta y valores del sujeto. Los valores pueden considerarse como la preferencia para la conducta seleccionada a través del aprendizaje para sumir una postura ante la sociedad. Los valores vienen a ser la concepción práctica, normativas heredadas a las generaciones presentes y da al individuo en la sociedad y en sus organizaciones seguridad para su desarrollo personal y social. La sociedad y las organizaciones están soportadas sobre los valores terminales e instrumentales pues estos rigen al individuo en función de sus creencias y conductas para el logro de los objetivos existenciales (Valbuena y otros, 2006, p.60).

Una sociedad logra el orden armónico conforme a esos valores y las normas vigentes que permiten una identificación de formas de vidas, comunidades y le otorga estabilidad en el tiempo en la forma de obrar acorde y coherentemente con su naturaleza, por ello son estudiados desde cualquiera de las ciencias del comportamiento y se lucha incansablemente desde la sociedad por los valores universales del hombre entre muchos, la verdad, la felicidad y libertad, viviéndose hoy momentos de crisis moral que alcanza diversos niveles de la existencia humana generando conflicto de valores de los individuos.

Tomándose en considerando el hecho que todo individuo posee valores y creencias individuales; son los que van a identificar, marcar y reforzar las actitudes que éste pueda ejercer dentro de la organización, generando una entidad estable. Son sus creencias las que le otorgarán fuerza y esas creencias debieran estar en armonía de la conciencia de lo bueno y lo malo, lo ético y lo moral en la práctica. En

concordancia con lo anterior Das Rochas (1999), plantea que la noción de la ética está inmediatamente relacionada a la noción del bien y hace referencia a los valores que influyen generalmente en las actitudes y comportamientos dentro de una organización, destacando que los individuos poseen nociones preconcebidas de lo que debe y no debe hacer y es tas nociones no están libres de valores; por lo contrario; contienen interpretaciones sobre lo correcto y lo incorrecto.

Los valores son de tipo individual, que orientan la vida del hombre, convicciones existenciales perpetuadas por el tiempo en la conducta del sujeto. Los valores profesionales, que reflejan energía, vitalidad, una buena interrelación con los demás, calidad en el trabajo y responsabilidad en la organización; y los valores Organizacionales-Laborales, que permiten observar los individuales, profesionales y sociales. Los valores en la organización identifican y refuerzan el comportamiento mediante propuestas sociales que le ayuda a sobrevivir y lograr los fines por tanto, la organización debe definir los valores que han de regir en el grupo de empleados, pues esto contribuye en todos los miembros a orientar su comportamiento y valores individuales para lograr una vida social exitosa a través de las normas bajo valores colectivos, eso sí respetando su individualidad en referencia a sus capacidades, habilidades y competencias.

La organización tiene el desafío de evitar rupturas y desintegraciones axiológicas que afecten la realización personal con la consecución de los fines organizacionales, no se trata de lograr las metas de una organización conforme a la estructura particular de valores de cada miembro, lo que sería imposible sino de incorporar a las instituciones la calidad humana y la revisión y redefinición de los valores profesionales, laborales e individuales desde la perspectiva de un liderazgo de iniciativas, apertura del aprendizaje, disposición permanente al cambio y la búsqueda del sentido personal desde la reintegración de los valores con el desarrollo de la subjetividad individual, replantear la disociación entre el ámbito social y organizacional del individual permitiendo la unión social de significados compartidos de manera positiva de una forma que cada miembro le otorgue sentido

a su experiencia personal y el nivel de realización individual y la integración de sus valores en la sociedad para lograr un reconocimiento de esos valores personales.

En este orden de ideas, se hace necesario tener en consideración la dimensión social y colectiva de los valores que permitirá por parte del grupo la aprobación y aceptación o el rechazo del individuo así como el grado de aportes del individuo a los fines colectivos. Se refiere a fusionar los esfuerzos individuales hacia una visión compartida; para todo esto se requiere un trabajo sistemático de aprendizaje, de autoevaluación y de reconocimiento de los valores organizacionales y si estos se encaminan a una verdadera toma de conciencia.

De acuerdo a toda esta concepción se aprecia que los valores se relacionan directamente con el concepto de conciencia y son relevantes para el estudio del comportamiento organizacional ya que establecen las bases para la comprensión de actitudes e influyen en los valores individuales de las personas que laboran en una determinada organización. Según Robbins (2002), los valores establecen las bases requeridas en la comprensión de las actitudes y la motivación de las personas. Los valores individuales ayudan a estudiar el desenvolvimiento humano en las organizaciones, las actitudes de cada trabajador y permite comprender aquellos que tienen mayor incidencia en el desenvolvimiento laboral. Entonces la axiología o teoría de los valores ejercen un extraordinario impacto dentro del estudio de la conducta humana en la sociedad y en las organizaciones ya que ayudan a predecir la disposición a un cambio de actitud y un cambio de comportamiento de los individuos en función de su sistema de valores lo que contribuye en sobremanera a un cambio en el aprendizaje, a la implementación de una cultura de aprendizaje especialmente considerando que la importancia que se le va dando a los diferentes valores por el sujeto se van reajustando a lo largo de la vida del mismo en función de sus experiencias, reflexiones y persuasiones; pudiendo adquirir el individuo nuevos valores a lo largo de su vida.

En consecuencia, los valores constituyen el núcleo de la libertad humana presentes en las acciones del hombre de acuerdo a la escala de valores establecidos por cada individuo, es decir, su sistema de valores (elementos

aprendidos que guían comportamientos adecuados y la toma de decisiones); los cuales son relativamente permanentes en el individuo, forman parte de las características del mismo, guías y orientación para la acción de comportamiento así como medios para visualizar todas aquellas conductas y creencias que cambian de acuerdo a la situación creada (Rockeach,1973). Por tanto, los valores pueden considerarse creencias relativamente estables que forjarán una conducta socialmente aceptable y que utiliza el individuo y la organización misma para la autoevaluación y evaluación de situaciones; sin embargo se debe recordar que todas las situaciones consideradas aceptables no siempre están acordes al desarrollo de las mejores condiciones, como en el caso de la acción de la Procrastinación, por lo que el análisis de estos valores parte de la misma conciencia organizacional que deriva de la individual y del análisis de la clasificación de los valores propuesta por Rockeach (1973):

-Valores Terminales (el qué): Que incluye los valores personales y los éticos sociales. Los primeros centrados en la persona que incluye los fines del individuo, lo que aspira para el mismo referidos a su felicidad, armonía interior, salud, ética, salvación, liberación, entre otros; los segundos, lo que aspira el individuo para la sociedad y benefician el mundo como justicia, libertad, paz, éxito.

-Valores Instrumentales (el cómo): Los cuales incluyen las creencias, juicios, convicciones y concepciones relacionados con el actuar de las personas, el modo de conducta que conduce a alcanzar los valores finales (finalidades personales). Allí se incluyen los éticos-morales, con orientación interpersonal que guían al sujeto a un comportamiento responsable, leal, honesto; y los de competencia, con orientación intrapersonal que conducen al sujeto a un comportamiento lógico, inteligente, de profesión, trabajo, competente y su violación conlleva a sentimientos de tristeza e inadecuación y conflictos.

Los conflictos así no permiten que la organización se alinee en función de su misión por lo que deben incorporarse acciones con conciencia moral que permita la reflexión, el razonamiento teórico-práctico de las virtudes de trabajo, responsabilidad, respeto que incluya la participación de todo el personal ya que ha

quedado claro que los valores determinan el comportamiento, estilo de vida, personalidad del hombre en la sociedad y especialmente en la organización ya sea educativa, empresarial, industrial entre otras y de esta forma se lleva a un estado de conciencia, justamente uno de los grandes atributos de grandes pensadores y filósofos fue la toma de conciencia (darse cuenta) de la realidad interna y externa. Capacidad de darse cuenta de cómo la persona funciona como ser orgánico (mente, emoción y cuerpo), como ser social, como sujeto transpersonal y como ser ecológico (desde el enfoque psicológico de la Gestalt). Capacidad de ver la realidad interna a través de lo irreal confuso y ver la capacidad de la realidad externa a través de la red de espejismos emergentes (configuraciones emotivo-mentales que expresan la realidad de manera falsa); y hoy día la necesidad de tomar conciencia de la realidad y tener un sentido crítico de ella se hace imprescindible ya que diariamente la desinformación surge como un fantasma que devora las mentes de muchos hombres y mujeres que viven todavía dentro de la irrealidad por lo que son más susceptibles a ser engañados.

Ahora bien, la toma de conciencia no es una capacidad que se adquiere desde el nacimiento sino que se trata de una habilidad que se va desarrollando por la interacción con los ámbitos internos y externos. En primer momento la toma de conciencia conduce al sujeto a tener un sentido común selectivo, desarrollado, lo que le permite darse cuenta de la realidad externa con una mayor facilidad. Luego esa toma de conciencia conlleva a elementos afectivos-mentales donde gracias un proceso experiencial (vivencias) el individuo se da cuenta de su realidad interna o externa y en un tercer momento, por procesos intuitivos (tomados desde la fenomenología, como la capacidad de captar la realidad tal cual ella es), se da la toma de conciencia. Es así como el sujeto a partir de un proceso de crecimiento personal y espiritual tiene la habilidad de darse cuenta de lo que realmente sucede en su entorno, sin embargo, en la sociedad confundida que se vive no todos tienen la capacidad de darse cuenta de la realidad y viven inmersos en la irrealidad reforzando éste hecho como parte de su vida, entonces en este contexto, si no hay toma de conciencia, la transformación de la sociedad es más difícil.

Para cambiar la realidad ya sea interna o externa ésta hay que conocerla y de esa forma lograr una transformación del ser o de la sociedad, transformaciones intrínsecamente relacionadas ya que a través de la conciencia individual se logrará una verdadera toma de conciencia social; de hecho la Gestalt social, plantea varios tipos de toma de conciencia.

-La individual, el sujeto se va dando cuenta desde el nacimiento su funcionamiento como persona, luego en la adolescencia es más consciente de sus dinámicas, emociones y pensamientos y al llegar a la edad adulta, maneja mejor sus emociones, afectos y toma mayor conciencia de sus pensamientos y capacidad de darse cuenta en todos los aspectos; de sus sensaciones, emociones, pensamientos y relación con el entorno. Claro está que el rango de toma de conciencia varía de persona a persona según su rango de formación, experiencia, vida. La habilidad de toma de conciencia individual sentará la base para la toma de conciencia social, transpersonal y ecológica.

-La Social, se refiere al darse cuenta de los ámbitos familiar, grupal y social, y ver cómo estos afectan la percepción, las actitudes y los comportamientos del individuo en lo personal y lo interpersonal. En la infancia el niño reconoce a los otros (padre, madre, hermanos) y verifica que le afecta de determinada manera; en la adolescencia se relaciona mucho más con los otros y reacciona positiva o negativamente a la dinámica emergente. En la adultez, las relaciones humanas son mucho más complejas, donde está el afecto o el desafecto y usa el razonamiento concreto, y por sentido común, se da cuenta de lo que sucede en el medio; o puede usar el raciocinio abstracto o el análisis crítico para poder analizar, evaluar y tomar decisiones frente a lo que sucede en el mundo.

Si el individuo ha desarrollado la toma de conciencia individual para conocer su propio funcionamiento, entonces, le será más fácil darse cuenta del funcionamiento del entorno, y así desarrollar la toma de conciencia social y por ende la grupal que se refiere a la capacidad de sentirse miembro o parte integrante de un grupo, de un todo que se da ya no de forma instintiva como antes sino es producto de una cualidad a ser desarrollada.

-La Transpersonal, que toca los tres niveles de conciencia para la psicología: El subconsciente (instintos, experiencia acumulada, deseos reprimidos, lo inmerso en el psiquismo humano); el consciente (actitudes, comportamientos, intereses, motivaciones, esquemas perceptivos) y el supraconsciente (el cúmulo de posibilidades y potencialidades inherentes al ser. Es el conjunto de cualidades inherentes a la existencia del ser humano). Entonces, la toma de conciencia transpersonal es darse cuenta, en una dimensión trascendental, de las potencialidades inmersas en la esencia del SER. Esta capacidad emerge a partir de un entrenamiento o de una experiencia profunda de vida. Esta capacidad puede desarrollarse en la edad adulta. Lo individual y lo social han sido trascendidos, y son incorporados a una forma holística de ver el mundo, donde todos somos para todos. Se mantiene la persona, pero desaparece el individualismo, y la conciencia grupal es lo común.

-La Ecológica, darse cuenta de la relación del individuo o grupo con la naturaleza, de la existencia de diversos reinos que equilibran la humanidad. Ahora bien el ser humano ha perdido su relación con la naturaleza y esa capacidad va en decrecimiento de hecho son pocos los grupos humanos que todavía preservan la capacidad de toma de conciencia ecológica y aunque se habla hoy día de recuperar la conciencia ecológica se debe considerar que se está ante una sociedad que refuerza el individualismo y la depredación, de salvajismo material y psicológico, tiempos hipermodernos en los que el sujeto es solo en el mundo y el resto (animales y plantas) son solo el resto y si desaparecen no representan para el individuo egocéntrico un problema ya que el seguirá existiendo (postura anti naturaleza).

Así la conciencia individualista surge de la individualidad que es un derecho que tienen todos los seres humanos, individualidad que le permite mantener la identidad y libre albedrío. Ahora bien, la individualidad se ha transformado en individualismo que refleja una conciencia individualista y la libertad en libertinaje, entonces esa conciencia desarrolla un egocentrismo extremo y ha llevado a los sujetos a perder la noción del “yo dentro del grupo” y ha estimulado la noción del “yo y mi mundo interno” (psicópatas asociales que perturba su accionar a los sujetos

a su alrededor de forma directa o indirecta). Por tanto, debe existir equilibrio entre la conciencia individual y la social para sentirse bien consigo mismo y con los demás. Si se desarrolla más la conciencia individualista solo importan las propias necesidades (estimulada por las sociedades capitalistas) y al desarrollarse una conciencia individualista egocéntrica va en detrimento de la individualidad del sujeto y de la conciencia grupal, transpersonal y la ecológica.

La falta de la toma de conciencia provoca un estancamiento en el desarrollo de la humanidad por tanto los países progresistas y las organizaciones de este Siglo están en el deber de estimular la toma de conciencia en sus diversas variantes para la transformación genuina de la humanidad y de la sociedad. Si el hombre eleva su conciencia a estados sublimes su apego hacia la materia va desapareciendo poco a poco y en la medida que se deja aprisionar por lo irracional (reforzado por la desinformación) llega a ser esclavo de la irrealización y se degrada; por ello es el tiempo de romper las cadenas que lo esclavizan y aspirar a una verdadera libertad entendida como una instancia sometida a la razón para ser concebida como negación de las acciones movidas por el narcisismo, egoísmo o ambición.

Implementar la toma de conciencia en todos los aspectos se refiere a un proceso de mejora continua. La toma de conciencia como proceso es gradual y se da cuando el individuo decide modificar, transformar o adaptar su paradigma y esta se ve reflejada en su forma de actuar, verse a sí mismo y de percibir el mundo. Se obtiene a través de la experiencia, el conocimiento adquirido, comprendiendo cómo se logró y reflexionando sobre el mismo. Para promover el proceso y de esa forma generar cambios en los paradigmas y forma de actuar de los trabajadores debe comenzarse por el cambio de los Gerentes y Directivos, tomando en cuenta especialmente esa individualidad y que es el sujeto quien debe modificar sus hábitos, se refiere a un proceso gradual conjunto entre individuo y la organización que incluye todo tipo de actividades de mejora en donde se adquiera conocimiento, experiencias vivenciales que generen reflexión sobre eventos experimentados por otros miembros de la organización.

En tiempos pasados para ser un buen Gerente se requería prioritariamente conocimientos técnicos en áreas como mercadeo, finanzas, derecho, producción, entre otros; pero en el entorno competitivo y globalizado en que se vive hoy, aunque estos conocimientos siguen siendo necesarios se demandan gerentes con grandes habilidades humanas, equilibradas y que no respondan a un modelo autoritario y deshumanizado pero tampoco a un modelo paternalista y débil sino que sean optimistas y logren transmitir esa actitud a todos los miembros de la organización, que inspiren confianza y sepan liderar al equipo de trabajo; siendo la capacidad de motivación una de las habilidades gerenciales de mayor relevancia ya que es quien descubre y potencializa las fuerzas que inspiran e impulsan a sus colaboradores a producir los mejores resultados posibles con una conducta autodirigida hacia los objetivos importantes; crea las condiciones adecuadas para proveer estímulos y que se adopten los comportamientos deseados.

Se ha comprobado que los gerentes más intelectuales y esplendorosos no suelen ser los que más éxito alcanzan sino los que demuestran ser emocionalmente inteligentes ya que, un ejecutivo eficiente con un alto coeficiente emocional es una persona que percibe más hábil, fácil y rápidamente que los demás los conflictos en gestación que tienen que resolverse, los asuntos vulnerables de los equipos y las organizaciones a que hay que prestar atención (Cooper, 2005).

El exigente y competitivo mundo actual exige directivos multi-especializados e integrales con visión sistémica de la organización, con conocimientos técnicos en las áreas funcionales como contabilidad, finanzas, marketing, gestión humana y producción, entre otros, que puedan aplicar en la toma de decisiones y en el planteamiento de estrategias.

Aquellos gerentes que se obsesionan desmesuradamente con los resultados se acostumbran a gestionar con base en la presión, la autoridad y el control lo cual genera un clima de miedo que bloquea la iniciativa y el ingenio de las personas y dejan de generar valor por generar rentabilidad. Por el contrario, los Gerentes que se preocupan por el bienestar de los miembros de la organización, quienes entienden que su personal cuenta con talentos individuales los cuales bien

conducidos benefician a la empresa, creando verdadero talento organizacional y mejorando la competitividad; reportan en beneficios incalculables.

En esta era incierta no es suficiente que los trabajadores coloquen solo cuerpo y mente en su labor sino se sientan involucradas y comprometidas colocando el alma y el corazón para de esta forma garantizar la supervivencia de la organización; por ello el Gerente, Directivos y Socios deben dirigir sus políticas organizacionales a asesorar, orientar y ayudar a las personas en su actividad laboral, integrando sus necesidades y responsabilidades profesionales con las personales, valorarlos como el verdadero sentido de una organización, su parte medular, bajo el concepto de “Talento Humano” que es el resultado de la humanización del trabajo, donde el individuo es cada vez más analizado en su esencia y en relación con su participación en las organizaciones reconociéndolos como agentes de desarrollo integral generadores de valor e impulsores de las actividades de mejora. El Gerente debe lograr que la presencia de los individuos en las organizaciones sea más agradable, pero también más productiva.

El talento humano se caracteriza por la individualidad, la diversidad, los conocimientos, habilidades, destrezas y potencialidades de los miembros de la organización. Por esta razón, la Gerencia debe concienciar la necesidad de realizar una inversión en pro del desarrollo integral de las personas que integran la organización, creando un ambiente laboral en que los trabajadores estén dispuestos a poner a disposición de la empresa todo su capital y talento intelectual y profesional, sus competencias, en pro de los objetivos y metas de la entidad:

Las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimientos, o capacidades cognoscitivas o de conducta: cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar que diferencia de una manera significativa entre los trabajadores que mantienen un desempeño excelente, de los adecuados o entre los trabajadores eficaces o ineficaces (Boyatzis, 1982, p.17).

Algunas competencias pueden cubrir las necesidades generales de muchas organizaciones según su propia definición organizacional y puede haber alguna competencia especial que no sea común a las demás; como la de procrastinar de forma estructurada y autoeficaz, que conlleva a un razonamiento estratégico para comprender los cambios del entorno de forma rápida y determinar una estrategia óptima, la gestión de relaciones, flexibilidad, sensibilidad interpersonal, capacidad de trabajo en equipo y transferibilidad, motivación para buscar información y capacidad para aprender, de adquirir nuevas habilidades técnicas e interpersonales; interés por un aprendizaje durante toda la vida de cualquier nuevo conocimiento y técnica exigida por las cambiantes necesidades de los futuros puestos de trabajo; orientación hacia el logro y motivación hacia el trabajo y sentido de colaboración;

Por tanto Chiavenato (2002), plantea que quienes laboran en una organización son seres humanos no recursos, dotados de personalidad propia, profundamente diferentes entre sí, tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales, por tanto, son activadores e impulsores inteligentes de los recursos organizacionales capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación; y competitividad en un mundo de cambios y desafíos y socios de la organización capaces de conducirla a la excelencia y al éxito.

Por último el optimismo se refiere a la actitud con la que una persona se establece metas desafiantes y mantener la determinación para alcanzarlas, la confianza en los recursos para enfrentarse a los desafíos que proviene de la autoeficacia y el cual se obtiene a través del conocimiento y reconocimiento de las fortalezas y capacidades de cada persona, así como de la organización en su conjunto. Para que una organización cuente con personas optimistas se deben definir las metas de forma clara para darle sentido al esfuerzo diario, se debe escuchar a los trabajadores, respetarlos y valorarlos, identificar y reforzar los comportamientos positivos y no sólo castigar los errores. Tener conciencia, pero más allá conciencia de todo el impacto que estos aspectos pueden tener en la

organización y entender que el principal error que impide la felicidad de los trabajadores en el trabajo es el estilo directivo, reconocer la existencia del ser y su identidad: conciencia organizacional.

2.15. Identidad del Ser Procrastinaz

Desde la psicología social se han resaltado los progresos de la concepción del Yo en referencia a la multiplicidad y complejidad de la identidad, y resaltan de forma significativa dos teorías: el modelo de autocomplejidad de Linville y la teoría de autodiscrepancia de Higgins que entienden el Yo como las representaciones que hace el ser humano sobre sí mismo.

En el modelo de la autocomplejidad se propone que la identidad y componentes del Yo, son las representaciones del individuo: los roles sociales, las relaciones interpersonales, los rasgos de personalidad y las actividades que realiza el individuo. Para Linville, aquellas personas que cuentan con una elevada autocomplejidad son más resistentes a los sucesos vitales negativos, ya que aunque una parte de su identidad se debilite por las experiencias siempre existirán otras partes del Yo que puede utilizar como anclaje psicológico mientras que en la teoría de la autodiscrepancia de Higgins, se define los distintos componentes de la identidad a partir de dos parámetros: los dominios del Yo y los puntos de vista del Yo, planteando que el Yo no es un concepto unitario. En los puntos de vista del Yo se encuentra la perspectiva de la persona sobre ella misma, así como la que cree que tienen las personas significativas. En los dominios del yo, se asocia la perspectiva propia o a la de otros, se encuentra el Yo real (cómo soy), el Yo ideal (cómo querría ser), el Yo que debería ser, el Yo potencial (cómo podría llegar a ser) y el Yo futuro, que es la identidad que esperamos ser. Para Higgins el Yo real, tanto desde el punto de vista personal como aquel del que se supone tienen las personas significativas, es la base del autoconcepto. Por contra, el resto de aspectos son las guías del yo, que sirven de modelo y de referencia para actuar y para evaluar nuestra conducta.

Desde las teorías psicológicas cognitivo constructivistas se defiende la relevancia fundamental del lenguaje en el modo en que se interpreta el mundo que nos rodea ya que mediante el lenguaje el hombre organiza las experiencias en forma de narraciones, de las cuales emergen la memoria y la identidad. Así, el Yo no se concibe como una entidad definida sino como el constante proceso de construcción de una narrativa autobiográfica coherente que permita otorgar sentido a las propias experiencias. Por otra parte, con la distinción del Yo del Mí; el Yo se define como la dimensión corporal-emocional de la experiencia que predomina en el inconsciente para Guidano, el Mí es la parte del Self que observa y genera los significados a través del lenguaje. La unión del Yo y el Mí resulta de la creación de narrativas coherentes que pretenden ser explicativas; así el self es el proceso que organiza y mantiene nuestro sentido de identidad, el que nos distingue de los demás y también de nuestra personalidad adulta como independiente de nuestra infancia superada.

Entonces, la identidad se basa en la consciencia del ser de saber quién se es, conocerse, reconocerse, autoreconocerse y aceptarse. Es una actividad cognitiva en proceso permanente que consta de diferentes momentos con estados diversos articulados en una secuencia que dura toda la vida, donde participan nuestras emociones, disposiciones, conocimiento y nuestra tolerancia a los inevitables contratiempos que se dan en cualquier interacción social. Por eso el self puede cambiar, cabe la posibilidad de ser múltiple y discontinuo en el tiempo porque estamos expuestos al cambio, a nuevas experiencias según los diversos contextos e interacciones con los demás que nos llevan a la auto-observación. Si logramos aceptar los distintos estados de nuestro self como propios, lo menos dispersos posible y reconocidos en nosotros mismos, suelen experimentarse con mayor equilibrio y cohesión y esa identidad se va reafirmando.

Se ha señalado frecuentemente que la característica esencial del hombre es su individualidad, o sea el hecho de que el hombre es un resultado único en su género, que no se puede parecer acabadamente a ningún otro hombre, y se comporta siempre de una manera que le es propia. Para Filloux (1980): “La

personalidad es la configuración única que toma, en el transcurso de la historia del individuo, el conjunto de los sistemas responsables de su conducta” (p.6). Mientras el carácter es considerado por algunos como un aspecto de la personalidad, el concepto de personalidad se refiere más bien a los factores dinámicos de la conducta, a sus motivaciones, incluyendo el aspecto profundo y menos evidente de la individualidad.

La individualidad expresa la unidad del hombre: no sólo el ser sino el ser unido. El sentimiento de identidad por el contrario es experimentado por el sujeto como resultado del proceso de individuación-diferenciación, base del sentimiento de unicidad (ser uno y único) y del sentirse él mismo a través del tiempo, base del sentimiento de mismidad, con su corolario de integración social. Todo ello estaría incluido en la fantasía inconsciente del Self que tiene su asiento en el Yo, base del sentimiento de identidad.

Una de las peculiaridades esenciales del ser humano (a diferencia del animal) es que puede darse cuenta de su existencia, tomar distancia de sí mismo, despojarse como objeto y pensar sobre su existir, sobre su condición de hallarse en este mundo, transformarse y transformarlo; el hombre es el ser que sabe que sabe, tiene conciencia de sí mismo y goza de la capacidad de integrar el mundo a su existencia. Es importante para el hombre tener una identidad la cual no solo se sitúa en el nivel de las relaciones interpersonales sino en el de la organización social y la cultura. Esta matriz sociocultural, cuya apropiación individualizada hace posible la comunicación simbólica y a través de ella el surgimiento de la persona. Por ello si la identidad surge de una matriz sociocultural, ésta debe ser respetada para hacer posible la comunicación simbólica y gracias a ello es posible que el ser humano sea capaz de notar, que más allá de lo que es, forma parte de un algo mayor fuera de sí mismo.

La identidad personal depende de un conocimiento que se tiene de ella, de la creencia que se tiene de tal identidad y de las decisiones que hace el ser humano con respecto a la identidad que quiere poseer. Además, permite plantear un principio de diferenciación y otorga reconocimiento que puede ser positivo y negativo. Toda

persona posee un sentimiento de identidad fruto de múltiples pertenencias a los diversos grupos en los cuales se identifica, de esa manera se reconoce como hombre, mujer, con una identificación política, intereses comunes, proyectos, experiencias vitales y va construyendo un sentimiento de apego al propio grupo ya sea en función del idioma, herencia cultural, territorio, todo ello genera personas únicas e irrepetibles, ya que la esencia de la identidad radica en la existencia de la diferencia; yo no existo sin el otro (Paz, 2000).

La identidad es identificación, identificación desde los otros ya que solo desde los demás se puede tener información de quién sé es. La realidad esencial de la identidad personal no es el cuerpo, en el que se apoya sino las relaciones específicas con que se está respecto de los otros. Es así como la individualidad personal y su identidad son una construcción y realidad social ya que la persona no sólo surge de un contexto social sino que es, en sí misma una construcción social y una estructura social. (Mead, 2001). La adopción o experimentación de la actitud de otro es lo que construye la conciencia de sí. En toda situación de interacción el individuo proyecta una definición de la identidad de la cual forma parte importante su propia autodefinición; ésta tiene que ser revalidada por los otros partícipes en la misma.

Así la identidad social se refiere a los rasgos que se atribuyen a los indicios o señales que una sociedad emplea para establecer categorías o clases de personas mientras que la identidad personal se refiere a la identificación por los otros por determinadas marcas o señas que sirven de referencia. Ambas identidades están íntimamente entrelazadas ya que la identidad personal se apoya en el supuesto que un individuo puede ser distinguido de todos los demás y por esos medios de diferenciación puede adherirse una historia continua y única de hechos sociales pero para que la persona se constituya plenamente se hace necesario que no solo asuma la actitud de los otros aisladamente sino adoptar la actitud de la comunidad o grupo de la que forma parte como un todo. La autoidentificación o identidad personal surge a través de la captación de la imagen de uno mismo en el otro, pone de manifiesto, como el yo, deviene en objeto, para sí mismo desde otro. (Cooley,

1990) y la formación de la identidad sólo se realiza en función de la interacción con el medio externo, ya que en una situación de aislamiento, las características individuales resultan absolutamente irrelevantes. Es sólo en relación a la interacción con los otros significativos que las diferencias y características individuales adquieren valor y se comportan como un aporte para la interacción social.

Con la identidad se determina la calidad y la manera de ver y de vivir la vida y expresar con libertad quien sé es, desarrollar el potencial y de esa manera respetar la individualidad de los demás. Por eso ha sido tan importante para ciertos grupos le sea reconocida su identidad: Por ejemplo, las personas sexodiversas han luchado incansablemente por la construcción de su identidad de género y orientación sexual para así evitar la estigmatización y generalizaciones, tanto como aquellos que desean sea reafirmada su identidad heterosexual. Se trata de reconocer múltiples formas de vida. Esa identidad sexodiversa se ha ido fragmentando en identidades más específicas, que se engloban dentro de esta misma, LGBTTTQIA (Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti, Intersexual, Queer y Asexual); lo que da a recordar que las identidades colectivas tienen como característica principal su heterogeneidad. Se concibe en el imaginario de los sujetos, como un referente para, a partir de éste, actuar y poder negociar más identidades en búsqueda de la reivindicación de sus derechos legales y garantías sociales y/o su reconocimiento cultural.

Para Castells (1999), el proceso de construcción de identidades se da una forma de "identidad de resistencia" que se genera por aquellos actores que se encuentran en posiciones y condiciones estigmatizadas por la lógica de dominación, por tanto, construyen trincheras de resistencia y supervivencia basándose en principios diferentes u opuestos a los que impregnan las instituciones de la sociedad; y la otra es la "identidad proyecto", que emerge cuando los actores, basándose en los materiales culturales de que disponen, construyen una nueva identidad que redefine su posición en la sociedad y, al hacerlo, buscan la transformación de la estructura social. En el caso de la identidad de la

sexodiversidad se han dado ambas pero se ha fundamentado primariamente en una identidad de resistencia.

En el caso de la identidad política también existen diversas referencias que son parte de la historia de la humanidad y vigentes en la actualidad. La identidad política la cual es también una forma de identidad social, marca la pertenencia a ciertos grupos que tengan en común una lucha por alguna forma de dominio; de hecho existe la política de identidad o gobierno por identificación política, una forma de hacer política, de gobernar y conducir los asuntos públicos, una manera de gobernar que parte de la identidad de grupos colectivos y no considera la individualidad personal. Se sustenta en la creación de una variedad de grupos en los que pueden clasificarse a las personas, como la división en clases sociales, pero teniendo muchos más grupos en la actualidad, como una variante del clasismo gobernando para grupos no para personas: Esos grupos pueden ser de identidad sexual, edad, etnia, religión, opinión, idioma, raza, nivel educativo, identificación de género, lugar de origen, situación económica, ocupación y muchos más que pueden crearse y la hipótesis central de la política por identidad de grupo es la idea de que pertenecer al grupo es factor determinante de las opiniones, creencias y acciones de la persona. Es una renuncia a la identidad personal y la aceptación de la identidad grupal donde las personas mismas llegan a producir una identidad política grupal que coincide con la política de identidad, ignorando ambas la individualidad personal.

Es de suma importancia entender la finalidad de la búsqueda de la identidad y reconocimiento que necesitan las personas en el mundo. Entendiéndose por reconocimiento: la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos. De hecho los espejismos han llevado a los seres humanos a creer falsedades, por ejemplo el espejismo del racismo, por lo que la toma de conciencia ayuda a la liberación del individuo que se mueve como un autómatas en una irrealidad que lo mantiene controlado y le permite crear su identidad real.

Los pueblos indígenas y afrodescendientes también han pedido reconocimiento de su identidad cultural, reconocimiento étnico, tradiciones y lingüístico. La identidad cultural, por su parte, ha sido conceptualizada como el conjunto de referencias culturales por el cual una persona o un grupo se define, se manifiesta y desea ser reconocido; implica las libertades inherentes a la dignidad de la persona, e integra en un proceso permanente la diversidad cultural, lo particular y lo universal, la memoria y el proyecto (Draft Declaration on Cultural Rights, 1998, artículo 1). Diversidad cultural que "es, para el género humano, tan necesaria como la diversidad biológica para los organismos vivos y constituye el patrimonio común de la humanidad que debe ser reconocida y consolidada en beneficio de las generaciones presentes y futuras" (Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural (2001), preámbulo). Este derecho a la identidad cultural básicamente consiste en el derecho de todo grupo étnico cultural y sus miembros a pertenecer a una determinada cultura y ser reconocido como diferente; conservar su propia cultura y patrimonio cultural tangible o intangible; y a no ser forzado a pertenecer a una cultura diferente o ser asimilado por ella.

La identidad organizacional se compone de la Identidad Corporativa de una empresa que es proyectada por ella hacia el entorno y, su cultura organizacional (el conjunto de percepciones que se tienen de una organización y que vienen dadas por sus creencias y valores). La identidad organizacional representa el medio por el cual los grupos de trabajo buscan una alineación con la organización y mediante la cual los individuos adquieren sentido propio, seguridad e identidad como miembros y que tiene como objetivo principal conseguir que los Empresarios y Directivos se sientan orgullosos de las empresas que han construido y a su vez los colaboradores internos y externos sienten orgullo de pertenencia a la organización. Se construye desde la identidad personal y se genera a partir de un sentimiento colectivo. La cultura por su parte se trata de la personalidad de la organización, la identidad y valoración que hacen los miembros de la misma basada en el contexto cultural, lo que permite darles un significado, pudiéndolo relacionar con la misma identidad personal; factor importante para el desempeño, la esencia de la organización. La identidad organizacional se construye con base en aquellos atributos fundamentales

para sus miembros y para la organización. Es el conjunto de todas aquellas características únicas que la describen, considerando su pasado, presente y su futuro. En suma, refleja el sentido de lo que sé es como organización.

Así podrían mencionarse diversas ejemplificaciones sobre los diversos aspectos de la identidad y su importancia. En el caso del ser procrástico parte de la identidad personal como necesidad del ser humano de interpretarse a sí mismo y sentirse parte de algo y de su identidad social que se construye por la percepción de la persona por otros grupos, especialmente a los que pertenece. El procrastinador autoeficaz necesita ser reconocido de forma individual dentro de la heterogeneidad de la procrastinación, de una identidad en el mundo y especialmente dentro de las organizaciones.

La procrastinación se ha estigmatizado como exclusivamente negativa, como un problema del mal manejo del tiempo, causante de retrasos y pérdidas, como un escudo protector temporal de las personas ante la autocrítica, vergüenza y la ansiedad y una manera ineficaz de hacer frente a los problemas que se presentan y aun cuando el procrastinador completa su trabajo a tiempo se asegura que siempre a un gran costo y pérdida de calidad en el mismo. ¿Concepción Errada? No puede desvirtuarse en todos los casos pero tampoco ha de generalizarse los mismos. Se ha dejado de lado el reconocimiento de individuos que aun procrastinando pueden ser efectivos y eficientes, cercenando esa individualidad y capacidad de poder ser un procrastinador estructurado que tiene pleno control sobre sus acciones y puede identificar con mayor facilidad lo que desean, quieren hacer, planificar y contribuir a que esto suceda. El procrástico acepta el cambio continuo como una variación de sus planes, es resiliente, por lo que el cambio no los deshace. Son capaces de valorar el tiempo que pasan en otros ámbitos ya que de esa forma se desempeñan mejor en su trabajo. El procrástico sabe cuándo y cómo empezar y tiene pleno control de su cerebro emocional y el racional. La alta expectativa propia no se constituye en exceso de confianza ni falsa planificación y por el contrario se siente altamente motivado, con autocontrol y autorregulación de su tiempo y esa diligencia puede ser aprendida por otros producto del reconocimiento mismo de la

identidad, de la conciencia del existir, ya que la identidad misma es una serie de datos que se adquieren a lo largo de la vida, capaces de moldear el patrón de conducta y la personalidad.

Al comenzar la investigación señalaba que como autora de la misma era una procrastinadora por excelencia. Sí, pero una estructurada y autoeficaz, que necesita el reconocimiento ante los otros como tal, una identidad: Un reconocimiento entre los demás por las propias características y rasgos. Diría Hegel: “La lucha por el reconocimiento se convierte en una lucha a muerte entre el amo y el esclavo” (p. 45). Para esto se hace necesaria la superación de los errores atomísticos a los que está atada la tradición del derecho natural moderno. Se trata de suplir los conceptos fundamentales por categorías moldeadas a partir de la conexión social de los sujetos, en la que se integre la libertad individual y la general. Para Hegel, la comunidad formada por los sujetos que se contraponen unos a otros, estará asegurado por el movimiento de reconocimiento: “Un sujeto deviene siempre en la medida que se sabe reconocido por otro en determinadas de facultades y cualidades, y por ello reconciliado con éste; al mismo tiempo llega a conocer partes de su irremplazable identidad y a contraponerse, con ello, al otro en tanto que un particular”. (p. 28). Hegel, se refiere al principio de autorrealización del hombre que parte de la regulación cognitiva autorreferencial del propio comportamiento habiendo aparte unas expectativas (roles sociales) y reconocimiento recíproco. Es decir, el reconocimiento como proceso en su dimensión individual, social y por tanto moral más allá de la mera autoconservación. De hecho la teoría del reconocimiento es parte de la teoría intersubjetiva (habermasiana) y los conflictos sociales son una lucha por el reconocimiento (Honneth, 1997).

Reconocer e identificar son conceptos recíprocos y relacionados ya que requiere la una de la otra para su construcción, se alimentan mutuamente y siendo indetectable el origen de cada una de ellas por separado. El hombre se siente amenazado con la indiferencia en su identidad y existencia individual por tanto, debe velar por la defensa de sus derechos. Para Hobbes la naturaleza humana se caracteriza por su específica capacidad de esforzarse en conseguir su bienestar

futuro; el ser humano se construye en su interacción inevitable con los otros, la cual viene dada desde su propia naturaleza, es decir, está en la lucha por el reconocimiento (Honneth, 1997).

Se refiere así la investigación a una reivindicación propia y de todos los sujetos excluidos que son solo tachados de procrastinadores y para ello es necesario una visión multidimensional y no sólo aquella territorializada a un solo espectro y que se ubica como tal en el imaginario de los individuos que a diario configuran y crean un microuniverso simbólico. Se fundamenta en la necesidad de un espacio bajo el resguardo de la construcción dialéctica de una identidad social. El reconocimiento hacia nosotros debe coincidir con nuestro propio conocimiento acerca de la propia identidad de lo contrario provocaría confusión e incluso frustración y eso sucede con muchos procrastinadores estructurados, autoeficaces que son tachados de forma perniciosa.

Dentro de la procrastinación existe un entramado de muchas más identidades dejándose de lado y al margen de la identidad estigmatizada al procrastinador autoeficaz. Hoy soy la voz de aquellos que requieren presencia y entendimiento dentro de nuestra sociedad. Así el comportamiento social exitoso lleva a un dominio en el que la conciencia de las propias actitudes ayuda en el control del comportamiento de los demás. Este principio remite al procedimiento por el cual un sujeto en general puede llegar a una conciencia de la significación social de sus exteriorizaciones prácticas y para Mead, se centra en la comunicación intersubjetiva, puesto que dependemos en gran medida de cómo nos tratan los demás y esto influye en la manera en que pensamos. Derrocar una opinión generalizada de la sociedad.

2.15.1. El Perfil del Nuevo Procrastinador Autoeficaz

Para entender al Ser procrastinador autoeficaz es necesario que el lector se formule unas preguntas. Primero debe pensar en una meta que le gustaría alcanzar y al verse a afrontar ese desafío preguntarse: ¿Sientes que puedes lograr el objetivo?, ¿Se

siente a la altura de ese desafío? Si es una de esas personas que responde a las mismas con la frase “Se Puede”, seguramente es un individuo con autoeficacia alta para esa meta o tarea específica y quien confía en sus habilidades para conseguir ese objetivo, una persona autoeficaz. Si por el contrario, de inmediato piensa que ese reto es muy grande o no confía en sus capacidades para lograrlo tiene una percepción de autoeficacia débil. Como ya se expresó antes y como señala Bandura (1987), todo se refiere a la autoeficacia la cual forma parte de los componentes axiales de la personalidad, y desde la teoría del aprendizaje social, referida a la regulación de la motivación y la acción humana que implica tres tipos de expectativas: las expectativas de situación-resultado, las expectativas de acción-resultado y la autoeficacia percibida; en ésta última se encontraría la respuesta a las interrogantes antes planteadas.

Según todo lo expuesto y la propia definición de Procrastinación, el perfil del Procrastinador Autoeficaz o Procrastinador sería: Una persona dotada de consciencia y conciencia, un “Homo Deus” especialmente en el despertar y la conquista de la felicidad, en el rediseño de su cerebro para vivir más y más contento, dotado de una potencialidad distinta a la que se considera corriente, que lo hace diferente del resto y otorgando a sus rasgos significado, capaz de tejer redes de significado que modifican y condicionan la conducta de las personas, un individuo que se conoce a sí mismo (Harari, 2015).

El procrastinador es un individuo que cree en sí, una persona que responde positivamente ante un conjunto de creencias en sus propias capacidades y por tanto es autoeficaz, eficaz, eficiente y por ende efectivo. Con alta autoestima y capacidad de regeneración, resistente, fuerte por esa autoestima positiva que no solo le hace sentir competente sino que está predispuesto a serlo en todas las facetas de su vida experimentando la sensación de saberse eficaz lo que le genera altos niveles de salud y bienestar. Este sujeto tiene un sentimiento de aceptación y amor hacia sí mismo unido al sentimiento de competencia y valía personal denominado “Autoeficacia”.

El perfil responde por ser autoeficaz de forma positiva ante un conjunto de creencias en sus propias capacidades, se siente competente para valorar, planificar y responder ante los distintos retos que plantea la vida. Por tanto, la persona confía en sus capacidades para lograr un determinado logro en su vida, conociendo y valorando el esfuerzo a realizar como fuente de estabilidad ante las dificultades e incluso la no consecución de esos logros. Entiende que puede que no logre sus metas pero no está dispuesto a rendirse, confía en sí misma y sus competencias lo que le permite no caer ante el fracaso y seguir avanzando aprendiendo de los errores lo que incrementa su capacidad de crecimiento personal entendiendo las dificultades como parte del proceso.

Por contar con gran seguridad en sus capacidades considera las tareas difíciles como retos a ser superados en lugar de visualizarlos como amenazas por evitar y ante la posibilidad de fracaso aumenta y reafirma sus esfuerzos y perseverancia recuperando rápidamente su sensación de eficacia.

El procrasticaz es un procrastinador estructurado, autorregulado, autoorganizado, efectivo, quien gracias a su autopercepción de eficacia gestiona su tiempo, organiza las tareas que debe realizar de una forma que aun dejando para mañana es efectivo y consciente de poder lograr sus objetivos sabiendo relevar actividades y superponiendo unas por otras y sobre todo teniendo plena conciencia de los hechos y consecuencias en caso de no ser cumplidas sin que le genere estrés o ansiedad. Puede con habilidad superponer actividades que son consideradas urgente por otras importantes pero sabiendo qué es lo mejor y apropiado para el logro de los objetivos. Reconoce claramente la priorización para que todas las tareas no se conviertan en urgentes y a través de la flexibilidad logra alternativas ante las circunstancias que se le presentan. Tiene la plena creencia de poder dejar para mañana y ser eficaz tratándose de un procrastinador positivo.

Se ha afirmado antes que la personalidad se conquista ya que todos los seres humanos cuentan con la dotación base para construir su propia personalidad interviniendo en ello lo heredado y el ambiente. La meta es lograr la madurez de la personalidad y el procrasticaz tiene plena madurez de ella ya que cuenta con

estabilidad emocional que implica la integración de la personalidad, es decir, los instintos, impulsos, necesidades, emociones, sentimientos, vivencias y acciones están integradas con el pensamiento y la voluntad lo que le permite reaccionar de forma estable ante diversos estímulos y de manera autónoma a sus impulsos primitivos. Al conocerse a sí mismo tiene pleno conocimiento de las capacidades, cualidades y valores que posee así como de las deficiencias, debilidades y tendencias de acción que le son características. De esta manera, la persona puede tomar decisiones adecuadas, se compromete hasta donde sus recursos le permiten, sabe aceptarse tal cual es sin crearse expectativas irrealizables y podrá buscar la complementariedad para sus deficiencias; se fijará metas y objetivos realistas y podrá vivir sin ilusiones falsas que la alejen de la realidad.

El individuo procrasticaz se juzga a sí mismo, tiene capacidad de autoevaluación y reconoce cuándo actúa bien o mal, que aspectos positivos y negativos posee. Tiene plena consciencia de quién es y conciencia de lo que debe y no hacerse. Altos valores éticos, individuales, sociales y profesionales que guían su comportamiento, por tanto no se permite realizar acciones que perjudiquen a su entorno menos a su organización. Este sujeto está en constante autoevaluación la que le permite mejorar, superar fallas, estar en una actitud de cambio y superación; así mismo le permite reconocerse tal cual es, con éxitos y fallos, con cualidades y defectos, con planes, metas y realizaciones. Es un factor más que proporciona elementos para ser realista.

En cuanto a la capacidad de decisión, la toma sabiendo y aceptando las consecuencias de la misma sacrificando unos motivos por seguir otros lo que le proporciona una mayor autonomía para decidir por sí mismo con un factor de seguridad. Todo ello implica emprender las acciones no a ciegas sino con la capacidad de aceptar riesgos y responsabilidades habiéndolos medido siendo responsable no solo de la acción sino de las consecuencias; se arriesga de acuerdo a sus capacidades y características para emprender acciones que suponen superación y crecimiento. No elude el esfuerzo ni el compromiso y con una personalidad madura cuenta con una autonomía del Yo que implica ser libre pero

cumplir las normas sociales, laborales, familiares. No se encuentra esclavizado al ambiente social en el que vive, sino que se exige actuar dentro de sus criterios, valores y conciencia en plena armonía con la sociedad ya que tiene en cuenta no solo las necesidades del propio Yo sino las necesidades, derechos y motivos de los demás, del colectivo. Organiza todas sus energías corporales en dirección de una meta con alto sentido de fuerza de voluntad que le proporciona constancia en las acciones y esfuerzos y exige se le aprecie frente a otros en cuanto a sus valores, aportes y cualidades necesarios para la construcción de la sociedad. Es auténtico y su filosofía de vida va encaminada a interpretar las cosas para dirigir sus acciones y a pesar de sus fallas y deficiencias en su actuación, tratará de identificarse con su forma de concebir la vida humana. Su autonomía esta reforzada de tal manera que le permite ser libre aun viviendo intensamente las realidades sociales propias de su ambiente de trabajo y convivencia.

Como conclusión se puede afirmar que el procrasticaz está bien integrado interiormente y se adapta correctamente al medio ambiente ya que obtiene gratificaciones del mismo comportándose trascendientemente de acuerdo a sus aptitudes y posibilidades.

PERSPECTIVA DE LA INVESTIGACIÓN

UNA MIRADA EN TIEMPOS HIPERMODERNOS

3.1. Mirada a una Procrastinación Efectiva en Tiempos Hipermodernos

Se ha resaltado a lo largo de la investigación la importancia de entender al Ser, respetar la identidad de cada individuo, el fortalecimiento de sus talentos, capacidades y habilidades especialmente en estos tiempos hipermodernos ya definidos. Al respecto, Bauman (2010), plantea que poner en el centro de preocupaciones y controversias a la identidad, no es más que un molesto dilema en este mundo líquido en “donde somos hombres y mujeres en una búsqueda incansable de legitimar lugares”. En su postura sobre el contexto de modernidad líquida en que se vive, la preocupación de la sociología por la noción de identidad, es consecuencia del desmoronamiento de las instituciones modernas fundamentales como la familia, el Estado, la Iglesia y señala:

La identidad se nos revela sólo como algo que hay que inventar en lugar de descubrir; como el blanco de un esfuerzo, “un objetivo”, como algo que hay que construir desde cero o elegir de ofertas de alternativas...la verdad de esa precaria y por siempre incompleta condición de identidad tiende a ser encubierta.... La fragilidad y la condición por siempre provisional de la identidad ya no se puede ocultar. (Bauman, 2010, p. 40).

En perspectiva de multirreferencialidad⁶, referirse a identidad puede hacerse desde varios escenarios ya sea ubicándose desde el psicoanálisis o desde determinadas posturas sociológicas o filosóficas, pero siempre entendiéndose como un marco conceptual móvil en una complejidad necesaria; por ello en este apartado

⁶ Concepto propuesto por Jacques Ardoino (2005) entendida como la posibilidad de implementar ópticas de lectura plurales para entender un problema u objeto de investigación.

en la investigación se resalta la noción de identidad desde el punto de vista del individuo (no así de identidades nacionales, sociales, étnicas o de otros colectivos), por ello se ha invocado disciplinas que refieren a la comprensión de los sujetos (en sus aspectos individuales y colectivos por así llamarlo) más que a marcos teóricos de lo colectivo. Se refiere al rasgo identitario para los sujetos en el momento actual.

Ahora, como el término identidad no es consensuado se recomienda desde la sociología utilizar el de “construcción identitaria”, ya que identidad es un término sociológicamente más fijo y en todo lo referido a la creación humana es preferible hablarla como procesos, lo que le da una creación de sentido para los hombres quienes intentan comprenderse a sí mismos y al mundo del cual son parte. Constructos simbólicos que son a la vez creados individual y colectivamente sobre la marcha.

Lo importante es que el sujeto está en profunda crisis de la mano de la crisis de la Modernidad y por ello la “Hipermodernidad” como denominan Vincent de Gaulejac y Nicole Aubert (1993), surge en las sociedades actuales como vehemencia suprema de la Modernidad. Como señala Araújo (2011): “podríamos describir nuestra época como una verdadera mutación civilizatoria, que se expresa a través de diferentes dimensiones y atraviesa la vida de los sujetos y las instituciones. Sus repercusiones a nivel global generan cambios en la esfera subjetiva, el universo vincular e institucional” (p. 105).

Estas “sociedades líquidas” (Z. Bauman, 1999) donde parecería que todo se desliza a una velocidad tal que es imposible aprehender la realidad que nos rodea; estas “sociedades de riesgo” (U. Beck, 1994) donde el individuo está atravesado por una gran fragilidad e inseguridad laboral, comunicacional, afectiva; estas “nuevas culturas del capitalismo tardío” (R. Sennett, 2004) que producen nuevos códigos y recrean nuevos “mitos” y “ritos” institucionales; estas “sociedades hipermodernas” (N. Aubert- V. De Gaulejac, 2007) donde el hiperconsumo, la hiperactividad, la vivencia del individuo como alguien casi descartable, “se usa y se tira”, exige replantearnos valores, sentido de pertenencia, reconocimiento y construcción de identidad personal e institucional (Araújo, 2012).

El sujeto de la Modernidad, el sujeto de derecho de la Revolución Francesa; el sujeto de trabajo estudiado por Marx y el sujeto del deseo

y del inconciente analizado por Freud y Lacan, se va transformando en un individuo cada vez más pautado por el cumplimiento del deseo inmediato, por la desmesura del Narcisismo y del consumo, por un individuo sumergido en un presente dilatado (p. 29).

Los hombres y mujeres hoy se vinculan entre sí y con las organizaciones de un modo particular. En este contexto globalizado, hiperacelerado, hiperconsumista y de extrema fluidez y vacío, la cualidad de las relaciones entre los sujetos se licúa (Bauman, 2008). Tratándose de sujetos hipermodernos en sociedades modernas:

En un primer momento, el individuo y la organización se presentan como dos entidades diferentes y cada uno con su modo de funcionamiento propio. En el individuo el ideal del Yo presente como modelo a alcanzar. Forjado en la convergencia entre el narcisismo (idealización del yo) y los diversos ideales a los que ha sido confrontado. Simultáneamente en el plano externo la organización propone cierta forma de ser que de algún modo “se posa” sobre el proceso psíquico individual (ideal del Yo) para empujar al individuo a adaptarse a esta forma de ser.(ideal organizacional) En un segundo momento se produce un contrato entre el individuo y la organización (contrato narcisista ver Castoriadis – Aulagnier) La organización le pide al individuo invertir su libido en un proyecto preciso. A cambio le ofrece reconocimiento, pertenencia, valoración de sí y de su función. Le devuelve una imagen satisfactoria de sí mismo. Yo identificado con el ideal (sentimiento de éxito) (Aubert & De Gaulejac, 1993, p. 152).

El sujeto se ve situado en un lugar y debe encontrar la forma de acoplarse a ese espacio lo que conlleva a un importante trabajo psíquico de cambio, crecimiento y adaptación y en un segundo momento establece con la institución un contrato de pertenencia. Se refiere a una construcción concreta y simbólica del espacio, que conforma un principio de sentido para los sujetos que lo habitan, espacios que pueden ser variados y presentar diferentes escalas pero que al menos tienen tres rasgos comunes: ser espacios constitutivos de la identidad para los sujetos, relacionales e históricos -en el sentido de vivir la historia. (Augé, 1992); por ello propone el término Sobremodernidad para referirse a tales fenómenos de la época en la que proliferan experiencias de soledad ligadas de forma directa a la proliferación de no lugares por ello señala que: “Si un lugar puede definirse como

lugar de identidad, relacional e histórico, un espacio que no puede definirse ni como espacio de identidad ni como relacional ni como histórico, definirá un no lugar” (Augé, 1992, p. 83).

Es decir, tener un lugar en el mundo actual va de la mano de la idea de la libertad, pero no entendida de forma errónea como la posibilidad de hacer al propio antojo las acciones sin medir las consecuencias. Es así como la libertad cobra otra dimensión:

El sujeto en la hipermodernidad es sumamente libre, tan libre, que si no es productivo y cumple su mejor performance, carece de un sistema o un entramado social que lo sostenga. La opción es la exclusión. Dice Réhaueme: de los ideales de la revolución francesa la hipermodernidad trabaja sobre el sentimiento de libertad, dejando de lado la fraternidad y la igualdad. (Masse, 2012, p. 98).

Entonces, en contextos socioculturales globalizados, licuados, hipermodernos, en donde nada parece tener la solidez y cohesión se tambalean las nociones de identidad, institución, ideales, libertad que parecen responder más a la Modernidad siendo necesario articular el concepto de identidad o construcción identitaria (en lo individual e institucional) como claves de la alteridad, con la noción de sujeto en constante cambio en relación a los contextos que recorre.

Según Pucheu (2013): “Las cosas cambian cuando alguien cambia y el primero que tiene que cambiar, es el que busca impulsar el cambio” (p.54). Son las personas las que promueven el desarrollo de nuevas estrategias organizacionales y en esos planteamientos son las oportunidades de cambio (las de ganar-ganar) para todas las partes involucradas las que deben prevalecer. Las políticas implementadas por los departamentos de Talento Humano pueden favorecer o entorpecer el cambio, aun por omisión. Cuando las políticas contemplan el cambio, podemos decir que son proactivas y lo favorecen. (Alles, 2008, p. 100).

La globalización y la era tecnológica conllevan a constantes cambios con miras a esa innovación organizacional, por tanto todo ese proceso de transformación

deben planificarse anticipadamente con el mayor de los esfuerzos para evitar la resistencia (ya sea por temor, dudas, incompetencia) por parte de los actores protagonistas. Se debe comprender a cada individuo que hace vida dentro de la organización ya que cada persona tiene una forma de pensar diferente respecto a los cambios, distintas percepciones, comprensión de la realidad y personalidad, dogmas, preferencias, necesidades, aspiraciones, dependencias y comportamientos. Obviamente los jefes no pueden ser exclusivamente responsables de los cambios así como de la felicidad personal de cada empleado: cada uno es responsable de su propia felicidad y decisión de cambiar. De hecho, es imposible hacer feliz a una persona que no pone de su parte, pero los directivos pueden convertirse en un viento favorable que favorezca la navegación, que cree las circunstancias más adecuadas donde cada uno pueda aportar sus mejores frutos y potencialidades. (Maestro, 2010).

Los líderes si pueden crear un mejor escenario colectivo y personal por ello la aplicación de un modelo de resiliencia (de firmeza y flexibilidad) como el planteado por Conner (2017), puede contribuir en el proceso de transformación organizacional ya que considera 7 elementos: Naturaleza del cambio, proceso de cambio, roles del cambio, resistencia del cambio, compromiso, cultura y sinergia. Este modelo ayudaría a medir la resistencia, bajo la habilidad y fortaleza, debido a que se expone a cambios, en cualquier lugar y tiempo.

Una de las premisas básicas es que el ser humano es el organismo más orientado al control de la naturaleza. Las personas buscan siempre el control, cuando un cambio ocurre. Las expectativas pueden cumplirse o no. Si se cumplen se vuelve a encontrar el estado de equilibrio; si no se cumplen, entonces las personas se tienen que enfrentar a cambios que no esperaban, lo cual puede manifestarse de formas diferentes: estrés, enfermedades, agresividad, entre otros efectos (Garza, 2002).

Por ello, en este siglo definido como una encrucijada se hace necesario que cada individuo siga siendo eficaz pero de forma complementaria y los directivos deben esforzarse por crear ambientes que favorezcan la felicidad de las personas

teniendo así un nuevo compromiso, una nueva Responsabilidad para el Desarrollo Personal y la Felicidad de los Empleados (RDPFE), siendo entonces necesario e importante reconocer no solo si existe o no procrastinación dentro de las organizaciones sino también se hace necesario concienciar a los trabajadores sobre aquellas actividades que provocan disminución en la productividad de las mismas e identificar aquellos hábitos que los están afectando. En algunas organizaciones es indispensable la asignación de tiempos específicos y fechas límites para cada tarea dentro de las áreas de trabajo y la supervisión en la utilización del tiempo en cada actividad encomendada aunque sean prácticas que indiscutiblemente continúan siendo modernas (panópticas); las mismas son necesarias para mejorar el desempeño dentro de esa empresa u organización que se esté viendo afectada por trabajadores con el hábito de procrastinar de forma negativa; pero la autorregulación no solo de los estados de ánimos incluyendo la felicidad sino de todo el proceso productivo, brinda un panorama favorecedor para contrarrestar los malos hábitos dentro de cualquier ambiente, entendida ésta como la capacidad que tiene una entidad, organización o institución de regularse a sí misma sin intervención de factores externos, siendo entonces una solución eficaz.

Procrastinar puede ser considerado un impulso de los seres humanos, puede llevar a procrastinar que la actividad no sea parte de los hábitos o rutinas, se desea una recompensa instantánea, se sobrestima la productividad futura, miedo al fracaso o al éxito. Cuando se procrastina en realidad no es que se deje de trabajar en algo, lo que realmente ocurre generalmente es que la persona se vuelve sumamente productiva en otras tareas que quizá no sean tan importantes en ese momento, pero ese grado de importancia o urgencia ¿Quién lo impone?, pregunta interesante para saber el impacto que esos cambios de actividades puedan tener y además debe considerarse que la tendencia de posponer lo que no es urgente tiene una connotación evolutiva ya que los seres humanos tienen la tendencia de considerar las necesidades del presente con mayor fuerza que las futuras. Además existen personas que logran trabajar mejor bajo presión (procrastinación activa), la cual puede ser una procrastinación efectiva.

Ahora bien, en líneas generales aconsejan que al momento de sentir la necesidad de procrastinar lo mejor es congelarse y no hacer nada (un rompe olas a las distracciones), realizar de esta forma un entrenamiento al cerebro para lograr tener el control cuándo se tenga algo que hacer, de esa manera simplemente la persona lo estará haciendo y evitaría distracciones. Parece que ésta estrategia de congelación ayuda en la mayoría de los casos porque entrena la capacidad de darse cuenta en el momento exacto que se está procrastinando y para los procrastinadores activos se recomienda marcar fechas de entrega y de esa forma colocarle la urgencia para actuar.

Sin embargo, reconociéndose en estos tiempos hipermodernos la existencia de un ser hipermoderno, supermoderno con necesidades específicas entre ellas el reconocimiento de su construcción identitaria y específicamente de la ocupación en un lugar como las organizaciones de un sujeto procrastinador, hay que dejar claro que un ejemplo claro de esa liberación y construcción personal es la existencia de procrastinadores autoeficaces, organizados, estructurados que pueden aseverar como establece Perry (1995), que procrastinar les permite dedicar más tiempo y energía a tareas más creativas e importantes y que realmente le gusta y ejerce mejor. Por otra parte, este individuo jamás dejará de entregar o hacer lo que debe sino que sabrá seleccionar en orden sus prioridades y acometer trámites y gestiones necesarias a tal fin y realizará sus actividades de forma asertiva y aceptable o generalmente de excelencia ya que se toma el tiempo suficiente para organizar sus ideas y saber qué hacer, por ello una vez que tiene todo claro ejecuta las tareas de forma más rápida y con mejor resultado. Se refiere a la espera del tiempo posible antes de tomar una decisión para poder procesar toda la información de la que dispone y no tomar decisiones inconscientes antes de poseer todos los datos especialmente cuando se refiere a temas que no son de su especialidad. Es un sujeto que confía plenamente en su habilidad de postergación producto de su alto nivel de autoeficacia lo que le permite incluso tomar cortos periodos de descanso, relajarse, realizar otras actividades así genera más ideas e incluso es más feliz y por ende más productivo; no como en muchos casos que la productividad le procura felicidad a otro tipo de individuos.

El procrastinador efectivo, el procrasticaz ama su trabajo, sus hobbies, sus pasiones por tanto siempre las cuidará. Tiene la clara la selección de sus actividades y los momentos precisos para realizarlas. Dentro de las organizaciones puede gozar de autonomía en la toma de este tipo de decisiones y la alta Gerencia confiar en su desempeño ya que no desperdicia ni tiempo ni energía.

Ahora a pesar de todo lo mencionado, en otro tipo de procrastinadores especialmente los de tipo negativo, cuando posponen tareas se dedican quizá a actividades que nada favorecen a su desarrollo personal y laboral, lo que no les gusta ni les hace sentir bien y desean eliminar esa tendencia, padecen más estrés, tienen menos hábitos saludables y son “menos felices” por el remordimiento que sienten al posponer las decisiones importantes sobre su salud, educación y carrera profesional (Steel, 2007), comportamiento que se convierte en un vicioso círculo autodestructivo; y especialmente, mientras esa persona deja algo para mañana, hay otras que lo estaba esperando para hoy, ocasionando inconvenientes a la vida de sus pares o compañeros de trabajo a los que le obliga a estar pendientes de él, lo que pudiera costar mucho dinero a las organizaciones y al propio individuo.

De hecho, en la red se consigue el diseño del famoso mapa de la procrastinación en el cual al observarlo se deja ver con claridad la influencia de las redes sociales en dicha postergación así como en la imagen del ciclo de la procrastinación. Influencia innegable propia de los tiempos hipermodernos, de la Revolución Informática, la “Tercera Modernidad” como la define el sociólogo François Ascher (2012), que se caracteriza en que: “la sociedad está estructurada y funciona como una red, o más bien como una serie de redes interconectadas que aseguran una movilidad creciente de personas, bienes e informaciones” (p. 41), en la que “el movimiento slow propone una alternativa en la era de la prisa” (Lipovetsky

y Charles, 2014, p. 85). Ahora bien, el mapa parece diseñado exclusivamente para los procrastinadores pasivos y crónicos, generalizando la mayoría de post y enlaces sin tomar en consideración otro tipo de actitudes en procrastinadores:



Imagen 2. Mapa de la Procrastinación. Fuente: Google (2020).



Imagen 3. Ciclo de la Procrastinación. Fuente: Google (2020).

A pesar de los argumentos de Perry, cuando se posponen tareas de esta manera el procrastinador no se dedica a una actividad intelectual muy favorecedora sino más relacionada con el ocio. Sin embargo, mal podríamos aseverar a priori que este sujeto es infeliz con tales acciones, aunque puede ser una considerable presunción por los amplios estudios realizados a tal efecto desde todas las ciencias disciplinarias.

En la mayoría de investigaciones se señala que la dilación produce trabajos malos, deficientes e incompletos. Otra generalización. Así como se habla de procrastinadores se mencionan los no procrastinadores, así como los reinos del mundo se han dividido también debe hacerse la división clara y clasificación de los tipos de procrastinadores. Desde una perspectiva centrada en factores biológicos y fisiológicos, se asegura que el cerebro del procrastinador es diferente.

Según una investigación publicada en la revista *Psychological Science* hay (2018), investigación a la que se sometieron a 264 personas a una encuesta y también escanearon su cerebro para examinar sus respuestas; las personas que pierden más el tiempo que otras puede deberse a la forma en la que funcionan las conexiones cerebrales comprobando que son fundamentalmente dos áreas del cerebro las que determinan si es más probable que uno se ponga directamente a realizar una tarea o, por el contrario, decida dejarla para más tarde concluyendo que la procrastinación tiene que ver en realidad más con el manejo de las emociones que con cómo administramos el tiempo, descubriendo que la amígdala, una estructura en forma de almendra en el lóbulo temporal del cerebro que procesa las emociones y controla la motivación, era más grande en aquellos que acostumbran a postergar las tareas, observando que en estas personas las conexiones entre la amígdala y una parte del cerebro llamada córtex del cíngulo anterior (CCA) eran más pobres y deficientes, siendo el CCA el que usa la información proporcionada por la amígdala y decide qué acción tomará el resto del cuerpo.



Imagen 4: Estructura y Función del Cerebro. Fuente: Revista Psychological Sciencehay (2018).

Señala Genc: "Las personas con una amígdala más grande pueden sentir más ansiedad por las implicaciones negativas ligadas a realizar una determinada tarea. Suelen dudar y posponer labores con más frecuencia"; sugiriendo que las persona que procrastina tiene más dificultades para filtrar las emociones y las distracciones que interfieren en la realización de una actividad ya que la comunicación entre su amígdala y su CCA no son tan buenas como en las personas proactivas.

Desde el factor biológico vinculado a la motivación (central en el tema de la procrastinación) se han identificado eventos neuronales que se relacionan con alteraciones funcionales provocadas por disregulación o desequilibrio dinámico que involucran la activación de un conjunto de sistemas o estructuras del organismo, implicados en la bioquímica corporal y asociados con la preservación de funciones básicas tendientes a la supervivencia o la adaptación ante demandas ambientales u otros eventos internos, relacionadas con estructuras del circuito cingulado anterior, la corteza prefrontal, el sistema amigdalino, el hipotálamo y el sistema nervioso autónomo, entre otras (Breedlove, Rosenzweig, & Watson, 2007; Tirapu, García, Luna, Roig, & Pelegrín, 2008; Bentosela, 2003). La evidencia sugiere que

algunos correlatos neurales vinculados por ejemplo con los sistemas de recompensa y límbico, asociados con estados aversivos hacia las tareas o compromisos se encuentran vinculados con posibles fallas en autorregulación, autocontrol, valoración de la tarea y que se dan principalmente a nivel prefrontal, sin embargo aún los resultados no son concluyentes en cuanto a la clara relación entre los eventos neurales y la procrastinación (Barkley, 2001); de hecho la evidencia sugiere que los modelos reduccionistas centrados solo en la función cerebral no pueden explicar las causas de la conducta, sin embargo esa categoría de factores es importante a favor de la conclusión que ciertos núcleos cerebrales como por ejemplo el amigdalino, caracterizados por una vasta cantidad de conexiones entre la corteza y estructuras subcorticales, pueden jugar un papel importante en la forma como el individuo elige reaccionar frente a los estímulos que se le presentan (LeDoux, 1999).

En referencia a los procesos de carácter cognitivo, los cuales afectan de una u otra forma a la motivación del sujeto, en la medida en que esta sea entendida como algún tipo de contenido o proceso, se identifican distintos subprocesos cognitivos o metacognitivos (Brown, 1987) que median en la formación de lo que el individuo en un momento dado identifica o percibe como motivante, del sentido o significado que le asigna y que según los estilos de pensamiento, esquemas o formas de construir la información que va acumulando a lo largo de sus experiencias, pueden mediar en la presentación final de una conducta dilatoria. La información almacenada y retenida luego de múltiples formas de codificación y recodificación desde unidades de datos recuperadas mediante distintos mecanismos vinculados con la transformación de significados y representaciones (Burín, 2002) en términos de eventos del lenguaje, pueden codeterminar o mediar en la forma en que el sujeto finalmente expresa su motivación frente a algo y por tanto en su tendencia a ejecutar o no determinadas tareas. Para la experta en productividad Moyra Scott, cree que el individuo debe tener en cuenta su personalidad a la hora de motivarse a mismo para hacer una tarea que no quiera hacer.

Estas investigaciones llevan a considerar existen factores biológicos que pueden afectar la conducta de procrastinar, pero la evidencia no es concluyente y requiere de mayores estudios.

Ahora bien, el cerebro realiza algunos procesos por ello la procrastinación tienen una relación significativa con la autorregulación la cual comprende dos tipos de sistemas: el sistema de control cognitivo, ubicado principalmente en la corteza prefrontal, aquella encargada de las funciones ejecutivas y el cumplimiento de objetivos; y el sistema de procesamiento afectivo que se encuentra sobre todo en el sistema límbico, estructura que permite tener el mundo afectivo y la red neuronal por defecto, actividades cerebrales que ocurren cuando el cerebro está en reposo (Mischel & Ayduk, 2004). De hecho, los estudios demuestran cómo la procrastinación se relaciona con la poca regulación del control cognitivo (Sirois, 2014) (Fabio, 2006), así como a los estados emocionales negativos (Stöber & Joormann, 2001). Asimismo, se ha encontrado que la procrastinación se relaciona con la red neuronal por defecto y la disfunción temporal entre la visión del presente y futuro (Sirois, 2014) (Sirois & Psychyl, 2013). Zhang, Wang & Feng (2016) encontraron que cuando ocurre la procrastinación, la red neuronal por defecto esta hiperactivada, lo cual genera que se anule las señales del sistema prefrontal. Por esta razón, puede el individuo percatarse que al procrastinar, su sistema de gratificación y recompensa toma mayor fuerza a comparación de sus procesos racionales o de toma de decisiones.

Basado en ese sistema de recompensa, Tim Urban, autor del blog Wait But Why y protagonista del TED talk⁷ (2016), visto más de 1.200.000 veces: "Inside the mind of a master procrastinator"; explica metafóricamente la procrastinación con una historia dinámica representando lo que ocurre en el cerebro cuando procrastina con

⁷ TED: Tecnología, Entretenimiento, Diseño (en inglés: Technology, Entertainment, Design); es una organización sin fines de lucro Estadounidense dedicada a las "Ideas dignas de difundir". Un evento anual fundado por Richard Saul Wurman y Harry Marks en 1984, donde algunos de los pensadores y emprendedores más importantes del mundo están invitados a compartir lo que más les apasiona. Está compuesto por el congreso anual (TED Conference) y sus charlas (TED Talks) que cubren un amplio espectro de temas que incluyen ciencias, arte y diseño, política, educación, cultura, negocios, asuntos globales, tecnología, desarrollo y entretenimiento.

la presencia de dos figuras: el cerebro no procrastinador y el cerebro procrastinador. El cerebro no procrastinador lo presenta como una persona agarrada a un timón de barco y lo califica como “aquel que toma las decisiones racionales”. Por otro lado, al cerebro procrastinador lo representa por un pequeño mono que se califica como “el mono de la gratificación instantánea” incorporando en la historia a otro personaje como ángel de la guarda: “el monstruo del pánico”, que aparece cuando hay una fecha límite y después de que el mono ha estado disfrutando y distrayéndose con una serie de actividades en vez de hacer el trabajo que tenía que realizar. La gente no procrastinadora, no tiene al mono de la gratificación instantánea quien no le hace caso al que toma las decisiones racionales pensando solo en el presente, ignorando el pasado y no considerando el futuro, buscando la mayor cantidad de placer el mayor tiempo posible; señalando que el mayor problema es cuando no existe fechas límites, porque el método del monstruo del pánico no es el óptimo pero funciona, cuando no existen tales fechas ya que el procrastinador tiende a quedarse en un estado de inacción total para cosas de la vida cotidiana y eso afecta muy negativamente su calidad de vida, afecta en diversas maneras a su felicidad y a la interacción con el ambiente.

Urban (2016), y otros autores afirman que la procrastinación muchas veces se ha pensado únicamente en relación con los tiempos límite; no obstante, ellos afirman que eso es tan solo un tipo de procrastinación, afirmaciones que le dan más validez a la investigación en curso.

Pychyl de la Universidad Carleton (Canadá) ha estudiado la procrastinación durante las últimas décadas y cree que la razón detrás de la cual una persona pierde más el tiempo que otra tiene más que ver con la forma en la que cada uno gestiona sus emociones más que con el manejo del tiempo en sí mismo, ofreciendo sus estudios evidencia psicológica que el verdadero problema quienes retrasan sus tareas es por la falta de control sobre sus emociones y demuestra cómo los centros emocionales del cerebro afectan la capacidad de autocontrol de una persona existiendo formas de cambiar la manera en la que actúa el cerebro a través de la práctica de la atención plena o mindfulness que se relaciona con la contracción de

la amígdala, la expansión de la corteza prefrontal y el debilitamiento de la conexión entre estas dos áreas.

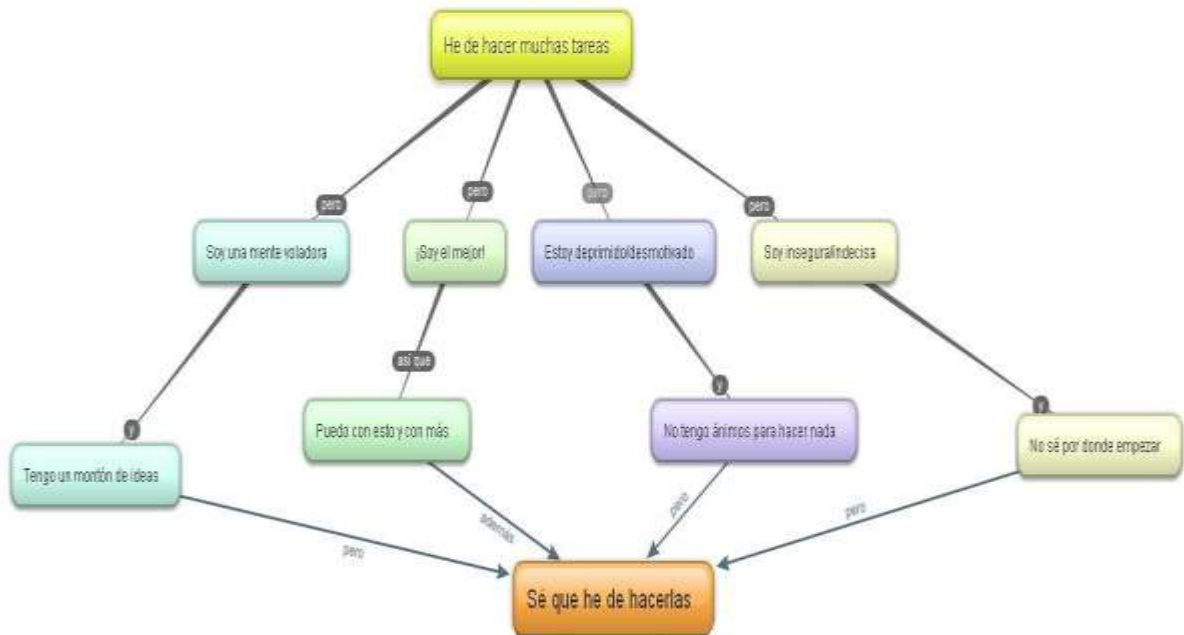
Para la Doctora Caroline Schluter, el cerebro es muy receptivo y puede cambiar a lo largo de la vida del ser humano teniendo la capacidad de adaptación para adaptarse por lo que sustenta el concepto de cambio de conductas y fomento de una cultura de aprendizaje que propugna ésta investigación.

Ahora bien, en el mismo orden de ideas, si se observa el mapa mental de la persona procrastinadora propuesto en una presentación del Campus de Excelencia Internacional EUSKAMPUS de la Universidad del País Vasco (2012), dividido en tres partes, se refuerza de alguna forma la clasificación en la que tanto se insiste en la presente investigación cuando se observa el proceso mental del lado izquierdo de las imágenes respectivas en las primeras dos partes del mismo, referido a un procrastinador autoeficaz, descrito en la siguiente secuencia:

Escenario 1: Parte 1: He de hacer muchas tareas, pero soy una mente voladora y tengo un montón de ideas, sé que he de hacerlas. Parte 2: Pero ahora mismo estoy emocionado con mi última idea, es demasiado interesante, así que mañana lo hago, lo prometo. Procrastinación.

Escenario 2: Parte 1: He de hacer muchas tareas pero soy el mejor así que puedo con esto y más, además sé que he de hacerlas. Parte 2: Si, pero solo me motivo bajo presión así que mañana lo hago, lo prometo. Procrastinación

Mapa Mental de la Persona Procrastinadora



www.bdigital.ula.ve



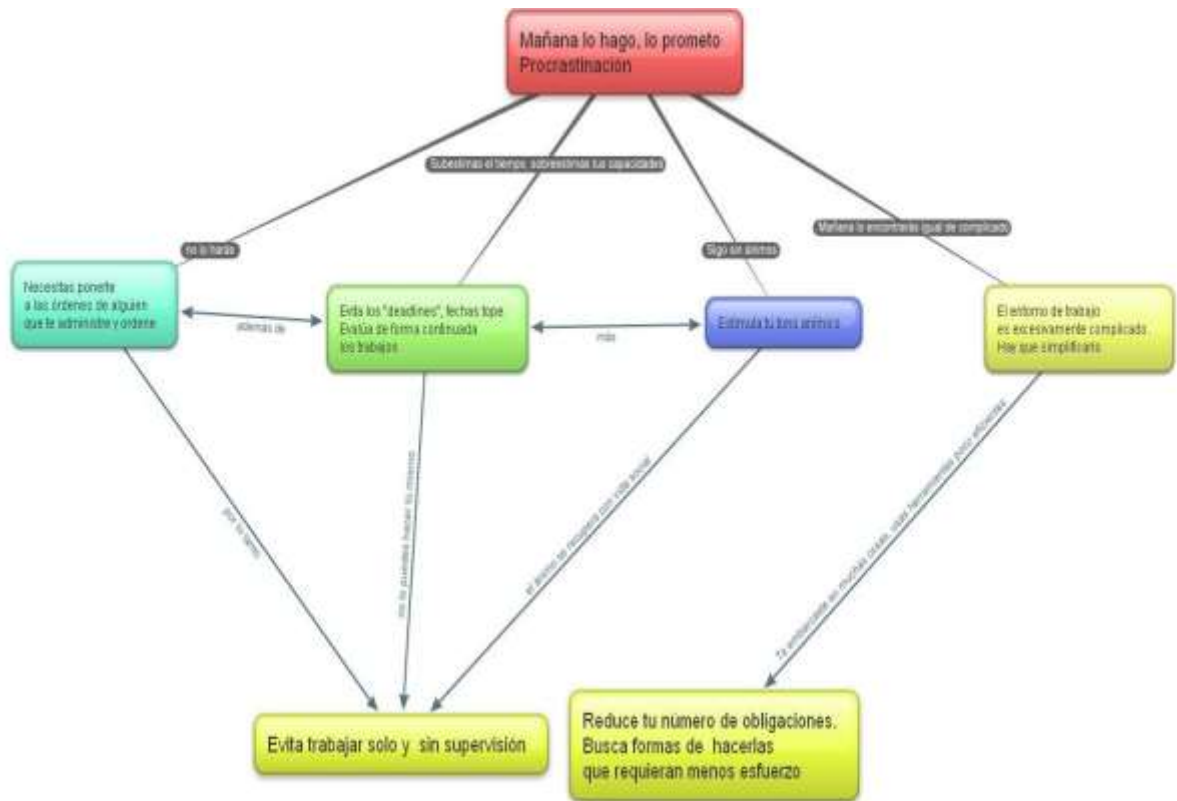


Imagen 5: Mapa Mental de la persona procrastinadora (3 partes). Fuente: EUSKAMPUS (2012).

En la secuencia se observa que el procrastinador tiene un alta autoeficacia ya que confía en sus habilidades sin caer en el juego del ego. Según esta secuencia recomiendan a éste tipo de procrastinadores el trabajo en equipo y bajo supervisión ya que en el Escenario 1, aseguran que no hará las tareas porque necesita ponerse bajo las ordenes de alguien que le administre y ordene y en el Escenario 2, aseguran que el individuo sobrestima sus capacidades y subestima el tiempo por lo que le recomiendan evitar las fechas tope, que evalúe de forma continuada sus trabajos y al igual que en el primer escenario evite trabajar solo y sea bajo supervisión.

En esta tercera etapa cambiaría la secuencia y recomendaciones para un procrastinador, ya que, en el Escenario 1 si decide postergar el inicio es en pro de la organización de sus ideas con las diversas metodologías que el propio individuo tenga a bien hacer en pro de sus objetivos de forma eficaz y eficiente, pudiendo

determinar qué conviene hacer primero o cuándo es el mejor momento: Autorregulación. Y en el Escenario 2, está determinada por las creencias que tiene un individuo sobre sus propias capacidades y habilidades al organizar y ejecutar acciones que le ayudarán a alcanzar determinados logros o resultados. La confianza en sus capacidades y por ello puede sentir la plena confianza de la realización de las tareas: Autoeficacia y Autocontrol.

Cómo se observa según el planteamiento expuesto procrastinar eficientemente es organizar las tareas con un fin determinado y con estrategia pixel, es decir, viendo desde una perspectiva más amplia las tareas, con la lente de una imagen más grande; y por qué no, puede incluso la procrastinación llegar a ser un descanso planificado para la gestión de energía de forma adecuada, lo importante es no dejar que ese descanso se alargue sin sentido ninguno o justa razón. La procrastinación en todo sentido incluso puede tomarse como una especie de descanso merecido, siempre y cuando la persona sea consciente de que no debe alargarse más de lo necesario. Un pequeño tiempo, de dos o cinco minutos, debe ser un impulso para continuar lo que se estaba haciendo con más fuerza aún.

En ningún tipo de procrastinación la solución se encuentra en decir “Ahora sí lo voy a hacer” ya que eso no soluciona el problema y así lo señalan varias investigaciones (Wohl, Psychyl & Bennet, 2010), y al estar relacionada la procrastinación no efectiva con emociones negativas, tales como la culpa, se permite el perdón como mecanismo para reducir esa culpa y generar una mayor autoconciencia y compromiso con uno mismo. Además, Psychyl (2010), afirma que otra manera eficiente es el reconocer que uno no siempre va a realizar las cosas en el estado de ánimo que le provoque, por tanto, ayuda aceptar las emociones y las circunstancias buscando entender que el empezar a trabajar comienza con la aceptación sobre la manera en la que se siente uno mismo y es inclusive más valioso desarrollando en mayor medida la autorregulación emocional. La persona procrastinadora tiene el pleno control y claridad mental en el marco de una planeación realista sin llegar a un estado de perfección aguda que le haga procrastinar en forma negativa.

Existen matrices que ayudan en el proceso de identificación de un procrastinador, así como una manera fácil y efectiva para la priorización de tareas de tal manera que las más importantes no se opaquen con respecto de las tareas urgentes, repentinas e inesperadas.

La Matriz de Eisenhower (principio o caja de Eisenhower), llamada así por su creador Dwight D. Eisenhower; es una estructura simple con cuatro cuadrantes de tareas que tienen valores que van desde 1 hasta 4 según su prioridad y que ayuda a salir de la perniciosa parálisis analítica que ocurre cada vez que se siente que no se sabe ni siquiera por dónde empezar ya que al asignar cada tarea a un cuadrante es fácil ver cuáles son las tareas que realmente necesitan de atención en ese preciso momento y las que pueden esperar otro día, además que ayuda al enfoque en las metas a largo plazo porque ayuda a eliminar el trabajo superficial que solo distrae. La mente de un procrastinador eficiente, procrasticaz, funciona de manera natural de ésta manera ya que realiza la selección de tareas de manera innata gracias a su habilidad en la gestión de su propio tiempo y prioridades y por la confianza en su capacidad. Ahora bien, la caja de Eisenhower como método que distingue entre la importancia y la urgencia de las tareas sería de gran utilidad para aquellos procrastinadores crónicos y pasivos y como herramienta de aprendizaje para la cultura de la procrasticacia basada en aprender a pensar cómo un procrasticaz.

La Matriz señalada se compone de cuatro cuadrantes entre tareas "importantes" y "urgentes":

Q1: Tareas Importantes y Urgentes: Reciben el nivel de prioridad 1 y debe enfocarse en ellas toda la atención en completarlas. Estas tareas tienen la prioridad más alta y deben completarse inmediatamente de lo contrario no podrán alcanzarse los objetivos fijados.

Q2: Tareas "importantes" pero "no urgentes": Corresponden a metas de largo plazo y tareas que son importantes para el desarrollo profesional y personal pero que no tienen una fecha de vencimiento explícita. Estas tareas aunque también

deben realizarse para puedan alcanzarse las propias metas es posible posponer el momento en el que se llevarán a cabo.

Q3: Tareas "no importantes" pero "urgentes": Estas son las tareas que deben completarse a tiempo sin embargo su importancia es menor y pueden ser delegadas o reprogramadas para después, cuando se hayan terminado las tareas del primer cuadrante.

Q4: Tareas "no importantes" y "no urgentes": Son las que se deben dejar de lado y eliminar. Estas tareas se encuentran al final de la lista de prioridades, porque no son relevantes o porque su importancia para el logro de los objetivos es menor y, en consecuencia, no necesitan completarse con especial urgencia. Si se dispone de poco tiempo, estas tareas a menudo pueden permanecer inacabadas.

	URGENT	NOT URGENT
IMPORTANT	Q1 Hacer ¡Es urgente!	Q2 Delegar al futuro "yo"
NOT IMPORTANT	Q3 Hacer ¡Es urgente!	Q4 Hacerlo AHORA

Imagen 6: Matriz del Procrastinador. Fuente: Covey (2014). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva.

Esta matriz funciona bajo cuatro áreas de responsabilidad basada en la realización de inmediato, planificar con exactitud y resolver, delegar y desechar o archivar, lo que garantiza la productividad a largo plazo:

	Urgente	No Urgente
Importante	Hacerlo	Planificarlo
No Importante	Delegarlo	Eliminarlo o Postergarlo

Imagen 7: Matriz del Procrastinador con sus 4 áreas de responsabilidad. Fuente: Covey (2014).

Entonces según la matriz las personas deben dedicar su tiempo a lo que es realmente importante para ellos siendo la idea general en que todas las tareas se puedan organizar en cuatro cuadrantes, cuyos ejes corresponden a la importancia y la urgencia. A diferencia del procrastinador eficaz lo que sucede con los procrastinadores negativos es que la mayoría pasan poco tiempo en los cuadrantes I y II concentrándose en los III y IV y haciendo cosas que pueden ser urgentes pero no importantes tomando generalmente el pánico la toma del control desviándose así brevemente al cuadrante I, pudiendo ser un hábito desastroso porque es en el cuadrante II es donde se encuentra el camino hacia los sueños del procrastinador, donde puede expandir sus horizontes y explorar su verdadero potencial consiguiendo un trabajo del que realmente sentirse orgulloso. Q1 y Q3 pueden ser donde la gente sobrevive, pero Q2 es donde las personas prosperan, crecen y florecen.

En las organizaciones es de vital importancia que las tareas se ejecuten lo más rápido posible por ello establecer prioridades juega un papel fundamental si se quiere evitar que los asuntos urgentes se queden atrás. El principio de Pareto establece que el 80 % de los resultados previstos pueden lograrse con el 20 % del total del esfuerzo y generalmente los trabajadores a menudo se ocupan del 80 % de las tareas que solo conducirán al 20 % de los resultados. Por tanto, el principio

Eisenhower propone para los procrastinadores crónicos y pasivos una base para establecer con sensatez cuáles son las prioridades, optimizar la gestión de su propio tiempo y así alcanzar las metas más rápidamente.

Si se sigue este principio, primero se deben realizar aquellas tareas que son importantes y urgentes para luego dedicar tiempo a aquellos proyectos que son importantes, pero menos urgentes. Con respecto a las tareas catalogadas como menos importantes, la matriz Eisenhower señala que estas deberán delegarse o incluso podrían llegar a descartarse. El principio ayuda a mejorar la gestión del tiempo y a tener una priorización clara y correctamente definida que permite que aquellos proyectos más importantes se concluyan en primer lugar. Herramienta práctica de mucha utilidad especialmente para aquellos puestos Gerenciales o Directivos para los cuales su tiempo es muy limitado y el cual a través de la delegación involucra a los empleados a los procesos de trabajo de la empresa. Sin embargo a este nivel laboral, a menudo es difícil evaluar correctamente la importancia de una tarea y como consecuencia de ello puede ocurrir que se deleguen tareas importantes a los empleados equivocados y que por ende no se cumplan satisfactoriamente en donde entra a jugar vital importancia el razonamiento crítico asertivo de quien delega. Por norma general, la urgencia se determina en función de los plazos establecidos para cada tarea y esto supone que, si la tarea no cuenta con un plazo determinado para su realización, el empleado debe resolver por sí mismo qué es lo que debe considerarse como urgente.

Otro inconveniente que puede suceder en este escenario se refiere a la distribución desigual de las tareas ya que los quehaceres importantes suelen ser urgentes y las tareas urgentes rara vez carecen de importancia y estos suelen concentrarse en pocas personas o departamentos, lo que hay que considerar al momento de delegación.

Pero en líneas generales según el principio de Eisenhower y como ejemplo de aplicación puede mencionarse: Un empleado se encuentra en su oficina en la ciudad de Mérida a las 8 de la mañana, ya ha revisado sus correos matutinos y se encuentra leyendo un poco en internet sobre las nuevas tendencias de mercado,

información óptima para su desempeño laboral ya que debe presentar un informe la semana siguiente. Su jefe está a la espera de una reunión con un cliente potencial a las 2 p.m. Suena el teléfono y es su jefe quien le informa que no podrá asistir a la reunión con el cliente ya que debe salir de inmediato a una reunión en la ciudad de Caracas a la que fue convocado por la Junta Directiva. Por ello, el empleado debe cancelar la cliente, agenda una nueva fecha para la reunión y organizar el viaje del jefe quien además le ha pedido que le prepare una serie de documentos que debe llevar a la reunión con la Junta Directiva.

Según el principio Eisenhower, el empleado procederá de la siguiente manera:

1. Conseguirá los documentos (Q1: Importante y Urgente)
2. Concertará una nueva cita con el cliente potencial (Q2: Importante No Urgente)
3. Delega la tarea de la búsqueda del billete de vuelo al departamento responsable de la empresa si existe (No importante y Urgente)
4. Pospone o abandona la lectura que realizaba de la información online (No importante y No Urgente)

El Procrastinador puede además de forma eficiente proponer soluciones a la reunión con el cliente potencial y organizar el viaje sin la necesidad de delegación en caso de no existir quien lo pueda realizar.

Ahora es importante resaltar que aquellas tareas del cuadrante IV, no urgentes ni importantes, es la que ocasiona muchos problemas a las personas especialmente para procrastinar al igual que la dificultad que existe para la toma de decisiones la cual se encuentra estrechamente ligada a las emociones ya que la parte del cerebro que se relaciona con la racionalidad y la toma de decisiones, es la corteza orbitofrontal y la parte del cerebro asociada con las emociones, la amígdala, trabajan a menudo en conjunto cuando estás procesando pensamientos complicados. Por tanto, esto significa que la toma de decisiones está ligada a la regulación del estado de ánimo siendo la ansiedad y depresión a menudo descritas como sentimientos de inmovilidad, de estar atascados y la imposibilidad de tomar

decisiones; por ello adoptar un sistema como la matriz de Eisenhower para evaluar las tareas o las decisiones que se necesitan tomar, es una manera fácil de reducir la carga emocional ya que al utilizarla de forma regular el cerebro comienza a realizar nuevas conexiones y se acostumbra a identificar la diferencia entre tareas importantes y tareas no importantes.

En cuanto a la dispersión del cerebro Pychyl (2010), señala la idea de la “mente de mono” que refiere a que los pensamientos están constantemente dando vueltas por todo el lugar, impidiéndonos la concentración, coincidiendo de hecho los psicólogos en que el problema con los procrastinadores es que están tentados a ceder a la gratificación instantánea, lo que trae a las personas el tipo de alivio instantáneo que los psicólogos llaman “placer hedónico”⁸, característico del paso a la hipermodernidad, en lugar de concentrarse en el objetivo a largo plazo. Así los objetivos importantes (del I y II cuadrante) son más difíciles pero a la larga traen sentimientos más prolongados de bienestar y auto-satisfacción que los psicólogos llaman “placer eudaimónico”⁹.

En estos tiempos de hipermodernidad también se suele “precrastinar” que se señala puede ser más perjudicial que la misma procrastinación. La precrastinación es un término acuñado por David Rosenbaum (2014), profesor de Psicología de la Universidad de California, en Riverside en su estudio publicado en la Revista Psychological Science y que él define como la tendencia de cumplir con submetas a la primera oportunidad, aunque eso implique hacer un esfuerzo adicional. La intención de realizar las tareas cuánto antes (antes de lo posible o requerido) aunque esa estrategia implique una mayor inversión de esfuerzos físicos y mentales y que los resultados finales confirmen pérdida de tiempo y esfuerzo. Rosenbaum junto con sus colegas Lanyun Gong y Cory Adam, señalan que las pruebas sugieren que precrastinamos con el propósito de liberar a la memoria de trabajo y

⁸ El bienestar Hedónico, se basa en la noción de que el aumento de placer y disminución del dolor lleva a la felicidad. Conceptos hedónicos se basan en la noción de bienestar subjetivo.

⁹ El bienestar Eudaimónico, es fuertemente dependiente de las ideas de Maslow de la auto-actualización y el concepto de la persona en pleno funcionamiento de Roger y su bienestar subjetivo. Por lo tanto, la felicidad eudaimónica se basa en la premisa de que la gente se sienta feliz si experimentan propósitos de vida, desafíos y el crecimiento.

precisamente los neurocientíficos de Princeton descubrieron que el centro de la recompensa del cerebro, llamado núcleo accumbens, se activa con más fuerza cuando has completado una tarea que requiere menos esfuerzo.

Ahora bien, precrastinar no tiene la mala reputación de la procrastinación ya que la primera se asocia a la eficacia y la capacidad de respuesta y acción pero según los investigadores que acuñan el término señalan que eso no es tan cierto, ya que el precrastinador actúa a destiempo, adelanta energía, esfuerzos y recursos aun cuando no es necesario y confunden lo urgente con lo importante por un peso mental y se encuentra ansioso por lo que tiene que llegar a hacer pudiendo convertirse en una falsa eficacia. Todo por la necesidad de “Tachar cosas que Hacer” de la agenda mental; explicación de todo ello por la misma evolución del hombre ya que el individuo al hacer planes, incluso simples, tiene en cuenta metas y metas provisionales a medida que avanza en los pasos lo que grava la memoria de trabajo, y si hay una manera de reducir esta carga cognitiva, lo hace de cualquier manera incluso estando dispuesto a gastar un esfuerzo físico adicional para aliviar su mente.

La precrastinación se entiende como una alteración de la diligencia (Grant), un psicólogo organizacional y profesor de Administración y Psicología en Wharton, y deriva de la preocupación de que no se tendrá el tiempo suficiente para hacer algo bien y especialmente cuando otras personas dependen de ese trabajo.

Mientras que en la procrastinación a menudo ocurren momentos de inspiración, al precrastinar por el contrario, se tiene la convicción que se está arreglando todo, que se aliviana el estrés de la lista pendiente para poder finalmente trabajar en paz y ese momento se difiere muchas veces sin que el precrastinador se dé cuenta, siendo una manera de confundir lo “urgente” con lo importante, incluso si esa urgencia es meramente ilusoria. Un procrasticaz sabrá si debe procrastinar o precrastinar ya que es quien lleva el control de sus acciones y es plenamente consciente de ellas pero generalmente no desperdiciará esfuerzos ni actuará de forma irracional.

Todas estas conductas provienen cada día de las innumerables tareas que el individuo debe afrontar. Tiempos actuales acelerados, lo llevado a la n potencia, de la secularización máxima; tiempos forjados por el proceso de personalización, destrucción de las estructuras colectivas de sentido, hedonismo, consumismo, tensiones paradójicas en los individuos y en la sociedad civil, la seducción como forma de regulación social, rechazo de la violencia política y aumento de la consideración ciudadana de los valores de la democracia (Lipovetsky, 1983), cuando ya “se han acabado los grandes relatos” (Lyotard, 1979), y se palpa desde los años setenta en las sociedades desarrolladas de todo el mundo una potente sensación de liberación. Para Lipovetsky el desarrollo de la globalización y de la sociedad de mercado ha producido en estos años nuevas formas de pobreza, marginación, precariedad del trabajo y un considerable aumento de temores e inquietudes de todo tipo, sin embargo, la sociedad hipermoderna no ha supuesto la aniquilación de los valores sino al contrario, el hedonismo ya no estimula tanto, la extrema derecha no ha tomado el poder y el conjunto de la sociedad no ha caído en desviaciones xenófobas y nacionalistas. La dinámica de la individualización personal no ha supuesto que la democracia pierda firmeza o se aleje de sus principios humanistas y plurales. Los derechos humanos siguen constituyendo uno de los principios morales básicos de la democracia y la dinámica del individualismo refuerza la identificación con el otro. El culto al bienestar conduce, aunque parezca paradójico, a que los individuos sean más sensibles al sufrimiento ajeno.

Lipovetsky (1986), señala que en los tiempos hipermodernos ya no existe la euforia y el hedonismo tal como estuvo presente en los años ochenta, siendo en esta época el desempleo, la preocupación por la salud, las crisis económicas y un largo sinfín de virus las que provocan ansiedad individual y colectiva las cuales se han introducido en el cuerpo social. De la primera “revolución individualista” se ha pasado a una segunda en los últimos años del siglo XX, el “proceso de personalización” (Lipovetsky, 2006), lo que ha traído un cambio en la organización social, de hábitos y costumbres, donde los valores individuales tienden a la introspección, la preocupación por el Self y la producción de placer, el mínimo de austeridad y el máximo de deseo, la menor represión y la mayor aceptación posible,

valores hedonistas referidas al culto del bienestar, liberación personal, el psicologismo y la expresión libre.

Ese proceso de personalización ha enraizado masivamente el valor de la realización personal y el respeto a la singularidad subjetiva que conlleva al poder desde arriba (orquestrado por los aparatos del poder para el logro de una affluent society) y el poder desde abajo (de individuos y grupos que irrumpen con movimientos e ideologías en búsqueda constante de la propia identidad para romper con el establecimiento de masas). Esta así la hipermodernidad compuesta por tres elementos axiomáticos de la modernidad: el mercado, la eficiencia técnica y el individuo. Pero aún falta por ver si ese ser hipermoderno transformará la realidad en circunstancias realmente benéficas que ni lo moderno ni posmoderno pudieron lograr.

3.2. El Ser humano hipermoderno como vía a la procrastinación

La hipermodernidad realiza una separación hiperbólica entre el pasado y el presente. El hipermodernismo acuerda un mundo en el cual el objeto ha sido reemplazado por los atributos del objeto y ese nuevo mundo impulsado por los atributos está impulsado por el aumento de la tecnología y aspira a una convergencia entre la tecnología y la biología y, lo que es más importante, la información y la materia; encontrando el hipermodernismo su validación en el énfasis del valor de la nueva tecnología para superar las limitaciones naturales y enfatizando el rechazo de un pasado orientado a objetos en favor de una heurística flexible basada en atributos. Los objetos que existen en el presente solo existen por algún atributo útil en la era hipermoderna inclusive en los individuos.

La hipermodernidad modifico haciendo que las propiedades de un objeto provean más individualidad que en el modernismo ya que, la modernidad había apresado la forma dentro de los límites de la función limitada mientras que la hipermodernidad postula que la función está evolucionando tan rápidamente que debe tomar su punto de referencia de la forma misma ocurriendo los cambios

sociales positivos y negativos debido al hiperindividualismo y al aumento de la elección personal.

Bien es cierto que la posmodernidad rechazó la idea del pasado como punto de referencia y seleccionó objetos del pasado con el único propósito de liberar la forma de la función, describió un colapso total de la Modernidad y su fe en el progreso y la mejora en el empoderamiento del individuo; pero volviéndose el término posmodernidad vago y sin poder expresar el mundo de hoy (Lipovetsky, 2006), muerto antes de afirmar el fin de la modernidad y su finalización se reflejó en la materialización del liberalismo globalizado, la mercantilización de los modos de vida y una individualización galopante. Al definir el concepto de hipermodernidad, Lipovetsky propone “superar el tema posmoderno y reconceptualizar la organización temporal que se presenta”. Sugiere el término hipermoderno, porque surge una nueva fase de la modernidad, de post a hiper: “la posmodernidad no habrá sido más que una etapa de transición, un momento de corta duración” (Lipovetsky, 2004, p. 58). Esta modernidad también denominada supermodernidad, es integrativa, su integración con las lógicas modernas del mercado, el consumo y la individualidad. Para Lipovetsky (2004), nuestro tiempo no es el del fin de la modernidad, sino el que registra el advenimiento de una nueva modernidad: la hipermodernidad.

La hipermodernidad se caracteriza por ser una cultura de exceso, de quererse cada vez más y haciéndose las cosas más intensas y urgentes. El movimiento es constante así como los cambios, los cuales ocupan un lugar esquizofrénico que determina un tiempo marcado por lo efímero, en el que la flexibilidad y la fluidez aparecen como intentos de acompañar esta velocidad. Hipermercado, hiperconsumo, hipertexto, hypercorpo: todo se eleva al poder de la mayoría, de los mejores. La hipermodernidad revela la paradoja de la sociedad contemporánea: la cultura del exceso y la moderación.

La hipermodernidad se diferencia de la supermodernidad ya que ésta última simboliza el paso posterior al vacío ontológico de la postmodernidad basada en verdades heurísticas loables. El modernismo se centró en la creación de grandes

verdades o “metanarrativas” (Lyotard, 1979), la posmodernidad se concentró en su destrucción (deconstrucción) mientras que la supermodernidad opera externamente a la metaverdad. Los atributos se extraen de los objetos del pasado en función de su relevancia actual y debido a que esos atributos son verdaderos y falsos, no es necesario un valor de verdad.

Sin embargo, la hipermodernidad tiene en muchos aspectos características similares a la modernidad, en principios como: la emancipación, el uso de la razón, la orientación hacia el futuro, la convención, el consentimiento; pero si marca conciencia de los fracasos de esa modernidad obsoleta y uno de ellos es el ataque serio a la naturaleza, sus recursos y biodiversidad, la negación del conocimiento de la interioridad del hombre mediante tecnologías asfixiantes, rupturas del aprendizaje social por la desintegración de ritos y vínculos, en una aceleración general de ritmos individuales y colectivos. En la hipermodernidad aún se marca la presencia de lo sagrado (tradicición) y la necesidad de irracionalidad, el escape a la pérdida de visión y significado. Antes, los modernos querían liberarse de las tradiciones, en la hipermodernidad la tradición recupera la dignidad social por lo que hace un redescubrimiento del pasado. Para Mateus (2010), en su artículo “One Modernity-Another or the Hypermodern”, la hipermodernidad “se describe no tanto como una rebelión contra la modernidad, sino sobre todo como una adaptación crítica muy aguda al desarrollo mismo de la modernidad No es una “modernidad simple” sino más bien un acto superlativo de (re) fundación moderna”.

Lo que define la hipermodernidad no es exclusivamente la autocrítica del conocimiento y las instituciones modernas, sino también la memoria revisitada, la removilización de las creencias tradicionales, la hibridación individualista del pasado y el presente, ya no solo la deconstrucción de las tradiciones, sino también la -empleo sin imposición institucional, la eternización de la misma según el principio de la soberanía individual (Lipovetsky, 2004, p. 98).

Por otra parte, la obsesión moderna con el tiempo se ha apoderado de todos los aspectos de la vida y ya no restringe la esfera del trabajo, según Lipovetsky: “La sociedad hipermoderna se presenta como la sociedad en la que el tiempo se vive

cada vez más como una gran preocupación, la sociedad en la que la presión temporal se ejerce y se generaliza “(Lipovetsky, 2004, p. 75). Ya no se está apegado al pasado y al futuro porque el presente extiende su dominio y ambos adquieren una nueva relevancia adquiriendo el futuro nuevos contornos ya que se revela menos romántico y más revolucionario, utilizando el poder científico para transformar el futuro y en que los riesgos ambientales y la preocupación por la Pacha Mama son prominentes en el debate de la colectividad así como la mercantilización de la cultura.

En la hipermodernidad el tiempo se acelera, se dispersa y enrarece siendo el reino de la urgencia donde los horarios están llenos y el tiempo va más allá del mundo del trabajo. Pero también, por otro lado, donde surgen cimentaciones más personalizadas de los usos del tiempo: un mayor poder de organización individual de la vida. Se busca apaciguar a través de diversas y múltiples experiencias la desaceleración del ritmo de vida y su simplificación misma con menor dependencia de la sociedad de consumo, con la construcción de un tiempo social y bienestar perdurable.

En cuanto a los nuevos perfiles de individuos los modos de supervivencia separan la hipermodernidad de la modernidad ya que en esta última existía una especie de selección natural de individuos por enfermedad y accidente, la sociedad seleccionó a sus individuos desviados, así como en la dinámica individual y colectiva. En la hipermodernidad no es así existiendo una población frágil de “jóvenes” y no tan jóvenes que no existía en la episteme anterior. Hay más adicciones, comportamiento social, entre otros, pero la selectividad social más fragmentada persiste.

La hipermodernidad tiene sus “ganadores” y “perdedores” en términos de individuación. El ganador que haya encontrado los nuevos códigos sociales podrá vivir disfrutando de todos los atributos materiales y posiblemente espirituales que le aporta la hipermodernidad: la intensidad gana todos los compartimentos de su vida en una renovada floración. Mientras que el perdedor podrá experimentar todas las formas de desintegración de las sociedades occidentales en el proceso extremo de

individuación que ilustra el fenómeno SDF: desde el económico personal (desempleo) y social (enfermedad, divorcio), pérdida de significado y enlaces, vacío de la visualización valores, fugas.

Todo esto se traduce en una libertad estresante para un solo individuo y se refleja en distintas somatizaciones, adicciones y desviaciones. Al tratar de liberarse de todos los grilletes, el individuo hipermoderno se ha encontrado vulnerable y finalmente ha cambiado las restricciones del pasado contra otras dependencias, el trabajo, el juego o Internet, entre otras. Los adolescentes de hoy desean responder al orden de la autonomía, pero en un mundo teñido de incertidumbre y se expresa en la fatiga de ser uno mismo, pero con adicción de enfrentar lo inmanente empezando a ser la depresión el guardián de ese hombre sin guía saturando el universo hipermoderno la falta de motivación, de comunicación, lo deprimido.

Para Hugues (2007), la tensión hipermoderna es palpable a escala global y puede llevar a la felicidad o al horror y lleva a las “pertenencias múltiples”, de entrecruzamiento de identidad que genera nuevas tensiones o conflictos internos para cada individuo o entre grupos sociales que reclaman valores, creencias, culturas diferentes. A nivel individual, el hipermoderno vive en una horizontalidad global o confinada y puede encontrar una solución a su desestructuración programada buscando un significado para su vida. En el nivel colectivo la hipermodernidad debe encontrar la manera de resolver prioridades mediante acciones concretas de variadas redes sociales transformadoras con coordinación comunitaria.

Nicol en su libro la idea del hombre (1946), elaboro un bosquejo filosófico de la condición humana estableciendo previamente una morfología de la historicidad y de la temporalidad. De forma tradicional se considera al cuerpo temporal y el espíritu intemporal mientras que éste autor considera al espíritu como lo temporal del hombre y el tiempo que el cuerpo vive es el físico pero el hombre vive en otro tiempo siendo la tensión interior entre “Ser” y “Poder Ser” la que origina la intencionalidad de la vida y su constante proyección hacia el futuro. El hombre tiene “modos de ser” y vivir, es justamente actualizar las potencialidades del Ser mientras que la historia

es el reflejo de las actualizaciones del “Poder Ser”. Así invierte la concepción Aristotélica del hombre considerando que el Ente humano tiene la vida natural en acto y la vida espiritual en potencia, condicionando y limitando la potencia del Ser el acto natural y espirituales ya realizados. Por ello la libertad es un absoluto, pero no es absoluta totalmente. El hombre se compone de potencia y acto y cambia con el tiempo siendo una historia. Todo cambia excepto la verdad que lleva al cambio no pudiendo darse una definición del hombre pero sí de su historia. Ahora lo que sí se sabe es que el ser humano es un ser físico y biológico, social y cultural, racional a veces, irracional otras, libre en algunos sentidos, sometido en otros. Un ser que, para algunos pensadores, es una unidad sustancial, y, para otros, una dualidad cuerpo-alma; por ende, es la vía perfecta para todos los cambios de la sociedad, historicidad y la historia misma.

Para Aubert (2004), el individuo hipermoderno precede al modelo hipermoderno de la sociedad surgiendo éste tipo de personalidad en la década de 1970 en Europa occidental y América del Norte, surgiendo posteriormente la sociedad hipermoderna, la sociedad de lo exacerbado desde 1990-2000 que se caracteriza por la globalización de los mercados y los flujos comerciales, en la inmediatez de fenómenos percibidos a través de medios globalizados que rompen los límites espacio-temporales de la modernidad, en los mecanismos socio-económicos empujados al aumento incluso en términos de consumo con hiperconsumo, competencia con los fenómenos de monopolios globales y ganancias con financiarización, en la investigación individual o colectiva de disfrute, salud o bienestar con la sobremedicación, el culto corporal con cirugía estética, en la manifestación de la violencia practicada por nuevas categorías de personas (cada vez más jóvenes), desde el desempleo masivo al terrorismo hasta el fenómeno de las pandillas urbanas masculinas o incluso femeninas, en la pérdida de referencias sociales y morales colectivas e individuales donde los cuerpos intermedios (iglesias, sindicatos, partidos políticos) pierden su legitimidad.

Por su parte, la hipermodernidad inscrita en el seno de la sociedad liberal que se caracteriza por el movimiento, la fluidez, la flexibilidad; representa la aparición de

un hipernarcisismo de un narciso que se tiene por maduro, responsable, organizado, eficaz y adaptable que rompe con el narciso de la época posmoderna, amante del placer y las libertades (Lypovetsky, 2006, p.27). De un hombre que se define por la historia, sus avances y sus tiempos.

El “narciso” cool, individualista y consumista (Lipovetsky 1983 y 1987), es un ser optimista en su gozo, que vive el presente olvidado del pasado y sin preocupación por el futuro; pero hoy día la euforia de los años postmodernos ya no es la misma y en los tiempos hipermodernos se mantiene el proclamado derecho del individuo de realizarse. El narciso continúa como figura dominante en la esfera del comportamiento social pero funciona de forma distinta en referencia a la esfera del gozo y el placer ya que este narciso hipermoderno transita hacia la responsabilidad y los resultados en donde se transforma el significado de sus acciones hasta convertirse en un narciso quizá neurótico y esquizoide. El narciso sigue siendo el centro de atención pero su celebración es el logro, de la simple protesta pasa a la gestión, el placer es bien recibido producto de su competencia, cumplimiento de reglas y éxito profesional.

El narciso hipermoderno está cada día más consciente de la necesidad de comportamiento responsable pero camino a ello llega a ser en principio todo lo contrario (más irresponsable), siendo adultos inestables, más informado pero más desestructurado, con mente más abierta pero más influenciable. Un ser más crítico, pero más superficial y escéptico. En la búsqueda de la madurez y responsabilidad se encuentra el temor por encima del goce, la angustia por encima de la liberación, enamorado de sí mismo pero aterrado de la vida.

Sin embargo, gracias a esa visión de autorrealización, de éxito y los cambios descritos (propios de la época hipermoderna), a esa búsqueda de liberación y más que nunca del reconocimiento de su identidad; el individuo hipermoderno es la única vía para el desarrollo de la procrasticacia y por ende al desarrollo de una cultura de aprendizaje, ya que serán las creencias en sus habilidades para tratar con las diferentes situaciones que se le presentan la que juega un rol importante no solamente en la manera de sentirse respecto a un objetivo o tarea sino que será

determinante para conseguir o no las metas en su vida. No en vano el concepto de autoeficacia es un aspecto central en la psicología ya que enfatiza el rol del aprendizaje observacional, la experiencia social y el impacto en el desarrollo personal de una persona.

Como ya se explicó anteriormente la autoeficacia es un constructo principal para realizar una conducta según la teoría de Albert Bandura, ya que la relación entre el conocimiento y la acción estarán significativamente mediados por el pensamiento de autoeficacia. Es decir, los pensamientos que tiene una persona sobre su capacidad y autorregulación para poner en marcha dicha conducta será decisiva. De esta manera, las personas estarán más motivadas si perciben que sus acciones pueden ser eficaces, esto es si hay la convicción de que tienen habilidades personales que les permitan regular sus acciones. Según Bandura también influye a nivel cognitivo, afectivo y motivacional. Así, una alta autoeficacia percibida se relaciona con pensamientos y aspiraciones positivas acerca de realizar la conducta con éxito, menor estrés, ansiedad y percepción de amenaza, junto con una adecuada planificación del curso de acción y anticipación de buenos resultados.

Todas las personas en el mundo pueden identificar los objetivos que quieren lograr o los aspectos de su vida que les gustaría cambiar sin embargo no todos piensan que llevar estos planes a la acción es algo fácil. Mientras que los individuos con una autoeficacia alta están muy interesados en las tareas en las que participan, ven los problemas como desafíos estimulantes, experimentan un compromiso elevado hacia sus intereses y actividades, y se recuperan rápido de sus fracasos; por el contrario, los individuos con una autoeficacia baja o débil: evitan tareas u objetivos desafiantes, piensan que las metas difíciles están fuera de su alcance, e interpretan los fracasos como algo personal. No hay que sentirse mal por ello ya que las creencias de autoeficacia se desarrollan en edades tempranas de la infancia mientras se viven diferentes experiencias o situaciones así que gran parte de esa debilidad puede haberse desarrollado en esa etapa humana, no obstante, el desarrollo de la autoeficacia no termina en la infancia o la adolescencia sino que continúa su evolución a lo largo de la vida mientras las personas adquieren nuevas

habilidades, conocimiento o viven nuevas experiencias; por tanto, depende de cada persona desarrollar autoeficacia.

Recordemos que las creencias de autoeficacia se forman a partir de la información que aportan cuatro fuentes ya analizadas: Logros de ejecución (experiencias pasadas, comprobación del dominio real); la experiencia vicaria u observación (el modelado); la persuasión verbal y el estado fisiológico del individuo.

Los logros de ejecución le indican que repetir el éxito en determinadas tareas aumenta las evaluaciones positivas de autoeficacia mientras que los fracasos repetidos las disminuyen, especialmente cuando los fracasos dependen de circunstancias externas. Mientras que el modelado es importante ya que la persona al ver o imaginar a otras personas ejecutar exitosamente ciertas actividades, puede llegar a creer que el mismo posee las capacidades suficientes para desempeñarse con igual éxito; siendo una fuente de autoeficacia que adquiere particular relevancia en los casos en los cuales los individuos no tienen un gran conocimiento de sus propias capacidades o tienen poca experiencia en la tarea a realizar. La persuasión verbal es otra importante fuente de autoeficacia, especialmente en aquellas personas que ya disponen de un nivel elevado de autoeficacia y necesitan solamente de un poco más de confianza para realizar un esfuerzo extra y lograr el éxito y por último los múltiples indicadores de activación autonómica, así como los dolores y la fatiga pueden ser interpretados por el individuo como signos de su propia ineptitud. En general las personas tienden a interpretar los estados elevados de ansiedad como signos de vulnerabilidad y como indicadores de un bajo rendimiento. El humor o los estados emocionales también van a tener impacto en cómo uno va a interpretar las experiencias.

Es decir, la autoeficacia como la apreciación de las capacidades que una persona tiene se centra en las creencias de tener los recursos necesarios y la habilidad de triunfar en un contexto determinado siendo un concepto importante para la psicología y el desarrollo personal ya que refuerza la idea de que los seres humanos pueden seleccionar o eliminar actividades futuras por medio de sus propios mecanismos cognitivos y brinda una visión no reduccionista del ser humano

y de la complejidad de influencias que afectan a su conducta por lo que no puede dejar de ser observado, estudiado y comprendido por los líderes de las organizaciones actuales.

Los individuos son vistos como proactivos y autorreguladores de su conducta más que como reactivos y controlados por fuerzas ambientales o biológicas por ello dejar de lado las influencias modernas de control es un gran aliado para la comprensión del ser hipermoderno procrasticaz; el ser que tiene la plena confianza que aun dejando cosas para después puede lograr las metas propuestas. La vía para el desarrollo del concepto de Procrasticacia y sin él no cobra ningún sentido el mismo.

3.3. La Trascendencia del Procrastinador y del Ser Procrasticaz

El ser humano trasciende preguntando, estudiando y viviendo experiencias. Desde su estructura natural el hombre es ente único y supera a cualquier ente de la naturaleza: Ama, piensa, trabaja, progresa, ora, juega. La trascendencia es la estructura fundamental del hombre que pone de manifiesto que él es un ser espiritual. Desde la ontología un espíritu encarnado (trascendencia) que no puede reducirse a la materia así que en una palabra la trascendencia se llama espiritualidad. La espiritualidad del hombre le indica la apertura a otro Yo, a otros semejantes y constituye esa apertura fundamentalmente su Ser el cual existe en sí mismo y está abierto al Ser Absoluto. Los seres humanos trascienden buscando a Dios (Agustín de Hipona).

"El hombre es trascendencia y realiza su propio ser superándose así mismo, se actualiza en tanto que trasciende" (Coreth, 1991). Se trasciende a sí mismo (desde el punto de vista psíquico) y aunque haya tensión hacia el futuro el hombre no es, está siendo, es constante devenir. Es persona y tiende a lo absoluto y al trascender busca equilibrio y busca llegar a su plenitud.

La Trascendencia en sentido general se refiere a una metáfora espacial. Trascender proviene de "trans", "más allá", y "cando", "escalar"; significa pasar de un ámbito a otro, atravesando el límite que los separa. Desde el concepto filosófico

incluye la idea de superación o superioridad, ir más allá de un punto de referencia, sobresalir, pasar desde dentro hacia afuera de un determinado ámbito superando su limitación. Por tanto, la trascendencia se opone a la inmanencia.

La inmanencia agota el Ser y su actuar, aunque sea uno de los momentos que representa la trascendencia. Lo inmanente es tomado como el mundo, lo que se vive en la experiencia siendo lo trascendente la cuestión sobre si hay algo más fuera del mundo que se conoce. La filosofía tradicional recurre a la analogía del Ser ya que orienta la cuestión de la trascendencia hacia la demostración de la existencia de Dios y la inmortalidad del alma. Sin embargo, hoy día no existe tanta preocupación de demostrar dicha existencia ya que la problemática de la existencia del hombre siempre está abierta a la dimensión de los misterios de la trascendencia. La filosofía tradicional reconocía cuatro propiedades trascendentales que trascienden la entidad de cada uno y, por tanto, son propiedades predicables a todo ente: Unum (Unidad: el Ser es uno, el ser es intrínsecamente el fundamento de la unidad); Verum (Verdad: Lo verdadero es un trascendental del ente en el sentido que todo Ente es inteligible, racional); bellum et bonum; (Belleza y Bondad: todo Ente es bueno porque es fruto y manifestación de la bondad suprema y libre decisión de Dios); los trascendentales del Ser para Santo Tomas de Aquino que se encuentran en todos los seres.

Para la filosofía contemporánea lo trascendente se refiere más a la posibilidad de un conocimiento objetivo de lo real, en lo que es la crítica del conocimiento, gnoseología, y los sistemas científicos, epistemología, como posibilidad de ir ampliando los horizontes del conocimiento del hombre partiendo del conocimiento del mundo basado en la experiencia posible, abriéndose al reconocimiento de las creencias y su importancia en la vida social y cultural creándose la antropología filosófica.

El uso de la palabra trascendental fue significativo en Kant y su filosofía kantiana refiriéndose a las condiciones del conocimiento que organizan la percepción sensible, intuiciones puras en la experiencia; o los conceptos puros o categorías que estructuran y ordenan los conceptos a la hora de formular los juicios;

finalmente las ideas de la razón que regulan y dirigen todo el proceso del conocimiento hacia un fin. Por ello Kant a esas estructuras subjetivas que generan conocimiento objetivo en lugar de trascendentes las llamó trascendentales.

Existen diversas interpretaciones de trascendencia: La filantrópica señala que es amor a la humanidad y al género humano; la teocéntrica, considera a Dios el centro del Universo y que todo fue creado por él así que todo está dirigido por su voluntad, y la egocéntrica, define como característica a una persona que cree que sus propias opiniones e intereses son más importantes que las de los demás.

El trascendentalismo por su parte fue un movimiento filosófico, político y literario estadounidense que floreció aproximadamente entre 1836 y 1860 el cual como un movimiento de reforma dentro de la Iglesia Unitaria y se basó en un monismo que sostenía la unidad del mundo y de Dios, y en la inmanencia del mundo. Para los trascendentalistas, el alma de cada individuo es idéntica al alma del mundo y contiene lo que el mundo contiene y trabajando con la sensación de que el advenimiento de una nueva era estaba al alcance de la mano criticaron la sociedad contemporánea por su conformidad irreflexiva, y urgieron a que cada individuo buscara, en palabras de Emerson, «una relación original con el universo». Ese trascendentalismo parte del fundamento trascendental planteado por el filósofo alemán Immanuel Kant considerando que los objetos no son cognoscibles en sí mismos sino sólo a través de la estructura espacial, temporal y categorial que el sujeto proyecta sobre el mundo. Desde esta idea Gottlieb Fichte definió como idealismo trascendental a su metafísica del Yo y del No-Yo. Friedrich Schelling elaboró el sistema de idealismo trascendental y Arthur Schopenhauer llamó trascendental a la reflexión dirigida no a las cosas sino a la conciencia de ellas en cuanto meras representaciones.

Es así como se entiende que la búsqueda principal del Ser es trascender y el fin último lograr su felicidad. Alcanzar la felicidad a través de la libertad pero no solo pensando en una felicidad individual sino social ya que el Yo importa y el cual debe trascender de forma personal pero desde el sentido filantrópico la trascendencia también se da a través de la liberación de las desigualdades humanas y se refiere

al sentirse bien por la felicidad de otros, pensando en comunidad más que en un Yo, aunque la trascendencia parte del Yo. El hombre es espíritu, vive su vida en continua apertura hacia el Absoluto. Desde la idea del fundamento trascendental de Emerson la verdadera independencia del individuo se logra con la intuición y observación directa de las leyes de la naturaleza. El ser humano cuando se encuentra en contacto con la naturaleza, haciendo uso de la intuición y la observación, es capaz de entrar en contacto con la energía cósmica, la fuente creadora de la vida, identificada como Dios —u orden— por los deístas, y como «totalidad» por los panteístas. Para Santo Tomás en concordancia con Aristóteles en la concepción teleológica de la naturaleza y de la conducta del hombre: toda acción tiende hacia un fin y hay un fin último hacia el que tienden todas las acciones humanas el cual fue llamado por Aristóteles, la felicidad mientras que el Santo la identifica con la contemplación beatífica de Dios.

Entonces el hombre debe comenzar su alineación con el Universo, su acercamiento y observación con las leyes naturales y dentro de esa observación se encuentra la de sí mismo, para conocerse, entender su relación con el mundo y su posición en el orden divino. Lo que conlleva a una virtud. Trascender es una virtud que se opone al vicio inmanente. La naturaleza humana se trasciende ya que busca el equilibrio y llegar a su plenitud a través de una integración de la Totalidad, con una "unificación" de la multiplicidad y una superación de la diferencia en la identidad.

Una virtud por su parte es una cualidad positiva que se basa en la excelencia moral. Se refiere a una disposición de la persona para obrar de acuerdo con determinados proyectos ideales como el bien, la verdad, la justicia y la belleza, por lo que tiene importancia para la vida ética. Para Sócrates la virtud se identificaba con el conocimiento ya que señala que se hace lo justo si se le conoce y es imposible dejar de hacer lo justo una vez que se le conoce. El Saber es igual a virtud por lo que obrar mal o injustamente es fruto de la ignorancia siendo el mal la falta de saber y para hacer a las personas virtuosas es necesario enseñarles en qué consiste la virtud verdadera ya que las virtudes ayudan al ser humano a enfrentar situaciones difíciles y actuar inclusive en ellas con plena acción moral asociándola

a sabiduría ya que se pueden lograrse objetivos personales sin perjudicar a otros ya que siguiendo a Platón y a Aristóteles, es el estado natural de la vida del hombre vivir en sociedad, por lo que, el hombre es por naturaleza un ser social nacido para vivir en comunidad con otros hombres.

Las virtudes se practican porque únicamente de esta manera se cumplen las cualidades que le son propias a la virtud: la doble finalidad del bien común y la vida buena; por ello Aristóteles sostiene que una actividad debe ser virtuosa para estar en consonancia con lo que es propio de cada quien, con la comprensión del significado del acto que indica que para hacer el bien es imprescindible que se realice una actividad, y ésta debe corresponder con lo mejor que hay en cada uno de los individuos, una particularidad que los distinga de los demás.

Existen varios tipos de virtudes las intelectuales (asociadas a la inteligencia), las morales (basadas en las acciones y las conductas del bien y el mal) y las teológicas (sobrenaturales). Las virtudes intelectuales se componen precisamente por las capacidades de reflexión, aprendizaje, búsqueda del conocimiento, entendimiento y diálogo, al uso de la razón (opuestas a los vicios que se sustentan en las emociones irracionales); por lo que la Procrastinación es una virtud de algunos seres humanos, del mismo Ser, su "Areté".¹⁰ Por lo que puede afirmarse que Procrastinar de forma autoeficaz y eficiente, estructurada, es una PROCRASTINACIÓN, que ayuda a la trascendencia del Ser, ya que la Virtud se alcanza a través de la adversidad y la práctica estoica, es decir, del dominio y control de los hechos, pasiones que perturban la vida y la razón del carácter personal. El objetivo de la virtud es alcanzar la felicidad y sabiduría y que ella no dependa de los bienes materiales sino del conocimiento de sí mismo y sus acciones. La virtud se define por la función, como la actividad del alma conforme a la razón, con lo que queda establecido la excelencia en la actividad, esto es, la posibilidad de que la función que se emprenda por la virtud obedezca a lo mejor que hay en cada ser humano

¹⁰ Término griego que designaba la excelencia de alguien o algo; utilizado por los Sofistas, Platón y Aristóteles con el significado de virtud. El concepto de virtud (areté) en Aristóteles alude a la acción del hombre referida a la comunidad

para la realización de una tarea, aquello que les corresponde emprender por estar sustentado en la actividad más perfecta.

El procrastinador negativo, crónico al conectarse con la naturaleza, con su Ser, se conoce y puede trascender y ser virtuoso. Adquiriendo el saber puede enfrentar la dificultad, lograr su autotranscendencia o ST¹¹, sintiéndose como una parte integral del universo, poder identificarse con un Todo en armonía y luchar por un "mundo mejor" y quien a través de la imaginación, creatividad y su capacidad, podrá aceptar la ambigüedad e incertidumbre, perdiendo los límites entre el espacio y el tiempo ya que desde los sentimientos e intuición con fascinación puede conocer su papel en la vida, una identificación transpersonal con la unión y conexión espiritual y emocional con los otros, la naturaleza y el mundo y lograr una aceptación espiritual para el acercamiento a la comprensión del sentido real de la vida, una auto cognición trascendente. Lo que distingue esencialmente al hombre de los demás seres materiales es ser dueño del Ser propio y ajeno por el conocimiento: sabe que es y que son las cosas y es dueño también de su propio ser y de las cosas por su libertad: capaz de transformarlas o perfeccionarlas para lograr nuevos seres. En tal sentido el hombre no sólo es, sino es capaz de hacerse gracias a la inteligencia, la conciencia y por la libertad, está abierto y ordenado al Ser y en presencia del mismo, más aún su ser tiene sentido y se constituye tal por el espíritu que le confiere esta abertura y recepción en su inmanencia del ser trascendente. Se refiere a Inteligencia, aprendizaje y el mundo de las emociones; las personas son seres racionales que poseen en sí mismas capacidad para hallar la verdad y practicar el bien. La trascendencia le da sentido a la existencia humana.

Si el hábito es lo que se practica en forma consuetudinaria para su perfección, lo que promueve el significado de la virtud es la diferenciación de habilidades para la realización de la función que se inscribe a partir de la disposición de una actividad y las mejores aptitudes son propios de lo que está dispuesto en la comunidad; al cuidado diligente de esa aptitud, como sucede con una planta, cuidada y cultivada por un jardinero, así también sucede con el hombre, por lo que algunos de ellos son

¹¹ ST: Siglas en inglés de self-Transcendence

mejores que otros para ciertas actividades, porque desde su nacimiento tienen la aptitud para el cultivo de ciertas habilidades en mayor medida que otros, y mediante la atención cuidadosa de esas aptitudes en su relación comunitaria pueden alcanzar la máxima perfección. Aristóteles señala que el carácter moral se desarrolla por obra de la costumbre y el hábito; se forma en nosotros por la orientación que un hábito no innato nos imprime para movernos reiteradamente en cierto sentido, donde acaba por ser operativo. La reiteración de la actividad que nos es propia y que la hemos aprendido por la costumbre nos permite hacerla de la mejor manera, y nos hace expertos para la función hasta alcanzar cierta excelencia en su realización, en eso consiste el hábito que define a la virtud.

De hecho la ciencia a través de investigaciones confirma que el ser humano autotrasciende y que existe una relación entre la causalidad y el funcionamiento del cerebro y la autotrascendencia. Una investigación de la Universidad de Udine (Italia) con personas que sufrían tumores cerebrales llevó a estas conclusiones. El estudio demostró que solo aquellas personas a las que se extirparon los tumores de las zonas parietales posteriores del cerebro vieron modificados sus niveles de autotrascendencia. Martínez, (2010). Se refiere entonces su trascendencia a salir de sí mismo porque está abierto a lo absoluto y atraído por él, se refiere a trascender la conciencia y sus datos, trascender el mundo sobrepasando la experiencia del mismo, trascender la experiencia, el hombre va más allá de sí mismo y se sobrepasa a sí mismo. De ahí que la trascendencia es un movimiento de superación, se da cuando se desarrolla a sí mismo y se sobrepasa a sí mismo lo que conlleva a su vez a un movimiento de inmanencia, es decir, un volver sobre sí mismo para a su vez trascender a nivel social pensando desde lo social.

Para Ortega y Gasset (1982), el ser humano es: “un centauro ontológico, mitad de él sumido en la materia, mitad de él tendiendo hacia lo alto”. El ser humano tiene la formidable misión de recrear en sí mismo la obra de su propia creación para hacerla extensiva a los demás seres humanos, descubrir su propia humanidad para conformar su acción a la de su propia naturaleza, una naturaleza a la vez inmanente y trascendente, por su doble condición material y espiritual. La propia conciencia de

la dignidad humana construye la dignidad social, el respeto del otro, tanto por ser otro, es decir, distinto y diferente (porque de cada ser humano no hay más que un solo ejemplar), como por ser semejante en lo único en lo que se puede ser semejante con el otro: en su radical humanidad espiritual y por lo mismo trascendente. En una visión trascendente de la persona del respeto y del amor de los demás seres humanos simplemente por ser un fin en sí misma, no un medio ni un instrumento de otros y ser un fin en sí misma supone en la persona necesariamente la trascendencia, porque nada inmanente es un fin en sí mismo. Por ser la persona humana espíritu encarnado tiende a trascender, busca su perfección en la plenitud propia de su naturaleza.

De acuerdo al materialismo humanista el hombre está llamado a ser autosuficiente y de hecho, la diligencia es la virtud cardinal con la que se ataca la pereza y se reafirma esa autosuficiencia. Ya se ha dejado claro que la procrastinación no se asocia con pereza ni irresponsabilidad pero si puede atacarse con la diligencia como en el caso del ser procrasticaz. El procrasticaz ha trascendido ya que comprende la importancia de la acción, del orden, de la conexión con los otros y además es diligente ya que cuida la ejecución de sus tareas y la realiza con prontitud y agilidad interior y exterior al momento de tomar la decisión con base a su autorregulación. Busca el Agathos pero más allá su felicidad.

La primera labor que debe cumplir un ser humano para darle real sentido a su vida es recrearse, hacerse él mismo, forjarse una identidad de conformidad con lo que está en su naturaleza, "ya que es el único Ser que se hace lo que es" (Píndaro), es decir, humanizarse. Toda acción humana que ignore al sí mismo y al otro en su misión trascendente, está condenada a la incomprensión de lo humano y, por consecuencia, a la deshumanización de un mundo que necesita, más que nunca, de los valores superiores para hacer posible el tránsito de condiciones menos humanas, a condiciones más humanas de vida personal y social. El procrasticaz es lo que es por su naturaleza y el procrastinador negativo puede convertirse en lo que es transformando su realidad.

La procrastinación se entiende al opuesto de la motivación pero el aprovechar la adversidad de la propia voluntad para elevar la Virtud en la vida, aunque parezca tarea arduamente compleja no es imposible. Para Marco Aurelio: “El fracaso en observar que hay en la mente de otra persona rara vez hizo a alguien infeliz; pero aquellos que no observen los movimientos de su propia mente serán necesariamente infelices”. No atender al propio pensamiento y especialmente dejarlo divagar ante impresiones externas no solo da pie a falsas impresiones e imprecisiones sino que afecta la propia consciencia lo que es un grave motivo que generará un alto grado de infelicidad. Ahora bien, la felicidad como es entendida hoy día solo como una forma de alegría y regocijo, va más allá de ello con una interpretación más precisa de la mano de la trascendencia y completo bienestar, de virtud de la magnanimidad, la ataraxia, la eupatheia, la elevación del ánimo, serenidad, pasión.

La trascendencia del Ser, se refiere también a definir la orientación ética de lo que el hombre hace ante la comunidad y comprender el propósito de la vida buena, aquello que el hombre emprende placenteramente con vistas a su propia felicidad. La virtud resaltada en el presente trabajo también se refiere a los actos virtuosos que los individuos realizan gracias a la virtud la actividad individual y que se orienta al entorno, la sociedad, las organizaciones, una virtud administrativa y la procrastinación lo es; por ello la importancia que reviste para los individuos la identificación y realización de una función que les es propia.

La virtud está vinculada estrechamente al tēlos¹² del hombre. Para Düring, el ser activo significa ejercer una actividad así como poseer varias capacidades, pero cuando practica la más valiosa de ellas se es activo absolutamente o en alto grado debido a que realiza una actividad auténtica que genera un bien y satisface al Ser. La diferenciación de capacidades en el hombre no otorga en sí misma la posibilidad de comprender el significado del hombre virtuoso, sino que es preciso identificarla conforme a la razón y esa interpretación de racionalidad significa practicarla de

¹² El telos (del griego τέλος, 'fin', 'objetivo' o 'propósito') es el fin o propósito. Es aquello en virtud de lo cual se hace algo.

acuerdo con una función que es propia de cada quien, aquello que la razón nos ha orientado para promoverla conforme a lo que hemos cultivado en la sociedad mediante el hábito; por ello la virtud se refiere a la realización de una actividad conforme a la razón y a la vida que se lleva en comunidad.

Según Jaeger: “El ‘fin’ de cada naturaleza debe buscarse en alguna actividad importante, en alguna viva eficacia que ella tenga. Así que la tarea de cada naturaleza se determina por su capacidad innata que en el hombre se refiere a la comunidad, a la sociedad. Es decir, la condición humana tiene como característica emprender una tarea como parte de esa comunidad y si la misma (la tarea) se fundamenta en la virtud, ésta será la más perfecta ya que tiene correspondencia con su Ser, lo propio de él: Se fusiona su fin individual con el bien común. Por ello en la división del trabajo como se establece por la Administración, se complementan unos con otros en la sociedad y es a partir de la organización de funciones que queda establecida la división en una estructura orgánica. El hecho que se produzca la diferenciación de funciones obedece a criterios de racionalidad que las organizaciones deben atender para cumplir mejor con sus expectativas de funcionamiento; la especialización es una condición de principio para que la organización exista, y como señala Simon: “no es una condición de la administración eficiente: es una característica inevitable de todo esfuerzo de grupo, cualquiera que sea la eficiencia que ese esfuerzo pueda tener. La especialización significa simplemente que diferentes personas están realizando cosas distintas”. Proporciona la estipulación de actividades contenidas en la propia estructura formal y obedece a la ordenación de tareas en la organización, lo que significa un propósito objetivo para lograr los fines para los que fue creada. Funge así como un elemento de planificación y no de tareas arbitrarias con base en criterios de competencia que deberán cubrir quienes ocupen los puestos de trabajo. Bajo esta óptica, los mecanismos de acción que el hombre desarrolla para su supervivencia implica la posibilidad de él mismo para desarrollar su propia obra individual, de acuerdo con su virtud.

Bajo esta dimensión Aristóteles señala que la virtud ofrece el mejor vínculo del hombre con la comunidad, ya que se constituye como la mejor posibilidad de acción que hay en individuo para el cumplimiento de la función, que satisfaga de la mejor manera esa comunidad, y, al mismo tiempo, es capaz de lograr la plena satisfacción al hombre por ejercer una actividad. Es así como la división del trabajo diversifica las funciones de acuerdo con lo que determinada comunidad u organización necesita y al mismo tiempo implica asumir el sentido humano del bien común y la vida buena, siendo la virtud el principal mecanismo del hombre para la realización plena de la función, expresando la perfección de la facultad que se materializa en la acción.

Para Gómez Robledo: “la virtud es para Aristóteles toda excelencia en general, toda potenciación valiosa de una facultad o de un acto, con lo que lo humano transita ante nosotros en su mejor aspecto, cuya ostentación posee el sello del valor, aquello que se pronuncia de la mejor manera ante los demás y ante sí mismo”. (p.416). Se refiere a una excelencia o perfección en sus atributos cualquiera que se radica en cualquier Ente, el Areté Helénico. El procrasticaz cuenta con la virtud de creer en sus habilidades de postergación; una virtud, acto virtuoso referido a su facultad más perfecta en ese sentido y que no tiene la contraparte de la acción ya que realiza lo que debe realizar, es decir cuenta con la facultad y el acto que designan su función, cuenta con la cualidad sabe lo que le corresponde hacer en la tarea y la acción, orientada a sí mismo o el entorno; solo que lo realiza en los tiempos designados por su propia autorregulación y organización de tareas según su orden de prioridad.

Toda virtud lleva consigo la buena disposición que la hace virtud y hace que realice su función. Por ejemplo, la virtud de un equino y que lo hace bueno es la utilidad para correr, para llevar al jinete y para hacer laborar la tierra. Entonces la virtud del hombre y por el modo que se hace bueno es por el cual realiza bien su propia función y su tarea va acompañada con su modo de Ser y esa función se transfiere a la concepción de la comunidad como acción y allí la virtud materializa su finalidad. El procrasticaz desde su Ser realiza su función y la misma es benéfica para su entorno, solo que la forma de realizar la función es particular frente a los

demás que fundamenta la finalidad particular y significa el despliegue de su excelencia o virtud. Es la naturaleza la que coloca las cosas en su lugar para que cumplan su mejor función, según Aristóteles, la naturaleza no hace nada arbitrariamente, sino que acomoda cada cosa para un fin particular, y de esta forma cada instrumento alcanza su mayor perfección, al servir no a muchas cosas, sino a una sola. Pues es naturaleza del procrasticaz la virtud de poder dejar para mañana y realizar virtuosamente sus tareas de acuerdo con sus aptitudes y cualidades las cuales deben dejarse ser ejercidas desde la estructura orgánica, hablando desde el punto de vista organizacional, el cual resalta en la presente investigación; ya que en la organización el individuo actúa de una determinada manera porque realiza una ocupación que es propia de ella. Así, se establece un vínculo entre la sensación y la virtud lo que genera en el comportamiento administrativo, además, una mayor posibilidad de eficacia, debido a que las actividades de los individuos estarán mejor dispuestas para realizar la función que les es propia.

La virtud es una facultad del hombre que le permite vivir en la comunidad realizando las cosas para las que es apto y la actividad implica la manifestación activa del hombre. El trabajo y la virtud son elementos indisolubles para alcanzar el telos del hombre, una finalidad, de ahí la importancia que tiene la virtud para alcanzar la máxima expresión humana, ante el propio hombre considerado en su individualidad y ante la comunidad, como una forma de vincularse de la mejor manera con ella. Para Aristóteles “es imposible realizar en la vida de sociedad una labor auténtica, si no se tiene una determinada cualidad, es decir, si no se es un hombre valioso, un *spudaiós*. Pero, ser valioso significa tener virtudes.”

Por tanto, la virtud es un referente de la acción organizada y el carácter formal de las organizaciones representa una cuestión de principio para alcanzar el orden social al interior de ellas, lo que da sentido al trabajo organizado, de ahí la importancia de darle una formalidad a la división del trabajo y establece la necesidad de organizar los esfuerzos colectivos hacia un objetivo común, que paulatinamente se van estandarizando y convierte al ente organizacional en una unidad ordenada, cuyo fin es adquirir la mayor eficacia en las tareas. La participación común que se

produce en las organizaciones está determinada por los procesos de acción colectivos que aspiran a una ordenación de tareas establecidas formalmente en una estructura funcional y estando la naturaleza del hombre condicionada a la comunidad existe la necesidad del ser humano de integrar las labores que son indispensables para su sobrevivencia y una necesidad de alcanzar una disposición funcional de la acción individual en la comunidad que el hombre necesita para identificar su actividad, la que le es propia que permite su integración con sus características peculiares para el desarrollo de las funciones organizacionales lo que le permite aspirar a la identificación de una actividad auténtica fundada en su naturaleza humana auténtica.

Según Aristóteles las virtudes intelectuales, las racionales, las denomina dianoéticas, las cuales son parte de la naturaleza del hombre y se perfeccionan por la enseñanza mientras que la virtud que corresponde a la parte irracional, de lo que resulta el carácter moral del hombre se originan por los apetitos o el placer, pero se perfeccionan hacia el bien por la costumbre en la comunidad, y se les denomina éticas, no se producen en los individuos por naturaleza, puesto que ninguna cosa que existe por naturaleza se modifica por la costumbre (Aristóteles, *Ética Nicomáquea*, 1103a, versión de Julio Pallí Bonet). Así que esas virtudes que proceden de la razón son instituidas en el Ser por el aprendizaje y es lo que propende la investigación que se desarrolla como parte de la trascendencia del Ser procrastinador.

UNA NUEVA CULTURA DE APRENDIZAJE DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO LABORAL BASADA EN LA PROCRATICIA PARA LAS ORGANIZACIONES HIPERMODERNAS

4.1. Gestión del Tiempo Laboral

Se asevera que las personas no cuentan con tiempo suficiente pero cuentan con todo el tiempo que hay, y a tal fenómeno se le conoce como la gran “paradoja del tiempo” el cual puede convertirse en un enemigo a vencer o aliado si se logra organizar, el cual incide de alguna manera en el logro de metas y objetivos; un recurso escaso, si no se controla debidamente según las prioridades; el cual no se puede comprar y que es uno de los recursos más valioso que dispone el ser humano. El tiempo vale oro.

Cuando se habla del tiempo, se está utilizando una palabra que admite al menos una doble interpretación. Por un lado el tiempo cosmológico, el tiempo como magnitud física que utilizan las Ciencias y la Técnica, el tiempo que miden los relojes: se trata de la simple y regular fluencia de instantes sucesivos. Pero este tiempo físico no es el tiempo del hombre, el tiempo antropológico. El hombre tiene un modo específico de vivir el tiempo, completamente distinto del resto de las criaturas. La profundización en el modo específico con que el tiempo afecta a la vida del hombre es, en cierta manera, un descubrimiento de la filosofía moderna, y más particularmente de la filosofía del siglo XX. Hasta entonces, el papel del tiempo en la reflexión filosófica es secundario, incluso en Hegel.

En primer lugar, sólo el hombre, vive el tiempo. Se podría decir que el hombre es el único animal finito, porque es el único que lo sabe. Los seres vivos por debajo del hombre viven completamente ajenos al tiempo. Su vida está ligada al tiempo por mediación del instinto; pero se quedan siempre en el instinto, no alcanzan nunca el tiempo (aunque el tiempo sí les alcance a ellos). Viven en el tiempo, sometidos a

los efectos de la temporalidad, pero desconociendo esa irremediable caducidad que los habita y los traspasa. El tiempo del hombre se convierte en biografía; y el de la humanidad se llama historia.

El control del tiempo laboral es el fruto de una actitud personal más que de una disposición institucional debiendo respetarse el tiempo de las personas que hacen vida en la organización en aras de una eficiencia y efectividad colectiva. El análisis del tiempo laboral es un deber ineludible y de carácter obligatorio para los administradores realmente eficientes y por ello es recomendable la utilización de diversas sugerencias para la administración efectiva del mismo y son éste tipo de investigaciones las que pueden brindar tales guías; si bien el tiempo no se puede controlar si puede controlarse su uso.

El tiempo es una cuestión personal que compromete la creatividad y el sentido común en rutinas diarias y luchas contra las interrupciones. Palao (2005), clasifica el tiempo así:

-Tiempo útil; que otorga resultados ya sea a corto o mediano plazo en esta fase de tiempo todo esfuerzo y energía se verán recompensadas de alguna manera.

-Tiempo invertido o de transición; aquel que da un resultado de forma directa o a corto plazo. Una fracción de tiempo que se convierte en un paso para realizar otras acciones

-Tiempo ocio; aquel que se dedica a hacer nada en concreto

-Tiempo Libre; que se destina a realizar actividades que resultan interesantes gratificantes o placenteras las actividades son infinitas siempre y cuando al hacerlas no se dejen pendientes cosas más importantes. No se tienen obligaciones ni ocupaciones.

-Tiempo perdido; pérdida, mala administración o desaprovechamiento de tiempo

La gestión del tiempo es uno de los principales pilares de la productividad en los negocios. Es una habilidad directiva consistente en el adecuado reparto de este

recurso para desarrollar tareas y proyectos. Optimizar y utilizar bien el tiempo es fundamental porque el mismo es limitado: 24 horas por día y una vida con los días contados. No se puede comprar el tiempo se puede subcontratar algunas actividades pero aun así nunca se tendrá tiempo de hacer todo, por ello no hay nada más importante para las personas que gestionar bien sus horas, administrar mejor el tiempo. Existen reglas sencillas para esa Administración, entre ellas están:

1.- Priorizar los proyectos y definir objetivos y tareas: Para ser realmente productivos al menos comenzar con priorizar 3 proyectos que se plasmen en objetivos concretos para cada mes y cada semana y así se podrán definir las tareas de cada día, deben tener duración limitada. La idea es “No empezar un día, una semana, un mes sin planificarlos” (Jim Rohn). No se trata de hacer más cosas y de prisa sino cómo hacer sólo lo más importante y cómo hacerlo bien (The Power of Less, El poder de hacer menos de Leo Babauta). A veces deben ponerse límites a los proyectos personales y profesionales ya que no puede hacerse todo al mismo tiempo y esta debe convertirse en una premisa básica para desarrollar las habilidades directivas. La Planificación es importante y su finalidad es la de: Reducir el campo de la incertidumbre y supone una nueva paradoja: no se planifica porque no se tiene tiempo; pero no se tendrá más tiempo si no se planifica. Planificar es decidir qué se ha de hacer. La programación implica la asignación de los recursos más importantes y escasos; entre ellos, el tiempo y la realización de listas de tareas es indispensable.

Ahora bien, contradiciendo esta premisa y a diferencia de otros expertos en gestión del tiempo, Allen (2001), en su método de gestión de las actividades “Getting Things Done (GTD)” no se centra en el establecimiento de prioridades. En su lugar, él insta a la creación de listas de tareas específicas para cada contexto. La psicología de GTD se basa en hacer fácil el almacenamiento, seguimiento y revisión de toda la información relacionada con las cosas que necesitas hacer; siendo sus principios: Recopilar, Procesar, Organizar, Revisar y Hacer a través del instrumento “archivo por recordatorios”

2. Pasos a dar y reglas para la gestión del tiempo: “La gente me considera como un experto de la gestión del tiempo. Me veo más como un experto de la gestión de las

prioridades, valorando bien las cosas. Sé que inversión tiene más rendimiento para mi futuro”. (Timothy Ferriss, autor la Semana de 4 horas).

La estrategia es la focalización sobre lo importante y priorizar. Tratar de aplicar la ley de Pareto en todo, inclusive las organizaciones deben considerarla: “El 80% de las consecuencias vienen del 20% de las causas, el 80% de los resultados dependen del 20% del trabajo y el 80% de los beneficios de una empresa están generados por el 20% de sus productos y clientes”. Las organizaciones deben suprimir al igual que los individuos de manera personal todo lo que no es necesario, analizar que si esa acción no se realiza que sucede y subcontratar tareas secundarias para la concentración en objetivos de mayor impacto en el futuro.

Es importante la clasificación de las tareas a realizar entre: acción urgente e importante, acción urgente y no importante, acción no urgente e importante y acción no urgente y no importante (Matriz de Eisenhower). La organización de la jornada es imprescindible para no permitir que sean otros los que organicen el tiempo. En cada tarea es importante limitar, fijar plazos. Ley de Parkinson: una tarea utiliza todo el tiempo definido o todo trabajo se dilata para ocupar el tiempo disponible.

La concentración en cada actividad al 100% limitando las interrupciones. Ley de las secuencias homogéneas: Sin interrupción. La gente necesita menos tiempo para sus tareas porque unos minutos son necesarios para concentrarse en cada tarea. Y se debe tratar de hacer las tareas más desagradables durante las primeras horas del día.

Debe considerarse dejar espacio en la agenda para imprevistos o retrasos y debe negarse a las solicitudes que no contribuyan a la consecución de los proyectos. A La naturaleza, no le gusta el vacío: El orden del espacio y herramientas de trabajo es importante ya que cuanto más espacio se tiene, más espacio se utiliza.

Como se observa la Gestión del Tiempo Laboral no solo contribuye con la productividad de la empresa sino favorece la satisfacción personal. Realizar las labores en el tiempo necesario es significado de eficiencia y eficacia ya que se hacen las cosas bien garantizando los resultados. La persona eficaz sabe ante todo

qué es lo que debe hacer. Tiene en mente los resultados que desea alcanzar y realiza lo necesario para acercarse a ellos. Se refiere al fin. La eficiencia se centra en el método, en el cómo. La persona que hace un buen empleo del tiempo es capaz de equilibrar eficiencia y eficacia.

Para determinar el tiempo dedicado a cada tarea es necesaria la medición: El cronometraje y otras técnicas análogas de la medida del tiempo. Los directivos y la mayor parte de los trabajadores de nivel estratégico, no suelen tener idea del tiempo que lleva realizar sus tareas y ante esta situación, los planteamientos de reparto y control del trabajo suelen ser estrictamente emotivos.

Para la gestión del tiempo es importante considerar las leyes de Eficacia:

PRIMERA LEY: LAS TAREAS SE ALARGAN AL INTERRUMPIRLA: El tiempo que requiere una tarea crece en proporción al número de veces que se interrumpen y reanudan. Cada vez que se interrumpe una tarea para continuarla la mente humana funciona de un modo análogo haciendo un “nudo” mental e incluso físico que implica pérdida de tiempo.

SEGUNDA LEY: ES DIFÍCIL APARCAR CAMIONES: Programar y/o realizar una tarea larga supone dificultades muy superiores a las que plantea una corta. Programar tareas de gran envergadura crea la sensación de no tener tiempo para ellas. Y responde a una ley física: “es más difícil aparcar un camión que una moto”. Y se cae en el riesgo de la tercera ley.

TERCERA LEY: DE LA CHAPUZA AL PERFECCIONISMO: El valor de una tarea no crece proporcionalmente al tiempo que se le dedica, sino que forma una curva en S. Si se da la tarea por terminada en un estadio inicial, es evidente que el trabajo queda incompleto. Es lo que se conoce habitualmente como “chapuza”. Resulta poco rentable porque se ha obtenido poco valor del trabajo realizado. El cociente Valor/Tiempo es bajo. La presión de un plazo puede llevar a esta situación. La última parte de la curva, donde tiende de nuevo a buscar la horizontal, es una zona que cabría denominar de “perfeccionismo”: el producto es cada vez mejor pero el esfuerzo que supone lograr esta mejoría vuelve a resultar claramente poco rentable.

El cociente Valor/Tiempo es, nuevamente, bajo. Esta situación responde a la ley de Parkinson. Entre una y otra zona se encuentra lo que se denomina zona de eficiencia.

El punto de rentabilidad máxima vendría definido, matemáticamente, por la tangente a la curva desde el origen. Para ese punto se hace máximo el cociente V/T entre Valor de la tarea y Tiempo invertido en ella. (El razonamiento seguiría siendo válido si en lugar del tiempo computáramos otro recurso, como el dinero o el esfuerzo humano). Habitualmente no estamos en condiciones de dibujar esa curva. Sin embargo, todos sabemos más o menos cuando hay chapuza o perfeccionamiento en una tarea.

Existen muchos Ladrones del Tiempo: CRONÓFAGOS que no tienen que ver con los imprevistos los cuales también deben identificarse y evitarse como visitas inesperadas, reuniones mal gestionadas, uso excesivo de redes sociales ocupar el tiempo en resolver situaciones ajenas, ente otras; para ello es importante aplicar e internalizar estos métodos de gestión del tiempo. Evite con una pertinente gestión del tiempo lo que le sucedió al protagonista de la PARÁBOLA AFILAR LA SIERRA:

Cierto día, un señor que iba paseando en el campo se encontró frente a un leñador que afanosamente estaba cortando un tronco, y entonces le preguntó:

- Disculpe señor, parece usted exhausto..., ¿cuánto tiempo ha estado trabajando?

- Más de seis horas -fue su respuesta.

- ¿No sería bueno que descansara un poco y afilara su serrucho?

El hombre responde:

- No... no tengo tiempo, pues hay mucha leña que cortar.

- Pero si afila su sierra cortará más rápido, y si descansa, tendrá fuerzas para cortar más.

El hombre se quedó pensativo, como dando la razón a aquel señor, pero miró para su reloj, luego para la leña, y se puso a cortar leña olvidándose del consejo de aquel hombre le había dado.

4.1.1. El Mal Manejo del Tiempo por el Trabajador Procrastinador

Con la revolución cognitiva los sapiens han vivido una realidad dual: la objetiva de lo que ven y la imaginada. Esa capacidad de crear una realidad imaginada a partir del lenguaje permitió que un grupo de extraños cooperen de manera efectiva pero que se crearán también mitos contando narraciones diferentes los cuales pueden cambiar en el transcurso del tiempo. En el transcurso de los años, la gente ha creado una compleja red de narraciones y dentro de dicha red, ficciones como Peugeot no solo existen sino que acumulan un poder inmenso. Los tipos de cosas que la gente crea a través de esta red de narraciones son conocidos en los círculos académicos como «ficciones», «constructos sociales» o «realidades imaginadas» y una realidad imaginada no es una mentira (Harari, 2013: 136). A partir de esa premisa se entiende que el manejo del tiempo se ha convertido en una realidad imaginada en el colectivo de la forma en que está concebido y las sanciones o recompensas según su manejo.

La jornada de trabajo se condiciona a diversos factores que limitan y ordenan el uso del tiempo y se encamina a hacer uso de ella de la forma más racional posible la cual generalmente se define "en relación con las necesidades de la producción y de la competencia, así como por la consideración de las posibilidades físicas, de los recursos afectivos y de las capacidades intelectuales del trabajador". (Fernández, 2012, p. 446).

La gestión del tiempo por un trabajador procrastinador se dice se basa en su mal manejo, en la inversión de éste en otras actividades o en otras de menor relevancia lo que revela incapacidad de organización del mismo.

Para entender la procrastinación laboral negativa, se puede ver un ejemplo: Un trabajador llega a la oficina un lunes a las 8 a.m., antes de comenzar a revisar sus actividades laborales, desayuna, pasa luego una hora conversando con sus compañeros de trabajo sobre sus actividades del fin de semana, alrededor de las 10 .m. revisa su correo, encuentra varios mensajes y los revisa con detalle; y a las 11:00 a.m. comienza a revisar los actividades pendientes de su oficina, ya se le ha ido toda la mañana en otras actividades no relacionadas con su trabajo. A las 12 del mediodía se da cuenta que es la hora de ir a comer. Regresa a la oficina a las 2:00 p.m., organiza entonces antes de comenzar a laborar una salida al cine con su compañera de trabajo, revisan las funciones y es solo alrededor de las 3:00 p.m. hasta las 5:30 p.m. que se dedica a sus actividades, pero ya culminó la jornada laboral. ¿Cuántas horas dedicó realmente el trabajador a desarrollar los proyectos de la empresa?, probablemente menos de tres; por ello, las empresas con trabajadores procrastinadores negativos corren el riesgo de disminuir la calidad de sus productos o servicios (Ostoich, 2019, p.10).

Steel (2007), explica la procrastinación desde una fusión de teorías, conocida como Teoría Híbrida de la Motivación Temporal (TMT). Éste propuso un modelo en el que sus elementos se derivan principalmente de la teoría de la expectativa y el “Hyperbolic- Discounting” (descuento hiperbólico), la teoría de las perspectivas de Kahneman y Tversky en 1979, la teoría de las necesidades de Maslow en 1943 y las teorías de la motivación de Vroom en 1964. La formulación de este modelo es: “Utilidad” se refiere a lo satisfactorio que sea una tarea o decisión para el individuo. En el numerador se compone de Expectativas (E), relacionado con confianza que la persona tiene en el éxito de la tarea y de Valoración (V), que sería la importancia o relevancia que se le da a esa tarea. Por otro lado, en el denominador se compone de Impulsividad (r) y de Demora de la satisfacción (D), relacionado con el tiempo que se tarda en obtener la recompensa de la tarea (Prieto, y Raleigh, 2013; Steel, 2007). Por tanto, la persona tenderá con mayor frecuencia a procrastinar de forma negativa, si percibe que no va a tener éxito en la tarea, si la tarea es poco atractiva, si se demora la recompensa de la tarea y si la persona es impulsiva. Mientras que el Procrastinador eficiente, autoeficaz, procrastinaz; no procrastina por estas

razones sino producto de la gestión efectiva de tareas y organización de las mismas que ha realizado.

Desde la Teoría del Aprendizaje, la procrastinación negativa se da o bien porque se ha reforzado ese comportamiento o el mismo no ha sido suficientemente castigado (Ferrari, Johnson y McCown, 1995). El Aprendizaje Observacional o Teoría Social del Aprendizaje enfatiza el aprendizaje a través de la observación de los demás y sugiere que los empleados obtienen mucha información sobre cómo desempeñarse al observar e imitar a quienes lo rodean. Entonces, así como por imitación se reproducen estos elementos negativos por la misma imitación pueden aprenderse conductas positivas como la procrasticacia.

Por todo lo anteriormente expuesto, la procrastinación es un fenómeno que debe ser siempre analizado, evaluado, monitoreado en forma permanente especialmente la causas que pueden generar el hábito de carácter considerado negativo dentro del entorno laboral, las cuales pueden ser: un clima organizacional desfavorable, un liderazgo formal o rígido, ausencia de incentivos, sobrecarga de tareas y responsabilidades, cansancio, aburrimiento o síndrome de Boreout, desvalorización, resistencia al cambio, perfeccionismo, exceso de motivación y creatividad, el absentismo presencial o presentismo y factores psicológicos individuales como depresión que conduce estados de letargo, baja autoestima, rechazo a la frustración, miedos, autoconfianza, entre otros, que pueden no haber sido detectados por los procesos de selección de personal o que se han generado posteriormente.

La Gerencia dentro de una organización cumple distintos roles y debe ser capaz de desarrollar habilidades técnicas para aplicar los conocimientos y la experiencia adquirida para sobrellevar situaciones complejas. Quienes se encuentran encargados del área de talento humano tienen muchas responsabilidades y una de ellas es identificar hábitos que puedan dañar el clima laboral interno, como el hábito de la procrastinación en sus trabajadores así como el uso del tiempo de estos en las actividades organizacionales y/o la identificación de las cualidades de aquellos trabajadores procrasticaces.

Las empresas que descuidan estos aspectos corren el riesgo de disminuir la calidad de sus mercancías y la prestación de sus servicios o la desmotivación de trabajadores que son realmente eficientes producto de su autoeficacia; por tanto se recomienda atacar la costumbre de procrastinar de forma crónica y pasiva, con la motivación del trabajador para que se sienta parte de la misma, reforzando la llamada cultura organizacional que se traducirá en aumento de la productividad y planificando desde las áreas gerenciales cada día las actividades de los miembros de ésta, para poder identificar trabajadores con alto nivel de procrastinación lo que ayudará a la mejora del clima laboral y la convertirá en una organización realmente efectiva.

Por su parte, el aprendizaje es el cambio que se da en cualquier momento que modifica el comportamiento del ser humano y que va ligado a la experiencia adquirida a lo largo del tiempo. No basta con tener solo el conocimiento sino en determinar cómo se da ese aprendizaje y que el mismo pueda ser aplicado. El ser humano tiene la capacidad mediante el aprendizaje y la experiencia de modificar continuamente su cerebro en forma temporal o permanente lo que influye en el desarrollo de las propias capacidades, la conducta y la toma de decisiones que le permite adaptarse a las exigencias del entorno pudiendo aprenderse la cultura de procrastinación.

4.1.2. La Procrastinación como consecuencia de la Modernidad

La fe en el progreso, la razón y la naturaleza del modernismo ha resultado ser un fracaso: de la producción se llegó al consumismo; de la democracia a la imagen pública, del conocimiento a la relatividad e imposibilidad de fundar la moral; de las promesas de libertad a malestar y frustración. La modernidad en su afán de consolidarse cayo su propia tumba sin embargo la posmodernidad no se trata de la ruptura de la corriente modernista.

En estos términos es que se puede indicar que la procrastinación no es un hecho actual sino que ha sido parte de diferentes sociedades humanas. Es un

problema que se basa en el individuo el cual no es desconocido a las generaciones anteriores. Cuando una sociedad logra dar por satisfechas sus necesidades primarias procede a realizar actividades destinadas al desarrollo del espíritu y nacen así culturas desarrolladoras de arte. Ahora bien, si por el contrario se presenta alguna inconformidad en los ciudadanos, el siguiente paso es el de desarrollar el ocio y otras actividades no encomendadas, dejando de brindar su fuerza productiva para sólo realizar actividades que solo garanticen o sean necesarias para lograr subsistir o sobrevivir.

Aunque la posmodernidad es difícil de definir y ha cometido los mismos errores que tanto ha criticado, ya que sigue siendo la especialización, la uniformidad y la estandarización, rasgos que identifican a la era moderna y a la vida actual, extendiéndose aún más la diferenciación a todas las esferas sociales siendo aún el consumismo, el mercantilismo el que guía los valores y todos los aspectos de la vida de los individuos; en la era posmoderna se hace énfasis en lo “social” y es allí donde radica un importante punto de consolidación de esta nueva corriente. (Lyon, 2000).

Es hora de contradecir aún más la tradición, la modernidad, proyecto inacabado e inconcluso que ha legado un mundo dividido en segmentos sociales y sugerir modelos de intervención diferenciales entendiendo todas las circunstancias ambientales y sociales que rodean a quien procrastina, comprendiendo el entorno laboral y sus miembros. Es hora de la emancipación: “Las organizaciones posmodernas, en el siglo XXI, requieren asumir una reconstrucción de propiedades organizacionales, en función de los cambios del mercado internacional y de los compromisos que éste exige para ser competitivos”. (Useche & Queipo, 2005:1).

La relación entre espacio y tiempo merece también un desarrollo aparte. Señala Bauman (2005), dos grandes cambios en la concepción del espacio y del tiempo; por una parte, el cambio en la concepción de las relaciones espacio/tiempo en base a la aparición de medios de transporte cada vez más rápidos que transfiguran su anterior sentido y por otra parte, la evolución de los conceptos de espacio civil y espacio público y su progresiva disociación. Bauman (2005), entiende

la modernidad como una historia del tiempo. Es la época que verdaderamente se obsesionó con medir las distancias e incluso Kant llegó a categorizarlas como dos variables independientes y puras de la cognición humana. Con la invención de máquinas que sustituyan el factor humano y animal en el movimiento, el tiempo ha dejado de estar sujeto a las inertes variables de la tierra y el mar.

En la modernidad sólida, el tiempo era un arma para conquistar el espacio. Es la época de la “obsesión cartográfica”, el mapa, la frontera sagrada e infranqueable, el surgimiento de los Estados y el principio *utis possidetis iuris*. La idea del espacio vacío era intolerable. Pues bien, Bauman (2003), describe el paso a la modernidad liviana como la nueva irrelevancia del espacio, disfrazada como aniquilación del tiempo. Ello implica varias cosas para el autor. En primer lugar, el desarrollo de unos medios de comunicación que permiten, para quien los maneja, la “casi instantaneidad” a escala global así como la invisibilidad de esos usuarios para con quien no tiene acceso a dichos medios. En segundo lugar, implica la pérdida del valor del territorio, desde el punto de vista estratégico-militar, económico, simbólico. El espacio tiene un valor fetiche, en términos de George Simmel, el espacio vale lo que cuesta y hoy en día pueden neutralizarse miles de kilómetros en horas; si no hay que renunciar al tiempo, entonces el espacio, carece de valor Pero esa “casi instantaneidad” ha traspasado todos los ámbitos de lo humano. Michel Crozier ya había definido hace décadas la dominación como cercanía a las fuentes de incertidumbre. Quien rutiniza al otro, domina, jugando con las armas de la aceleración y la demora. La jaula de hierro de la que hablaba Max Weber no tiene sentido hoy en día; la modernidad líquida premia la elusividad y el escapismo que son sinónimos de eficacia y productividad; premia el descompromiso; la época de la desencarnación del trabajo por un capital ingrávido, que es la principal fuente de incertidumbre para individuos, nexos sociales y estructuras políticas.

La “ciencia gerencial” de las organizaciones capitalistas valora lo mismo que una clínica de cirugía estética: adelgazamiento, liposucción, flexibilidad, reducir volumen (lo cual no es incompatible con la obsesiva costumbre de fusión del capital líquido, fusiones que sirven para una licuefacción más rápida). El éxito comercial

radica así mismo en el corto plazo y en la máxima flexibilidad ante las variaciones de una demanda imprevisible. Así, los poderosos no se centran en la ostentación de bienes durables o en la eternidad (en términos de Michael Thompson); los poderosos se centran en la manipulación de lo efímero y lo transitorio. Bauman (2003), afirma incluso que se ha producido una “devaluación de la inmortalidad” ya que la esperanza de vida es lo único que se alarga en la modernidad líquida y es frontera última de toda expectativa vital. Es por ello que ante estas perspectivas, la denominada por la ciencia política “teoría de la elección pública” basada en la fiabilidad de datos empíricos obtenidos de los individuos que (sin entrar a valorar la distorsión entre acción y auto-narración de la misma) expresan racionalmente sus intenciones de futuro basadas a su vez en la credibilidad propia y ajena, haya podido quedar, en opinión de Leif Lewin, como una “reducción del homo politicus a un cavernícola miope”.

La elección racional en la modernidad líquida implica la evasión de las consecuencias que puedan involucrar u obstaculizar los movimientos. Y así entonces como en la política y sus estudiosos, en la moral (pues todo estaría transido de moral para Bauman); pues resulta inconcebible una moral indiferente a las consecuencias de las acciones humanas. Y la modernidad líquida premia la búsqueda del momento en detrimento de la asunción de las responsabilidades y la autocontención persona Sin embargo, la modernidad líquida es la era de la precariedad, la desregulación y la temporalidad del trabajo y el distanciamiento entre mano de obra y capital. Asumiendo las tesis de Bourdieu, Bauman señala que tras el divorcio entre el individuo y sus medios de subsistencia, éste se convierte de iure que no de facto en el propio guía de su destino; el individuo en sí mismo se transforma en la “unidad reproductiva de lo social en el mundo vital” (Beck)

En las organizaciones actuales con tendencia a ese “desenvolvimiento cortoplasista” que según mide la efectividad empresarial donde el tiempo discrecional se fragmenta produce actitudes cortoplasistas entre sus integrantes y desde ese sentimiento individualista, de inferioridad o subordinación entre pares nace la procrastinación como símbolo posmoderno aunque no es un hecho actual,

sino que ha sido parte de diferentes sociedades humanas. Conocer la influencia de los embates de la modernidad en las conductas de los sujetos procrastinadores las cuales se han trasladado a la posmodernidad y especialmente identificar el efecto que tiene este hábito dentro de las organizaciones, es relevante para que las organizaciones como entidades coordinadas que busca el logro de metas en común aplique las estrategias continuas sobre todos los acontecimientos que suceden en su interior y el entorno.

En esta sociedad donde existen diversas inconformidades sobre el futuro y desarrollo personal está a la orden que se presente la procrastinación y se encuentren así diversas causas que dan lugar al hombre procrastinador, presentándose en su mayoría en personas que no tienen un autocontrol o disciplina, o en personas con una gran carga psicológica como el estrés, sentimientos de ansiedad al que se enfrentan cuando deben preocuparse por las diversas actividades que se tiene pendientes. De allí que se deja lo importante para hacer lo urgente. Por otra parte, la adicción al trabajo es un apego a una situación, donde lo más importante es el estar ocupados en producir, es el aspecto laboral un elemento castrador que ocupa un espacio enorme en la vida de la mayoría de los miembros de la sociedad actual lo que impacta enormemente en su identidad, que se va diluyendo y cercenando; todo esto como consecuencia inmediata de las costumbres modernas.

Culturalmente también se exige a los trabajadores occidentales en la sociedad actual ser multifuncionales, para poderse adaptar a un estilo de vida en apariencia más dinámico; que sean indiferentes ante la realidad que los afecta, existe así vulnerabilidad de la dependencia tecnológica como la aparición de fraudes y delitos informáticos; una sociedad en la que se privilegian los valores del consumo, aún se mercantilizan todos los aspectos de la vida y se reducen a un análisis de coste-beneficio basada en la competitividad, la productividad y la búsqueda de bienes materiales: una sociedad con gran influencia moderna; por lo que se ha hecho necesario por nuevas corrientes plantear una “Rehumanización” de todo ese desarrollo productivo y tecnológico ya que existe diversidad de factores que impiden

a sus miembros lograr sus objetivos siendo el principal, llevar a cabo el día a día perdiéndose en una multitud de cosas que demandan su atención. La procrastinación repercute en el bienestar psicológico de las personas, debido que los sujetos que puntúan alto en procrastinación tienen un menor bienestar psicológico y afecta en gran medida todos los aspectos de la vida del sujeto procrastinador y en especial su área profesional o laboral, ya que su hábito genera retrasos en la empresa, organización o institución para la que presta su labor. No se trata entonces de una acción que solo perjudica a una persona (la que procrastina) sino que se ve afectado todo el entorno, pudiendo en algunos momentos traer graves consecuencias personales, económicas, sociales, legales, entre otras.

La escuela moderna da prioridad al hombre, la ciencia y la tecnología, se ajusta a las exigencias de la cultura social donde sus actores se introducen con una simbología previa que los ayuda a adaptarse a esa estructura simbólica y donde el tiempo es uno de los recursos más importantes que se constituye en un mecanismo de control, administración y crítica hacia los ejecutivos, ya que no utilizarlo favorablemente genera como consecuencia efectos que repercutan de manera negativa en la institución o empresa sin permitir así obtener resultados óptimos en la misma. En la posmodernidad esas costumbres modernas siguen vigentes y son aun necesarias, solo es tiempo de un reacomodo o ajuste actual basado en la liberación personal.

Existe una mayor conexión en los mercados financieros que se encuentran globalizados y muchas virtudes aportando las nuevas tecnologías la expansión informacional comenzó así a describirse una posmodernidad o modernidad líquida (Bauman, 2003). Nace la sociedad de la información con el papel de la tecnología a través del control y vigilancia siendo los medios los que han contribuido a multiplicar esa “cosmovisión” de la figura general de la existencia. Es así como entre muchas consecuencias de ese proceso moderno surge también la procrastinación en los entornos laborales ya que el industrialismo se transformó por el uso de

nuevas tecnologías de la información, pasando del trabajo realizado por las máquinas al trabajo mental.

Esa acción o el hábito de postergar actividades y proyectos relevantes o situaciones que debieran ser atendidas y sustituirlas por otras con menor importancia o que pueden parecer más agradable al individuo, o procrastinación es un fenómeno multideterminado en donde no influyen sólo hábitos sino también rasgos de personalidad, el entorno y capacidad de resiliencia e incluso la actividad neural. Nuestra sociedad se encuentra en constante cambio y ha sido el desarrollo de la historia por parte de las clases dominantes así como el advenimiento de la era y sociedad de la comunicación (contraria a una sociedad ilustrada), la que ha abierto el camino a la “era posmoderna”, a la exploración de un nuevo camino en contravención a la tendencia universalizadora de la filosofía occidental buscando la construcción de la verdad. El posmodernismo establece que son las organizaciones quienes deben de forma espontánea comprometerse a tomar acciones que contribuyan al mejoramiento del planeta y disipen acciones que perjudiquen a la sociedad. Las organizaciones, bajo la perspectiva posmoderna tienen que asumir un papel ético y de responsabilidad para con el bienestar social y éste surge “de su statu quo como parte de la comunidad y como una institución de la sociedad”. (Thompson y Strickland, 1999: 64).

4.1.3. La Procrastinación en Tiempos Posmodernos.

La modernidad líquida hereda sin alterar de la modernidad pesada, según Bauman (2005), la dicotomía entre moral del trabajo e interdicción de la inactividad y la ociosidad. El verdadero cambio se haya en que antes se apuntaban a causas sistémicas para establecer el premio o el castigo y ahora toda la responsabilidad recae enteramente sobre el individuo y su biografía. Así, la modernidad líquida tiende a culpar de la pobreza y la miseria al propio individuo que no ha tenido los recursos psicológicos o vitales para salir de la inactividad.

Ahora bien, según la paradoja de la modernidad líquida: ¿cómo culpar al individuo de la desmotivación de la que hablaba Bourdieu en sus entrevistas si la vida y el trabajo están regidos por la flexibilidad, la temporalidad y el corto plazo? ¿Cómo exigirle entonces al individuo estrategias vitales? ¿Con qué fuerza y motivación desafiar a un destino laberíntico?. (Bauman, 2003). Para el autor el acto de trabajar hoy se parece más bien a la estrategia de un jugador que se plantea objetivos a corto plazo; el trabajo está descargado de la función de génesis identitaria y cumple, a lo sumo, un cometido estético en tanto en cuanto al individuo, como consumidor, le aporte sensaciones, experiencias, créditos. Sin embargo, todo ello contribuye por otra vía a debilitar los vínculos sociales y comunitarios de antaño puesto que incluso los compañeros de trabajo no tienen la expectativa de estar juntos por mucho tiempo. Todo esto hace que prevalezca la procrastinación en los tiempos denominados posmodernos.

Las formas nuevas de explotación laboral son sutiles, fácticas, recubiertas de una legalidad aparente; ante la cual las formas de acción colectiva tradicionales son en cierto modo estériles, hecho ante el cual se han roto las bases de la antigua solidaridad. El Estado tal y como lo concebíamos ya no existe. Es decir, el Estado es un factor territorial que aún debe ser tenido en cuenta, pues gestiona, recauda y decide. Pero es un hecho que en la modernidad líquida el poder es económico y global, volátil, inaprehensible y existe otro gran factor según Bauman identificador del tiempo actual que es el miedo y la gestión del mismo. El miedo como la más “insoportable e irritante” sensación para la lógica humana, la impotencia ante la finitud de la vida y ante las fuerzas de la naturaleza que no pueden controlarse. (Freud, 1943). El miedo a la otredad, a lo desconocido. El miedo al sufrimiento y al vacío. El miedo al fracaso. El miedo a la inadecuación. Miedo es, para Bauman (2005), el nombre que le damos a la ignorancia, a la vulnerabilidad; y a la incertidumbre respecto a aquello que hay que hacer y que puede o no hacerse para combatirlas. Por otro lado, recuerda el autor también que la respuesta humana natural al miedo oscila normalmente entre la huida y la agresión.

La posmodernidad en el siglo XXI se refiere a un proceso histórico en el que la sociedad se desenvuelve en base al consumo, la tecnología, y donde se dan constantes mutaciones para dar respuesta al mercado y las situaciones que afectan el ambiente organizacional y natural, la cultura, la calidad, entre otros. La posmodernidad en el siglo XXI se refiere a un proceso histórico en el que la sociedad se desenvuelve en base al consumo, la tecnología, y donde se dan constantes mutaciones para dar respuesta al mercado y las situaciones que afectan el ambiente organizacional y natural, la cultura, la calidad, entre otros.

Nuestra sociedad se encuentra en constante cambio y ha sido el desarrollo de la historia por parte de las clases dominantes, así como el advenimiento de la era y sociedad de la comunicación (por cierto, contraria a una sociedad ilustrada), la que ha abierto el camino a la “era posmoderna”, a la exploración de un nuevo camino en contravención a la tendencia universalizadora de la filosofía occidental buscando la construcción de la verdad. La sociedad transparente llega a sustituir los paradigmas y valores modernos que han quedado desfasados y antiguos y en ese proceso de cambio por la crisis de la historia unitaria, cobran valor las variaciones sociales, culturales, étnicas y artísticas. El hombre ya no es esclavo de la ideología sino se abre a la emancipación, a la pluralidad, a la erosión del “principio de la realidad”. El multiplicar las imágenes del mundo no nos hace perder ese sentido de la realidad sino que es ahora el mundo de las imágenes, de las “mass media”. (Vattimo, 1990). Ese encuentro con otros mundos, de las otras posibilidades de existencia como señala Dilthey, de los universos culturales nos hace experimentar la libertad.

En la postmodernidad se habla del sujeto deliberante quien mediante la comunicación genera los procesos, es el que participa, lo que indiscutiblemente confirma la importancia de ese proceso en el ámbito de estudio de las ciencias organizacionales. Aunque todavía se vive la modernidad y en el mundo actual se puede hablar más de una transmodernidad que de la propia posmodernidad por su falta de claridad a pesar de estar tratándose desde los años 70. Las organizaciones posmodernas reconocen la importancia que tiene en estos tiempos de cambios la

visión del recurso humano como actor creador e innovador y la reinversión organizacional para poder flexibilizarse y superarse a sí mismas, relevando procesos, productos y servicios, que les permita ser más competitivos; para lo cual el aprendizaje organizacional, es un arma sumamente poderosa porque permite el mejoramiento permanente y obtener ventajas competitivas sostenidas.

Javier Sadaba plantea que el posmodernismo es más una promesa que una realidad, aunque el colectivo desea esas promesas y no más realidades. ¿Puede entonces ese pensamiento posmodernista quedarse solo en una nueva promesa social?. La Multiculturalidad es una prometedora solución, esa diversidad cultural que busca comprender los fundamentos de cada una de las naciones, así como la desconstrucción de los discursos y sobre todo lo referido a la coexistencia de ambos componentes civilizacionales: modernidad y posmodernidad. (Lanz, 2000).

El ser conscientes de todos estos cambios permite construir un “yo”, dejar de ser individualistas, máquinas de mera producción, permitirá pensar en los problemas globales lo que ayudará a construir los cimientos de la postmodernidad en donde la responsabilidad ética será fundamental.

Hoy en la postmodernidad, lo social fragua, modela un sujeto solo lleno de tareas triviales y de obligaciones que corren tras lo urgente y banal. (Cruppi, 2012). La sociedad posmoderna es experta en procrastinar y tal es la marca de lo social, que se han descrito dos tipos de individuos que ejecutan esta acción: los procrastinadores ocasionales, descritos por algunos autores como nuevas adicciones, por ejemplo: a Internet, que favorece la evasión a través de la realidad virtual, y; procrastinadores crónicos, neuróticos obsesivos. Hoy, se demanda al humano en los tiempos actuales, inmediatez bajo la premisa de “no hay que perder el tiempo”. La vida moderna nos ha exigido pisar el acelerador implantándonos la idea que si no lo hacemos perdemos las oportunidades, la felicidad, la vida en sí misma. Pero cabe preguntarse: ¿Se podrá ir más lento?, indudablemente si pero sin sacrificar la existencia ni el ambiente en el que nos desenvolvemos, entendiendo los acontecimientos, madurándolos, procesándolos, analizando y reflexionando.

Se trata de vivir con la premura que exige el entorno, pero sin la presión innecesaria. Se trata del goce en el ahora y es en este espacio donde las múltiples facetas del yo, tienen la posibilidad de ser desplegadas, al mismo tiempo de poder plasmar el propio ideal. Una persona puede tener más de una vida: una real y otra virtual y es en ese espacio virtual que se favorece el retardo se puede lograr la transformación del mal hábito de la procrastinación convirtiéndola en una estrategia de productividad y eficiencia.

La historia difícilmente muere, aunque hoy día suceda en tiempo real y se piense que por el dinamismo de esta era no quede tiempo de hacer interpretaciones de tales hechos históricos y se sustituya solo por la noticia como nuevo relato de los acontecimientos en la que cada quien puede sacar sus propias conclusiones. Aunque la realidad no se puede apreciar de una forma lineal porque nos limita a ver el mundo ampliamente, la posmodernidad sigue siendo una posibilidad que no queda clara para determinar si sirve para luchar contra la razón única como ideal considerada por los posmodernistas como el motivo de los problemas del mundo.

La liberación debe ser construida por los hombres, el mundo común debe ser construido por sus habitantes. La deshumanización ha sido consecuencia de la opresión moderna y solo cambiando esos paradigmas nacerá un hombre nuevo con un nuevo discurso de dialogo liberador. Solo la palabra auténtica podrá transformar la realidad que nos ha sido creada, es la palabra verdadera la praxis para la transformación del mundo y, es la sociedad de la información, los nuevos medios de comunicación e información la clave para dicha evolución que hacen posible que las minorías tomen voz y que el pensamiento y las cosmovisiones dejen de tener univocidad.

Entonces existe gran influencia de la sociedad y la cultura actualmente en los hábitos procrastinadores, donde el hedonismo¹³ en el que se encuentra inmerso el ser humano y la sobre estimulación de todos sus sentidos conlleva a que pierdan de vista los objetivos que se plantean. Los medios de comunicación son muy

¹³ Tendencia a la búsqueda del placer y el bienestar en todos los ámbitos de la vida. El principal representante del hedonismo es Aristipo de Cirene (siglo IV a. C.).

responsables de ese desvío de atención ya que buscan que la sociedad se enfoque en el consumo y pocos pueden evitar caer en ese juego de manipulación sensorial; por lo que se crea con todos esos factores mencionados un ambiente propicio para dejar todo para después, para dejar las cosas pendientes.

Por otra parte, la adicción al trabajo es un apego a una situación, donde lo más importante es el estar ocupados en producir, es el aspecto laboral un elemento castrador que ocupa un espacio enorme en la vida de la mayoría de los miembros de la sociedad actual lo que impacta enormemente en su identidad, que se va diluyendo y cercenando; todo esto como consecuencia inmediata de las costumbres modernas.

Algunos autores constatan que en las últimas décadas se siguen produciendo procesos de modernización o readecuación de los procedimientos y las tecnologías lo que lleva a pensar que lo moderno no estaba muerto por lo que la concepción posmodernista se critica ya que no se dejó atrás la modernidad. Sin embargo, es criterio de esta investigación que todo se renueva y por tanto la posmodernidad es consecuencia de una renovación de lo moderno y puede existir en sí misma y la procrastinación eficiente se presenta como reto de las organizaciones posmodernas.

4.1.4. Retos de las Organizaciones Actuales

Hasta finales del siglo pasado la mayoría de las organizaciones eran concebidas como organizaciones modernas o tradicionales, donde ese esquema básico de producción eran los supuestos de la administración científica del trabajo con Taylor, este tipo de organización moderna, se basaba específicamente en tres vertientes principales: el aspecto técnico (maximización de los tiempos y movimientos); el aspecto psicológico (el trabajador no es contratado para pensar, sino para hacer el proceso eficiente con reducción del tiempo), y el económico (con la reducción de los tiempos y movimientos, se incrementa la productividad y se tienen más beneficios económicos). Se han generado nuevas formas de

organización del trabajo con lo que se ha dado una transformación de la organización moderna a la posmoderna: Aquello que viene después de lo moderno. (Clegg, 1990).

“Los nuevos enfoques sobre los procesos organizacionales se sitúan expresamente por encima de la lógica epistémica de las disciplinas. Esta lógica trastoca los fundamentos del viejo modo de pensar de la organización” (Lanz 2001: 168). Para el autor el nexo entre posmodernidad y organización se muestra muy fecundo en la exploración de posibilidades, en la búsqueda de salidas a la crisis, en el esfuerzo compartido por repensar los equipajes teóricos heredados.

El posmodernismo como corriente filosófica gana rápidamente adeptos académicos debido a su crítica a los fundamentos de la modernidad abandonando la confianza en la ciencia como medio para organizar la vida social, la historia como un proceso que tiende al progreso material y el sujeto como encarnación de metas trascendentes. Su influencia es notable en las ciencias sociales y las humanidades a las que ha aportado nuevas categorías, nuevos temas y nuevas posiciones. Ante los estudios posmodernos no se piensa se está frente al fin del paradigma moderno sino el comienzo de otro posmoderno que se plantean nuevos problemas. Dentro de la teoría organizacional que se basan en los estudios postmodernos se dan dos lineamientos: La Gestión social del conocimiento (basada en la idea de que el conocimiento no se encuentra en las mentes individuales sino en las relaciones sociales, por lo que la empresa pasa a ser considerada una hiper-conversación que emerge a través de interconexiones sociales gestadas por el lenguaje) y, la Teoría discursiva de las organizaciones (Concibe a las organizaciones-flujos como relaciones sociales realizadas lingüísticamente, pero incorpora la noción de discurso como sistema de saber/poder).

En las organizaciones actuales los individuos no están conectados por un número de relaciones (puestos y funciones) preestablecidas en manuales, sino que fluyen de una conversación a otra, en un juego de articulaciones y rearticulaciones que migran de una organización a otra y los managers desde su privilegiada posición de poder pueden participar en la constitución social de la organización

utilizando una serie de estrategias para crear una narrativa en las cuales los sujetos encuentren articulación en la inestabilidad, “una articulación funcional a los intereses directivos” (Sisto Campos, 2004). Es necesario también reflexionar sobre la centralidad, tanto del management como la del manager, los que envueltos en su túnica de técnicos y neutrales suelen imponer su orden desarticulador en las distintas esferas sociales.

No se trata de eliminar todas las formas de organización, dado que los posmodernos desconfían de la racionalidad individual, a ellos les parece lógico adoptar una práctica radical contra la idea de que la racionalidad técnica individual del gerente llevará a la organización por el camino correcto. La idea es re-pensar el problema desde la perspectiva de los participantes de la organización aproximándose a distintas voces y no sólo a las de los más autorizados (Friedmann, 2007).

En el mundo actual denominado posmoderno el ambiente es inestable, y la organización posmoderna reconoce la naturaleza caótica e impredecible del mundo. En un mundo caracterizado por un cambio rápido, complejidad y sorpresa, los administradores no pueden medir, predecir o controlar en formas tradicionales el drama que ocurre dentro o fuera de la organización. En el caos del mundo actual las organizaciones necesitan de paradigmas nuevos, en los cuales se tiendan a difuminarse los límites entre las organizaciones, y los competidores aprenden a cooperar para enfrentar condiciones turbulentas del ambiente.

La forma primaria de capital en la organización posmoderna no es el dinero ni las máquinas, sino la información, y los métodos de motivación ofrecen a los trabajadores más satisfacción intrínseca de su puesto, debido a que la importancia que da una visión clara y poderosa, ayuda a asegurar que las decisiones se tomen para alcanzar el propósito dominante de la corporación. De acuerdo a esto, el rediseño de las estructuras organizacionales y las prácticas administrativas también puede contribuir a una eficiencia más alta. Las organizaciones impulsan la innovación, más que apoyar productos normales y formas caducas de hacer las

cosas. La tendencia hacia la organización de aprendizaje refleja el deseo de mejorar en todas las áreas.

Las organizaciones se adaptan e influyen en un medio de rápido cambio algunas grandes compañías tienen departamentos enteros encargados de vigilar el ambiente externo, y de encontrar formas de adaptarse o influir en ese ambiente, uno de los cambios más significativos en el ambiente externo de hoy día es la globalización. A pesar de los cambios en el ambiente, las organizaciones no son todas iguales. Demasiados problemas suceden cuando todas las organizaciones reciben un tratamiento similar, como fue el caso con los enfoques de principios administrativos y de burocracia, que trataban de diseñar a todas las organizaciones de la misma forma. Un ejemplo sería los organigramas y los sistemas financieros que funcionan en la división de ventas de una organización, no son adecuadas para la división de manufactura.

Es la rehumanización el trabajador la que debe ser entendida, debe enseñársele sobre los cambios tecnológicos y socioculturales, debe hacerse un análisis social, debe haber coherencia entre esas imágenes y los mensajes, homogeneidad y heterogeneidad y racionalidad comunicativa, comenzar un nuevo orden social, hacer cambios sin precedentes e irreversibles a gran escala. La sociedad posmoderna busca el rendimiento y la eficacia. El ser conscientes de estos cambios permite recordar quienes somos para no solo dejarnos llevar: el yo se construye, no somos una imagen ni máquinas de producción, existe una responsabilidad personal sobre la que fundamentar un comportamiento ético, la heterogeneidad de posibilidades y culturas no debe conducir al relativismo o al nihilismo y mucho menos al individualismo. (Lyon, 2000).

En la corriente posmoderna las propiedades organizacionales del Siglo XXI no se centran solo en la implantación de programas y técnicas que busquen mejorar la calidad en los productos y en los servicios para satisfacer las necesidades y exigencias de los clientes; sino que, se basa en aumentar la productividad de todas sus operaciones, el mejoramiento de su personal, del clima laboral, de sus procesos para lograr mayores ventajas bajo un enfoque sistemático, asegurando el

crecimiento dinámico y sostenido de las mismas. “La idea clave es que procrastinar no equivale a no hacer absolutamente nada”. (Perry, 2012: p.2); por lo que puede utilizarse ese factor para mejorar la procrastinación de los trabajadores y transformar el hábito en aspectos positivos para la organización.

Es así como la modificación del aprendizaje, la motivación, la autorregulación, dar relevancia de la multiculturalidad y la preeminencia de lo social en estos tiempos en todas las acciones a ser realizadas son soluciones viables para superar el hábito objeto de estudio. Perseguir estos elementos en la gestión y las prácticas de los negocios es más complejo pero no es un imposible por el contrario, los hará más innovadores y eficientes.

Siendo importante reconocer si existe procrastinación dentro de las organizaciones también se hace necesario concienciar a los trabajadores sobre aquellas actividades que provocan disminución en la productividad de las mismas e identificar aquellos hábitos que los están afectando. Es indispensable la asignación de tiempos específicos y fechas límites para cada tarea dentro de las áreas de trabajo y la supervisión en la utilización del tiempo en cada actividad encomendada, aunque sean prácticas que indiscutiblemente continúan siendo modernas las mismas son necesarias para mejorar el desempeño dentro de esa empresa u organización que se esté viendo afectada por trabajadores con el hábito de procrastinar. Cualquier método para mejorar la productividad personal debe considerar que no somos espíritus racionales viviendo en un mundo ideal. No se trata de razonar y desarrollar la fuerza de voluntad sino de engañar al espíritu procrastinador que todos llevamos dentro.

Los tiempos actuales se presentan con muchos desafíos por afrontar donde todos deben tener una participación activa en los cambios e intentar dejar una huella positiva en el entorno. Se han creado necesidades artificiales y una marcada distinción de clases sociales, donde el tiempo fluye rápidamente y se llena de múltiples actividades que no permite a los individuos reconocerse y balancear sus vidas. El objetivo no es ser esclavo de uno mismo sino de ordenar, agrupar y hacer, como promueve David Allen en su metodología GTD (Getting Things Done),

“Organízate con Eficacia” que se refiere a dirigir el cerebro a lo que necesita para funcionar mejor y ser más productivo: Liberar la mente de las tareas pendientes para ocuparla en el aquí y lo que se hace ahora.

Es en el siglo XXI, el talento humano es el actor principal para innovar y crear y punto crucial para el desenvolvimiento organizacional del futuro, por lo que el capital humano debe estar en mejora permanente. En este sentido, la posmodernidad exige a las empresas mayor capacidad de respuesta ante situaciones circunstanciales. Las organizaciones posmodernas demandan una fuerza laboral capaz de crear, facilitar y aplicar conocimiento, sumamente especializado, productivo, preparado para desempeñarse en todas las actividades del proceso de acuerdo a las demandas y exigencias del mercado, lo que excluye del mercado laboral a aquellas personas que no cumplan con estas características, obligando a mejorar cada día más; se dice que: “La mejor manera de empezar es dejar de hablar y hacer” (Walt Disney), pero, quizá a veces mañana también estaría bien hacer las cosas.

La capacidad de transmitir mayores cantidades de información acerca del mundo que rodea al Homo sapiens, planificar y ejecutar acciones complejas como evitar a los leones y cazar bisontes; la capacidad de transmitir mayores cantidades de información acerca de las relaciones sociales de los sapiens. El ahora con grupos mayores y más cohesivos, la capacidad de transmitir información sobre cosas que no existen realmente como espíritus tribales, naciones, sociedades anónimas y derechos humanos; la cooperación entre un número muy grande de extraños y la innovación rápida del comportamiento social; nos ha convertido de Homo Sapiens a Dioses. (Harari, 2013).

Cambiar a la sociedad no será un acto heroico sino una acción diaria que sirva de ejemplo para demostrarnos que si podemos vivir en una sociedad realmente evolucionada en donde esa búsqueda de confianza en este nuevo mundo virtual tendría enormes implicaciones para la política postmoderna.

4.2. Cultura de Aprendizaje

Para comprender lo que constituye "una cultura de aprendizaje" se hace necesario entender varios supuestos básicos sobre el mundo y cómo ocurre el aprendizaje. Primero comprender que el mundo cambia a pasos agigantados y los conjuntos de habilidades tienen una vigencia más corta siendo a veces insuficientes las estrategias o recursos para esa adaptación de constantes cambios; y debido a los desafíos que se enfrentan, los cuales son multifacéticos, se requiere de sistemas de pensamiento y sensibilidades socio-técnicas.

Por tanto, es necesario repensar el aprendizaje, ampliarlo y hacerlo escalable entendiendo también al juego como herramienta crítica que permite ayudar a comprender, experimentar y conocer el mundo (Thomas, 2011); especialmente en los niños ya que éste les ayuda a su comprensión del entorno y la aprehensión de conocimientos de manera orgánica.

A través de los años el juego ha sido considerado trivial en los hombres o solo un medio de relajación sin comprenderse que es el que permite el manejo de nuevas condiciones cambiantes del acelerado siglo XXI, porque gestiona el cambio, se familiariza al individuo con cosas nuevas, puede perfeccionar sus habilidades, experimentar con movimientos y, fundamentalmente, adoptar el cambio; una disposición clave para tener éxito en esta Era en la que el mundo se conecta más que antes y esa interconexión está creando un nuevo sentido de tutoría entre pares, en múltiples niveles y grados de experiencia. Hoy día esa tutoría en colectivo que se basa en el sentido de aprendizaje y el desarrollo de relaciones temporales entre personas semejantes que son fluidas e impermanentes, ha adquirido relevancia ya que la experiencia es compartida abierta y voluntariamente como una manera de habilitar a otros miembros del colectivo sin considerarse una misión institucional.

Entonces, como el cambio está ocurriendo en una escala exponencial, requiere que los entornos de aprendizaje coincidan con la velocidad y el grado de en el que ocurre en el mundo actual, ya no proporcionando los modelos educativos tradicionales y actuales un conjunto de soluciones que satisfagan las necesidades

complejas presentes en esta era hipermoderna ya que hoy día las habilidades son importantes pero también lo son las mentalidades y las disposiciones; por tanto no es suficiente enseñar habilidades o incluso meta-habilidades (por ejemplo, aprender a aprender), ya que esos enfoques solo dicen lo que hay que enseñar, sino se requiere cambiar el terreno al aprendizaje fundamentándose la educación en la pasión, la imaginación y la vida misma; por ello la innovación adquiere notabilidad más que nunca, la cual depende de la capacidad de los individuos para cultivarla, impulsada por limitaciones y por la libertad.

Para Thomas (2011), la nueva cultura del aprendizaje: “Es encontrar nuevas formas de capturar y aprovechar la imaginación en un mundo de constantes cambios”. Buscar nuevas formas de aprender a través de la innovación, cultivo de la imaginación y aprender haciendo, teniendo como objetivo principal la búsqueda de un equilibrio entre la estructura institucional y la libertad individual. En esa búsqueda se utiliza el juego y la implementación de herramientas visuales para fortalecer el entendimiento. Es decir, una nueva cultura de aprendizaje precisamente es la fusión de libertad y restricción, que ayuda a comprender cómo los colectivos pueden proporcionar un sentido de estructura institucional al tiempo que permiten la agencia personal e individual aprovechando las infraestructuras sociales y técnicas de nuevas maneras. Aprovechar nuevos recursos: el aprendizaje entre pares, amplificado por el poder del colectivo, que favorece cosas como la búsqueda de disposiciones sobre los modelos de transferencia de educación y abraza el juego como una modalidad de exploración, experimentación y compromiso comprendiendo cómo optimizar los recursos (y la libertad) de las grandes redes, al mismo tiempo que ofrece una agencia personal e individual limitada dentro de un espacio problemático creado por un entorno de aprendizaje limitado.

Al referirse Thomas al juego de los niños que cultiva la libertad e imaginación señala que la esencia de éste es doble ya que les otorga la libertad de actuar de formas nuevas que son diferentes de la "vida cotidiana" producto de su amplia

imaginación, así como un conjunto de reglas que limitan esa libertad impuestas por ellos mismos; siendo así el juego una perspectiva o modalidad para el aprendizaje.

En el ámbito organizacional el juego también ha cobrado importancia como estrategia para el fortalecimiento de las organizaciones a través del cual las personas pueden mejorar su desempeño y elegir cómo desarrollar de mejor manera su potencial. De hecho cada vez más empresas están apoyándose en tácticas lúdicas o la gamificación para fortalecer los vínculos de los colaboradores con su trabajo y afianzar la cultura organizacional, aprovechándose como dinamizador de los procesos de aprendizaje organizacional.

En la sociedad del conocimiento hay nuevas formas de pensar el aprendizaje y la enseñanza. Para cambiar las prácticas escolares y educativas en general, es necesario cambiar los paradigmas o creencias de los diversos actores del proceso educativo. Creencias que han sido definidas de diferentes maneras: Dallos (1996), las concibe como un conjunto perdurable de interpretaciones y premisas acerca de aquello que se considera como cierto; es decir, las visualiza acompañadas de un fuerte componente emocional y con la capacidad para predecir o anticipar las acciones futuras en relación con las personas con las cuales se establece contacto, y como una ayuda para tomar decisiones acerca del propio comportamiento. Por su parte Prieto (2008), define las creencias como aquellas imágenes, comprensiones o supuestos sentidos como verdaderos y desde los cuales los sujetos orientan sus acciones, apoyan sus juicios y toman decisiones.

Ahora bien, la cultura por su parte se entiende como un sistema de conocimiento que proporciona un modelo de realidad a través del cual se le da sentido al comportamiento. “La cultura es la organización social del sentido, interiorizado en forma relativamente estable por los sujetos en forma de esquemas o de representaciones compartidas, y objetivado en formas simbólicas, todo ello en contextos históricamente específicos y socialmente estructurados” (Jiménez, 2004, p. 78). Y en el ámbito organizacional, la cultura organizacional se refiere al conjunto de prácticas y representaciones simbólicas mediante las cuales en una organización

la gente da sentido, en forma compartida, a las acciones y actividades que realiza dentro y fuera de ella.

Para Robbins (2005), la cultura organizacional es “un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, siendo este sistema un conjunto de características básicas que valora la organización (p. 525). Las organizaciones conforman su cultura, creencias, valores y el acontecer dentro de un contexto determinado y este sistema formado por un conjunto de elementos interactivos fundamentales generados y compartidos por la organización son eficaces para alcanzar sus objetivos que cohesionan e identifican, por lo que deben ser transmitidos a sus nuevos miembros.

Por su parte, Aguirre (2004), indica que la cultura organizacional es “un conjunto de elementos interactivos fundamentales generados y compartidos por los miembros de una organización al tratar de conseguir la misión que da sentido a su existencia (p. 159). Este conjunto de elementos interactivos se refiere a:

1. La consideración de una cultura, como un conjunto de elementos fundamentales generados y compartidos por los miembros del grupo u organización.

2. El hecho que la cultura se genera por la interacción del líder con el grupo.

3. Si la cultura es generada y compartida por el líder y la organización debe ser transmitida a los nuevos miembros del grupo, esto se hará principalmente a través de la iniciación, la enculturación y la socialización.

4. Al ser compartida la cultura genera identidad cultural y cohesión interna en la organización.

5. Toda cultura es viva si es eficaz para alcanzar los objetivos de la organización, de lo contrario habría que cambiarla.

La cultura organizacional puede ser comprendida entonces como las relaciones interpersonales que se producen dentro de una empresa u organización

en el ámbito de una serie de factores comunes definidos de forma tangible o intangible, bajo los cuales van a estar agrupados y, que van a caracterizar a todos sus miembros por compartirlos en un espacio y situación determinada (departamento, unidad de negocio, grupo de proyecto), comprendiendo los rasgos corporativos más significativos de la organización. Pudiendo afirmarse que la cultura organizacional se caracteriza por ser innovadora, minuciosa, agresiva, orientada a las personas y a los resultados y que procura la estabilidad de las actividades (Robbins, 2005); y está compuesta por las creencias, los valores, los símbolos y todo aquello que se pone en juego permanentemente en una organización y que atañe a las personas como seres que pertenecen a una época y a un sector social con los que comparten esos valores, símbolos y creencias; existiendo una clasificación según su grado de fortaleza y de funcionalidad.

Al respecto, Hellriegel y Slocum, Jr (2004), plantea cuatro tipos de cultura organizacional: Burocrática (valoración que la organización hace de la formalidad, las reglas, los procedimientos de operaciones establecidos como normas); de clan formada por la tradición, la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo); emprendedora (donde la innovación, la creatividad y la toma de riesgo son valoradas y recompensadas) y cultura de mercado (que se caracteriza por el logro de los objetivos mensurables y exigentes especialmente aquellos que son financieros y se basan en el mercado).

Toda organización desea una cultura y para construirla debe también construirse una visión compartida con todo el personal, de la misma forma toda empresa que desee prosperar o sobrevivir en el mundo cambiante debe innovar constantemente, por tanto, fomentar una cultura de aprendizaje que se adapte a esos cambios y se instaure en la cultura organizacional debiera ser prioridad para asumir los retos actuales y ser más competitivas. La capacidad de aprendizaje de una organización está determinada por cuatro variables fundamentales (Garzón, 2005): las fuentes, los niveles de aprendizaje, la cultura y las condiciones para de aprendizaje.

No hay que olvidar que es característico del ser humano el pensamiento simbólico. Si bien la constitución biológica del ser sienta las bases para que éste sea posible, sólo mediante el aprendizaje de la cultura, el pensamiento simbólico deja de ser una posibilidad para convertirse en realidad. Y gracias a ese aprendizaje de lo simbólico las demás potencialidades biológicas pueden también concretarse. Ese aprendizaje de lo simbólico es lo que se denomina enculturación, siguiendo el razonamiento de Clifford Geertz, es también el proceso a través del cual el individuo se constituye en sujeto culturado: “Llegar a ser humano es llegar a ser individuo y esto se logra guiados por esquemas culturales por sistemas de significación históricamente creados en virtud de los cuales formamos, ordenamos, sustentamos y dirigimos nuestras vidas”. Un proceso trans-generacional que transmiten las pautas culturales adecuadas para la vida en sociedad, un proceso continuo con niveles de conciencia e inconciencia en la que una cultura establecida enseña a un individuo con la observación, la repetición y demás procesos educativos sus normas y valores aceptados, de tal forma que el individuo pueda convertirse en un miembro aceptado de la sociedad y encuentre su papel apropiado. Más importante, la enculturación establece un contexto de límites y formas correctas que dictan qué es apropiado y qué no en el marco de una sociedad, o de forma más reducida en la organización.

Los hombres se ven forzados a confiar en las tradiciones de sus sociedades para obtener los medios de satisfacer sus necesidades y allí radica el carácter social de la enculturación dependiendo la supervivencia humana cada vez más de lo cultural que de lo biológico y allí destaca el aprendizaje para conservar su existencia. El hombre no es solo un animal social y únicamente puede convertirse en individuo si está dentro de una sociedad, así que las posibilidades del individuo, se enmarcan en los límites de su propia cultura ya que toda norma al ser internalizada funda la distinción entre lo psíquico y lo social, es decir, genera la representación del límite entre el Yo y el ambiente social; pero además genera las representaciones que permiten diferenciar entre Naturaleza y Cultura: Todo un proceso de aprendizaje-enseñanza de la cultura, por medio del cual las personas adquieren una forma particular de ver y entender el mundo así como el conocimiento

simbólico necesario para concretar relaciones y prácticas que les permiten sobrevivir.

Por tanto, las empresas necesitan promover un aprendizaje constante así como implementar procedimientos que se encaminen al desarrollo del elemento más importante de la organización: el talento humano. Al respecto, partiendo de la definición de Thomas y el desarrollo de una cultura de aprendizaje; a nivel organizacional se refiere a la cultura corporativa que se basa en la idea que el aprendizaje y desarrollo constante de los miembros de la organización es vital para el éxito de la misma. Un proceso de aprendizaje continuo que se referiría a todo un conjunto de valores, prácticas y procesos que alienta a sus miembros a incrementar sus conocimientos, habilidades y competencias para de esta manera poder adquirir capacidades que les permita innovar, afrontar los nuevos desafíos, adaptarse a los cambios a veces impredecibles y actuar en pro del crecimiento de la organización, es decir, "Aprendizaje Organizacional" que es fuente de competitividad de las organizaciones.

El aprendizaje organizacional realmente es un campo de investigación académica y de práctica profesional con desarrollo relativamente reciente, disciplina en la que confluyen numerosos campos de investigación, como afirma Dogson (1993): la psicología, la sociología, la economía y la administración; teniendo relevancia en esta última, en la innovación, la estrategia, la productividad, la toma de decisiones y el cambio organizacional. El término "aprendizaje organizacional" apareció por primera vez en una publicación de Miller y Cangelloti (1965), quienes, basados en la Teoría de Contingencias, propusieron el modelo conceptual "adaptación aprendizaje" para explicar por qué sólo algunas instituciones sobreviven a las exigencias de sus entornos a través del tiempo. El aprendizaje organizacional es un fenómeno compuesto y complejo con investigaciones desarrolladas sobre este campo dispar pero a pesar de la complejidad, la cantidad de estudios toman el aprendizaje organizacional como eje central y el concepto ha ido en aumento desde los inicios de los años noventa, de hecho en la última década del siglo XX, el término aprendizaje organizacional y las teorías sobre la gestión del

conocimiento, conquistaron las portadas y los mejores espacios de las publicaciones especializadas en teoría organizacional, en negocios y en administración.

El aprendizaje organizacional se refiere a la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes para generar nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e interorganizacional, generando una cultura que lo facilite y permitiendo las condiciones para desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos orientados a la perdurabilidad. Garzón (2005).

Según Loila (2003), desde 1997 se han realizado publicaciones con cuatro características: la primera, asociada al desempeño competitivo de las organizaciones; la segunda, sobre la relación aprendizaje en las organizaciones y cultura organizacional; la tercera, en temas de menor frecuencia de asociación como liderazgo, proceso decisorio, procesos interpersonales y conflictos, y la cuarta aborda el uso de los términos más usados por los investigadores de aprendizaje organizacional, aprendizaje individual, organizaciones de aprendizaje, memoria organizacional y aprendizaje de equipo, que buscan avalar el estado de arte en términos teóricos o empíricos.

Fomentar ésta cultura de aprendizaje en la organización debe ser una estrategia que no se trata solo de cursos de formación sino de generar en los miembros de ésta un deseo de desarrollo, avance, mejoría, de involucrarlos en el proceso de aprendizaje ya sea informal, formal, autónomo o generar espacios de interacción para fomentar el aprendizaje social. Debe estimular el desarrollo del talento de todos los miembros que forman parte de la organización siendo cada persona responsable de su propio aprendizaje y siendo obligación de los Gerentes procurar los espacios y soportes adecuados para su desarrollo en un ambiente en que la comunicación sea asertiva, fluida, con verdadero sentido de pertenencia de cada miembro, motivador, de apoyo, intercambio y colaboración. Generar valor y por ende productividad y competitividad para responder a las demandas cambiantes de los tiempos actuales y los trabajadores especialmente aquellos denominados

procrastinadores pasivos lograrían contrarrestar el hábito y mejorar el tiempo respuesta ante los retos planteados. El incremento de las capacidades de los miembros de la organización, la promoción y fomento del aprendizaje organizacional son armas estratégicas al servicio de las organizaciones.

Por su parte, el aprendizaje por imitación es uno de los mecanismos básicos en el aprendizaje de cualquier persona siendo de considerable importancia que aquel que aprende no imita cualquier tipo de conducta, sino la que considera más provechosa y eficaz y, sobre todo, aquel modelo con el que se siente más identificado (imitación selectiva), imitándose aquellas que se consideran positivas. Por tanto para que el aprendizaje por imitación sea significativo y apunte a la efectividad es importante el modelo a imitar.

En definitiva, la interacción dinámica entre las fuentes de aprendizaje, sus niveles, la cultura y las condiciones para el mismo, los conocimientos y los procesos de aprendizaje que los desarrollan; determinan la capacidad de aprendizaje de las organizaciones cuyos efectos sobre los resultados de la organización son moderados por la gestión del conocimiento. Parker (1960), afirma que en las organizaciones las personas son susceptibles de tratamiento científico; en los seres humanos, los principios científicos pueden ser la clave del éxito junto con el conocimiento coordinado, ordenado y sistematizado; por tanto, si puede acumularse el conocimiento logrado mediante la observación, la experimentación y el razonamiento sistemático; de la misma forma puede coordinarse, ordenarse y sistematizarse ese conocimiento con un mayor aporte a la concepción de la organización y la cooperación de sus componentes.

La incorporación del conocimiento de la empresa a la generación de estrategias que la hicieran más competitiva creó un nuevo concepto en las ciencias administrativas conocido como Gestión del Conocimiento o Knowledge Management, que se puede conceptualizar como un proceso sistemático de buscar y encontrar; tamizar y seleccionar; organizar, disponer y almacenar; recuperar y compartir la información que se genera por la dinámica propia de la empresa, para

transformarla a través de la cooperación de las personas involucradas en el proceso de conocimiento.

Otro elemento crucial para el fomento de la cultura de aprendizaje en las organizaciones radica en que los conocimientos residen tanto en los individuos como en los diferentes equipos que conviven en la empresa, pero no pertenecen propiamente a ésta (Tarín, 1997), lo que obliga a desarrollar estructuras que faciliten la implicación de los empleados de la organización en la toma de decisiones y la necesidad de utilizar una gran variedad de conocimientos poseídos por diferentes personas (González de Rivera, 1997). Los valores también son fundamentales para el desarrollo de esta cultura que dependerá en gran medida de la importancia que los interesados le den al conjunto central de valores y creencias. La visión compartida es vital para el aprendizaje de las organizaciones que quieren proveer una dirección o sentido y energía a sus empleados ya que las personas aprenden mejor cuando sienten que sus expectativas se reflejan en las de la organización y así las visiones compartidas crean una comunión que da sentido, propósito y coherencia a todas las actividades que se llevan a cabo. De hecho, las comunidades de compromiso se caracterizan por ser un equipo de individuos que crean un sentido de compromiso colectivo; desarrollan imágenes del futuro que todos desean crear, junto con los valores que serán importantes para llegar allá y las metas que esperan alcanzar por el camino (Senge, 2002, p. 87).

El conocimiento tácito como una tipología de conocimiento, se refiere al saber en acción individual o social, de alta trascendencia en la creación de conocimiento, que determina el know-how, se fundamenta en las relaciones humanas, hábitos comunes, en los símbolos y metáforas, así como en las creencias, intuiciones y realidades particulares. Es producto de la experiencia y fruto de la manera en que se comprende lo que se ve, se toca, se siente y se escucha (Etkin, 1999), y la conversión del conocimiento se basa en la socialización entre dos o más personas que comparten modelos mentales y desarrollan habilidades mutuas transmitiendo los elementos para la creación de aptitudes a través de una interacción cercana. Para que tenga efecto debe hacerse conocer a las personas lo que requieren de

ellas de forma clara y así llegar a la interiorización que supone la transformación del conocimiento recién creado a través de la socialización y así convertirlo en un conocimiento eminentemente práctico que permite al individuo consolidarlo dentro de sus elementos cognitivos, modelos mentales y tecnológicos, know - how y habilidades.

Senge (2002), señala que una fuente de aprendizaje físico es el Aikido, el arte marcial de la paz que con el tiempo y la experiencia se desarrolla una actitud balanceada dentro organismo que no se altera para chocar con una resistencia, ni tampoco cede; desarrollando las personas una manera gentil de comportarse que les ayuda a enfrentar momentos de crisis. Ahora ¿si puede aprenderse ese comportamiento podría el individuo aprender otros? Obviamente sí. Las competencias cognitivas permiten generar nuevos conocimientos y pueden ser de dominio, de tarea, de inferencia, de autocrítica, de visión compartida a través de coincidir en sus modelos mentales, de pensamiento sistémico, de aprender a aprender, que incluye aprender a desaprender, de aprender a escuchar, de aprender a confiar, de prácticas laborales, básicas, genéricas o transversales, así como específicas.

Se necesita en la nueva cultura de aprendizaje la construcción de una visión del conocimiento compartida y un espacio de diálogo abierto ya que se sustenta en los mapas cognitivos de los miembros de la organización y es necesaria la creación de un sentido de identidad de los miembros hacia la organización que parte de su identificación personal y el compromiso personal para generar la capacidad de aprendizaje sobre esa idea compartida. Se requiere de un contrato psicológico para el direccionamiento de los procesos con base en diccionarios y mapas de conocimientos. Requieren de la creación de entornos favorables al conocimiento, basados en la confianza.

En el conocimiento se creará memoria organizacional la cual ira en crecimiento cuando aumente el conocimiento de percepción de las personas que será replicado por otros miembros que ingresen a la organización para llegar a la conciencia colectiva (cultura organizacional) que se expresa en el significado compartidos por

los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otras organizaciones.

Entonces, la cultura de una organización orientada al aprendizaje, en palabras de Choo (1999), está formada por un conjunto de técnicas e instrumentos que se utilizan para manejar la realidad y adaptarse a ella, las cuales constituyen en su conjunto el know-how de la organización, basado en conocimiento técnico muy concreto, susceptible de ser motivo de patentes de fabricación, así como elementos intangibles que caracterizan de forma clara a una organización, como una cultura de procrasticacia que desarrolle oportunidad de cambios de hábitos negativos referidos a la procrastinación laboral y desarrolle nuevos conocimientos sobre la gestión del tiempo, su organización, nuevas reglas individuales y colectivas facilitando el desarrollo de los miembros de la organización e incentivando el conocimiento tácito, el diálogo, capacidad de adaptación, estimulando actitudes innovadoras y generando competencias individuales y colectivas orientadas a una nueva cultura de aprendizaje.

Para el aprendizaje se debe aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de las personas en todos sus niveles, contemplar competencias centrales o genéricas como: liderazgo, habilidades analíticas, sociabilidad, innovación, autonomía, autorregulación y autoeficacia. Las organizaciones orientales dan mayor crédito al conocimiento tácito mientras que las occidentales al explícito; es menester centrarse en la identificación de capacidades individuales y colectivas para sacar provecho y ser una organización competente desde la pericia de sus miembros. El valor del conocimiento se manifiesta a través de las interacciones humanas y de la red que las mueven; el conocimiento se mueve a través de estas redes constituidas por cientos de personas, que en últimas conectan a otros miles tanto adentro como afuera de la organización; por ello es necesario fortalecer los ambientes de aprendizaje para que la persona compagine sus intereses personales con los de la organización. Así la persona aprende por lo que desea y no por lo que se le ordena.

En este sentido, las comunidades de práctica se refieren a una parte importante del conocimiento de los individuos como integrantes de la organización, donde el conocimiento se dinamiza a través de procesos educativos, la interacción con el trabajo y las relaciones con el medio, creando habilidades y respuestas que no provienen de un aula, sino que se desarrollan con el tiempo y la interacción social; así el aprendizaje de equipo apunta a la necesidad de crear condiciones y mecanismos para la construcción de equipos orientados al aprendizaje por lo que el aprendizaje organizacional y la cultura de aprendizaje debe ser visto desde un pensamiento sistémico; es decir, se debe comprender que todas y cada una de las partes que componen la organización son importantes, ya que afectan el proceso de aprendizaje. Esto es así porque la filosofía del aprendizaje organizacional está presente en cada decisión y en cada proceso, e involucra el talento y las competencias de todas las personas que integran la organización.

Hoy es posible aprender dentro de la organización o entidad, si existe la cultura del compartir, entendida como el intercambio de información y conocimiento y concibiendo el clima de aprendizaje compuesto de variables físicas y psicosociales, percibidas de forma subjetiva, que determinarán la efectividad de un individuo para desarrollar su potencial de aprendizaje. Este ambiente debe ser promovido desde la alta gerencia, no sólo con palabras sino con comportamientos que se conviertan en modelo para todos.

4.3. La Procrastinación como Cultura de Aprendizaje en las Organizaciones

Sabiendo ya que el aprendizaje de la cultura es una necesidad de vida, un proceso donde sé es partícipe y no receptor pasivo, donde se construyen y fortalecen personalidades desde los referentes que ofrece el ambiente y las relaciones sociales que mantienen las personas; el concepto “Aprender a Aprender” no es sólo cuestión de moda, sino que representa a lo largo de la historia de la humanidad la cuestión básica de supervivencia. El aprendizaje de la cultura no es producto de un proceso educativo formal o informal sino proviene desde el

nacimiento y es generadora de sujetos encontrando su razón de ser en el fortalecimiento de potencialidades y la construcción de oportunidades.

La oposición entre globalización e identidad está dando forma al mundo y vidas actuales. La revolución de las tecnologías de la información y la reestructuración del capitalismo han inducido una nueva forma de sociedad, la sociedad red, que se caracteriza por la globalización de las actividades económicas decisivas desde el punto de vista estratégico, por su forma de organización en redes, por la flexibilidad e inestabilidad del trabajo y su individualización, por una cultura de la virtualidad real construida mediante un sistema de medios de comunicación omnipresentes, intercomunicados y diversificados y por la transformación de los cimientos materiales de la vida, el espacio y el tiempo, mediante la constitución de un espacio de flujos y del tiempo atemporal, como expresiones de las actividades dominantes y de las elites dominantes. Esta nueva forma de organización social, en su globalidad penetrante, se difunde por todo el mundo, del mismo modo en que el capitalismo industrial y su enemigo gemelo, el estatismo industrial, lo hicieron en el siglo XX, sacudiendo las instituciones, transformando las culturas, creando riqueza e induciendo pobreza, espoleando la codicia, la innovación y la esperanza, mientras que a la vez impone privaciones e instila desesperación. Feliz o no, es, en efecto, un nuevo mundo (Castells, 1997: 23).

Entonces la necesidad de aprender se muestra en la posibilidad misma de la cotidianidad individual y social; es decir, el enfrentamiento que día con día se da entre lo que se tiene y lo que se pudo haber tenido, entre lo dado y lo creado, o simplemente entre lo que se tiene por mundo o ambiente de vida y lo que otros tienen. La cotidianidad empuja hacia estados de crisis y de riesgo donde los actores tienen que tomar decisiones sobre el curso de su propio destino y abre un escenario donde existen, convergiendo en tiempo y espacio, múltiples posibilidades de comprensión de las acciones y circunstancias humanas. Son los conceptos que componen el discurso individual y colectivo lo que constituyen la herramienta de reflexión permanente y la revisión de los instrumentos analíticos con los que se ha venido pensando la realidad. Es decir, la complejidad cada vez más extendida sobre

la vida de las personas necesita de éstas que manejen con claridad y sentido categorías analíticas, que han de ser resultado de contrastar y vincular los retos a que se están enfrentando. Cada individuo y colectivo requiere de clarificar los propios condicionantes en que se desarrolla su existencia.

Ahora bien, en la interacción cotidiana hay una constante asimilación de la diferencia, lo que se percibe como la tendencia a la homogeneización; sin embargo, la vida de cada persona aun cuando transcurre dentro de ciertos marcos sociales, mantiene instantes de individualidad que escapan a los intentos externos de socavarla. El proyecto histórico-personal no se ha de entender necesariamente a partir del grupo o sociedad, en su más amplio sentido, sino como posibilidad compartida con los más cercanos, o como la visión construida y actuada desde plataformas de opciones concretas, mediatas e inmediatas. La "cultura personal" se constituye a partir de las experiencias propias de cada cual y de las informaciones y modelos de pensamiento que se reciben a través de la sociedad. Desde esta perspectiva las representaciones sociales surgen como un proceso de elaboración mental e individual en el que intervienen la historia de la persona, la experiencia y las construcciones cognitivas. Estas representaciones articulan campos de significaciones múltiples y son heterogéneas. Contienen vestigios de los diferentes lugares de determinación, convergen elementos que se originan en diversas fuentes que van desde la experiencia vivida hasta la ideología dominante. Mantienen un carácter colectivo e individual.

Mediante sus actos cotidianos de significación, la gente representa la estructura social, afirmando sus propias posiciones y sus propios papeles, lo mismo que estableciendo y transmitiendo los sistemas comunes de valor y de conocimiento (Halliday, 1998: 10). La cultura aprendida tiene su fuente en la propia realidad de los seres humanos, es un producto social; el conocimiento así generado se socializa y se vuelve común. La realidad social es una realidad construida y en permanente proceso de edificación y reconstrucción. En este proceso, que es a la vez cultural, cognitivo y afectivo, entra en juego la cultura general de la sociedad; pero también la cultura específica en la cual se insertan las personas, mismas que en el

transcurso de la elaboración de las representaciones sociales se combinan. Toda persona forma parte de una sociedad, con una historia y un bagaje cultural; pero, al mismo tiempo, pertenece a un segmento de la sociedad en donde convive con otras ideologías, normas, valores e intereses comunes, que de alguna manera los distingue como grupo de otros sectores sociales. Durante toda su vida, las personas aprenden en los espacios sociales a los que pertenecen o en los que de manera fortuita ingresan.

Por ello, los horizontes de saber que se gestan en la vida cotidiana y el conocimiento que se obtiene a partir de éstos, se reflejan en los temas de conversación cotidianos de los seres humanos. Constituyen sistemas de valores, ideas y prácticas con una doble función: primero, establecer un orden que permita a los individuos orientarse ellos mismos y manejar su mundo material y social; y segundo, permitir que tenga lugar la comunicación entre los miembros de una comunidad, ofreciéndoles un código para nombrar y clasificar los aspectos de su mundo y de su historia individual y grupal. En razón de ello, la identidad tiene que ver con la idea que se tiene acerca de quiénes somos y quiénes son los otros; es decir, con la representación que tenemos de nosotros mismos en relación con los demás.

[...] puede definirse como un proceso subjetivo (y frecuentemente autorreflexivo) por el que los sujetos definen su diferencia de otros sujetos (y de su entorno social) mediante la auto-asignación de un repertorio de atributos culturales frecuentemente valorizados y relativamente estables en el tiempo. Pero [...] la autoidentificación del sujeto del modo susodicho, requiere ser reconocida por los demás sujetos con quienes interactúa para que exista social y públicamente. Por eso decimos que la identidad del individuo no es simplemente numérica, sino también una identidad cualitativa que se forma, se mantiene y se manifiesta en y por los procesos de interacción y de comunicación social (Habermas, 1987, p.145).

Desde este punto de partida hay que resaltar también que en la sociedad todo es ocasión para aprender y desarrollar las capacidades de las personas; sin embargo, la educación formal y el aula tal como está concebida como contexto

social inmediato de encuentro y desencuentro de los integrantes del grupo y de desarrollo de habilidades; brinda los cimientos culturales para comprender y juzgar, en la medida de lo posible, el sentido de la dinámica social y la propia posición dentro del sistema y si se comprenden mejor los procesos claves y las situaciones específicas, se aprovecha la experiencia y el conocimiento acumulados por la comunidad para beneficio de los miembros de la organización y de los objetivos que ella persigue.

El aprendizaje individual se orienta hacia nuevas experiencias de conocimiento; las personas deben desarrollar la capacidad -no de llenarse de contenidos- sino de aprender a usar procesos que puedan modificar su acercamiento a las cosas, a olvidar información inútil y estar abiertos a nuevos conocimientos. El aprendizaje, por tanto, es personal, ya que como hemos visto, se origina y reside en las personas. Nonaka y Takeuchi (1999), consideran que el criterio que se desarrolla como resultado de la experiencia particular de cada uno al contacto con los hechos y su inherencia con la realidad genera un conocimiento personal, que se fortalece al compartirlo con los demás y el aprendizaje organizacional se produce como consecuencia del aprendizaje personal.

Por tanto, en un sentido más avanzado del aprendizaje, sólo los agentes que poseen un mecanismo de deducción pueden aprender y en las organizaciones, el aprendizaje interorganizacional se produce en equipos de organizaciones de un corporativo y se refiere a la organización que aprende, o el aprendizaje de las organizaciones (Gold, 1994); esto significa poder aumentar las capacidades no solamente acelerando la respuesta ante los requisitos variables de los clientes, o ante las nuevas tecnologías, sino también acelerando la innovación, la creatividad y el despliegue de las habilidades y potencialidades de todos sus miembros.

Cuando Aristóteles señala sobre el ser acto y ser potencia decía: “Un niño tiene la capacidad de ser hombre: es, por lo tanto, un niño en acto, pero un hombre en potencia. Es decir, no es un hombre, pero puede llegar a serlo” y la Procrasticacia precisamente respeta el desarrollo de potencialidades y habilidades de los individuos autoeficaces. Propone que los individuos que hacen vida dentro de las

organizaciones sean autónomos en la toma de decisiones a partir del contexto productivo entendiendo la importancia del cumplimiento de las metas organizacionales a partir de la perspectiva de calidad total aportado por los niveles de productividad trabajados por cada uno, teniendo en cuenta, la autorregulación, el espacio laboral, los tiempos asignados, y las características asociadas a la labor misma que incluye la motivación, planeación y organización, en términos de capacidades. Mientras más conscientes se es de las decisiones que se toman más proactivo será el individuo obteniendo recursos de manera interna sin agotarlos (Covey, 2015). Las personas proactivas concentran sus esfuerzos en lo que depende de ellas y actúan para que no escape de su control lo que es de su competencia.

La Procrasticacia como Cultura de Aprendizaje para la Gestión del Tiempo laboral explica que se darán cambios organizacionales y beneficios para las organizaciones producto de la aplicación del concepto: Procrastinación con Autoeficacia. Para ello lo primero para modificar el comportamiento es detectar el problema subyacente, luego esto conlleva a un estudio o análisis sobre el trabajo a ser realizado que está provocando la conducta procrastinadora negativa ya que, mediante la eliminación de algunos de los componentes innecesarios el camino hacia adelante se hace más claro. También se hace necesario la organización de tareas de trabajo para luego organizar las prioridades y una vez que se sabe exactamente lo que se tiene que hacer, se elimina la incertidumbre que puede fomentar la dilación.

En la Procrasticacia la clasificación entre Urgencia (aquellas actividades que requieren una acción inmediata) e importancia (aquellas actividades que tienen que ver con los resultados) es primordial, siendo la segunda más importante para el logro de los objetivos priorizando actividades a partir de la importancia de las cosas con condicionantes de horarios y urgencia para una delegación eficaz. El compromiso es importante para el desarrollo de las actividades. Luego viene el paso a paso que se refiere a abarcar los trabajos como entidades pequeñas e independientes para forzarse a salir de ese estado de dilatación del tiempo y no

pensar en las otras actividades que ha sustituido. Con la Procrastinación cada persona logra administrarse a sí misma rompiendo la barrera “Acciones – Tiempo” cuestionando el pensamiento de Dicekns: “Nunca hagas mañana lo que puedas hacer hoy”; pero con la Procrastinación “a veces es bueno y oportuno hacerlo mañana” (Ostoich, 2020).

Es menester recordar que un modelo de gestión se considera un referente para la gestión organizacional que analiza la capacidad del talento humano en el logro de objetivos y el mismo se presentan varios factores o dimensiones como condiciones laborales y la productividad, la calidad de vida laboral, desarrollo humano, cualidades personales, el diseño organizacional: estructura, formas organizativas, definición de estrategias, procesos, comunicación, y, finalmente, los factores de producción; todo en la búsqueda de un desarrollo competitivo para las organizaciones.

Ahora bien, la Procrastinación no debe confundirse con un modelo de gestión, aunque la aplicación de modelos de gestión organizacional son consideradas herramientas prácticas en el reconocimiento de fortalezas y debilidades para un mejoramiento en las estructuras instaladas con respecto a todas a las dimensiones antes mencionadas dinamizadores de la competitividad empresarial; la Procrastinación va más allá al presentarse como una verdadera cultura dentro de la organización ya que, en la dimensión de desarrollo a escala humana, se basa en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales. Davis, Robbins, y Mckay (1982), señalan que las creencias que el ser humano posee referidas al desarrollo de un proceso van a determinar sus emociones y el comportamiento que puedan tener frente al mismo. Un modelo de gestión organizacional se basa solo en el logro de objetivos mientras que la procrastinación en un proceso de autogestión, en donde existe claridad en el resultado de un determinado proceso y por ende el trabajador estaría dispuesto a una evaluación cognitiva y emocional de su conducta ya que sabe realizará su trabajo de forma excepcional; donde este colaborador logra controlar los impulsos atendiendo las conductas del ambiente (incentivos positivos y negativos), a la tenencia de metas a corto, mediano y largo plazo y a la capacidad

de evaluar sus actos. A una verdadera cultura donde se siente motivado a una autonomía productiva y al cumplimiento de metas que se reforzara con incentivos propios, internos más allá de los externos.

Por su parte, concebirla como cultura de aprendizaje en las organizaciones propenderá a la modificación de la conducta de los colaboradores generando habilidades, destrezas y hábitos a partir del desarrollo de la autoeficacia y de esta forma cumplir las metas propuestas para que se motiven por la satisfacción de sus logros y la independencia laboral. En la creación juega también un papel importante la Administración por Objetivos (APO, Drucker, 1964), así como la construcción de indicadores de gestión (Kaplan y Norton, 1992), para determinar el nivel de productividad organizacional; ya que, no puede dejarse de lado las necesidades de la organización y al tomar en cuenta las condiciones de trabajo y sus dimensiones, la visión son las mejores condiciones laborales y socio afectivas.

La dimensión de Desarrollo Humano incluye: El desarrollo social, desarrollo contextual, desarrollo físico corporal, desarrollo emocional y el desarrollo cognitivo – intelectual. En cuanto a las condiciones laborales se incluye: el diseño de áreas, diseño de puestos, evolución de experiencias, indicadores de producción en equipo. En la dimensión de Indicadores de Productividad, se tomará en cuenta: Análisis de costos, análisis de planta de producción, análisis de equipos productivos, optimización de maquinaria, optimización de puntos de ventas. La interacción entre todas las dimensiones son recíprocas y la Procrasticacia entra como un entramado de relaciones organizacionales a partir de su arraigo en los trabajadores.

La procrasticacia se refiere así a un aprendizaje organizacional que se realizaría a través del conocimiento tácito, entre los pares, de forma colectiva, utilizando los saberes de los individuos procrasticaces para que sea imitado por los demás. Una vez que el trabajador aprehenda esta cultura de aprendizaje podrá entregar asignaciones en concordancia con los objetivos propuestos, lo que le permitirá a su vez, incrementar las capacidades de logro organizacionales, en la medida en que la organización será medida por sus resultados y así podrá visualizar la evolución de cada proceso y área funcional. Por tanto, el conocimiento es un

recurso intangible fundamental para el desarrollo de la capacidad productiva y para el mejoramiento continuo, siendo producto de las interacciones de los diferentes individuos partícipes de los distintos subsistemas de esa Organización. Lo novedoso de la Procrastinación es que incluye la variable tiempo como una que facilita la procrastinación pero incluye otras variables entre ellas la percepción personal lo que generaría un resultado favorable para las organizaciones.

Una vez que fueron revisadas las funciones ejecutivas y su relevancia para entender sobre el Déficit Atencional del Adulto, aparece el término Autorregulación con especial significado. Al respecto Barkley (2011), señala:

1. La autorregulación es una conducta auto-dirigida, referida a conductas que el individuo dirige hacia sí mismo.
2. Estas acciones auto-dirigidas tienen por finalidad modificar las respuestas del individuo y que la conducta sea distinta a una reacción automática ante el estímulo (actuar según el impulso).
3. La autorregulación se orienta hacia el futuro.
4. Es un autocontrol y para lograrlo la persona debe desarrollar una preferencia por las recompensas más grandes a largo plazo en lugar de las gratificaciones inmediatas pero menores.
5. Las acciones autorreguladoras tienen la propiedad de salvar la brecha temporal existente entre la conducta en el aquí y ahora y las consecuencias de esa conducta en el futuro. Conectan la acción del ahora con el resultado que a obtener en el futuro como fruto de dicha acción.
6. Para que este autocontrol sea posible, debe existir alguna facultad mental o neuropsicológica que pueda conectar estos elementos que se encuentran distantes en el tiempo. Se requiere de un sentido del tiempo y de la habilidad de visualizar el futuro de modo que esto contribuya a organizar y ejecutar lo que hay que hacer. Pero para visualizar el futuro también hay que ser capaz de recordar el pasado e identificar los patrones y conexiones entre determinados actos y sus consecuencias.

(Algo así como aprender las lecciones del pasado para actuar eficazmente en el ahora, de manera que el futuro sea el mejor posible).

Entonces, para la autorregulación es importante poner atención a la memoria de trabajo, el razonamiento y la planificación: La memoria de trabajo, memoria operativa o a corto plazo; todo ese conjunto de procesos que permiten el almacenamiento y manipulación temporal de la información para la realización de tareas cognitivas complejas como la comprensión del lenguaje, la lectura, las habilidades matemáticas, el aprendizaje o el razonamiento. Es la capacidad que permite mantener en la mente los elementos necesarios para realizar una tarea mientras está en ejecución; función básica para la toma de decisiones; la cual puede trabajarse con un ejercicio que consiste en ordenar en una secuencia una serie de movimientos ya que en su alteración está detrás de los síndromes disejecutivos y de muchos de los trastornos del aprendizaje como el TDAH y la dislexia o discalculia y puede medirse valorándose las diferentes funciones cognitivas de una manera fiable y eficaz mediante una evaluación neuropsicológica completa y los tests que ofrece CogniFit (App Tecnológica).

El razonamiento lógico que consiste en equilibrar conceptos de la vida cotidiana en base a la categoría a la que pertenecen es de suma importancia para la autorregulación ya que en todo proceso de aprendizaje interviene el razonamiento como proceso mental por el cual las personas tienen la capacidad para resolver problemas, ya sea con razonamiento deductivo (solo lógica) o el inductivo (que interviene la probabilidad y la hipótesis); por ello es importante desarrollar y mantener activa esta habilidad. Y por último, la planificación que según Lakein: Planificar es traer el futuro al presente de modo que pueda hacerse algo en el ahora, lo cual se mejora con una de las actividades más usadas que es el ordenar pasos de actividades ya sea con imágenes o con solo texto. La procrastinación se fundamenta en la capacidad de autorregulación y autocontrol.

Ahora bien, se piensa por algunos autores que la conducta procrastinadora es incompatible con el proceso de autorregularse ya que quien procrastina presenta dificultades en la motivación hacia la realización de la tarea que implica evitar las

fuentes de distracción y demandas de recursos por cuenta de otras tareas temporalmente cercanas (Angarita, 2014), pero la realidad es que los procesos de autorregulación se ven influenciados de forma directa y positiva con valores semejantes a la auto-eficacia: creencia de las persona en su capacidad de tener éxito en situaciones particulares, sobre su capacidad para manejar adecuadamente una amplia gama de estresores de la vida cotidiana. (Sanjuán Suárez, Pérez García y Bermúdez Moreno, 2000); y la memoria de trabajo, razonamiento y planificación están inmersas en esa autoeficacia.

La Autoeficacia, también desempeña un rol relevante en todo lo que se refiere a la iniciación y perseverancia en la realización de actividades; ya que un individuo que no crea tener cierta habilidad para realizar una tarea con éxito, aquel con baja autoeficacia, tiende a posponer su realización (Natividad Sáez, 2014). Steel denomina la procrastinación como "una forma frecuente y pernicioso de fracaso de autorregulación no completamente entendida" (Steel, 2007, p. 65) y para el autor la autorregulación y autoeficacia se relacionan (Steel, 2007), e incluso los procesos de autorregulación están influidos por la autoeficacia. Por tanto, sería la autorregulación parte de la solución a la procrastinación laboral, pudiendo utilizarse diversas estrategias para disminuirla, controlarla y por qué no erradicarla dentro de la organización. Para Chun Chu y Choi (2005), existe una clara relación directa y negativa entre la autoeficacia y la procrastinación pasiva y una positiva con la procrastinación activa, ya que los procrastinadores pasivos tienen de forma significativa más baja autoeficacia que los procrastinadores activos. Los procrastinadores experimentan mayor nivel de estrés psicológico, angustia, ejecutan un mayor esfuerzo para completar tareas de último minuto, lo que se asocia a mayores problemas de salud y un menor nivel de bienestar (Natividad Sáez, 2014). Es decir, la autorregulación y autocontrol se originan y fundamentan en la autoeficacia.

En este orden de ideas, es necesario el planteamiento de objetivos y metas por hora, días, semanas y meses, para de esa manera enfocar y eliminar distracciones y hacer más eficiente el tiempo de trabajo. Si queda algún tiempo extra

es importante utilizarlo en actividades dirigidas al desarrollo profesional del trabajador dentro de la empresa. Se hace necesario balancear las actividades y poder establecerse un tiempo a cada cuestión sin descuidarse lo importante. Una estrategia primordial en la autorregulación es la “organización”¹⁴, debido a que puede ayudar a reducir la procrastinación de diferentes formas, ya que si el individuo se establece objetivos a corto plazo puede planificar el tiempo empleado en realizarlos y especialmente si puede identificar y seleccionar las actividades por orden de urgencia e importancia.

La inspiración, la necesidad de aprender y el compromiso, propenden a los cambios. El cerebro está dispuesto al cambio constante, la neuroplasticidad, generando nuevas neuronas que se regeneran, no se reproducen, pero en 21 días las células madres se convierten en neuronas (el hipocampo), la dopamina imprime el sentido de curiosidad y exploración y el ser humano está dotado para aprender; tiene inteligencia natural en distintos grados pero el proceso lo entorpecen la manera de gestionar, el error en la cultura de sentimiento punitivo, la sensación de amenaza y la tensión en la vida. Todo aprendizaje implica entrar en tierras desconocidas, de curiosidad y si el individuo se siente apoyado en otro ser humano se siente confiado a pesar de la dificultad. Gracias a ese apoyo comienzan los pasos en el aprendizaje y cambian las cosas, conductas y comportamientos. Creer que son profundamente inteligentes y diligentes para desplegar su potencial. Señala Word: “lo más importante no es lo que está en el pasado, ni el futuro, lo más importante es lo que está dentro cada uno de nosotros”

Por último, de acuerdo con el modelo Kolb diseñado en 1984 y uno de los más reconocidos en aprendizaje, permite ver el potencial del juego como mecanismo de aprendizaje y educación de comportamientos y señala: cuando una persona quiere aprender algo debe: a) involucrarse en una actividad determinada; b) observar lo que ha realizado y experimentado; c) procesar la información; y d) reflexionar sobre cómo aplicará lo aprendido en la práctica. Sin emoción no hay aprendizaje. Por

¹⁴ Forma en la que un sujeto ordena, estructura y planifica su vida.

tanto, la gamificación¹⁵ en las organizaciones es una buena estrategia para lograr de forma creativa los objetivos en las mismas; fortalecer la cultura organizacional y fomentar una cultura de aprendizaje a través del aprendizaje organizacional, por lo que no debe descartarse como herramienta en los cambios dentro de la organización y como mecanismo para la aplicación de la procrasticacia como cultura de aprendizaje.

www.bdigital.ula.ve

¹⁵ Técnica que traslada la mecánica de los juegos para el aprendizaje con el fin de conseguir mejores resultados de los empleados. Una buena herramienta para conseguir objetivos de manera creativa y hacer más amenas ciertas situaciones en el ámbito laboral que permite la estimulación de los miembros de la organización aportando una mejora del clima laboral y aumentando la productividad que capacita a los empleados para que aprendan y desempeñen mejor sus funciones dentro de su organización.

BENEFICIOS DE LA PROCRATICACIA COMO CULTURA DE APRENDIZAJE DE LA GESTION DEL TIEMPO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES HIPERMODERNAS

5.1. Beneficios de la Procraticacia para las Organizaciones Actuales

Los beneficios que aporta la Procraticacia como cultura de aprendizaje y herramienta de gestión del Tiempo dentro de las Organizaciones hipermodernas son:

-Cumplimiento de las metas organizacionales. Permite tenerse en cuenta la eficacia que es más importante que la eficiencia ya que la meta debe ser el logro de objetivos.

- Buena coordinación del personal de la empresa ya que aprovecha las cualidades de cada empleado con una adecuada coordinación que permite que se repitan tareas. Permite fijar y asignar responsabilidades bajo un cronograma para la realización de tareas y así aliviar las tensiones del trabajo personal y verificar avances hacia el logro de objetivos.

-Mejora el clima organizacional, el clima organizacional y la comunicación entre los miembros de la organización. Agiliza el proceso de toma de decisiones y la encamina hacia la pertinencia y certeza. Evita la incertidumbre.

-Aumenta la productividad y la satisfacción de los clientes.

-Reduce costos y evita pérdidas sin desperdiciar recursos económicos, materiales y humanos. Mejora la eficiencia.

-Incrementa el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa y garantiza la subsistencia de la organización en el mercado a pesar de los cambios que puedan presentarse. Contribuye al equilibrio organizacional.

5.2. Otras Soluciones a la Procrastinación Laboral

5.2.1. Homeostasis Psicológica y Resiliencia

La homeostasis o retroalimentación negativa, se refiere al conjunto de fenómenos de autorregulación conducentes al mantenimiento de una relativa constancia en las composiciones y las propiedades del medio interno de un organismo. Es decir, la tendencia a que todo sistema mantenga su estado estacionario. Un fallo en la homeostasis deriva en un mal funcionamiento de los diferentes órganos y esta se puede dar en el plano fisiológico, psicológico o social. La Homeostasis psicológica (término introducido por W. B. Cannon en 1932), se refiere al equilibrio entre las necesidades del individuo y su satisfacción. Cuando las necesidades no son satisfechas, se produce un desequilibrio interno por ello el ser humano busca alcanzar el equilibrio a través de una serie de conductas que le permitan satisfacer dichas necesidades denominados Mecanismos de Defensa: estrategias psicológicas (procesos mentales) inconscientes realizadas para afrontar la realidad y mantener la autoimagen, es decir proteger la mente; si se usan de forma patológica conduce a un comportamiento inadaptado, que afecta la salud física y mental ya que no siempre debe buscarse ese refugio frente a las situaciones que no se puedan afrontar un momento determinado. En el desequilibrio homeostático también reside parte del problema de la procrastinación y del comportamiento del procrastinador.

El restablecimiento de la Homeostasis psicológica como estrategia para contrarrestar la procrastinación es relevante una vez que se establezcan armónicamente las necesidades del individuo que hace parte en la organización. La organización es un ente social que debe tender al equilibrio que regule el ambiente interno o externo para mantener una condición estable y constante en la misma y

es a través de los múltiples ajustes dinámicos de éste y los mecanismos de autorregulación que es posible la homeostasis. Para que el equilibrio se produzca y se sostenga debe realizarse un trabajo permanente en el medio ya que todo ámbito tiene una dinámica constante y una tendencia hacia el desequilibrio y cuando se rompe este estado inmediatamente se ponen en acción mecanismos diversos que tratan de restablecerlo. Son las crisis las que permitirán la posibilidad del cambio y las acciones deben tender a la búsqueda de ese equilibrio, de una conducta que restablezca nuevamente la homeostasis interna o externa.

Los sistemas atraviesan diferentes momentos de cambio y cuando hay amenaza de alguno la crisis sucede luego que un sistema viviente se enfrenta a dos tendencias opuestas: al estado estacionario y a la transformación. Todo sistema reacciona ante cualquier intento (interno o externo) que amenace cambiar su organización y solo permanece la homeostasis cuando las estructuras son rígidas y las reglas inflexibles; lo mismo sucede con los individuos. Se pueden dar dos tipos de cambio: a) Solo en las relaciones entre elementos (se cambia lo justo para recuperar la condición de equilibrio) y b) Se cambia toda la organización (hay un paso de nivel lógico de elemento a clase). Los procesos homeostáticos operan ante las variaciones de las condiciones del ambiente y aquí se produce una reacción que tiende a bloquear los cambios con el objeto de mantener invariable su estructura pero será con una toma de decisión consciente que pueda haber visualización ante la necesidad de cambio del hábito de dilatación de actividades y una vez que el equilibrio se restablezca que se conserve por parte de los protagonistas e impulsores del cambio esa homeostasis. Toda decisión es consecuencia de una acción la de elegir una opción entre varias: la decisión es ser proactivo en lugar de reactivo.

Por otra parte gracias a la comunicación a todos los miembros de esa organización de los cambios y nuevos modelos de gestión a ser aplicados en la organización evitará o mitigará la resistencia al cambio y es allí donde la Resiliencia juega un papel preponderante, conocida como: “La capacidad de afrontar situaciones duras y crecer gracias a ellas”. (Linares, 2017, p.1). La resiliencia se

entiende como aquella capacidad que permite al ser humano recuperarse de una experiencia negativa y generar además un escenario y vivencia positiva a partir de la misma. Es definida por la Real Academia Española de la Lengua como la capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas aunque los psicólogos añaden al concepto que el ser humano no solo es capaz de afrontar las crisis o situaciones potencialmente traumáticas sino salir fortalecidas de ellas. (Linares, 2017, p.1). El individuo así supera los eventos adversos y es capaz de continuar un desarrollo exitoso a pesar de las circunstancias que se le presentan. (Asociación Mexicana de Resiliencia, AMERSE). Se entiende entonces como el proceso de adaptabilidad de forma positiva ante la adversidad o eventos desfavorables como pérdidas (muerte física de familiares y económicas), traumas, amenaza y problemas de toda índole (familiares, de relaciones, salud, laborales, financieros o estrés).

Los individuos “resilientes” poseen un alto nivel de competencia en distintas áreas: intelectual, emocional, motivación al logro, autoestima elevada, sentimientos de esperanza, autonomía e independencia, entre otras y diversos estudios han demostrado que el factor más importante en la resiliencia se basa en las relaciones de cariño y sostén dentro y fuera de la familia. Las personas resilientes no observan los problemas como dificultades ni las equivocaciones como errores sino que las asumen como oportunidades para el desarrollo de nuevas habilidades que les permite mayor comprensión de todo el entorno. Con el apoyo de las nuevas tecnologías puede lograrse construir una buena estrategia para restablecer la homeostasis y también fomentar la resiliencia en los individuos: Determinación en la consecución de metas, mejorar la autoestima y el “optimismo inteligente”, la capacidad de fomentar relaciones y agilidad de respuesta.

El uso de Apps y Chat o Redes Sociales también pueden contribuir a las personas y miembros de una organización en la motivación y capacitación en temas que se necesiten relacionados con el proceso de trabajo. Las nuevas tecnologías de forma inevitable imponen nuevos retos a sus usuarios y cada día reciben diversas notificaciones desde diferentes plataformas que los mantienen ocupados,

distraídos o puede causarle estrés habiendo algunos que aún se resisten a ellas. El mundo digital para algunas personas puede ser más salvaje que el offline; hoy día se genera información personal y se afecta la sociabilidad, la capacidad de interacción con los demás y la adaptación a diferentes situaciones ya que es menor la posibilidad de evitar filtros, ser más discretos como si sucede en la interacción personal, cara a cara; no se determina el lenguaje no verbal para interpretar los mensajes recibidos ni enviados o puede generarse un efecto fantasía en ese tipo de relaciones, ser víctimas de extorsiones o los llamados golpes digitales que son permanentes en el tiempo y puede obviamente por estas y otras múltiples razones afectar la tecnología el desarrollo de puntos clave para la resiliencia como la paciencia y tolerancia, capacidades que son importantes para saber esperar y soportar las dificultades.

La resiliencia siendo esa capacidad humana para afrontar situaciones, debe adaptarse, sobreponerse, mantenerse fortalecido así se presenten circunstancias negativas en el camino y es allí cuando debe fortalecerse y volver a encontrarse el equilibrio, mediante la transformación social, manteniéndose perseverante, siempre con actitud positiva en pos de avanzar en contra de cualquier obstáculo sobreponiéndose y superándola; así es la resiliencia, basada en todo un proceso dinámico, sobrepasando, sobreponiéndose y continuando en la realidad de la vida, para alcanzar la meta propuesta.

Con una afirmación uno de los grandes autores de este modelo y citado por Garza (2002) menciona: “Una de las premisas básicas del modelo es que el ser humano es el organismo más orientado al control de la naturaleza. Las personas buscan siempre el control, cuando un cambio ocurre. Las expectativas pueden cumplirse o no. Si se cumplen se vuelve a encontrar el estado de equilibrio; si no se cumplen, entonces las personas se tienen que enfrentar a cambios que no esperaban, lo cual puede manifestarse de formas diferentes: estrés, enfermedades, agresividad.”.

El modelo tiene en cuenta 7 elementos: Naturaleza del cambio, proceso de cambio, roles del cambio, resistencia del cambio, compromiso, cultura y sinergia.

En análisis se puede deducir de este modelo que mide la resistencia, bajo la habilidad y fortaleza, debido a que se expone a cambios, en cualquier lugar y tiempo. La resiliencia es resistir, superar los obstáculos, aprender de los errores con humor.

Resiliencia es la capacidad para adaptarse a los cambios y a las crisis vitales el Dr. Siebert detalla un original programa en cinco etapas para incrementar la resiliencia que contribuye a: conservar la salud, energía y las emociones positivas en los peores momentos; mejorar su capacidad analítica, creativa y práctica para resolver problemas; reforzar su confianza, su autoestima y el concepto que tiene de sí mismo; desarrollar los atributos y habilidades concretos característicos de las personas muy resistentes, y construir su talento para la serendipia –la capacidad de convertir los accidentes y las desgracias en acontecimientos afortunados y buena suerte. Solo sacando provecho a la resiliencia se puede recuperar rápidamente de los reveses y aprovechar la adversidad. Las personas resilientes no solo se sobreponen a las adversidades sino van un paso más allá porque utilizan ese desarrollo para evolucionar y crecer más.

5.2.2. El Método Triple AAA

Planteado por Sanhüesa (2014) y el cual ha sido inspirado en Barkley (2011), consiste en la: Activación, Acción y Amplificación. Todos los elementos del método se interrelacionan, retroalimentan e influyen entre sí.

1. La Activación: Referida a la motivación Un cambio en la función ejecutiva de perspectiva temporal puede aumentar la auto activación. Es necesario identificar cuáles son las metas más importantes por áreas: profesional, académica, económica, personal, relaciones familiares (Lakein, 1973). Se propone por Sanguesa la plantilla: Goal Setting to The Now que contiene la siguiente información:

Metas organizadas por: Algún día; 5 Años; 1 Año; 1 Mes; 1 Semana; 1 Día y Ahora; organizadas por área y de esa manera planificando acciones desde las metas más grandes (largo plazo) a las acciones más inmediatas (mediano y corto plazo) para llegar a las mismas lo que produce un efecto visualizador. La primera acción pone de inmediato en marcha una serie de acciones que tienen efecto en el tiempo, el famoso efecto dominó.

2. La Acción: Basado en el principio dividir para gobernar. Los proyectos complejos cuestan más y generan ansiedad y promueve en el individuo tratar de dejar pensar en él y de esa forma postergarlo. La idea es no enfocarse en el proyecto como un todo sino en los pasos a dar para el mismo.

3. La Amplificación: Referida a la perspectiva de mirar el futuro cercano si se aplican los planes de acción.

5.2.3. Técnica “Solo unos Minutos”.

La solución inmediata no es fácil para las empresas quienes en principio pueden solo divulgar el conocimiento sobre la procrastinación así como las técnicas más aceptadas y útiles para que sepa y pueda combatirlas el propio trabajador, tales como: “Falsear” de forma consciente las propias perspectivas, el desglosar una tarea en casi todas sus partes componentes, para hacer previsiones de tiempo lo más honestas posibles o el uso de la técnica propuesta por la psicóloga Bluma Zeigarnik¹⁶ en 1927 , referida al recuerdo por ansiedad de las tareas sin finalizar con la regla de “sólo unos minutos” la cual se ha determinado ser muy eficaz para vencer la procrastinación y que puede ayudar a la conclusión por todos los individuos de las tareas más arduas. Es decir un reacondicionamiento conductual. Los seres humanos cuando empiezan algo, están más dispuestos a terminarlo. La acción de dilación o de dejar las cosas inconclusas, es más fácil que aparezca si aún no han comenzado con algo. Enseñando ese efecto Zeigarnik que deben

¹⁶ La psicóloga rusa realizó un estudio en el que descubrió el “Efecto Zeigarnik” que se refiere a la tendencia de las personas a recordar más aquellas tareas inconclusas o pendientes que las que ya se realizaron.

comenzar una tarea o actividad, sin importar la razón se promueve con la activación, acción y amplificación señalada antes.

5.2.4. Análisis ABC

De la mano de la matriz de Eisenhower y del Principio de Pareto, se encuentra el análisis ABC, el cual se refiere a otro método diseñado para hacer más efectiva la gestión del tiempo, rápido y fácil de usar:

Tareas A: extremadamente importantes y urgentes

Tareas B: importantes, pero no urgentes

Tareas C: menos importantes, rutinarios

Lo que sucede es que las tareas C son las que más tiempo consumen pero las que menos beneficios aportan mientras que en las tareas A, en las que se invierte menos tiempo, son las más beneficiosas. El propósito del análisis ABC, el principio de Pareto y la matriz de Eisenhower es centrarse en las tareas A y esto debe hacerse, si es posible, cuando la concentración y la productividad del empleado están en su punto más alto. Las tareas B, por otro lado, son a menudo tareas rutinarias. Por lo tanto, estas deben llevarse a cabo en momentos en los que la capacidad de concentración disminuye un poco. Las tareas C no se realizan hasta que se hayan completado las tareas A y B.

La principal diferencia entre la matriz de Eisenhower y éste análisis, se centra en un intervalo de tiempo mayor ya que mientras que el análisis ABC está orientado a un solo día y tiene como objetivo priorizar las tareas diarias dentro de una lista de quehaceres para completar eficientemente los proyectos de un día. El método de Eisenhower, por otro lado, es adecuado para proyectos a largo plazo y también puede ayudar a estructurar el día a día, ya sea en el trabajo o en la vida privada.

5.2.5. PHVA del Tiempo

El ciclo Deming o formula PHVA, también conocido como ciclo PDCA o espiral de mejora continua; es una herramienta de gestión de calidad presentada por el estadístico estadounidense Edward Deming en los años 50 y popularizado por Stephen Covey (2014), en su bestseller “Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva”; el cual se encuentra vigente y ha sido adoptado recientemente por la familia de normas ISO por su comprobada eficacia para: reducir costos, optimizar la productividad, ganar cuota de mercado e incrementar la rentabilidad de las organizaciones; que consiste en un ciclo periódico sin punto final ya que al momento de obtenerse un determinado resultado se crea una rueda continua en la que el ciclo se reinicia una y otra vez y en cada ciclo terminado además de conseguirse mejoras debe servir también como fuente de aprendizaje para mejorar en cada paso y aprender de los errores a través del análisis de los indicadores, logros obtenidos y programas de mejora ya implementados. Este método de gestión es esencial por su efectividad y eficacia, al ser un modelo dinámico y flexible, el cual puede ser aplicado en diferentes servicios o productos que tiene la organización, como así mismo en los procesos de sistema de gestión.

Las siglas del ciclo PHVA forman un acrónimo compuesto por las iniciales de las palabras Planificar, Hacer Verificar y Actuar que corresponden a una fase o etapa del ciclo:

-Planificar: En la etapa que se establecen objetivos, estrategias, métodos y se identifican los procesos necesarios para lograr unos determinados resultados de acuerdo a las políticas de la organización, determinándose también los parámetros de medición que se van a utilizar para controlar y seguir el proceso.

-Hacer: Consiste en la implementación de los cambios o acciones necesarias para lograr las mejoras planteadas, con la finalidad de ganar en eficacia y poder corregir fácilmente posibles errores en la ejecución.

-Verificar: Periodo de prueba para medir y evaluar la efectividad de los cambios. Se trata de una fase de regulación y ajuste.

-Actuar: Realizadas las mediciones en el caso de que los resultados no se ajusten a las expectativas y objetivos predefinidos, se realizan las correcciones y modificaciones necesarias. Se toman las decisiones y acciones pertinentes para mejorar continuamente el desarrollo de los procesos.

Ahora bien, esta matriz como metodología de mejoramiento continuo fue adaptada por el Grupo Idemp Internacional (2018), surgiendo una herramienta llamada el Ciclo PHVA del Tiempo, para mejorar la productividad de manera continua compuesto por cuatro cuadrantes que se relacionan también con la caja de Eisenhower:

I Cuadrante (Importante – Urgente): Se ubican las actividades de valor que aportan al alcance de objetivos, pero se realizan de urgencia generando caos.

Acción PHVA: PLANEAR para pasarlas al cuadrante de los resultados (Cuadrante II), minimizando la probabilidad de error y disminuyendo el caos.

II Cuadrante (Importante – No Urgente): Se ubican las actividades de valor que aportan al alcance de objetivos, y se realizan de manera planificada.

Acción PHVA: HACER evitando la procrastinación para lograr el alcance de resultados.

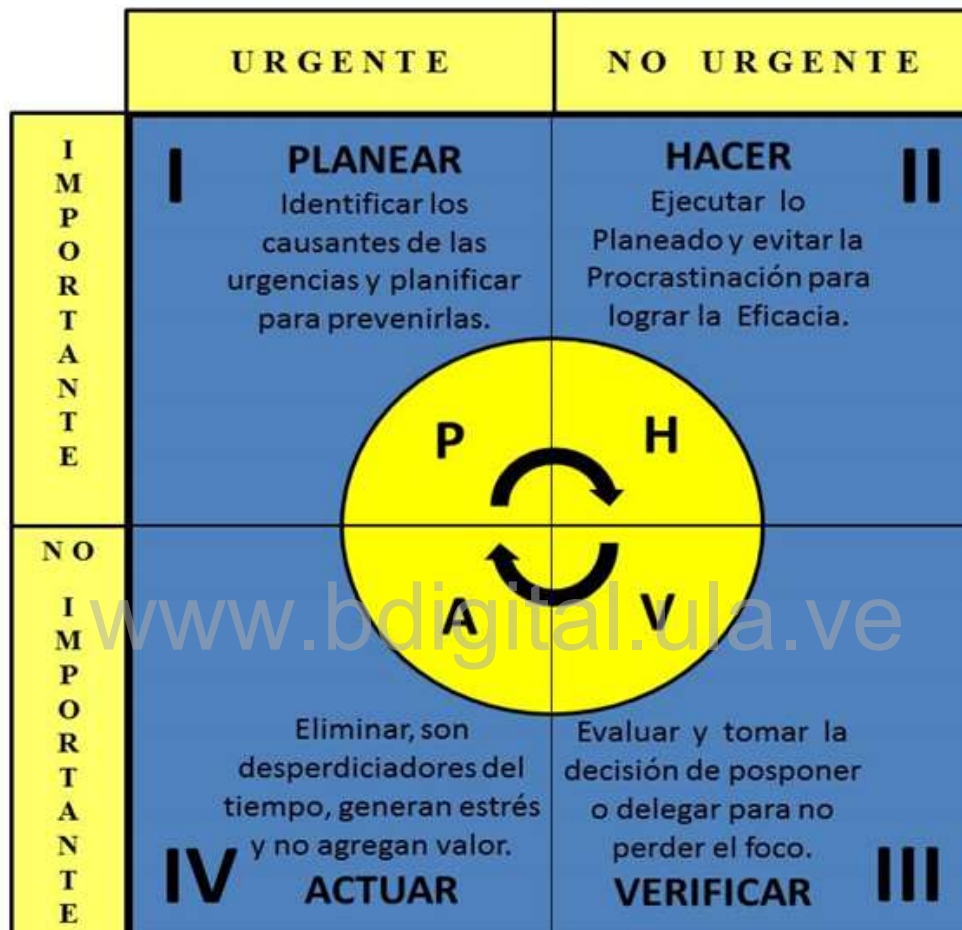
III Cuadrante (No Importante – No Urgente): Se ubican las actividades que no aportan al alcance de objetivos, que aunque no son productivas son planificadas.

Acción PHVA: VERIFICAR para posponer o delegar incrementando el tiempo para ejecutar lo importante.

IV Cuadrante (No Importante – Urgente): En este cuadrante se ubican las actividades que no aportan al alcance de objetivos, no son productivas y adicional se realizan de manera urgente generando caos.

Acción PHVA: ACTUAR y eliminar ya que son actividades que si se dejan de hacer no afectan en lo absoluto el alcance de metas ni objetivos de alta prioridad.

PHVA DEL TIEMPO



Matriz de Priorización de Actividades
 Adaptada por el Ing. Alejandro Rincón - Filosofía Internacional Development

Imagen 8: PHVA del Tiempo. Fuente: Grupo Idemp Internacional (2018).

5.2.6. Las Tecnologías de la Información (TIC)

La Tecnología se refiere a los conocimientos por medio del cual el hombre optimiza su entorno y la vida, la cual se encuentra presente en casi todos los ámbitos

sociales y culturales y es concebida como “un área especializada de la política de desarrollo, con instituciones separadas”. (CEPAL en el Seminario “La Teoría del Desarrollo en los Albores del Siglo XXI”). “La tecnología ha cambiado la forma de vivir desde siempre. Estamos interconectados de una forma u otra”. (James Comey). Por tanto juega un papel importante como solución a la Procrastinación de uso personal y organizacional. El cambio tecnológico por su parte es la incorporación, uso e implementación de nuevas tecnologías y productos derivados de la tecnología.

La Tecnología de la Información (TI) o “Information Technology” (IT); se refiere a diversas herramientas tecnológicas que permiten almacenar, procesar y transmitir información, manifestadas en sus tres formas: texto, imágenes y audio; que incluye al hardware, software, los periféricos y las redes. Se trata de un todo un conjunto de recursos como ordenadores y equipos en telecomunicación que permiten manipular, almacenar, transmitir y gestionar datos e información, que incluye: Redes, Terminales y Servicios. (Manene, 2011). Mientras que el término TIC involucra no solo a estas primeras sino también las de la Comunicación.

Thompson y Strickland (2004), definen las tecnologías de información y comunicación, como: “aquellos dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización”. (p.32). Dentro de todo este conjunto de avances tecnológicos la internet es el elemento empoderante que ha permitido configurar la llamada Sociedad de la Información que permite la realización de todo lo del mundo físico en un mundo paralelo referido a la imaginación. (Graells, 2000).

El término como se conoce hoy día fue divulgado por Harold Leavitt y Thomas Whisler, en el año 1958, en un artículo publicado en la revista Harvard Business Review quienes señalaron: “la nueva tecnología no tiene aún un nombre establecido. Deberíamos llamarla tecnología de la información (TI)”. Para la Asociación Americana de las Tecnologías de la Información se trata del estudio, diseño, desarrollo, fomento, mantenimiento, administración de la información por

medio de sistemas informáticos. Lo relevante es que las TIC traen a la humanidad incontables beneficios con elevada calidad de imagen y sonido, de forma instantánea y han penetrado en todos los sectores (culturales, económicos, educativos, industriales, y otros) con innovación, tendencia hacia la automatización y la diversidad. (Cabero, 1998).

La Organización de las Naciones para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) entre los principios sobre las TIC señala que, éstas incrementan las oportunidades de educación reformándola, superando las barreras geográficas apoyando la educación a distancia y especialmente desarrollando en la población habilidades tecnológicas para permitir el aprendizaje permanente en sus vidas fortaleciendo además la actividad docente. La Agenda Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030 del año 2015 tampoco ha dejado de señalar la importancia de las TIC en el logro de las metas planteadas por ella, quienes podrían impulsar el crecimiento social, económico y medio ambiental de forma equitativa, tomando en consideración las necesidades de los más vulnerables socialmente, la protección al medio ambiente y la mejora de la calidad de vida de las personas a través de las TIC sostenibles.

Se considera por muchos expertos que el uso del término Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (NTIC) no es correcto ya que, “Las Tecnologías evolucionan siempre hacia Nuevas Tecnologías” y que el ritmo tan vertiginoso que caracteriza al sector tecnológico de la sociedad actual propicia que se evite hablar de NTIC; lo que hoy se considera nuevo al día siguiente ya no lo es, por tanto, nunca se sabrá que es realmente lo novedoso y además juega un papel preponderante en tal consideración las diferencias económicas, culturales, sociales, educativas, así como la experiencia o inexperiencia de cada individuo; por ello recomiendan que se use sólo el término TIC. Pero esa evolución en realidad no se refiere desde el punto de vista temporal sino de contenido y proceso comunicativo como: la automatización de tareas, la comprobación y experiencia en el uso y la reconfiguración de las aplicaciones. Ante todos esos escenarios, se ha optado por

el término TIC, con independencia de cualquier característica temporal o de innovación.

Ahora bien, el uso de las siglas no es lo fundamental sino todo lo que se refiere a la igualdad de oportunidades en el acceso a estos nuevos medios. Investigaciones demuestran que el desarrollo de la llamada sociedad de la información ha marcado diferencias relevantes entre unos ciudadanos sobre otros y que si esta demarcación no se ataca la brecha ira en crecimiento ocasionando nuevos problemas que resolver ante esa sociedad digital.

Para Castells (2002), las Nuevas Tecnologías de la Información no deben considerarse simples herramientas a ser aplicadas sino procesos a ser desarrollados, por los usuarios quienes deben empoderarse del control de la tecnología como en el caso del Internet. El nuevo Paradigma Tecnológico como señala el autor permite todo un proceso de retroalimentación sin limitación que debe ser redefinida por los usuarios creándose una nueva “cultura de la sociedad” con nuevos símbolos no solos productivos sino de distribución de bienes y servicios. Según Castells la revolución tecnológica no se centra en el conocimiento sino en la aplicación del mismo a través de esos dispositivos que crean conocimiento y procesan información (es decir, la innovación) y para ello existen 5 rasgos principales que constituyen soporte de la sociedad de la información: 1. La base de la TI es la información. 2. La información es parte de la vida diaria de ser humano y todos estos nuevos medios tecnológicos entran en la existencia del individuo cambiando y moldeando sus tareas cotidianas. 3. La TI se caracteriza por la interconexión. 4. La TI se basa en la flexibilidad y 5. La TI se caracterizan por integrar otras tecnologías específicas. (Castells, 1998).

Las nuevas tecnologías facilitan el acceso a la información en variados temas y en distintas formas; permiten procesar y almacenar grandes datos de manera rápida y confiable; automatizar tareas; establecer comunicaciones inmediatas, simultáneas o no y participar en comunidades virtuales siendo prioridad en la socialización y comunicación de hoy día; trayendo importantes cambios en todas las esferas y economía mundial, una nueva era de revolución tecnológica llamada

“era de la información” y “sociedad de la información”, donde el conocimiento juega un papel importante; por ello ya se habla hoy día de la “sociedad del conocimiento”. Al respecto, Giddens (1997) conceptualizó este papel del conocimiento a través de la categoría de «reflexividad» que, según sus análisis, es el rasgo central de la sociedad actual: Todo el proceso de modernización de la sociedad «ha ampliado los ámbitos de reflexión hacia áreas tradicionalmente reguladas por la tradición». (Tedesco, 2003). Las personas a través el uso del teléfono móvil, computador e internet pueden interconectarse con varias personas y ambientes creándose nuevas relaciones, vínculos y prácticas sociales; posibilidades que antes no eran conocidas y que caracterizan a este siglo. (Berrios y Buxarraís, 2003).

La utilización de las TIC se encuentra en diferentes niveles y sectores de la sociedad; siendo los jóvenes impulsores de estas en cuanto a la adaptación de su uso lo que conlleva a la redefinición de la forma de aprender, el intercambio de conocimiento y comunicación. Las TIC son neutras, es decir pueden usarse de forma positiva o negativa. El uso apropiado de las TIC abre un gran camino en todos los aspectos relevantes de la vida de la población y se genera un impacto y nuevos significados en sus historias personales y globales. La sociedad a través de las TIC promueve una nueva identidad colectiva, nuevos valores culturales, tradiciones, costumbres y modelos sociales y se crean nuevas relaciones económicas para todos los miembros. Las TIC marcan la diferencia entre una sociedad desarrollada y otra en vías de desarrollo; aquellas comunidades sin acceso a las TIC se encuentran en clara desventaja en cuanto a su desarrollo económico y de producción, salud, educación, alimentación, entre otros. Son las personas que la utilizan sobre las que recae la decisión y responsabilidad del uso de las mismas y es la democratización de su acceso y uso que las convertirá en una herramienta para la verdadera defensa de los valores de todas las minorías mientras que el uso para dominar aumenta las desigualdades sociales.

Hoy día se plantea por la sociedad mundial aumentar los esfuerzos de toda la comunidad internacional para garantizar los beneficios de esta sociedad de la información y la accesibilidad de las nuevas tecnologías abriéndose interesantes

debates inherentes a las TIC especialmente es espacios de gobernanza mundial. (Cumbre Mundial de la Sociedad de la Información, Ginebra 2003 y Túnez 20015). “Mientras las ciudades crecen, y la tecnología se esparce por el mundo, la creencia y la imaginación se desvanece con nosotros” (Julie Kagawa). Aún hay mucho trabajo por hacer, más de tres mil millones de usuarios utilizan internet (un tercio de la población mundial) y solo dos tercios viven en países de desarrollo; al lograr la disminución de esta brecha digital en la población mundial es que podría hablarse en realidad del logro de la era de la información y la verdadera revolución informática.

En la actualidad existe una mayor conexión en los mercados financieros que se encuentran globalizados y muchas virtudes aportando las nuevas tecnologías la expansión informacional comenzándose así a describirse una posmodernidad o modernidad líquida (Bauman, 2003). Nace la “Sociedad de la Información” con el papel de la tecnología a través del control y vigilancia siendo los medios los que han contribuido a multiplicar esa “cosmovisión” de la figura general de la existencia. Por su parte, opina Berardi (2003) que en estos tiempos existe en demasía influencia de la ideología virtual: “mezcla de futurismo tecnológico, evolucionismo social y neoliberalismo económico y que floreció a mediados de los noventa, cuando la revista californiana “Wired” se convirtió en el Evangelio de una nueva clase cosmopolita y “libertaria, optimista y sobreexcitada””. (p. 9).

Es así como entre muchas consecuencias de ese proceso moderno surge también la procrastinación en los entornos laborales ya que el industrialismo se transformó por el uso de nuevas tecnologías de la información, pasando del trabajo realizado por las máquinas al trabajo mental. La nueva sociedad de la información afecta a los miembros de la organización, la adaptación a las nuevas tecnologías puede generar actitudes procrastinadoras como rechazo a las mismas, miedo, temor y aunado a ello en la época hipermoderna la emancipación de los individuos y especialmente en las féminas es parcial porque se tienen comportamientos heredados, se crean condiciones más conflictivas entre hombres y mujeres y el mercado indiscutiblemente no se basa en el amor. Todo ese ajuste tecnológico o

incorporación de TIC en la organización de forma inevitable puede traer consigo un desencaje emocional en los individuos que pertenecen a la misma ya que se rompen esquemas y patrones al incorporarse una nueva forma de hacer las cosas, lo cual produce incertidumbre, temor ante lo desconocido y a no alcanzar los requerimientos establecidos. Todos estos sentimientos propios del individuo lo llevan a asimilar los procesos de renovación de manera negativa generando un deterioro personal como organizacional que conlleva a pérdidas y rechazo de las nuevas formas de trabajo. Este tipo de cambios requiere el acompañamiento de otros como cambios sociales o culturales que permitan un mínimo control del proceso ya que aunque las nuevas tecnologías podrían desplazar trabajadores también de forma simultánea crean nuevos puestos de trabajo, productos y procesos, incrementan la productividad e incrementan el empleo y la economía.

El entorno en constantes cambios y la aceleración que trae la tecnología, son factores críticos que llevan a las organizaciones a desarrollar estrategias y mecanismos que faciliten su evolución. Se han visto obligadas a transformarse, reorganizarse, a implementar nuevas maneras de administrar no solo a los recursos físicos sino los humanos gestionando los cambios de inmediato y ajustándose a las nuevas reglas del juego tecnológico. Los nuevos softwares y hardwares facilitan la gestión de la organización y optimizan los procesos, procedimientos y rentabilización; pero obliga al ajuste en términos de talento humano a través de la capacitación de todos los recursos o los mejores y la integración de nuevo personal con las competencias requeridas para administrar y dominar dicha tecnología. Ese es uno de los primeros pasos recomendados sin embargo durante ese proceso puede darse pérdidas o fugas de capital humano muchas veces porque no logran los mismos ajustarse o vencer la resistencia al cambio.

Para evitar esos escenarios negativos como en el caso de la implementación tecnológica deben emprenderse acciones para que sea aceptada de la mejor manera analizándose en principio todos los factores implicados en el proceso y demostrando a los colaboradores los beneficios del mismo para alinearlos con el enfoque organizativo. Durante el proceso debe sensibilizarse a todos los

involucrados para disminuir la resistencia al cambio y la ansiedad siendo los líderes los principales facilitadores del cambio y responsables de mantener una comunicación abierta, constante, transparente sin agendas ocultas para contrarrestar la incertidumbre. Y en la fase posterior a la implementación debe continuarse con ese proceso comunicativo, de capacitación y entrenamiento.

Las TIC de hecho pueden ayudar en esa estrategia de autorregulación y organización convirtiéndose en aliadas para evitar la procrastinación laboral. La Internet y los teléfonos móviles de hecho ofrecen innumerables distracciones, pero existen ya diversas aplicaciones sincronizadas “app” que ayudan a la planificación de la actividad profesional y de esa manera dejar de procrastinar. Android ofrece un diseño anti-procrastinación en el escritorio-pantalla para servir como guía en el uso de las aplicaciones sincronizadas con Google (ya similares en otros sistemas operativos para móviles). También existen aplicaciones como “las listas por hacer” desde las más sencillas a otras más complejas para actividades que requieren más planificación, así como el uso de los “Calendarios” con cuentas sincronizadas en Google y webs especializadas e inclusive existen aplicaciones que incorporan de forma completa las agendas-calendarios y al encontrarse sincronizadas en caso de cualquier variación desde el pc llega al móvil, y viceversa.

La hiperconexión tiene también dos caras: Es enemiga de la eficacia y hasta puede ocasionar problemas de salud pero si se utiliza adecuadamente puede ser el mejor aliado. Por tanto, se han creado aplicaciones que pueden hacer que se controle dicha adicción: Forest, es una aplicación disponible en iOS, Android y Windows Phone; también en forma de extensiones para Chrome y Firefox que inhabilita el Smartphone durante el tiempo que se haya seleccionado para el crecimiento de un árbol que hemos sembrado mientras queremos concentrarnos en una tarea. La idea es “gamificar” las tareas y cada árbol crecido otorga dinero virtual y pasa a formar parte de un bosque diario; bosque que puede servir de medidor para realizar análisis sobre el uso del tiempo y la efectividad alcanzada y cada árbol muerto se traduce en un fracaso. Cada árbol se categoriza: hogar, trabajo, estudios, entre otros y se compete con otros compañeros sobre el cumplimiento de las metas

respectivas. Quitter, es otra aplicación inspirada en el método de 'disciplina social automática' que vigila tu Mac que nace para solventar la limitación de Forest en los ordenadores ya que cierra de forma automática aquellos programas que no se estén utilizando por el usuario para reducir las distracciones como Twitter, Facebook, Snapchat sin necesidad de borrarlas o bloquearlas porque también son necesarias para el trabajo.

Pomodoro (tomate) es una aplicación que ayuda a mejorar la organización del tiempo y muy efectiva que tira tomates a los distraídos quienes deben ejecutar una tarea seleccionada durante veinticinco minutos, descansar cinco y repetir (25+5) o pueden crearse franjas personalizadas. Por cada 'pomodoros' se puede descansar un poco más y la "app" cuenta con una sincronización total entre dispositivos — iPhone, iPad, Mac y hasta Apple Watch—. Marinara Timer es otra alternativa web sencilla.

La matriz de Eisenhower como estructura visual se puede utilizar en paralelo con herramientas de productividad, como Trello, para mantener todo organizado. Es una manera fácil de agrupar las tareas según cuatro niveles de prioridad, uno de los cuáles se deja de lado de inmediato (no importante/no urgente), así que realmente sólo son tres las categorías que necesitan tu atención. Se automatiza todo lo que se coloque en la matriz y se evita la ansiedad que provoca tener varias tareas pero no poder verlas en un mismo lugar. Para contestar por correo sino tienes tiempo para ello pero es necesario hacer, se cuenta con la herramienta de crear tarjetas por correo electrónico, la función correo-a-tablero de Trello para reenviarlo automáticamente a la lista de "Entrante" y así cuando se hayan acumulado los correos la persona sabe que es tiempo de clasificar esas tarjetas en las categorías de Eisenhower. Si se está trabajando con varios tableros de Trello, también se puede adjuntar una tarjeta o un tablero con la función de tarjetas correspondiente; para captar información clave de otros proyectos, como fechas de vencimiento y checklists, en la propia matriz. También puede utilizarse la herramienta de automatización Zapier para crear tarjetas en la lista de "entrantes" así como conectar otras apps a Trello, y cuando sucedan eventos específicos, estos activarán

un Zap que se mandará a una tarjeta de la lista de Trello. Lo único que hay que hacer es tomarse el tiempo para analizar las tareas y metas para clasificarlas en actividades que puedes terminar dentro de ciertos plazos. Con este método se puede llegar a ser un experto en priorizar y delegar tareas.

También pueden implementarse políticas para el fomento de la eficacia como el teletrabajo, racionalización de horarios y el fomento de hábitos de vida saludable y legislación laboral que incluyen el descanso, la recreación, el deporte y tiempo de alimentación. Las TIC abren el camino a esa libertad emancipadora y donde la multiculturalidad como promesa social en estos tiempos podría ser una solución a muchos problemas actuales. La liberación debe ser construida por los hombres, el mundo común debe ser construido por sus habitantes. La deshumanización ha sido consecuencia de la opresión moderna y solo cambiando esos paradigmas nacerá un hombre nuevo con un nuevo discurso de dialogo liberador. Solo la palabra auténtica y podrá transformar la realidad que ha sido creada, es la palabra verdadera la praxis para la transformación del mundo y, es la sociedad de la información, los nuevos medios de comunicación e información la clave para dicha evolución que hacen posible que las minorías tomen voz y que el pensamiento y las cosmovisiones dejen de tener univocidad.

Como se observa son muchas las estrategias y soluciones que pueden ser implementadas para palear, contrarrestar, disminuir o erradicar la procrastinación en los individuos y el entorno laboral. Entendiendo en principio el ser humano, sus necesidades y utilizando el desarrollo tecnológico que ha aportado el mundo actual.

5.3. La Procrastinación desde la Sociología del Trabajo

El trabajo es un fenómeno social de enorme significación; por y a través de él las personas contribuyen a la transformación de la sociedad y la naturaleza, mantienen relaciones con sus semejantes y transforman sus energías para percibir beneficios del mismo. El trabajo se considera socialmente productivo para ser tomado como tal, el cual ha variado desde la perspectiva sociológica a través del tiempo y por

diversas culturas su conceptualización y formas sociales adquiriendo no solo en materia analítica fuerza sino también en términos objetivos. Ahora bien, algunos sociólogos del trabajo han comenzado a generar conceptos y teorías que justamente van dejando de lado la concepción tradicional del trabajo que lo ataba al nexo salarial reproduciendo una distinción a través de las dimensiones transitivas (donde median los productos del trabajo interconectando el trabajo intelectual y el manual encarnado en el interior de la organización), que representa la naturaleza; y, las dimensiones intransitivas del trabajo (con finalidad inmanente que se logra en la operación del trabajo mismo más allá de sus productos) referido a la cultura.

En el trabajo la idea es no cosificar ni disolver lo humano a pesar de ser una actividad práctica sujeta a mediación cuya finalidad es contribuir a la reproducción de la vida material, y por otro, es una creación cultural, de autocomprensión de la presencia humana en el mundo. Se refiere a la unificación de ambas dimensiones en una misma persona sin que realmente desaparezca la persona como ha sucedido en el mundo moderno.

Desde esta visión la división social del trabajo como fenómeno que abarca las esferas naturales y de la vida social se constituye según Durkheim en ley infinita desde la perspectiva sociológica y como progreso desde la económica; la cual tiene un componente dinámico que posibilita el cambio, la transformación y el movimiento que por naturaleza le son propios de su esencia y que se manifiesta de manera importante en todas las esferas de la vida social, entre los escenarios de acción en los que se incluye la actividad científica. Y es allí en esa construcción moral de la división del trabajo en la que el individuo puede: aceptar o no aceptar como señala Durkheim y hacerse una gran pregunta: ¿Ser un todo completo o ser un órgano de un organismo? planteamiento propio de la alienación en el que las personas se comportan de manera contraria a aquello que se esperaba de ellas por su condición o su naturaleza. Pero a pesar de todo lo planteado la división social del trabajo viene a identificar sentimientos que se forman entre dos o más personas y crean una solidaridad en lo referido a la complementariedad entre los individuos. Esa solidaridad orgánica se basa en la diferencia y el mutuo complemento mientras que

la solidaridad mecánica se caracteriza por la indiferenciación entre los actores sociales. La solidaridad y el mutuo complemento es fundamental para la integración del cuerpo social y asegurar su unidad; es decir, la solidaridad garantiza el orden, la armonía y la cohesión social.

Ahora bien, la gran mayoría de las organizaciones solo se preocupan por los problemas empresariales vistos desde la gerencia, desde la eficiencia, el control, el desempeño organizacional lo que es comprensible. De hecho, la sociología de las organizaciones estudia ciertas problemáticas recurrentes, ligadas a las tensiones que afectan las organizaciones como la cohesión para mantener su estructura e identidad; su estructura formal e informal; la adaptación y gestión del cambio; la jerarquía y las relaciones de poder; el vínculo social e identitario, los fenómenos culturales, así como las situaciones conflictivas o patológicas.

De hecho desde la economía se ha establecido que la procrastinación es un fenómeno que influye en el retorno de la utilidad (O'Donohue y Rabin) y se estudian las implicaciones económicas para las empresas producto del efecto del comportamiento procrastinador si los costos son elevados de forma excesiva en relación a los futuros y en el que destacan las tendencias individuales de aplazamiento de tareas individuales; formando así la procrastinación parte de las taxonomías laborales y como disfunción. Dentro de estas clasificaciones resaltan la taxonomía de disfunciones psicológicas relacionadas al trabajo de Lowman y la taxonomía de Campbell y Celini de disfunciones del trabajo, que utilizan el fenómeno de la procrastinación y puede ser diagnosticado según aseguran apropiadamente por ser un problema que se presenta en el individuo que no le permite funcionar adecuadamente en el área laboral.

Ahora bien, las taxonomías mencionadas se refieren solo al tipo de procrastinación pasivas o negativas que ya se desarrollaron antes en este capítulo sin considerar la procrasticacia como parte de la procrastinación activa que puede estar presente dentro de la organización pero que no produce pérdidas para la organización y la cual parte de la percepción de autoeficacia del procrasticaz.

En el mundo laboral actual la flexibilización hace parte del proceso productivo de grandes empresas como Toyota, en la que el uso flexible de los cuerpos y del tiempo de trabajo se pretende legitimar con la ideología de la mejora continua para lograr efectos de consentimiento al sistema de producción. Asimismo, las remuneraciones se flexibilizan y se vuelven dispositivo de individualización de la productividad y la calidad de cada trabajador. Es el método de producción “just in time”¹⁷, el dispositivo técnico-organizacional que marca el ritmo de producción de acuerdo a los vaivenes del mercado con una capacidad de producir por demanda y adaptar a ella la totalidad de los procesos, con alto grado de racionalización, eliminación de desperdicios, basado en la simplicidad, con trabajadores polivalentes con una relación muy cercana a la empresa que es fortalecido por la cooperación. En ese método tan organizado es de suma importancia la organización de todo el proceso productivo y los trabajadores involucrándolos en el cambio y otorgando más responsabilidades.

Este método claramente dentro de uno de sus objetivos (y al acompañarse con el método Kanban) busca Cero Tiempo Ocioso, eliminar todos los tiempos muertos que acaban frenando la producción; reducir los tiempos de espera, los de tránsito o los de preparaciones; lo que puede ser común en un procrastinador negativo, sin embargo en ese caso el procrasticaz jamás realizará acciones para perjudicar el proceso de la organización, precisamente en estos casos del justo a tiempo, él sabe qué debe hacer y los tiempos que debe manejar para cumplir el propósito. Por ello desde la ciencia de la sociología del trabajo solo con un aspecto como ejemplo de muchos más dentro de este enfoque, debe considerarse la procrasticacia como parte del cambio de la sociedad laboral y procesos productivos como un fenómeno social y nueva forma de organización del trabajo buscando la mejor manera de dilucidarlos.

Esta investigación precisamente se orienta a la búsqueda de la comprensión del comportamiento humano y su mejora en beneficio personal, profesional y de las

¹⁷ El Justo a Tiempo es, por definición, un método que busca mejorar al máximo los niveles de inventario, así como la calidad y los tiempos. Esto conlleva necesariamente un control continuo del proceso que permita eliminar los posibles errores y alcanzar la Calidad Total.

organizaciones en sí. Siendo una meta del hombre orientarse a sensaciones agradables y basándose sus tomas de decisiones en sus percepciones, autoestima, creencias, valores personales y autocontrol; juega en todo esto la sociología del trabajo (como parte de la sociología de las organizaciones) un rol preponderante ya que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del ser humano para incrementar el bienestar.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO III

PERSPECTIVA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

La intención de éste estudio según su objetivo general se centra en proponer un nuevo término como constructo epistemológico y aporte a la comunidad científica que permita a los individuos que pertenecen a las organizaciones actuales otorgar una “identidad” en referencia a la gestión de su tiempo laboral de forma autoeficaz en donde aún procrastinando pueden cumplir las metas y objetivos organizacionales, ya que, se trata de personas estructuradas, con la creencia y capacidad de poder clasificar las actividades que pueden postergar según su orden y urgencia, e incluso desechar o dejar para después por no considerarlas prioritarias y así dedicarse a otras de mayor efectividad para la organización; no por ello pudiendo tacharse a las mismas de irresponsables, perezosos o simples procrastinadores desde una perspectiva negativa.

Para ello el presente trabajo de investigación categorizó todos los elementos que componen el término “Procrasticacia” que llevará a la definición de un trabajador “Procrasticaz”; definiéndolo, señalando sus características, causas, consecuencias y la diferencia que existe entre el término Procrastinación tal como como es conocido y los elementos que motivan el mal uso y pérdida del tiempo por los trabajadores en las organizaciones actuales, en dónde puede ocasionarse indiscutiblemente consecuencias negativas por esa postergación de las labores asignadas a los miembros de la organización si no existe un encausamiento provechoso; hábito tal como está definido se aleja del nuevo constructo propuesto para el actual entorno laboral.

Con una visión sistémica de la Procrastinación y de la Autoeficacia se trata de proponer como “nueva cultura de aprendizaje” para los miembros de las

organizaciones, considerados hasta ahora “simples procrastinadores” y de esa manera como una capacidad administrativa propender al logro de los objetivos organizacionales; contextualizando la cultura propuesta en las organizaciones hipermodernas ya que, la procrastinación por sí misma como hábito es resultado de las prácticas modernas y de la transición a la gestión posmoderna del mismo. Hoy por hoy la hipermodernidad requiere movimiento, fluidez y flexibilidad; no principios estructurales modernos y el hombre de hoy aunque está orientado al hedonismo y el placer, afronta un futuro incierto que lo llena de angustia, no dispone de un sistema de creencias que le brinde seguridad; así describe Lipovetsky a los tiempos hipermodernos y las organizaciones actuales están llenas de individuos hipermodernos; por lo que la nueva cultura y creencia de la Procrasticacia y del hombre procrasticaz, le brinda seguridad y liberación a los procrastinadores autoeficaces; una identidad ideológica-liberal, entender su “self”. Con el nuevo constructo puede contrarrestarse los efectos negativos de la procrastinación, se otorga una nueva forma de entender al individuo desde su ser y con respeto a su propio proceso de existencia. Como Investigadora se hizo necesario entender el sujeto de investigación, el objeto y que ocurriera una verdadera interpenetración entre ambos:

**EL SER (YO PROCRASTINADOR)
INTERPENETRADO CON EL
OBJETO (PROCRASTICACIA)**

Figura 1: Proceso Personal de Investigación. (Fuente: Propia, 2019).

Es así, que una vez se conoce el sujeto, el objeto, estos se conectan, con el nuevo constructo permitiendo entender a las organizaciones actuales ya catalogadas como hipermodernas; se entiende la necesidad imperante de conectar los dos ejes temáticos de la investigación: Procrastinación + Autoeficacia; lo que

cambiará significativamente la visión del aprovechamiento del tiempo laboral porque no se trata de una formula simple de efectividad administrativa (eficacia+efectividad), sino de todo un cambio de paradigma en donde importa y se entiende al trabajador como ser humano y no simplemente como un elemento de producción.

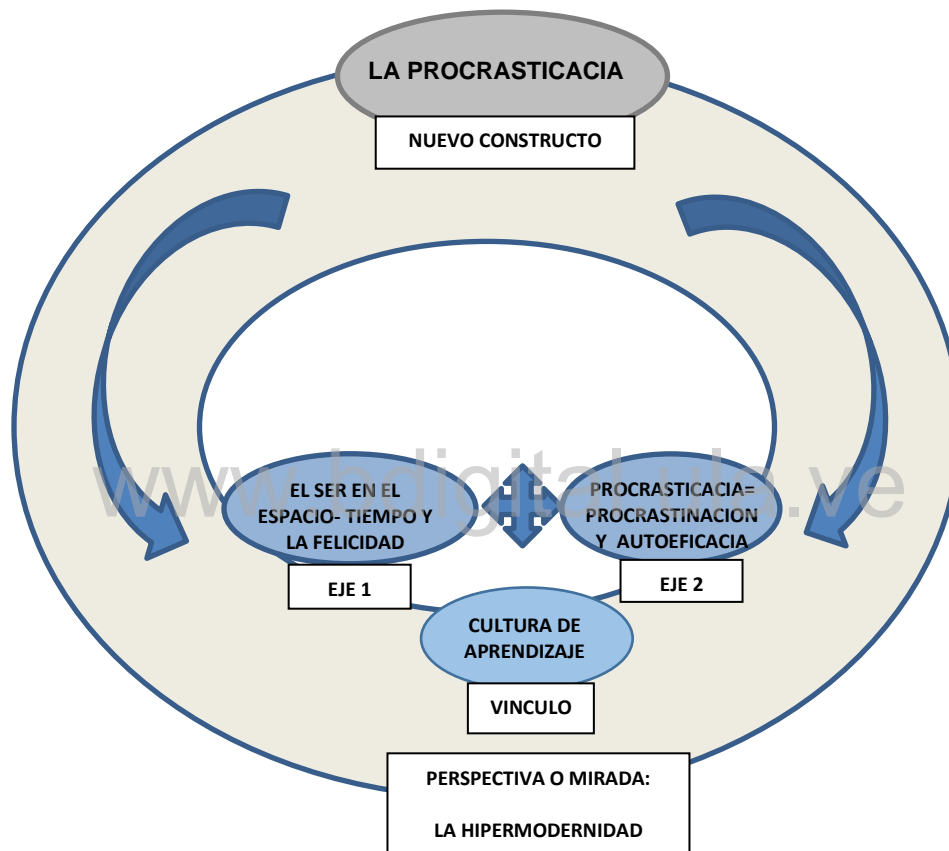


Figura 2: Ejes Temáticos y Enfoque de la Investigación. (Fuente: Propia, 2019).

En el siguiente cuadro puede observarse el resumen del Marco Metodológico:

GNOSEOLOGIA: El Sujeto (SER): El Procrastiaz. (Teoría del Conocimiento)

EPISTEMOLOGIA (El Constructo): Jean Perry; Albert Bandura, Gilles Lypovestk y Douglas Thomas.

ONTOLOGIA: Dos creencias se unen: Procrastinación y Autoeficacia= PROCRASTICACIA (Objeto) y el VINCULO= Cultura de Aprendizaje (Douglas Thomas). (Teoría del Ser)

METODOLOGÍA:

*Paradigma: Cualitativo.

*Enfoque: Deductiva (De lo general a lo particular).

*Método: La Hermenéutica (Circulo hermenéutico de GADAMER) y la Fenomenología (Martin Heidegger con su teoría original del Dasein (Estoy contento con mi existencia), el ser humano abstracto en su gran obra Ser y Tiempo y Jean-Paul Sartre con el método fenomenológico de Edmund Husserl (El ser y la nada) que explicó en una ontología existencialista atea. También, con base en la fenomenología de Husserl, escribió la Trascendencia del Ego, donde plantea su tesis sobre la conciencia de sí y la conciencia de mundo.

Cuadro 1: Marco Metodológico de la Investigación (Fuente: Propia, 2019).

La investigación se enmarca dentro de la rama de la sociología específicamente dentro de la sociología de las organizaciones ya que busca describir, explicar y predecir. Como un sistema complejo aborda las organizaciones de forma contextual, comparativa, critica; otorgando coherencia a todo el proceso investigativo la relación del modelo epistemológico y el diseño de ésta. Para la propuesta hoy presentada el problema de investigación se centra en definir un novedoso concepto que se adapte a un nuevo tipo de procrastinación aún no definida que permitirá cambiar la percepción de la negatividad que existe frente al hábito de procrastinar sustituyéndolo por un nuevo paradigma positivo que ayuda al cumplimiento de las metas organizacionales de forma eficaz.

Se promueve el uso del término para las organizaciones hipermodernas con un enfoque general. La delimitación de la investigación así no es geográfica sino temporal (en tiempos de hipermodernidad), de esta manera el término pueda aplicarse en todas las organizaciones, el constructo teórico a ser creado sería universal de vigencia permanente e inmutable. Ahora bien, esta investigación comienza con el producto final, desarrollando la necesidad de identidad y el término en sí mismo para convencer al lector de la existencia de éste. Luego hay que desarrollar como estado del arte todos los tipos de procrastinación ya que el nuevo término parte de todos ellos y también por tratarse de un eje temático para así lograr poner en contexto al lector del fenómeno cómo es conocido e investigado actualmente; seguidamente es imperioso desarrollar el segundo eje que sustenta el “self” y la “autocreencia” de los individuos procrastinadores, para llegar nuevamente al producto final desde el enfoque hipermoderno de la procrastinación activa y estructurada, lo que será clave para el fortalecimiento del trabajo investigativo y su aceptación. Cualquier tipo de procrastinador podrá enfocar su hábito, conductas, tendencias reformulándolo hacia la procrastinación eficaz: “Un nuevo tipo de procrastinación será desarrollada a partir del constructo a ser creado”.

El aporte al conocimiento será el término y un nuevo estado del arte: existe un problema en las organizaciones que afecta inevitablemente su productividad y objetivos, pero la procrastinación negativa puede transformarse en un aspecto positivo si se canaliza a través de la autorregulación, la estructuración de tareas y otras recomendaciones que se desarrollarán en el marco teórico y en las conclusiones, para que de esa manera pueda cumplirse con las metas organizacionales. La Procrastinación en sí misma es un tema difícil de abordar por sus múltiples dimensiones; un tema aún desconocido para muchas personas en distintos grados académicos, culturales, sociales y personales; tema investigado en mayor medida a nivel académico, pero en menor medida en el ámbito organizacional y además nada abordado desde la óptica de la hipermodernidad.

LA PROCRASTICACIA nace como constructo teórico producto de la investigación y será el producto final, generará teoría que permita explicar el mismo

y además ser aplicado COMO CULTURA DE APRENDIZAJE EN LAS ORGANIZACIONES HIPERMODERNAS, pero irá más allá constituyéndose como construcción identitaria y vía para la trascendencia del Ser. Para alcanzar éste propósito se hace necesario descomponer etimológicamente las dos palabras que integran el nuevo constructo, un oxímoron, con fundamentos semánticos de composición, que permite comprender su verdadero significado y contenido, por ello se plantean como objetivos específicos la identificación de los elementos relevantes en la Procrastinación y como otro objetivo el análisis de la Autoeficacia. Con tal descripción se observa la relación que se establece entre los elementos relevantes identificados, la sinergia entre los mismos para así comprender no solo el fenómeno sino el aporte al conocimiento.

Una vez que se desarrollan los dos principales ejes temáticos que orientan la investigación y al examinarlos en su totalidad y en sus derivaciones, es propósito comprender el sistema, entorno y tiempos en que se desarrolla la procrastinación para comprender su origen e impacto actual. Más que verse como un tercer eje temático a la Hipermodernidad se trata del enfoque con el que se mirará la implementación del nuevo constructo. Por último, se da esa vinculación de los 2 ejes temáticos con el enfoque y el producto final (materialización de un concepto abstracto) ubicándolo en un espacio para los beneficios que traerá al conocimiento y aplicación en general. Es decir, el último objetivo genera la nueva teoría al conocimiento y su aplicación en la realidad.

6.1. Estrategia Investigativa

6.1.1. Paradigma de la Investigación

El paradigma es el Cualitativo ya que se compromete con una investigación naturalista con el compromiso de entender, describir, analizar, decodificar e interpretar la experiencia humana, hechos que se suscitan de manera natural, en un campo transdisciplinario y en ocasiones contradisciplinario y es multiparadigmática en su enfoque. Con este paradigma la investigadora estudia la

realidad en el contexto natural interpretando y analizando el objeto de estudio y no por ello siendo la metodología subjetiva ni objetiva, sino interpretativa, incluyendo la observación y el análisis de la información en ámbitos naturales para explorar los fenómenos, comprender los problemas y responder las preguntas.

De esta manera el objetivo de la investigación cualitativa es explicar, predecir, describir o explorar el “por qué” o la naturaleza de los vínculos entre la información no estructurada pero indudablemente con un proceso inductivo en diversos momentos con resultados deductivos. “Se refiere a un modo de investigar los fenómenos sociales, en el que se persiguen determinados objetivos para así, dar respuesta a algunos problemas concretos a los que se enfrenta esta misma investigación”. (Denzin 1994); que incluyen: teoría, método y análisis, ontología, epistemología y metodología.

Detrás de estos aspectos se encuentra la experiencia personal del investigador con su género, ya que se refiere a un sujeto real que está presente en el mundo y puede informar sobre su propia existencia; a través del género se acerca al mundo con una serie de ideas, un marco teórico (teoría, ontología) que especifica una serie de preguntas (epistemología) y desde esa perspectiva la investigadora adopta puntos de vista particulares respecto “al otro” que es estudiado, en este caso en específico a los “Procrastinadores Autoeficaces” y a partir de allí se construye a través de palabras el conocimiento de la realidad social, de una identidad, cultura de aprendizaje desde una perspectiva holística, de datos no cuantitativos, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a ese determinado fenómeno: La naturaleza de la realidad construida socialmente con una íntima relación entre el investigador y lo que se investiga y darle así significado y respuesta a una situación creada como experiencia social. Para la validez de lo propuesto se contará con el fundamento epistémico, el estado del arte de diversos autores y la interpretación de sus aportes doctrinarios y científicos.

Para Ruíz (1989), la investigación cualitativa opera en dos dimensiones y de manera circular: Se observa y graban datos y a partir de ello se entabla un dialogo permanente entre el sujeto y lo observado, entre los datos (inducción) y deducción

(hipótesis), acompañado de la reflexión entre lo captado y lo que se busca cuando se retorna al campo de trabajo. Los métodos cualitativos parten del supuesto básico de que el mundo social es construido con significados y símbolos, lo que implica la búsqueda de esta construcción y sus significados, lo que puede hacerse: (Ruíz, 1989: 31).

6.1.2. Enfoque de la Investigación

La investigación presentada tiene como estrategia de razonamiento la “Deductiva” ya que va de lo general a lo particular.

Deductiva, ya que una de las premisas que fundamentó la investigación la represento a través de este silogismo:

Premisa 1: *Todos los Seres Humanos son Procrastinadores.*

Premisa 2: *Yo soy ser Humano.*

Conclusión: *Yo soy Procrastinador.*

De allí surgió otra serie de preguntas: *¿Siendo Procrastinador, qué tipo de Procrastinador soy?,* conociendo a través de tales diálogos internos que: *Soy un Procrastinador Estructurado* y de allí surgían más inquietudes basadas en principios generales: *¿Es negativa mi Procrastinación?; ¿Por qué se sataniza la procrastinación en las Organizaciones Actuales?; ¿Puedo lograr resultados efectivos dentro del entorno laboral y personal siendo procrastinador estructurado?* Llegando a la conclusión: *Soy Procrastinador, pero un procrastinador Eficaz. Existe la Procrastinación Eficaz, Efectiva.* De tal conclusión surgen más interrogantes: *¿Es mi creencia la que valida tal afirmación?,* por tanto: *Soy un procrastinador autoeficaz, y es gracias a esa creencia en mi habilidad que puedo gestionar de forma efectiva mi tiempo laboral y personal.* Por último, se entiende que necesito una identidad por tanto es menester la creación de un término que me identifique y a cada una de las personas que creen en su habilidad de autorregulación: Así surge

la **Procrasticacia**, y la identificación como **Procrasticaz**. A través de este dialogo interno, partiendo de premisas universales se trata de llegar a una conclusión lógica.

6.1.3. Tipo de Investigación

La investigación es de tipo descriptiva ya que examina sistemáticamente y analiza la conducta humana, personal y social, en condiciones naturales y en distintos ámbitos. Busca la resolución de un problema a través del alcance de una meta del conocimiento. Comienza con el estudio y análisis de la situación presente que se utiliza para esclarecer lo que se necesita alcanzar y para alertar los efectos deseados.

6.1.4. Método de la Investigación

Este estudio parte de la metodología fenomenológica por referirse a la existencia misma del ser y de una investigación documental con un proceso sistemático y profundo basándose en el paradigma cualitativo y utilizando la metodología hermenéutica con la interpretación de textos a través del Circulo Hermenéutico que la conducirá a los resultados esperados.

LA FENOMENOLOGIA: Como rama de la Filosofía aporta el estudio del ser humano desde la unidad porque es el ser que precede a todo pensamiento del ser. El objetivo de la fenomenología es describir la íntima relación existente entre ambos; de modo que, para enseñar a ser (no a tener) y enseñar a pensar, cuestionar y aceptar, entendiendo desde allí el aprendizaje como extensión de la vida. Estudia el mundo respecto a la manifestación que busca examinar todos los contenidos de la conciencia y determinar si tales contenidos son reales, ideales, imaginarios.

La fenomenología propuesta por Heidegger es de carácter interpretativa, la cual se hace evidente en su obra ser y tiempo, es conocida como el giro hermenéutico, en ella propone una interpretación del mundo que cambia de un

momento a otro de acuerdo a las necesidades y proyectos del hombre y este cambio de una interpretación a otra es considerada como una señal de que entendemos el mundo. Esto quiere decir para Heidegger que un fenómeno puede ser visto de diferentes maneras, dependiendo de cómo se tenga acceso a él o en qué momento sea visto.

Cabe señalar que la fenomenología-hermenéutica se enfoca en la experiencia subjetiva de individuos y grupos; intenta develar el mundo según lo experimenta el sujeto, a través de sus historias del mundo de la vida. Por consiguiente, "la fenomenología comienza cuando no contentos con vivir interrumpimos la vivencia para significarla, la hermenéutica comienza cuando no contentos con pertenecer a la tradición transmitida interrumpimos la relación de pertenencia para significarla".

LA HERMENEUTICA: Se conoce como el arte de explicar, traducir o interpretar los textos sagrados, filosóficos y artísticos; representa una teoría de la verdad y el método del fenómeno interpretativo desde la historicidad concreta y personal. Al respecto, la aplicación del círculo hermenéutico de Gadamer como recurso dialógico parece resultar la más apropiada para la investigación correspondiente ya que se trata a través de la Hermenéutica explicar o interpretar no solo los textos (exegesis) sino la comprensión de éstos, descifrar el significado detrás de las palabras y, con ello llegar a la construcción de un nuevo concepto con contenido y significación propia a partir de la desconstrucción de dos términos ya definidos, conocidos y estudiados por diversos autores del acervo científico.



Figura 3: Círculo Hermenéutico (Gadamer, 1960).

Ambos métodos al ser utilizados permite tratar una realidad social y cultural del ámbito organizacional desde una nueva óptica: la mirada privilegiada de los estudios organizacionales, dada su naturaleza interdisciplinaria y con una visión que va más allá de las explicaciones autorreferenciales, comprendiendo al fenómeno en su dimensión organizacional como un hecho presente que posee fundamentos relevantes que exceden la dinámica interna de las entidades, lo que justamente fue el propósito y el método de este trabajo en las organizaciones hipermodernas donde no se pretende comprobar ninguna hipótesis sino se plantea la utilización de un concepto y teoría para explicar un fenómeno presente en su integralidad. Se ve la organización como un todo complejo entendida como punto de encuentro de distintas lógicas de acción y donde múltiples actores propugnan diversas interpretaciones, las cuales se multiplican en representaciones y funcionalidades e identidades.

El ser humano tiene la capacidad de construir un saber sobre el mundo que lo rodea y sobre sí mismo como parte de ese mundo tiene una función práctica a

medida que le permite evolucionar en su humanidad. El ser humano busca teorías explicativas que ha construido como intento de entender la realidad y es parte de la construcción del conocimiento; el problema surge cuando se relaciona con esas teorías convirtiéndolas en dogmas inamovibles, correctas, creyendo es el reflejo exacto de la realidad que trata de explicar convirtiéndose esa percepción en el lente que le otorga un sesgo y no le permite ver la realidad de forma más compleja y profunda.

Se vive en un sistema de creencias impuestas por la sociedad. En la física cuántica el observador influye en el experimento ya que la mente es capaz de crear (Pascual Jordán): Los experimentos en el campo de partículas elementales así lo reconocen. “cuando el observador mira la micropartícula se comporta como onda, cuando no lo hace se comporta como partícula” (Amit Goswani). Se comporta como materia que como energía. La observación en la investigación también presupone el depósito de la sensibilidad del sujeto en el objeto estudiado. De allí se llega a la investigación acción que al igual que la física cuántica parten de lo real como algo influenciado por el observador. El conocimiento es fruto de la experiencia social y aunque la percepción actúa a modo de barrera con la física cuántica se empieza a entender que la realidad que se observa no tiene fronteras propiciándose la construcción de nuevas realidades.

Según Gurdían (2010), existe una relación entre la física cuántica y los métodos cualitativos, se abre a nuevas formas fiables de crear conocimiento válido existiendo una relación directa entre esa “nueva física” y la investigación-acción, metodología que se ocupa del estudio de una problemática social específica que requiere solución y que afecta a un determinado grupo de personas; estructurada por ciclos y que se caracteriza por su flexibilidad hasta que se alcanza el cambio o la solución al problema. La metodología es ideal para investigaciones en pequeña escala y un método idóneo para emprender cambios en las organizaciones. Dada su naturaleza, esta metodología es aplicable en las ciencias sociales basado en la indagación e introspectiva colectiva y constituye un dialogo entre el conocimiento (por la hermenéutica) y la acción.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), se enlistan los ciclos del proceso:

1. Detección y diagnóstico del problema de investigación.
2. Elaboración del plan para solucionar el problema o introducir el cambio.
3. Implementación del plan y evaluación de resultados.

4. Realimentación, la cual conduce a un nuevo diagnóstico y a una nueva espiral de reflexión y acción.

En la primera fase es necesario considerar que la detección del problema exige conocerlo a profundidad a través de la inmersión en el contexto a estudiar, para comprender ampliamente quiénes son las personas involucradas, cómo se han presentado los eventos o situaciones y lograr claridad conceptual del problema a investigar para iniciar así con la recolección de datos. Es en esta fase cuando la investigadora participa directamente ya que, en esta metodología que ha cambiado la concepción tradicional, se estudia a las personas como objeto de investigación por ello es la investigación-acción participativa la cual se caracteriza por atender de manera directa a los intereses del universo que estudia. Los individuos que conforman el grupo de estudio colaboran activamente como integrantes del equipo que dirige la investigación.

Por ello, la investigación acción se ubica en el paradigma crítico-propositivo que, a diferencia del positivista o interpretativo requiere de la participación de los afectados por la preocupación de la temática estudiada. De este modo, los actores implicados se convierten en los protagonistas del proceso de construcción del conocimiento e intervención sobre la realidad como ha sucedido en este trabajo investigativo.

La información posteriormente se lleva a mapas conceptuales, diagramas causa-efecto, matrices, jerarquizaciones, organigramas o análisis de redes para llegar a un reporte con el diagnóstico a partir de la información analizada y validada por los mismos participantes. La respectiva validación fue realizada con el estado

del arte y comparación con los hábitos y creencias de la investigadora. En el estudio de los ejes temáticos entrelaza con la mirada o perspectiva de la investigación. Este enfoque de la Investigación Acción desde las posibilidades científicas desde el método cualitativo, tiene sus propios parámetros evaluativos (Nani, 2012). Para cumplir con los requisitos básicos de validez desarrolla un andamiaje propio que no contiene inexactitudes o incoherencias ni es tampoco falso por el hecho de no asimilarse a los criterios positivistas y es lo que sucedió en el desarrollo que ocupa la atención en esta oportunidad.

De esa manera en ésta tipo de investigación se puede pasar al segundo ciclo referido a la elaboración del plan para implementar cambios o soluciones a los problemas detectados, en la presente investigación se vinculan los ejes temáticos con el enfoque que es parte del aporte el cual contribuye y se refiere al tercer ciclo en el que se aplica el proyecto.

Para llegar de esa manera al desarrollo de una última fase como resultado final con las reflexiones finales que llevan a la reflexión y trascendencia final del Ser que termina siendo el fin ultimo de la investigación para enlazar el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción social.

La Investigación Acción contiene una noción de realidad no determinada de modo cabal y definitivo ya que el proceso del conocimiento siempre queda abierto a nuevos análisis, pero lo que si es cierto acerca del mundo es que tiene relación con el rechazo de la generalidad; no se parte de una sola visión de lo real, cada grupo tiene su propia perspectiva y prima lo particular. Entonces, se alude a una raíz epistemológica de este método: la visión sujeto-sujeto en primer momento y no solo sujeto-objeto; quien investiga incluye su propia subjetividad, no debe suprimirla o limitar su expresión, sino que trabaja desde esta y de esa forma lograr la interpenetración comentada inicialmente.

El sujeto aporta a la investigación sus principios, vivencias, creencias y contribuye al análisis combinando teoría y praxis como señala Vélez (2017); desecha la diferencia entre el sujeto que investiga y los objetos que son

investigados, los sujetos/ objetos constituyen sujetos/investigadores. Este diseño investigativo postula que la mejor manera de entender algo está ligada con la posibilidad de transformarlo (Nicolescu, 2014). La investigación acción no asume los resultados en términos de correcto o incorrecto bajo el criterio del investigador (como lo haría el positivismo), sino busca soluciones basadas en las interpretaciones de los involucrados en la investigación y es lo que precisamente se ha logrado en el presente trabajo.

Al invitarse a un observador a dejar en el olvido lo que ha aprendido en su vida hasta el momento y mirar cualquier realidad como una primera vez sin juicios preconcebidos, ni hipótesis provenientes del ego, permite al ser humano avanzar hacia el futuro siendo precisamente la física cuántica quien saca de la zona de confort existencial al individuo construido con las teorías explicativas señaladas antes que solo les da una visión positivista y muy reducida del mundo. Entonces, solo a través de ello y por medio de metodologías que ayuden a derrumbar los paradigmas positivistas de progreso lineal del conocimiento objetivo moderno enfrenta al ser humano a un profundo e inquietante cuestionamiento no sólo sobre la validez de sus conocimientos acerca del mundo material, sino también (y este cuestionamiento es quizás más importante) sobre la esencia del ser y los fundamentos de valor y trascendencia de la vida humana.

Es así como la pertinencia de este tipo de los métodos de investigación escogidos implica la indagación por sus límites y posibilidades para comprender y transformar los fenómenos sociales. La hermenéutica ontológica implica comprender sentidos y significados en su devenir, transformando así la conciencia ya que emerge el ser humano en primer plano, siendo la conciencia considerada un componente fundamental de la realidad tanto como el espacio, el tiempo y la materia o más que ellos.

Ya no hay una separación entre sujeto y objeto, entre observador y observado, que ha dominado la ciencia durante los últimos cuatrocientos años; sino por el contrario el sujeto de la ciencia actual es protagonista en la creación del mundo material tal y como es concebido; es ese individuo que por el acto de percepción

con una determinada intención hace que a partir de infinitas posibilidades surja una sola posibilidad que se convierta en realidad posible para este sujeto observador.

Estas metodologías y la física cuántica invitan y obligan a revisar las formas de explicar el mundo y la vida, así como a la reflexión sobre el mundo, la vida, las palabras, creencias, pensamientos, los actos y sus consecuencias y realiza una invitación a ser mejores humanos ya que la vida válida e importante es la interior.

6.2. De la Investigación Acción a la Trialéctica

Como observadores los seres humanos pueden cambiar la estructura pensante (ego) cuando requieran muriendo así psicológicamente ya que, sucede una desintegración de la estructura psicológica rígida que se asemeja a la desintegración atómica en un acelerador de partículas acompañada por una gran liberación de energía psíquica que puede utilizarse para fines de transformación personal que va desde lo físico hasta lo espiritual. El pensador percibe inicialmente el estado superficial de las cosas y ello no le permite penetrar en el entendimiento de los niveles más profundos de la realidad.

Según la analogía anterior aparece la trialéctica, eficiencia por sistema o metodología compleja¹⁸ con el propósito de impulsar el desarrollo integral y maximizar la calidad de vida basada en la investigación social con una concepción abstracta que interrelaciona cada uno de los aspectos en el que se subdivide el quehacer existencial para la comprensión del hombre en el mundo, estableciendo holística y funcionalmente la conjunción entre espacio/tiempo (dónde y cuándo), energía/información (los con quiénes y los con qué) y causa y efecto (a través de los Sistemas de Recursos Dimensionables y Relacionados (RDR) que responde a las preguntas que se realiza la persona en el devenir convertidas en elementos factores para dar respuesta y explicación al abstracto conceptual). Al momento de

¹⁸ Referida a una concepción filosófica, científica y técnica producto de la investigación social que busca impulsar el desarrollo integral y maximizar la calidad de vida, creado por el venezolano Luís Gómez de la Vega, fundamentada en un modelo lógico matemático.

diferenciarse y desagregarse de forma cualitativa y cuantitativamente y ser integrados holísticamente en ese cómo metodológico se va a dar forma a respuestas a la problemática existencial, en la búsqueda de la verdad, la realidad, la justicia soportado en el marco de la filosofía integralista en la que la naturaleza se constituye en una trilogía existencial que abarca *el Ser, el Poseer y el Poder* no intentando reducir la complejidad universal sino dar cuenta de ella, construir instrumentos de conocimiento que la acepten, la hagan visible, aun reconociendo la provisoriedad de todo saber, su historicidad.

La perspectiva compleja del conocimiento ubica un ideal de construcción de conocimiento y gestión del cambio que supone la existencia de un universo y un sujeto que lo conoce desde dentro, cambiantes, una totalidad, un proceso de formación, marcado por la diversidad, la incertidumbre, la posibilidad de aparición de cualidades nuevas, sustituidas por causalidades no lineales, donde causas y efectos no son necesariamente proporcionales y se intercambian. Se refiere a un acercamiento metodológico disruptivo disciplinar para acceder a la transdisciplina (la cual se diseña a través de la conexión y la interacción de todas las partes).

Es así como la dialéctica según Soja se emplea en el espacio social como menciona en su libro "Tercer Espacio" la cual se origina en la consideración de la otredad espacial Formulada por Foucault en el que se despliega la existencia de un primer espacio: el percibido o práctico; un segundo espacio: el concebido o de las representaciones y; un tercer espacio: el vivido que es un lugar simultáneamente real e imaginario, actual y virtual, lugar de experiencia y agencia (Da Costa, 2016). Desde esta visión se contemplan las percepciones colectivas (espacio percibido), las significaciones espaciales propias de los científicos y técnicos (espacio concebido) atadas a las relaciones de producción y sujetas a una idea de orden que responde a distintos poderes epistemológicos; y al espacio vivido que es el espacio de los habitantes, el de la cotidianidad. Es lo que ha sucedido con el procrastinador en el espacio social en el que ha sido estigmatizado, pero en el que se percibe como autoeficaz y según su experiencia demuestra la existencia de otro tipo de procrastinador positivo: el procrasticaz.

En esa priorización del espacio vivido y el cambio se encuentra el poder de las representaciones, se generan las valorizaciones, las resistencias, las estrategias y las revalorizaciones; presentando el ser ahí la determinación esencial del ente consistiendo su existencia y en el que el ente es él mismo. Accediendo al Dasein no por categorías sino por existenciarios a través del estudio de problemáticas multidimensionales con perspectivas científicas transdisciplinarias que favorezcan tres tipos de enlaces dialógicos como señala Espina (2007): el diálogo entre los diversos saberes de las ciencias (las disciplinas); el diálogo entre distintas lógicas de acción (el actor político) y el diálogo entre ciencia y sociedad (enlace con los destinatarios de las políticas diseñadas, con beneficiarios, clientes e instrumentadores de los resultados científicos de áreas diversas).

En esta metodología investigativa múltiple, compleja, transdisciplinar y reflexiva al contrario de las metodologías clásicas; el corazón de la construcción del objeto de investigación reside desde el problema, y no a la inversa para así ver el conocimiento como un acto constructivo comprometido con la transformación, como una posibilidad emancipadora que tiene vocación por lo diverso, por la articulación, la trama de relaciones, por la apertura hacia realidades emergentes y como relación, como construcción colectiva-participativa de problemas (relevantes, pertinentes) y de soluciones. Esta visión de forma sensible construye problemas y encuentra soluciones suponiendo además una postura ética ante el conocimiento y el cuestionamiento de sus fines.

Por otra parte, no es posible establecer una separación entre observador y observado en ningún campo del conocimiento y menos aún en el ámbito social. El observador social es interno al sistema y pertenece a un orden similar a lo que observa, el orden lingüístico y de significados. Él y su "objeto de observación" son sujetos con igual capacidad de producir, cambiar y significar la realidad y en el proceso de comprensión del cambio, se cambian a sí mismos, a través del flujo intersubjetivo. Se trata del sujeto reflexivo, de la reflexividad del conocimiento social. En esta concepción "observador y observado" forman parte del mismo sistema

cambiante descrito, todo ello atravesado por el entrelazamiento conocimiento-poder (Espina, 2007).

Para la futura educación se hace necesario reconocer el “todo” en un mundo lleno de complejidad, así como operar el vínculo entre las partes y las totalidades y aprehender los objetos en sus contextos, sus complejidades y sus conjuntos utilizando métodos que permiten aprehender las relaciones recíprocas y las influencias entre las partes (Morín, 1999). El ser humano logra la consciencia del proceso de aprehensión de la realidad gracias a su acto de intelección enriqueciéndose a través del mismo el objeto y el sujeto que realiza tal captación (Obando, Villagrán y Obando, 2018). Por ende, todo lo que el ser humano percibe y la formulación de estructuras de conocimientos que realiza están dentro de los procesos conscientes que forman parte de su modo de ser.

Se refiere a estados conscientes, fruto de la propia actividad del ser, quien puede darle sentido, orientación y determinación a lo que llega aprehender. Es un proceso de intelección, comprensión, conceptualización y explicación de la realidad observada, el sujeto es quien se define y se afirma en los procesos (actos) que realiza, es un ser cognoscente en medio de un conjunto de seres y cada uno tiene su modo de ser característico de su modo de existir, los actos conscientes difieren de los involuntarios que luego de haber sido desarrollados se vuelvan consciente, antes no pueden llegar hacer comprendido, sino se completan una vez que la persona se percata de los mismos (accidentes) producidos en su ser.

“La vida no tiene que ver con encontrarse a uno mismo. La vida tiene que ver con crearse a uno mismo”

George Bernard Shaw

CAPITULO IV

UNA NUEVA CONCEPCION E IDENTIDAD DEL SER PROCRASTINADOR

(YO PROCRASTICAZ, TU PROCRASTICAZ)

Luego de haberse realizado una deconstrucción así como discusiones semánticas y conceptuales del término procrastinación y por ende del procrastinador desde el interior de diversas disciplinas y, analizándose en primer plano la noción de Ser, Ser en el tiempo, el Yo, el Self y la identidad metafísica, original, auténtica y única que llevo a la construcción de un nuevo concepto: La Procrasticacia; se hace también necesario desedimentar el concepto de identidad del procrasticaz ya que parece en principio una aporía¹⁹ (απορία), es decir, una proposición sin salida lógica (Ferrater, 2004), o de difícil entendimiento ver a la procrastinación desde la autoeficacia (porque ha sido generalmente concebida desde un aspecto negativo y perjudicial para las personas y organizaciones); para dejar claramente establecida una nueva concepción e identidad del ser procrastinador desde la perspectiva develada en el presente trabajo gracias al basamento epistémico, teórico y ontológico ya expresado.

Una aporía como lógica realiza un despliegue de diversas alternativas posibles y al problematizar de alguna forma particular no hace necesaria una solución pudiendo ser hasta una paradoja irresoluble que son resueltas posteriormente gracias al cambio de paradigma, los avances cognitivos, episteme, de cosmovisión (Buenfil y Navarrete, 2011), lo cual concuerda con el objetivo del presente capítulo. La identidad de por sí es un concepto aporético disyuntivo imposible de precisar de forma definitiva (Navarrete, 2008), pero pudiendo dejarse

¹⁹ Literalmente significa "sin camino" o "camino sin salida": de ahí "dificultad".

establecidas sus condiciones y representarla de forma categórica; proceso indispensable para la construcción identitaria.

Desde la filosofía clásica el concepto de identidad era invariable ya que podía pensarse lo que es y no lo que no es como señalaba Parménides basado en la inamovilidad de la existencia, ciertamente lo que existe es permanente y es en el Topos Uranus²⁰ de Platón donde existe el verdadero Ser de las cosas, las ideas o formas dando existencia al mundo sensible y el devenir; teniendo el Ser muchos sentidos y formas que se unifican (Aristóteles). Para los filósofos modernos se ha cuestionado el problema de identidad del Yo o la identidad personal superando el viejo paradigma de identidad y sustancia revisando la identidad desde diversos modos. Se llega así a El “Dasein” aquello que él puede ser y tal cual él es su posibilidad. Es decir, el hombre es su propio proyecto y realización, cambiante, se identifica en un proyecto inacabado con una internalización de un rasgo que se propone desde un requerimiento externo (Hall, 2000); por ello poseer una identidad única y eterna resulta imposible ya que no se tiene una identidad totalmente acabada, pero se pueden poseer diversas identidades con fijaciones temporales, aquellas en la que permanecen algunos elementos y cambian otros y algunos que son más fijos que otros. Por tanto, se pueden constituir identidades individuales y colectivas desde la validación de las características esenciales tales como la complejidad del proceso identificatorio, sustentándola con el estudio y comprensión del Ser para fijarlas en términos pretendidamente definitivos. Es el caso de la construcción identitaria de un nuevo tipo de procrastinador de forma individual para buscar además su construcción social.

Partiendo de este punto que deja clara la posibilidad de construir una nueva concepción identitaria debe resaltarse también que el ser humano como especie única y con la individualidad que le caracteriza busca la trascendencia en la felicidad, en la convivencia por medio de la satisfacción de sus necesidades en el mundo complejo y variable que vive; naciendo los modelos paradigmáticos para

²⁰ Conocido como topos uranus. Lugar más allá de los cielos o lugar celeste. Es el término que usaba Platón para referirse a su mundo de ideas en la realidad. Platón afirmaba que el mundo material es simplemente un reflejo de lo que está en el mundo de las ideas, como se afirma en la famosa alegoría de la caverna.

moldear al ser humano en ciertos esquemas y basar la percepción de la realidad sobre ellos y así pretender la organización del mundo. Sin embargo, dichas percepciones reconocidas como universales y las cuales han sido creadas en un espacio-tiempo lineal sufren una ruptura que propende al cambio gracias a la ciencia, el inicio de nuevos ciclos y la creación de nuevos paradigmas que modifican el aceptado; la historia del mundo ha podido demostrar que los objetos de conocimiento varían con la praxis científica y humanística. En el caso particular que ocupa a la autora, sucede precisamente esa ruptura en la que se resalta la autorrealización del Ser como parte activa del mundo que propende al progreso del conocimiento y un mejor desarrollo funcional, social y estructural desde la perspectiva del respeto a la singularidad.

En la caracterización fenomenológica del ser humano el hombre es un Homo mensura como mencionaba Protágoras: “el hombre es la medida de todas las cosas”. Entonces cada individuo es el criterio de lo que es yendo más allá de las apariencias su realidad y su percepción que como criterio personal lo rige y le permite todo un desarrollo de su proceso. Señala Navarrete (2012): El ser humano, “sujeto” se vanagloria como “sujeto trascendental” y se olvida su “sujeto inmanente”. Por ello para lograr una nueva concepción e identidad desde cualquier perspectiva se hace necesario evitar el reduccionismo del Ser y pensar más allá como señalo Wilber (1995) y Teilhard de Chardin (1999), consumir la biósfera mediante la noosfera (el espíritu), considerando que ésta última se refiere a ese conjunto de conocimientos dinámicos e interrelacionados en una red inmensa que se alimenta permanentemente por medio del reservorio, el entorno o la tecnosfera, siendo allí donde se materializa el conocimiento y se fomenta el inconsciente colectivo en la que se forman los pensamientos y actividades de la vida de las personas. Es el centro de la noosfera en acción.

Entonces, es necesario ampliar el enfoque para incluir la formación que se da ante los ojos del mundo, el crecimiento hacia afuera y arriba de la biosfera, se refiere a una nueva capa planetaria referida a la substancia de pensamiento y esa esfera mental que conecta a todos en el planeta mediante la capacidad de cognición

y donde se dan los fenómenos del pensamiento y la inteligencia. Así como se asegura la conexión a través de nuestro cerebro, la sincronización con la noosfera a través de la glándula pineal mediante la Resonancia Schumann. Por tanto, existe una alta responsabilidad individual en la interconexión de pensamiento entre todos formando la noosfera lo que conlleva a una evolución consciente en las que se encuentra un reconocimiento de las potencialidades mentales de las que dispone el ser humano y el hombre como existencia va por su autorrealización y queda así superado mediante el “ser en el mundo” de Heidegger y más tarde mediante su “exigencia del ser”.

Somos “seres para la vida”, que vive en un mundo que él ha construido donde su naturaleza es transformada y como señala Frisch (1957), en su novela *Homo Faber*: “El hombre nace para trabajar y transformar el mundo”, pero sin convertirse en adicto al trabajo como ha sucedido en el devenir del tiempo, el *Homo Laborans* (Arendt, 1958). La construcción de la identidad del hombre se ha dado en esos espacios limitando el despliegue de las verdaderas potencialidades.

Es así desde la concepción del Procrastinador definida anteriormente en la que se propone un individuo con una autoeficacia alta, quien confía en sus habilidades, aptitudes y capacidades para conseguir los objetivos y metas propuestas que lo posiciona como efectivo, dotado de consciencia, que representa al *Homo Deus* como conocedor pleno de sí mismo que lo hace creer y confiar en él a pesar de vivir en los tiempos de la inmediatez y el culto a lo nuevo, en el que su proyecto del Yo supone ese elemento de autoidentidad quien no se rendirá en ello lo que le permite además su constante autoevaluación. Quien es un procrastinador estructurado, organizado y autorregulado, quien visualiza los retos como objetivos de superación que se convierte en el amo de su tiempo cumpliendo con las actividades encomendadas, tomando las decisiones acertadas siendo así un procrastinador positivo que cuenta con plena madurez y estabilidad emocional, quien integra su personalidad como conquista de su Ser emprendiendo acciones que le permiten

crecer y superarse; quien comprende claramente su "ethos"²¹ y lo utiliza a favor; es desde esa perspectiva que se propone la nueva concepción del procrastinador en estos tiempos hipermodernos. Una nueva construcción identitaria para ser posicionada y además mimetizada e imitada en lo posible por todos aquellos que consideren cumplir con los rasgos o características definidoras.

El mimetismo o instinto de imitación el cual se puede realizar de forma inconsciente, es necesario para el desarrollo del Ser humano y el aprendizaje social y en la medida de percibir el comportamiento de las personas es muy probable que se imite su comportamiento de forma inconsciente lo que permite el desarrollo de vínculos más sólidos con aquellos quienes le rodean. El llamado efecto camaleón, la tendencia a imitar inconscientemente a las personas con las que se relaciona y se desencadena con la simple percepción de la otra persona. Se asegura que ese fenómeno natural se encuentra directamente relacionado con las neuronas espejo²² y para facilitar la comunicación. Sin embargo, en el efecto camaleón no sólo se imitan los aspectos positivos de la otra persona sino también los negativos, implica replicar las partes de la conducta del otro, sea amigable o no; a lo que se debe estar atento y considerar la versión de asertividad en dicho comportamiento.

No puede olvidarse que cada ser es único y, por tanto, únicas sus necesidades y potencialidades mereciendo respeto al máximo la esencia de cada persona como seres individuales en la que cada uno tiene su propio pensamiento y se ha formado a través de sus vivencias, educación y experiencias y quienes han construido sus propias ideas. Desde el punto ideológico y en el accionar pueden existir coincidencias, pero también hay diferencias, la verdad es relativa siendo el individuo el único quien tiene la certeza de su verdad, de sus hechos, de sus posiciones, interpretarlo es relativo y puede ser lejano a la realidad. Aprender una nueva habilidad, un nuevo patrón de comportamiento puede hacerse con la simple percepción de la otra persona sin embargo de la esencia no puede escaparse. Se

²¹ Palabra griega que significa mi "costumbre y conducta" y, a partir de ahí, "conducta, carácter, personalidad", hábito; manera de ser, de pensar o sentir; conducta, carácter, temperamento; moral y moralidad.

²² En los años 90, Giacomo Rizzolatti, Vittorio Gallese y Leonardo Fogassi descubrieron por un experimento las respuestas de las neuronas por la observación de un patrón de comportamiento.

refiere entonces a respetar la esencia de los procrastinadores efectivos, autoeficaces, procrasticaces y que aquellos que se identifiquen con los rasgos definidores del mismo comprendan el valor agregado de su comportamiento dejando atrás la estigmatización, cambiando de forma positiva su hábito y comprendiendo además que el tiempo y el espacio es dual de forma filosófica (refiriéndose al Ser y al estar) para comprender también los hechos sociales.

Para muchos es importante el tiempo y el espacio desde la estructura y la superestructura de la sociedad; las ciencias sociales están llenas de tiempo y se limitan por su espacio especialmente en lo referido al manejo del tiempo por el trabajador y específicamente por el procrastinador. Ciertamente no puede disociarse esta dualidad ya que si se piensa en el tiempo al estudiarse un hecho está presente también el espacio. El hombre es tiempo y espacio como lo plantea Héller y la Historia es la ciencia del hombre en el tiempo, cada persona, animal o cosa tiene una edad cronológica, el tiempo es un punto o un infinito, ya que podemos fijar una fecha o periodo y como infinito por su propiedad de continuidad, pero ha quedado claro que los periodos de tiempo son abstracciones para la explicación de hechos complejos y no se refiere solo al estudio de la estructura y la superestructura sino debe considerarse como señala Gramsci, sus relaciones y tal como planteo Einstein existe una interacción e integración del tiempo, espacio, materia y cada desarrollo en los procesos de la sociedad mejoran la calidad de vida de los individuos lo cual se relaciona directamente con la felicidad ya que tal como expresan los pensadores modernos esta se ve como un proyecto colectivo contrario a Epicuro para quien la búsqueda de la felicidad era un objetivo personal.

Los seres humanos además tienen “neuroplasticidad²³”, es decir, la capacidad a lo largo de sus vidas de formar en su cerebro nuevas conexiones nerviosas producto de la información nueva que reciben, por la estimulación

²³ Renovación del cableado cerebral. Es una ciencia interdisciplinaria e independiente, en su campo de investigación que busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa.

sensorial, el desarrollo, gracias a la disfunción o al daño; la capacidad de orientar esa evolución del cerebro hacia las potencialidades y objetivos que se desean.

Los médicos han clasificado la plasticidad del cerebro en dos tipos principales:

-Plasticidad funcional, referida a la capacidad del cerebro para realizar nuevas conexiones neuronales o reconectar nuevas funciones.

-Plasticidad estructural, que se trata de la capacidad del cerebro para alterar su estructura física en respuesta al aprendizaje de nuevas informaciones, habilidades o hábitos.

Los avances en neuroplasticidad ha ayudado a la desmitificación de las creencias sobre las limitaciones cognitivas del ser humano y determinar que no todo es cuestión de genética ya que el cerebro al ser un musculo puede moldearse con entrenamiento diario y va cambiando de acuerdo a las experiencias vividas. Dentro de la plasticidad se encuentra la “Neuroplasticidad Autodirigida”, referida a la capacidad del ser humano de crear nuevas redes neuronales con plena intencionalidad. El cerebro es capaz de reorganizar su propia estructura y también cambia en personas adultas, puede entrenarse y modificarse, creando y ampliando la neuroplasticidad positiva redes neuronales y la negativa elimina aquellas que no se utilizan, siendo en todo el proceso la clave, el control de la atención del individuo en las tareas encomendadas para de esta manera evitar la divagación y cualquier habito o costumbre que pueda ser negativa.

Uno de los promotores de esta idea que la mente y el cerebro pueden cambiar, es el científico Rick Hanson de la Universidad de Berkeley, quien propone tres (3) pasos para entender la neuroplasticidad autodirigida:

1.- Si el cerebro cambia, la mente cambia: al haber un cambio brusco físicamente en el cerebro puede haber cambios drásticos también en cómo piensa y actúa la persona, es decir en su mente.

2.- Si la mente cambia, el cerebro cambia: el aprendizaje, los pensamientos y los comportamientos del ser humano pueden cambiar y acrecentar físicamente la cantidad de materia gris dentro del cráneo, es decir, el cerebro.

3.- Se puede utilizar la mente para mejorar el cerebro, para después mejorar aún más la mente: dependiendo de dónde pones tu atención, tu enfoque y tu aprendizaje es el resultado que logras. Plasticidad funcional: se refiere a la capacidad del cerebro para realizar nuevas conexiones neuronales o reconectar funciones (una vez dañado, por ejemplo, en un accidente, reconecta funciones como el habla o el movimiento)

Es precisamente a ese punto que el procrastinador autoeficaz llega y desmitifica de la mano de la neuroplasticidad las creencias sobre las limitaciones cognitivas del ser humano ya no tratándose todo de genética como se creía sino refiriéndose a una capacidad especial y o la ausencia de ella por parte de una individuo, o que el ejercicio cerebral solo tiene relación con la memoria, o tal vez la peor de todas cuando se aseguraba que después de cierta edad, la capacidad de aprendizaje está limitada, creyendo que solo se podía aprender en el período de desarrollo del sistema nervioso. Estas aseveraciones descritas que limitaban la capacidad o posibilidad de aprendizaje ya han sido abolidas por el aprendizaje neuronal (o la teoría hebbiana), la cual postula que todas las neuronas pueden realizar nuevas sinapsis (proceso esencial en la comunicación neuronal) de acuerdo a las experiencias vividas. Siendo el cerebro como un músculo el mismo puede moldearse con entrenamiento y educación diaria.

El cerebro si no se ve limitado por alguna una enfermedad degenerativa o problema de oxigenación, no solo permite el aprendizaje, sino que además mejora las habilidades, relaciones interpersonales y la salud en general gracias a esos nuevos estímulos. Son más bien las creencias limitantes las que impiden, por ejemplo, que un empleado con más de 20 años de trayectoria desarrolle su propio emprendimiento o negocio, se resista a aprender un nuevo idioma o en el caso puntual considere su procrastinación como negativa sin enfocarla y valorar su

aspecto positivo. Las nuevas evidencias apoyan la idea de que la actividad mental sistémica resulta en cambios profundos, en la forma y estructura del cerebro.

Esto significa que se puede, literalmente, “reconfigurar” el cerebro para que funcione mejor y de una manera sea más eficiente. Por ende, no solo puede mejorar su hábito procrastinador el autoeficaz sino aquel procrastinador por evasión, por perfección, entre otros; según el efecto camaleón. Respetándose la esencia del procrasticaz que no afecta en nada su desarrollo diario personal, ni laboral ni su entorno distinto a aquel procrastinador negativo o pasivo y puede por efecto camaleón, neuronas espejo y con el aprovechamiento de la neuroplasticidad podría aun así orientarse hacia las capacidades y objetivos que desea, es decir con una Neuroplasticidad autodirigida y el uso de visualizaciones creativas conscientes (imágenes mentales) como parte de una rutina de entrenamiento para un rendimiento óptimo.

“Si puedes soñarlo, puedes hacerlo”. Walt Disney

Modificar la sinapsis no es tarea fácil ni inmediata ya que las neuronas crecen a un ritmo más lento y las mismas no se dividen ni “regeneran” como otras células del cuerpo. Sin embargo, el cerebro humano a través del proceso de “neurogénesis”, sí posee la capacidad de generar nuevas neuronas que se produce en las células conocidas como “células madres neuronales”.

Otro tópico muy común es que las mujeres son multitarea (el multitasking) y los hombres no. Sin embargo, estudios recientes han demostrado que no hay nadie que pueda ser multitarea, sino que, en la actualidad con la proliferación de multidispositivos, (smartphones, tablet, pc,) se cree que se están haciendo más cosas a la vez, aunque en realidad se está haciendo menos. Lo que realmente sucede es que el cerebro está de manera continua cambiando entre tarea y tarea, lo que conlleva a que se tenga una menor atención a cada una de ella. En referencia a la neuroplasticidad se sabe que los cambios estructurales del cerebro sólo parecen ocurrir cuando la mente está en un estado marcado por la atención y la concentración. El cerebro es capaz de realizar cambios internos importantes como

respuesta a su interacción con el medio y ahora también se conoce que el cerebro cambia en función de la atención que pone una persona en la tarea que realiza; estando así el poder en el enfoque. El cerebro ordena al cuerpo que se adapte y ajuste a las necesidades del medio y esto estimula el proceso de neurogénesis.

Stephen R. Covey define estos argumentos de forma muy clara en Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: Los hábitos son factores poderosos en las vidas de las personas; se trata de pautas consistentes a menudo inconscientes, de modo constante y cotidiano que expresan el carácter y generan la efectividad o ineffectividad. Básicamente el carácter está compuesto por esos hábitos y a pesar de declaraciones contrarias los mismos son irrompibles, pueden aprenderse y olvidarse, pero hacerlo no es fácil ni rápido sino supone un proceso y un gran compromiso. Señala el autor que los 7 hábitos de la gente altamente efectiva son los siguientes:

- Hábito 1: Ser Proactivo: Asumir la responsabilidad, centrarse, y actuar sobre lo que puede ser controlado e influenciado, en lugar de lo que no se puede. El hábito de la proactividad otorga la libertad para poder escoger la respuesta a los estímulos del medioambiente. Faculta para responder de acuerdo con los principios y valores y le permite al hombre crear su propio destino.

- Hábito 2: Comenzar con un Fin En Mente: Definir medidas claras de éxito y crear un plan para alcanzarlos tanto para la vida personal como en el trabajo. Comenzar con un fin en mente hace posible que la vida tenga razón de ser pues la creación de una visión de lo que se desea lograr permite que las acciones estén dirigidas a lo que verdaderamente es significativo en la vida de cada quien.

- Hábito 3: Poner Primero lo Primero: Priorizar y alcanzar los objetivos más importantes en lugar de reaccionar constantemente a urgencias. Permite la liberación de la tiranía de lo urgente para dedicar tiempo a las actividades que en verdad dan sentido a la vida de las personas. Es la disciplina de llevar a cabo lo importante lo cual permite convertir en realidad la visión que forja el individuo en el hábito.

- Hábito 4: Pensar Ganar-Ganar: Colaborar de forma más efectiva con los demás mediante la creación de relaciones de alta confianza y de beneficio mutuo. Permite desarrollar una mentalidad de abundancia material y espiritual pues cuestiona la premisa que la vida es un “juego de suma cero” donde para que la persona gane alguien tiene que perder.

- Hábito 5: Buscar Primero Entender, Luego Ser Entendido: Influir en los demás mediante el desarrollo de un profundo conocimiento de sus necesidades y perspectivas. Es la esencia del respeto a los demás. La necesidad que tiene el ser humano de ser entendidos es uno de los sentimientos más intensos de todos los individuos. Este hábito es la clave de las relaciones humanas efectivas y posibilita llegar a acuerdos de tipo Ganar-Ganar.

- Hábito 6: Sinergizar: Desarrollar soluciones innovadoras que aprovechan la diversidad y satisfacer a todos los grupos de interés. Es el resultado de cultivar la habilidad y la actitud de valorar la diversidad. La síntesis de ideas divergentes produce ideas mejores y superiores a las ideas individuales. El logro del trabajo en equipo y la innovación son el resultado de este hábito.

- Hábito 7: Afilar la Sierra: Aumentar la motivación, la energía y el equilibrio trabajo / vida mediante actividades de renovación diaria. Se refiere a usar la capacidad que se tiene para el hombre de renovarse física, mental y espiritualmente. Es lo que le permite establecer un equilibrio entre todas las dimensiones de su ser a fin de ser efectivos en los diferentes papeles (roles) que desempeñamos en sus vidas.

Estos 7 hábitos no son un conjunto de partes independientes o fórmulas fragmentadas por el contrario se encuentran en armonía con las leyes naturales del crecimiento, proporcionan un enfoque gradual, secuencial y altamente integrado del desarrollo de la efectividad personal e interpersonal. Una vez que se evalúan los principios de efectividad, los paradigmas pueden ser alineados y desplazados.

LOS 7 HÁBITOS DE LAS PERSONAS ALTAMENTE EFECTIVAS

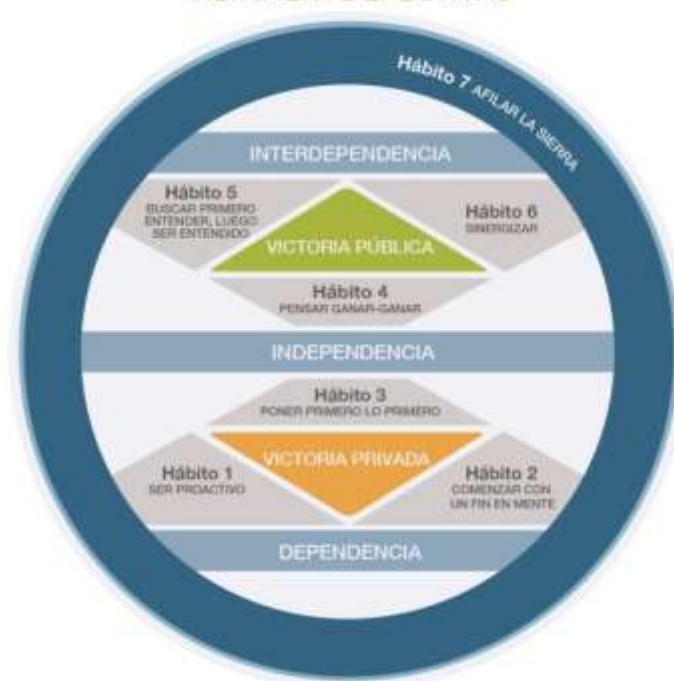


Imagen 9: Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Fuente: Covey (2014).

www.bdigital.ula.ve

En estos tiempos hipermodernos ya es momento de una nueva concepción e identidad del ser procrastinador y no significa que pueda ser una razón para apadrinar a las personas improductivas que se encuentran ansiosas por ser diagnosticadas como procrastinadores para reconfortarse y explicar sus deficiencias que no comprenden como señala Kelsen (2001), quien considera que hay una condición en aquellos diagnosticados y es la baja autoestima que destruye su motivación e incluso confirman su creencia negativa sobre ellos mismos producto de la autoconfianza desarrollada durante la infancia que puede generar una alta o baja autoestima a lo que llama “desorden de procrastinación y auto-sabotaje”(p.34). La baja autoestima de hecho se manifiesta de muchas maneras: hacer cosas para buscar la aprobación de los demás, hacer comparaciones personales con los demás, envidiando el éxito de otros, sentirse fracasado, ser sensible a las críticas, ceder a los deseos de otros, tener niveles irreales de perfección y tener miedo al fracaso o la humillación pública; es decir, ese crítico interno tóxico y patológico que

va haciendo estragos dentro del Ser, socavando la autoestima, dañando la productividad y las estructuras psicológicas propias (Kelsen, 2001). La conciencia (como conocimiento moral del hombre para el bien y el mal) es epicentro de la personalidad y da importancia al conocimiento de las razones para la conducta.

En el caso del procrasticaz no tiene baja autoestima por el contrario confía en sus habilidades por la autoeficacia con la que cuenta y en la que fundamenta su hábito de postergación dirigido de forma responsable. Dentro de la clasificación de los procrastinadores activos y positivos se encuentran estos procrasticaces, quienes deciden posponer tareas para concentrarse en otras más importantes haciendo una correcta selección de sus actividades ya que confía en su autoeficacia pero además existen como se describió en el capítulo II, procrastinadores como *el ocasional*, quien es dinámico y depende de ese proceso de interacción entre el individuo con su entorno y tarea específica; los procrastinadores *por activación* quienes postergan una tarea u obligación hasta ya no tener más remedio que hacerla y es la más común. El procrastinador *afortunado*, personas que creen hacen su mejor trabajo si están bajo presión por lo que suelen posponer las cosas hasta que se encuentran entre la espada y la pared la cual se vuelve una conducta aprehendida si al finalizar su trabajo es reconocido como bueno y valorado positivamente. El *perpetuador* quien siempre está posponiendo la tarea encomendada, a mayor procrastinación menos dudas sobre las acciones que se desean llevar a cabo. El *perfeccionista* muestra muchas de las características cognitivas asociadas precisamente con el perfeccionismo, como la tendencia a enfatizar la importancia de tener siempre éxito y autoimponerse exigencias poco realistas y no puede olvidarse lo desarrollado en la primera parte de este trabajo sobre la percepción del tiempo de forma subjetiva.

Esos procrastinadores activos con cerebro emocional, resiliente, quienes al tener un mayor tiempo para realizar sus tareas pueden hacerla con mayor precisión ya que ellos mismos deciden de forma voluntaria cuáles tareas posponer para concentrarse en otras más importantes y especialmente en el ámbito laboral surgen de repente otras actividades que requieren mayor atención y de forma inmediata por lo que se tiende a procrastinar labores ya empezadas para dedicarse a las

llamadas prioritarias; pero está claro que ese diferimiento no se debe a que le surjan dudas sobre cómo llevarla a cabo. En este supuesto como se señaló la procrastinación es vivenciada como algo positivo por lo que no genera malestar ya que parte del locus control: la autoeficacia rige el control de sus vidas.

Todas estas acciones nos ayudan a romper esos paradigmas, comprender la realidad, entender el Ser, respetar la singularidad y ser conscientes que probablemente las cosas sean mejor realizarlas mañana y así abrir la mente a otros nuevos paradigmas. Se refiere a reconocer esa identidad, esos rasgos propios de ese procrasticaz que lo distingue de los demás y más allá se refiere a una identidad social: Una construcción identitaria desde la consciencia y la conciencia siendo la meta el omega y la trascendencia del Ser.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO V

SER, POSEER Y PODER

Existe una teoría natural y universal de las estructuras disipativas denominada la Teoría del Caos la cual no sigue un modelo predecible, el modelo determinado del reloj, la cual establece que pequeños cambios en las condiciones iniciales pueden crear grandes diferencias respecto al resultado final por tanto, muchos sucesos y sistemas en el mundo no resultan totalmente previsibles generando gran cantidad de resultados teniendo aspectos caóticos; no suponiendo el caos falta de orden sino que los hechos no se ajustan a un modelo lineal y no pudiendo ir más allá de ciertos límites lo caótico existiendo por ende atractores (predisposiciones) que deben considerarse. Más que una teoría se refiere a un paradigma que movió diversos sistemas deterministas y previsibles iniciada por Henri Poincaré como precursor y popularizada gracias al trabajo del matemático y meteorólogo Edward Lorenz, teoría utilizada en campos como las matemáticas y la meteorología para explicar la inexactitud y la dificultad para obtener resultados previsibles de la realidad y la cual puede ser de mucha utilidad a diversas disciplinas inclusive en las ciencias sociales y la psicología pudiendo explicar la enorme diversidad que puede haber en cuanto a actitudes, puntos de vista, pensamientos, creencias o emociones y acciones.

Si bien por norma general la mayoría de las personas buscan sobrevivir y autorrealizarse de diferentes modos existe una muy amplia variedad de circunstancias que transforman nuestra conducta y pensamiento y moldean nuestro modo de vivir la vida. Por ejemplo, vivir una vida relativamente feliz y tranquila no asegura que una persona no desarrolle un trastorno mental, al igual que sufrir un trauma severo puede no producir trastornos posteriores. En el caso que nos ocupa, determinar que la procrastinación es absolutamente negativa y trae consigo efectos devastadores a la organización o vida del procrastinador sin tomar en consideración

los tipos de procrastinadores, las circunstancias y aptitudes personales; es precisamente un modelo lineal y rígido, que generaliza sin poder ser predecible. En el caso de un procrastinador autoeficaz es un **Ser** que **Posee** una seguridad de autoeficacia que le permite **Poder** dejar para mañana y clasificar las actividades a ser realizadas. Puede considerarse un caos para la vida personal y/o una organización, pero en realidad son condiciones distintas entre las personas que marca la diferencia de las condiciones iniciales creando así grandes diferencias respecto al resultado final.

Algunas personas pueden desarrollar fortalezas o debilidades y ello explicar porque unas son más eficaces o efectivas en determinadas actividades o por qué dos personas con los mismos genes y las mismas experiencias vitales no reaccionen de igual manera ante un estímulo o evento concreto. Detrás de ello se encuentran diferencias de personalidad, capacidad cognitiva, focalización de la atención en aspectos concretos, situación emocional y motivacional en ese mismo momento u otros múltiples factores como la tendencia a la procrastinación o la percepción de autoeficacia. Todos estos procesos se vinculan con la teoría del caos y el no entender el individuo sobre su actuación en el medio hace que pueda nacer una profunda sensación de malestar y con ello una posible evitación activa de lo temido. La incertidumbre dificulta el poder establecer pronósticos fiables, ya que pueden existir múltiples posibilidades de una realidad caótica y allí se despierta la sensación de preocupación. Entonces, se trata de un gran reto para el mundo y especialmente las organizaciones respetar esa identidad del procrastinador, aceptando esos cambios y entender que existe una nueva construcción identitaria a nivel personal y en la entidad misma.

Pequeños detalles cambian el destino y esta teoría considera la existencia de atractores, que son condiciones emergentes que produce una cierta tendencia a comportarse de determinada manera. De hecho la ciencia sostiene que es una propiedad inherente de los sistemas complejos y dinámicos de organizarse de forma espontánea, la cual es una capacidad para que los componentes se relacionen entre ellos y a su vez se creen múltiples trayectorias posibles derivadas de ese

movimiento caótico inicial; en algún momento, tarde o temprano habrá “coincidencias” o choques en el espacio que harán aparecer anomalías, cosas nuevas derivadas de circunstancias impredecibles pero que constituirán una modificación potencialmente organizadora de un sistema. Este es el caso del Procrasticaz y su Procrasticacia en una organización que al tiempo se mimetizará por los demás elementos o componentes del sistema que se identifiquen con las mismas características y entiendan que los resultados serán entregados de forma positiva y efectiva sin ocasionar daños a la organización ni a su paz interna. Por ello se asevera que esta nueva construcción identitaria es una vía para la felicidad que contribuye a que el Procrasticaz consiga su “Ikigai”: “una razón para Ser”, sintiendo que su vida es valiosa con todas sus condiciones mentales y espirituales ya que los comportamientos que hacen a un individuo sentir el ikigai no son acciones que se ven obligados llevar a cabo, sino acciones naturales y espontáneas, radicando allí la importancia de conocer lo que hace bien así como lo que les apasiona.

Todo esto no implica que todos los seres humanos se comporten igual ni tengan la misma forma de pensar. Los patrones comportamentales y hábitos también son atractores, lo que explica el porqué de algunos hábitos y comportamientos. En las organizaciones ocurre lo mismo, siendo sistemas en que múltiples elementos se interrelacionan de diversos modos y con distintos objetivos; se hace imprescindible que la misma sea capaz de adaptarse a los cambios para que ésta pueda permanecer; dicha adaptabilidad debe ser constante ya que no es posible prever la totalidad de situaciones que pueden llegar a ocurrir y por ello deben ser capaces de afrontar el caos ya que puede haber una gran cantidad de variables que pueden afectar a su funcionamiento y mantenimiento viéndose afectado el nivel de producción de un trabajador por sus circunstancias personales así como sus clientes y/o proveedores, pueden ocurrir accidentes o eventos; diversas alternativas. Por tanto, deben ser capaces de aceptar a los procrasticaces. Ahora bien, en cualquier caso, el hecho que la realidad sea múltiple y caótica no implica que sea desordenada sino enseña la teoría del caos que la ciencia en general debe ser adaptable y no determinista, teniendo siempre en cuenta que no es viable una previsión exacta y absoluta de todos los sucesos.

Desde la Física Cuántica esa imprevisibilidad como la llamada superposición son válidas y se da la posibilidad de que dos estados opuestos existan simultáneamente²⁴. En el mundo de la física cuántica no puede conocerse con certeza qué estado tiene una partícula y dónde se encuentra hasta que se interactúa con ella refiriéndose a un salto cuántico el cambio no continuo y aleatorio en un estado cuando es observado (BBC News). Se establece que un sistema cuántico, digamos una partícula, evoluciona en el tiempo como una onda en la que se incluyen todas las posibles posiciones y valores de la partícula, es decir, la superposición cuántica. Mientras nadie la observa la superposición se mantiene desapareciendo la onda al tomarse la decisión de medirse volviendo a transformarse en una partícula con una única posición, siendo imposible predecir con exactitud cuál será el resultado; de esa manera se logra evidenciar la conexión con la famosa paradoja de Schrödinger, afirmando la física cuántica que las partículas elementales existen a partir que son observadas y no pudiendo olvidarse que todos los seres vivos y todo alrededor está formado por átomos, así como lo que se cree es la realidad.

Cada experimento subatómico de la cuántica nos dice que solo se puede captar alguna información, posición, movimiento, del electrón y otras partículas, pero no conocer su esencia y al mirarla inevitablemente la perturbas y alteras siendo así la realidad sutil existiendo en la medida que miras ya que la condiciona y la crea. Es decir, la existencia la da el observador quien por solo observar la transforma siendo la mente del ser humano cuántica y la que produce cambios en el mundo físico. El cuerpo es energía, produce y consume energía y se interrelaciona e

²⁴ El gato de Schrödinger es el experimento mental propuesto en 1935 por el científico austriaco Erwin Schrödinger que ejemplifica los dos estados opuestos simultáneos en el que el gato está vivo y muerto al mismo tiempo y ninguno de esos estados puede ser anticipado. En la paradoja, para los que no la recuerden bien, se introduce un gato vivo en una caja hermética. Junto a él hay una vasija cerrada con un gas venenoso y un dispositivo preparado para romper la vasija y dejar libre el gas que mataría al gato. El mecanismo se basa en átomos radiactivos que se desintegran de manera cuántica, por lo que su función de onda incluye ambos estados: integrado y no desintegrado. El detector de partículas radiactivas hace la función de interruptor para dejar escapar o no el gas dependiendo de la posición del átomo. Al estar en superposición, el átomo está descompuesto y compuesto a la vez, por lo que el veneno está contenido y libre al mismo tiempo y, en consecuencia, el gato está vivo y muerto de forma simultánea. Hay un 50% de probabilidades de que ambos desenlaces ocurran. La teoría de la superposición en la física cuántica indica que hasta que se produzca una observación y alguien abra la caja el gato está vivo y muerto al mismo tiempo, en una superposición de estados. Esta posición fue criticada por muchos científicos como Albert Einstein quien llegó a decir que "Dios no juega a los dados". (El Universal).

interconecta el ser humano a partir de ella siendo el cerebro el mayor productor y consumidor de la misma y de igual forma que el átomo, puede ser alterada la realidad por la observación enviando el pensamiento diversa información al campo cuántico.

El cerebro realiza la sinapsis (esa conexión para generar campos magnéticos) siendo el cerebro el responsable no solo de sensaciones, la memoria, experiencias sino de las percepciones también ya que accedemos al mundo por la percepción y a través de los sentidos. Lo que percibimos puede ser aparente y es el observador quien altera la realidad por ello la certeza sobre las propias capacidades es indispensable, así como la gestión de los propios pensamientos a través de la toma de consciencia y que a partir de allí sean factibles de alteración para reforzarlos o cambiarlos teniendo impacto en el entorno. Al realizar la observación del entorno se elige la modificación o perpetuación para incidir en la realidad. Lo que se imagina, piensa y siente determina las acciones del individuo lo que genera mayor aprendizaje, influye en la interrelación con los otros, el presente y el futuro. Entonces mediante el principio de la no-localidad, cada acción, palabra y pensamiento provocan consecuencias a menudo inimaginable de forma que los hombres son creadores activos de su personalidad y vida.

El Ser humano está involucrado en la construcción de la realidad: “El rasgo determinante de la teoría cuántica es que el observador no sólo es necesario para observar las propiedades de un fenómeno atómico, sino también para provocarlas” (Capra, 2003, citado en Arntz, Chasse y Vicente, 2006, p. 64). Esta manera de comprender el estado de cosas en el universo requiere de cada individuo una urgente revisión de sus paradigmas personales, de su filosofía y de su grado de implicación tanto en los argumentos de la vida, como en los acontecimientos sociales. A nivel cuántico no hay hechos objetivos.

De esta manera una determinable variable puede provocar o alterar otras y e influir de forma progresiva hasta obtener un resultado inesperado como la teoría física del efecto mariposa, ampliamente conocida según la cual “el débil golpe de las alas de una mariposa puede ser la causa de un huracán a miles de millas de

distancia". Concepto afín y relacionado a la Teoría del Caos, un sistema no determinista, en los que pequeños cambios pueden acarrear a consecuencias totalmente divergentes. Una diminuta perturbación inicial mediante un proceso de amplificación puede generar un efecto considerable a medio y corto plazo. El movimiento desordenado de los astros, el desplazamiento del plancton en los mares, el retraso de los aviones, la sincronización de las neuronas; todos son sistemas caóticos o "dinámicos no lineales" (National Geographic, 2017)

Por tanto, la teoría del caos y el efecto mariposa vienen a explicar lo referido al sistema caótico flexible; lo impredecible de algo tan complejo como el universo dando un salto a las leyes deterministas de Newton. "La originaria idea del efecto mariposa se refiere a la secuencia interminable de hechos que aparentemente desencadenados entre sí, acaban por tener consecuencias completamente impredecibles" (National Geographic, 2017). Si se imagina un universo dividido en dos y en uno de ellos se introduce una variable (por ejemplo, el sutil aleteo de una mariposa o una variación de cifras en decimales), cada una de las partes de ese universo reaccionará de forma distinta a los cambios y evolucionará de forma diferente e imprevisible. Algunos investigadores prefieren hacer referencia al experimento del doble péndulo; dos péndulos acoplados, es decir un péndulo unido al extremo de otro péndulo. Cuando se trata de uno solo, el movimiento es bastante simple, pero cuando son dos los que oscilan, se vuelve impredecible y caótico; hablándose por ello de probabilidades.

Si el cuerpo humano es un sistema caótico, impredecible y flexible no pudiera la medicina predecir la evolución del cuerpo de determinados individuos, sin embargo, el mismo es a pesar de ello resistente a los cambios, mantiene una forma más o menos parecida durante largo tiempo y resiste a condicionantes externos. Un sistema como el cuerpo humano es estable ya que el sistema siempre es atraído hacia un determinado modelo de conducta; cuando en el sistema cambia algo este vuelve cuanto antes hacia el atractor extraño. La conducta es impredecible, pero sabemos hacia dónde va a tender. El caos permite al organismo un abanico de comportamientos que le permiten volver a su ritmo normal después de un cambio.

Todo esto es lo que se plantea por la autorregulación y autoorganización que propone la Procrasticacia; al principio la actividad individual puede ser totalmente aperiódica, caótica, pero al aumentar el número de individuos aparece un comportamiento colectivo hasta que, para cierta densidad de individuos comienzan a aparecer oscilaciones regulares por lo que se espera ese comportamiento para la construcción de una nueva cultura de aprendizaje. Las conexiones entre elementos cambian con el tiempo como consecuencia del movimiento al azar o por otras causas; todos los actos y decisiones de los individuos están conectados y las posibilidades de interrelación son impredecibles pero replicables requiriendo las situaciones de cambio de soluciones creativas.

A nivel organizativo el caos junto al desorden, los incumplimientos, los sucesos que no son controlables son contrarios al enfoque de la organización que se sujetan en la idea de orden y control buscándose la manera que sean eliminados de la empresa; pero frente a este enfoque algunos autores afirman que el caos y el desorden son propiedades intrínsecas a la organización y que las perturbaciones que sufren las mismas y ante las cuales luchan los directivos son realmente oportunidades de creación siendo la autoorganización esencial para la creación de información a través del caos y la fluctuación (Nonaka, 1988). Ciertamente una organización manejada de forma caótica se encuentra en un estado de permanente revolución, pero recibe de forma agradable la inestabilidad creando de la crisis un medio para la trascendencia de sus propios límites (Mintzberg, 1998). Es decir, aquellos acontecimientos impredecibles y las irregularidades se convierten en pilar fundamental de las organizaciones ya que esas pequeñas perturbaciones pueden tener grandes efectos donde el grado de desorden es alto (entropía positiva).

Saltos cuánticos en las organizaciones por el calentamiento de la misma como sucede cuando el átomo se calienta y sus electrones cambian su comportamiento produciendo destellos de luz. La organización se calienta al operar una cultura organizacional abierta con marcos flexibles, aprovechando ese caos, reconociendo que la identidad es dinámica y coherente con la visión compartida y al fomentarse liderazgos cuánticos.

Los Gerentes no pueden basarse en sistemas, reglas y procedimientos, sino que tienen la obligación de prepararse para adaptarse a lo nuevo de manera continua y atrapar oportunidades en todas partes (Mintzberg,1998). Sugiere Singh and Singh, (2002), la teoría del caos explicaría una cultura organizacional flexible ante el crecimiento y el cambio, en lugar de una cultura organizacional opuesta al cambio para mantener el status quo; por ello la cultura de una organización debe enfocarse en la búsqueda de nuevas ideas y en adaptarse a los elementos de cambio para poder proteger la supervivencia de la organización bajo los cambios que depara el futuro no predecible del negocio.

En lo referido al caos y el aprendizaje organizacional se enfrenta al reto de crear una organización que pueda construir procesos que integren todos los recursos de la misma y especialmente el más importante referido al talento humano reconociendo sus conocimientos y capacidades, así como su individualidad e identidad sin querer truncar o limitar esas posibilidades ni el ambiente caótico ya que se limitaría su crecimiento. La teoría del caos trata de entender la relación entre el orden y el desorden; de esta forma es posible del orden llegar al caos y del caos alcanzar el orden (Dolan, 2003) y que formará parte de la auto-renovación. El proceso de aprendizaje en la organización, en este caso específico de la cultura de aprendizaje es el proveer un contexto apropiado para desarrollar y difundir el conocimiento, la formación de la nueva construcción identitaria, manejar con creatividad sus recursos y procesos y adaptarse de manera oportuna a los cambios del ambiente, movilizar el talento y la experiencia de sus integrantes para inducir las innovaciones.

El Ser, Poseer y Poder que se propone en este capítulo permite explicar lo que sucede y se traduce en una apuesta de entender el vivir, de pensar para evitar vivir en la radicalidad y comprender la reformulación de la autonomía personal y laboral descubriéndose que hay algo común en lo diferente existiendo una clara diferencia entre el Ser, quien se muestra como es cuando descubre el potencial que Posee y el Poder mostrarse sin ocultarse ya que alimenta ese fundamento y lo fundado al Ser.

Recordar que no siempre postergar implica procrastinar ya que a veces una acción o decisión que es aplazada puede ser lo más recomendable y no se refiere a un trastorno de comportamiento como puede ser en el caso de la postergación crónica (negativa) a pesar de las dificultades y problemas que pueden surgir y hacer de la postergación un estilo de vida; se puede ser un "procrastinador productivo" (Perry, 1995), como se ha dejado establecido. La cuestión en el caso de la procrastinación es saber procrastinar, procrastinar bien; siendo la procrastinación una herramienta usada por las mentes brillantes históricamente esperando el momento adecuado.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO VI

UNA VIA A LA FELICIDAD: AL IKIGAI

Ya se ha dejado claro que la felicidad se logra cuando la mente puede estar en paz, que esa felicidad hay que vivirla y sentirla y no se relaciona con el conocimiento habiendo solo un camino para ser feliz: aceptar aquello que tenemos y lo que no. El concepto felicidad va en constante evolución con el ser humano tratándose de un mecanismo, una herramienta necesaria para el equilibrio entre cuerpo, mente y espíritu más allá de ser solo un agente motivador. Una persona al encontrarse con un estado mental libre de alteraciones emocionales se acerca a la *apatheia* (en griego antiguo, ἀπάθεια), la liberación de toda pasión.

El ser humano puede controlar únicamente los eventos que dependen de su propia voluntad y no aquellos eventos externos que dependen de otros ni de la naturaleza; por ende, para llegar a ese estado placentero de libertad de necesidades e impulsos, la *apatheia*, se encuentra la virtud como señala Aristóteles en el punto medio entre los excesos y las carencias de emoción (*metriopatheia*) y llevando a cabo juicios y actos virtuosos experimentaría felicidad *eudaimonia* y buenos sentimientos (*eupatheia*).

Entonces diversos pensadores y escuelas dejan claro el camino a esa paz, tranquilidad y felicidad: La *Ataraxia*, término relacionado con las escuelas helenísticas, con el *desapego*, el *nirvana* como estado incondicional descrito en el budismo, *Upekkha* y *Vairagya*, un concepto relacionado en la filosofía hindú. Es decir, la propuesta estoica se refiere a una persona quien mediante la disminución de la intensidad de pasiones y deseos que puedan alterar el equilibrio mental y corporal y la fortaleza frente a la adversidad, alcanza dicho equilibrio y finalmente la felicidad, que es el fin de las diversas corrientes filosóficas. Es, por tanto, la *ataraxia*

tranquilidad, serenidad e imperturbabilidad en relación con el alma, la razón y los sentimientos.

En la vida existen deseos naturales y aquellos no necesarios como señala Epicuro y aquellos impuestos provienen de agentes externos como la sociedad, la cultura, Gobiernos, entre otros. El placer se obtiene con la satisfacción de los deseos y ello conlleva a la felicidad sin embargo aquel placer que conduce al dolor debe evitarse de forma racional para acercarse a la ataraxia.

La Procrasticacia es una vía para la virtud y por ende a la ataraxia que propende a evitar la Akrasia para que el procrastinador eficaz pueda obrar según el conocimiento de lo que es correcto o de acuerdo con su buen juicio, con su racionalidad. Para llegar a ello es importante que el agente actúe conociendo la realidad de lo que es correcto ya que una acción akrática se da por ignorancia del buen juicio o de lo que es correcto, por un error en el “arte de medir y calcular” según lo planteado por Platón, por prohairesis y no por acción intencional en contra del buen juicio o de lo correcto ya que esta atraída por un deseo muy fuerte que no le permite ver con claridad o ponderar lo conveniente para su futuro. Por ello al construirse una nueva identidad del procrasticaz se crea una nueva cultura de aprendizaje que beneficiaría al individuo en su ámbito personal, al ser hipermoderno y así a las organizaciones hipermodernas. Al ver las cosas claras podemos realizar ponderaciones perceptuales y cognitivas ya que el ser humano tiene a veces conocimientos y los usa y otros que los tiene, pero no los usa existiendo además un saber sensible y uno con el principal sentido.

Al reconocer el procrasticaz el fenómeno y su explicación, al aceptar sinceramente una prescripción puede guiar su conducta efectivamente por ella; así entonces, hay un vínculo conceptual entre comprender y aceptar sinceramente una prescripción por su carácter racional y entonces prosigue la acción esperando que no sea en contra del buen juicio o en contra de la prescripción claramente comprendida y sinceramente aceptada. Ahora bien, las actitudes favorables de un agente hacia algo pueden ser expresadas por él mediante juicios evaluativos. Cuando la actitud favorable que conduce de modo suficiente (junto con una creencia

en este caso la de autoeficacia), la ejecución de una acción se expresa en un juicio evaluativo incondicional y esa acción es y no puede menos que ser racional, la fuerza del deseo es la que puede llevar a desviarnos del buen juicio.

Para evitar la akrasia (o incontinencia) y la procrastinación negativa se pueden utilizar diversas estrategias como la planeación (con recompensas luego de la acción); convertir las acciones en hábitos, incorporarlos en el estilo de vida con voluntad espontánea; tomarse el tiempo necesario para ejecutar la acción, saber dejar para después. Encontrar el equilibrio en la vida desde todos los aspectos; poder llegar a lo que definió Aristóteles a la enkrateia (tendencia a tener dominio propio), forma de virtud ligada a los conceptos de libertad y autonomía. Se refiere a la continencia que completa los hábitos o disposiciones humanas, a la templanza o dominio propio el cual es fruto del Espíritu para las virtudes cristianas, una virtud del hombre y una virtud laboral.

El bien humano, la excelencia o virtud es contraria al vicio y es la fuente de las mejores acciones y pasiones del alma que capacita al ser humano para disponerse a realizar los mejores actos y a obrar bien, siempre mejor de acuerdo con la recta razón que es elegida desde una disposición intelectual denominada prudencia. El ser virtuoso se aprende con el ejercicio de los hábitos buenos, con la formación, la experiencia y el tiempo para ejercitarse en ellas según como expresa Aristóteles radicando en el vivir la felicidad desde la buena actuación de un hombre virtuoso siendo esa virtud una vía a la felicidad (Garcés, 2015). En el caso específico la procrastinación es el camino a la virtud y por ende ambos a la felicidad; se hace necesaria la excelencia en el vivir; será la virtud más elevada la que puede conducir al hombre a la felicidad y a una vida excelente. Las ideas de excelencia y perfección en el ejercicio de una actividad se expresan con el areté, con esa virtud y es lo que le lleva a ser feliz ya que la virtud es la capacidad no simplemente de hacer algo sino de hacerlo bien: Ser feliz se refiere a ejercer la virtud.

El procrastinador al realizar el ejercicio virtuoso de la actividad que le es propia, al dejar ver su facultad más excelsa y elevada puede llegar a la felicidad perfecta de una vida buena consiste en la actividad intelectual en la contemplación

permanente de la verdad, en la contemplación de su Ser. No obstante, si bien a la naturaleza del hombre le corresponde la facultad del entendimiento y la razón, él es mucho más que mero entendimiento; se trata de un viviente corpóreo y esto le impone un conjunto de exigencias ineludibles: vive con otros seres humanos y esto reclama de él múltiples actividades y las correspondientes virtudes que faciliten su realización. Por ello la ética y las virtudes son cosas propias de hombres y no de dioses ya que señala Aristóteles que los Dioses no son justos. En el disfrute de sus capacidades reside la verdadera felicidad del hombre en ese sentimiento pleno y no en saciar necesidades básicas.

Si el procrasticaz es virtuoso como se ha señalado, tiene un conocimiento moral bueno (verdadero), lo desea y lo realiza; en contraposición al procrastinador negativo, el vicioso quien tiene un conocimiento moral malo (falso), lo desea y también lo realiza. Es decir, desde esa perspectiva tienen mucho en común ya que hay coherencia entre deseo, conocimiento y acción; sin embargo, la vida moral del hombre es mucho más compleja y, tanto en el bueno como en el malo, suele haber mezcla de virtud y de vicio, en distintas proporciones; pero en la praxis organizacional o en la vida en general el procrasticaz confía en sus capacidades, en su conocimiento, su areté, su virtud y por ende no trae consigo efectos negativos ni a terceros ni a la organización. Vale la continencia dentro de un poco de incontinencia; la acción akrásica puede ser positiva o negativa, así como la akrasía y la enkráteia, tienen también mucho en común. El procrasticaz no precisa de su deseo vehemente y capacidad que deba luchar contra su razón y vencerla, por el contrario, asocia su virtud a la moderación se refiere a una VIRTUCRACIA por naturaleza y por hábito que le hace llegar a esa plena liberación del Ser.

El Ser humano se vale de su libre albedrío y acostumbra a realizar elecciones considerando en especial sus propias necesidades y deseos individuales quien busca desapego, neutralidad y el camino espiritual que se dispone a manifestar el bien, la verdad y la belleza en sí mismo y en el Universo. Sin embargo, la más elevada expresión de la armonía en la vida requiere plena libertad, soltar todos los lazos que atan la consciencia a la materia, aún los positivos. Para esto, se necesitan

más que buenas acciones equilibradora de actos negativos: es necesario neutralidad al actuar. Se camina hacia la verdadera libertad haciendo el bien y sembrando así un futuro promisorio pues eso produce lazos positivos. La liberación llega al desapegarse de todo lo que se hace, siente o piensa e insta al ser humano a involucrarse emocional y mentalmente con lo que sucede dentro y fuera nuestro.

Cuando ya no se tienen apegos a ningún hecho, sea este positivo o negativo, puede trascender las ataduras con los hechos y, por tanto, con el destino. La recomendación de Jesús: "estar en el mundo sin ser del mundo", sintetiza esa anhelada situación.

El hombre generalmente se ata a lo que hace y crea con sus pensamientos, sueños, deseos y objetivos personales. Así construye su vida y al oír y sentir su esencia comienza a entrenar el desapego a desatar los lazos antiguos y a evitar la creación de ataduras superfluas. La vida debiera ser cristalina y los seres desapegados aprenden que la forma es efímera y la esencia, incorruptible. El hombre desea liberarse de toda opresión y de esa forma al liberarse primero de sus necesidades elementales, satisfaciéndolas y es precisamente la ciencia liberadora hasta de aquellos fenómenos que han sido creados por la misma organización social lo que se ha pretendido en esta investigación. La liberación se da en todos los campos y así como los esclavos no aceptaron ser inferiores a sus amos, los obreros a los capitalistas, los de color ante los blancos, entre otras; la liberación de la ignorancia se da a través del conocimiento y la liberación de la estigmatización del procrastinador autoeficaz se da gracias a esta investigación basada en la comprensión del Ser en todas sus dimensiones esenciales encaminándose así a la felicidad gracias al reconocimiento de la Procrastinación.

La felicidad o eudaimonía se liga al tiempo no siendo placer, sino que se liga a toda la vida, aunque no sea un presente eternizado viéndose en el valor de esta uno de los "polos de referencia" de la existencia. El hombre es preso del tiempo que ha limitado su existencia y lo ha condenado al fracaso, a la duda y a la insatisfacción pudiendo encontrar la felicidad en la salvación que cada uno concibe y construye que se concibe desde el bien propio del hombre, en su arte, la excelencia en el

hacer y su aptitud para una vida racional. La vida virtuosa es placentera en sí misma y permite el "Carpe diem": "goce pleno del instante", cosechar y disfrutar el día porque el presente solo es el tiempo de la pura felicidad de existir. El hombre es un ser libre que siempre se hace y es capaz de transformar al mundo y a sí mismo; se trata de trazar un camino hacia la verdad, un camino que le permita a cada hombre crear todas las condiciones favorables para su propia felicidad, ser el último hombre que predice Zaratustra:

"Es tiempo de que el hombre fije su propia meta. Es tiempo de que el hombre plante la semilla de la más alta esperanza. Todavía es bastante fértil su terreno para ello. Mas algún día ese terreno será pobre y manso, y de él no podrá ya brotar ningún árbol elevado. ¡Ay! Llega el tiempo en que el hombre dejará de lanzar la flecha de su anhelo más allá del hombre, y en que la cuerda de su arco no sabrá ya vibrar [...] La tierra se ha vuelto pequeña entonces, y sobre ella da saltos el último hombre, que todo lo empequeñece. Su estirpe es indestructible, como el pulgón; el último hombre es el que más tiempo vive. "Nosotros hemos inventado la felicidad" – dicen los últimos hombres, y parpadean. Han abandonado las comarcas donde era duro vivir: pues la gente necesita calor. La gente ama incluso al vecino, y se restriega contra él: pues necesita calor. Enfermar y desconfiar considerarlo pecaminoso: [...] Un poco de veneno de vez en cuando: eso produce sueños agradables. Y mucho veneno al final, para tener un morir agradable. La gente continúa trabajando, pues el trabajo es un entretenimiento. Mas procura que el entretenimiento no canse. La gente ya no se hace ni pobre ni rica: ambas cosas son demasiado molestas. ¿Quién quiere aún gobernar? ¿Quién aún obedecer? Ambas cosas son demasiado molestas. ¡Ningún pastor y un solo rebaño! Todos quieren lo mismo, todos son iguales: quien tiene sentimientos distintos marcha voluntariamente al manicomio. "En otro tiempo todo el mundo desvariaba" – dicen los más sutiles, y parpadean. "Nosotros hemos inventado la felicidad" – dicen los últimos hombres y parpadean [...] <Lejos de levantarse contra esta imagen de la vida futura, la multitud se regocija> "¡Danos este último hombre, Zaratustra, – gritaban – haz de nosotros esos últimos hombres. El superhombre te lo regalamos!". Y todo el pueblo daba gritos de júbilo y chasqueaba la lengua".

De esta manera la humanidad crece en fuerza y belleza, se eleva el nivel de vida ya que el hombre tiene derecho a la felicidad; puede y debe obtenerla. Se refiere a la búsqueda del buen vivir, de la alegría, en la que se le permite al hombre

defenderse contra las agresiones de la vida hipermoderna para desplegar todas las potencialidades de su personalidad, recuperar un ritmo biológico normal, liberar su poder creativo y salirse de las rutinas para recuperar el placer del esfuerzo libremente escogido y en donde se encuentran las posibilidades de construir su felicidad personal y de construir una sociedad que lo permita. El destino individual está ligado al de la humanidad entera (Kant), no pudiendo construirse la felicidad de unos sobre la desdicha y explotación de otros. Nadie nace feliz o infeliz ni se conoce un gen de la felicidad ni se hereda, sino que hay que ganársela a través de la vida no siendo como se señaló en capítulos anteriores un destino sino una actitud para el viaje de la vida. Aristóteles parte del presupuesto de que el hombre tiende a buscar la felicidad por sí mismo y esta viene fundamentada por el pleno desarrollo y ejercicio de las capacidades propias de cada uno en el contexto de la vida en sociedad. El sentido de la vida es una fuerza motivacional para vivir en libertad al cumplirlo (Frankl, 1994), una misión positiva para vivir más y mejor.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO VII

LA TRASCENDENCIA

Todo ser humano que intenta superar los límites de la vida, que intenta buscar sentido y conocimiento de su "yo" y de su existencia trasciende a un plano en el que la misma vida y su devenir le enseña su verdadera esencia y verdad; para ello el sujeto cognoscente como un ser pensante es capaz de abstraer los elementos del entorno en el cual se desenvuelve para realizar una aprehensión de lo observado enriqueciéndose tanto el objeto como el sujeto que realiza tal captación.

La trascendencia se da en una persona desde diversas formas de expresión: cuando está más allá de sí misma, de su límite natural, más allá de la conciencia, fuera de su campo de actuación, de la experiencia terrenal y busca respuestas trascendentales en asuntos más espirituales como la búsqueda de la felicidad. Vive centrado en el plano de la trascendencia, pensando que hay más allá de sí mismo. Es así como la trascendencia surge de la capacidad de observación de todo ser humano que es capaz de pensar no sólo sobre aquello que ve sino también sobre aquello que no ve. Implica trasponer una frontera, pasar de un lugar a otro, superando una barrera.

Por tanto, aquello que trasciende es algo que supera su importancia circunstancial o su ámbito particular haciendo referencia al resultado, la importancia de algo. Se asegura filosóficamente que la trascendencia es opuesta a la inmanencia²⁵ por su carácter permanente en el Ser; que agotando en ella todo su ser y su actuar como expresaba Agustín de Hipona, pero en realidad la

²⁵ Inmanencia "estar en, quedar en o dentro". Señala dos términos que relaciona: aquello que esta y aquello en que esta. Se refiere al ente intrínseco de un cuerpo. En filosofía se califica a toda aquella actividad que pertenece a un ser, cuando la acción perdura en su interior, cuando tiene su fin dentro del mismo ser. Puede tener 3 grados: Inmanencia absoluta o estricta; inmanencia mitigada y la negación de toda inmanencia.

trascendencia supone la inmanencia como uno de sus momentos al cual se añade la superación que el trascender representa. No solo la trascendencia puede y debe caracterizar a la persona humana, también la inmanencia desempeña en el núcleo de la persona, una función de suma importancia afirmando algunos autores que la persona es precisamente una tensión entre la inmanencia y la trascendencia; es decir, se presenta en la persona concreta como una inmanencia que no se cumple sino por la trascendencia; y es una trascendencia que solo puede realizarse desde y para la inmanencia "el ser trasciende las diferencias". Se habla en ese caso de una inmanencia mitigada donde lo inmanente tiene alguna relación con lo exterior o trascendente de potencia activa o principio activo inmanente que es un punto de partida en lo inmanente hacia lo externo trascendente siendo un claro ejemplo de ello la teoría de la potencia y del acto de Aristóteles donde ser en acto se halla ya previamente en potencia en el sujeto, que deviene ser en acto y donde nada es accidental.

Si el hombre es esencialmente inmanente, no puede quedar encerrado en la inmanencia pura sino necesita de la trascendencia. La única inmanencia que se encuentra en la persona concreta es la inmanencia mitigada, o sea, una inmanencia abierta hacia la trascendencia. Esta inmanencia abierta se realiza en una doble dirección: de asimilación de otro (tendencia hacia el interior) y de asimilación a lo otro (tendencia hacia el exterior) y además con una toma de conciencia del YO, de la individualidad propia frente al NO-YO siendo de hecho la circunscripción espacio-temporal algo así como la prisión de la existencia humana.

Partiendo de todo este análisis es necesario resaltar que la esencia de la persona consiste precisamente en esta posibilidad de concentración de interiorización sobre sí misma, de ensimismamiento, por la cual puede decir "Yo" frente al mundo exterior. Esta inmanencia es precisamente la base de la personalidad libertad no es solo toma de posesión o de conciencia del Yo, sino toma de posesión de su ser y de su destino. La Libertad es lo más interior, lo más inmanente de la persona humana, es una especie de autonomía. La persona desde su interior asume la responsabilidad de su ser y de su destino y puede decidir sobre

el definitivamente; el hombre por su libertad se hace responsable de todas las consecuencias de su obrar. El ser desde su inmanencia mitigada se opone a la pura exterioridad por eso ella es una inmanencia abierta: una inmanencia que mira desde dentro hacia lo exterior y que el universal trasciende los inferiores; porque aquel está incluido en las diferencias y este en sus inferiores, esta es transcendental cuando se funda en la esencia misma de las cosas oponiéndose a la relación accidental.

Todo esto acontece en el proceso cognoscitivo: los primeros principios están de alguna manera preconcebidos, immanentes en el sujeto que conoce, para poder llegar a ser conocidos. Por eso, el trato y relación con el exterior demanda un principio immanente, sea potencia activa como punto de partida hacia lo externo, sea potencia pasiva como punto de inserción de lo que viene de afuera desde el punto de vista dinámico, lo que procede de un ser como la expresión de lo que lleva esencialmente en sí; y, al mismo tiempo, lo que viene y se incorpora en él, como la satisfacción de una necesidad infusa, como la respuesta esperada o llamado interior, como el complemento de un don inicial. Sin esta inmanencia mitigada no podría entenderse la ciencia de la psicología porque nadie sería difícil tener un conocimiento inmediato e íntimo de la auto-mismidad. Gracias a esa auto-mismidad el ser humano puede salir de sí mismo y regresar nuevamente cuando lo cree necesario.

Desde la metafísica la trascendencia se refiere a aquello que no forma parte de la realidad tangible tratándose de la capacidad de la razón para acceder a un nivel de conocimiento superior de los objetos del mundo; haciendo también referencia a la condición de no estar ligado al mundo material y finito, sino, por el contrario, formar parte de lo inmaterial y lo infinito; relacionado con la comprensión de la naturaleza.

Entonces, se habla del actio immanens y actio transiens: Spinoza adopta la interpretación de este último en la que la inmanencia en este caso es un concepto en el que la existencia de todos los seres no puede ser explicada sin la presencia de Dios siendo para muchos antropólogos la inmanencia la base de la Cultura,

interpretándose no solo de lo que se conoce sino también de lo que no se conoce. Los seres se adaptan y aprenden que hay fenómenos que se repiten, pueden vincular acontecimientos como causa-efecto, tienen conciencia de que pueden proteger y ser protegidos, tienen sentimientos, emociones, códigos de comunicación, memoria e incluso inteligencia colectiva, pero sin inmanencia no tienen cultura ya que ésta designa el carácter de lo que en sí mismo tiene su principio.

La relación en sí implica la confrontación entre dos modalidades del ser o del hacer (por ejemplo: hacer y ser, poder hacer y poder ser, etc.), es decir una alteridad de principio. Lo cual significa que la elección entre inmanencia y trascendencia implicaría, partiendo de una alteridad y de una relación modal, una elección entre una solución topológica disyuntiva (separación, dualidad, jerarquía) y una solución conjuntiva (unión, fusión, anarquía) (Fontanille, 2015). La inmanencia puede distinguirse también de la permanencia por lo referido a la duración, es decir, se refleja lo que permanece igual a sí mismo asignando a los objetos un espacio y un tiempo. Por ende, según Fontanille (2015) se hace necesario: “diferenciar un ser en sí mismo fuera del tiempo y del espacio, independiente de las circunstancias —la inmanencia propiamente dicha— y un ser en sí mismo en el tiempo y el espacio, el que afronta la alteridad durante un proceso”. No imponiendo esa segunda parte alguna jerarquización o separación sino por el contrario se refiere a una puesta en proceso que se explaya en el tiempo y el espacio. Topológicamente y en el caso específico, se está frente a una totalidad cuyas partes se distribuyen en diversos lugares y momentos pudiendo esa proyección en el espacio y en el tiempo ser lo propio de la manifestación. La inmanencia obliga por ende a inventar soluciones para poder de esa manera articular bajo distintas formas de relaciones y operaciones internas, entidades que poseen estatutos mezclados.

Desde esta investigación se pretende dejar como aporte al estado del arte, la construcción identitaria y cultura de aprendizaje para comprender la trascendencia del ser hipermoderno desde la procrastinación, llegando luego de toda la investigación en la que el yo observador paso a ser sujeto cognoscente; a la

revelación de ojo cósmico que explora el universo profundo del procrasticaz y lo eleva a una consciencia universal.



Figura 4: Ojo Cósmico del universo del Procrasticaz. Fuente: Propia (2020).

En el gráfico se resume la trascendencia del procrastinador autoeficaz y comienza su lectura desde su centro, desde el conocimiento del Ser, de su existencia con el entendimiento de su singularidad y potencialidad que incorpora además marcas epigenéticas; permitiéndole sentir su telos y conocerse desde su inmanencia para así expandirse hacia el Ikigai.

Se refiere a el reconocimiento de su identidad por un conjunto de rasgos o características que la diferencian de otras personas, por esa creencia en sí mismo, en el manejo del espacio-tiempo, de su autoeficacia y especialmente de la

capacidad en la gestión del tiempo y selección de actividades, de su ethos; que le llevan a configurar la procrastinación como una nueva identidad y convertirse en la vía para su felicidad, para la eudaimonia sintiéndose completo, liberado, autorrealizado con el actuar basado en la virtud y no en la estigmatización ni la vergüenza de ser el bufón del tiempo ya que como un superhombre (un Übermensch), ha alcanzado un estado de madurez espiritual y moral superior al del procrastinador común y que al reconocer su existencia como un Dasein se siente satisfecho con ella. De un hombre mensura quien es la medida de todas las cosas percibiendo la realidad desde su propia forma y sensación para guiar su actuación como un Homo Deus por la existencia de Dios dentro de sí como imagen y semejanza quien se desapega y vive en la serenidad e imperturbabilidad, en ataraxia: armonía del alma, la razón y los sentimientos; con esa Apatheia, el estado mental libre de alteraciones respecto a su potencialidad porque ya la comprende y la ha liberado de pasiones. Con su enkatreia, control, dominio propio y autonomía y la excelencia (areté) en el cumplimiento de sus propósitos o función logrando así la felicidad: el telos del ser humano la cual puede alcanzarse de formas diferentes y para la cual requiere vivir una vida de virtud (Aristóteles).

Este sujeto cognoscente propone un cambio de paradigma en referencia a la procrastinación y que por medio del efecto camaleón o de las neuronas espejo se forme de manera común por un grupo de individuos que tienen los mismos rasgos de los procrastinadores una nueva cultura de aprendizaje conformada por esa construcción identitaria aprovechando en lo posible el momento (Carpe Diem) sin la angustia del futuro incierto ya que confía en la identidad cósmica fundamentada en la noosfera producto de la elevación de la consciencia y la conciencia más allá de los cielos (Hyperuránion tópon o topus uranus), en el omega mismo (el punto más elevado de la evolución de la consciencia, Teilhard de Chardin), el fin último de la misma, la verdadera trascendencia; en la que la superposición cuántica permite la convivencia de los estados opuestos referidos a la procrastinación.

Cada persona es responsable de su vida y su trascendencia, promueve la acción como liberadora del Ser, es el complemento especial. La mente ordena el

caos por ello si las personas desean entender lo que es algo, debe ser entendido en términos de ese fin último. Más allá de los límites del mundo físico están los del espíritu, el espíritu del planeta y el del Universo en su totalidad habitando todos sus espacios. Por ello cada uno existe en una porción del planeta, del cosmos, de la naturaleza y de toda la humanidad. El ser humano es el resultado del cosmos, la naturaleza y la vida. La humanidad, la cultura, la mente y conciencia de los individuos los volvió extraños para el cosmos pero aun así conservan un lazo de intimidad con él.

El ser humano es una pequeña partícula de la diáspora cósmica con un destino compartido como humanidad y como micro universo debiendo siempre considerarse que el universo se encuentra en constante movimiento, transformación y expansión, que es extenso. De la misma forma es extensa la potencialidad del Ser humano por pertenecer a él siendo como el mismo universo una partícula y onda, es decir, materia y energía teniendo como señala Garnier un estado energético llamado el doble siendo el mismo ser en un estado diferente que se encuentra a velocidades superiores de la misma luz. Cada instante que se vive se refiere a información mental sobre el futuro personal y esa información se recibe de forma inconsciente del otro yo cuántico. Los hombres viven en el tiempo real y en el cuántico, en el que se memoriza el mejor momento y le transmite la información al que vive en el tiempo real; es decir, vive en dos tiempos simultáneos produciendo una segmentación del presente, pasado y futuro, permitiéndole la posibilidad de actualizar cada instante vivido por otra realidad desdoblada o paralela a la vida actual.

Por ello se está en continua creación con el pensamiento siendo el doble el que viaja de forma constante a gran velocidad para conectar con todos los futuros potenciales creados y quien otorga la información que se desea para prever acontecimientos futuros. Ocurre en el día a día y por ello debe tomarse consciencia urgente de las posibilidades que puede el hombre crear al confiar en su capacidad y autoeficacia. Son esos pensamientos positivos y negativos los que pueden crear potenciales futuros, por eso es importante realizar ejercicios de introspección donde el individuo pueda darse cuenta del sentido que está tomando la forma de percibir

el mundo proviniendo la información del doble cuántico que se encuentra en estado superior y es quien logra ayudar a la trascendencia del Ser Procrastica.

www.bdigital.ula.ve

REFLEXIONES FINALES

Todos los problemas mente-cuerpo y espíritu están ligados existiendo universales (propiedades, atributos o cualidades) con su naturaleza que pueden existir en las cosas o independientemente de ellas; refiriéndose al modo en que se piensa y percibe la persona y las cuales son las realidades a ser conocidas.

Los problemas mente-cuerpo se ligan a la intencionalidad (la tendencia hacia), la causalidad mental, el libre albedrío, la identidad del individuo, el problema de otras mentes y la significación de símbolos (la semiosis); siendo lo difícil de la consciencia o de la experiencia consciente explicar cómo y por qué el ser tiene un qualia²⁶ o experiencias fenomenales. Precisamente el qualia simboliza el vacío explicativo ante la existencia de cualidades epifenómenicas sujetas a la subjetividad de la propia percepción y el cerebro. Se refiere a la filosofía de la mente para dejar de ser simples zombis filosóficos autómatas.

La intención de la investigación consistió en definir un constructo que otorgará identidad a los procrastinadores estructurados para servir como punto de partida para el diseño de una cultura de aprendizaje en las organizaciones que logrará la felicidad del ser hipermoderno, pero más allá de esto la trascendencia del mismo en todos los ámbitos de su vida y el fin último ha sido logrado. A través de un recorrido epistémico, ontológico y metodológico se ha podido demostrar que no todos los procrastinadores son de una sola tipología y su estigmatización como negativos para la vida diaria y las organizaciones es un duro planteamiento que no considera la naturaleza del Ser producto de elementos desarrollados desde el inconsciente colectivo.

²⁶ Cualidades subjetivas de las experiencias individuales.

El punto máximo de desarrollo del ser humano se logra a través de la definición de un conjunto de valores como: aprendizaje, iniciativa, diversidad, auto-organización y flexibilidad, que son esenciales para crear nuevas oportunidades de expansión y crecimiento. La planificación, el control y el orden permiten la consolidación siendo necesario por la organización mezclar el uso de esos valores (control y desarrollo) en cada situación para alcanzar un nivel de resultados positivos tanto sociales como económicos. Pero siendo aún más necesario comprender la perspectiva humana del cambio y en cuanto el Ser en cuestión es humano el fondo ontológico que se convierte en fondo fenomenológico ya que desde el punto de vista del hombre hay que poder decir lo que es Ser o existir, y cómo esto se manifiesta internamente. Para un ser humano, ser y existir, es vivir, y, por consiguiente, se trata de la vida misma, de recibirla, sentirla y evolucionar con una copresencia de Dios y de la naturaleza.

Se refiere a una trascendencia desde la inmanencia mitigada donde esa relación con lo exterior o trascendente le permite una evolución y escoger dentro de los diversos estados cuánticos posibles que existen simultáneamente un universo para y al cual retornar con la plena transformación del ubermensch que logra vivir sin miedo y así amar la vida para desear el eterno regreso como señala Nietzsche en su teoría del eterno retorno. El principio de un tiempo y un fin que genera a su vez un principio; un nuevo retorno y un nuevo despertar siendo la historia cíclica y no lineal regresando al samsara. Un superhombre que es capaz de alcanzar un estado de madurez espiritual y moral superior al del hombre común generando su propio sistema de valores identificando todo lo que procede de su legítima y genuina voluntad y creando todo lo que se imagina.

Ser feliz significa autorrealización y tiene relación directa con la posibilidad de alcanzar el ser humano las metas propias. El hombre debe reflexionar para construir su vida según unos valores sin dejar de lado su libertad ni su responsabilidad ante el compromiso de su acción con el colectivo. Supone el ser feliz que el hombre ha sido capaz de lograr el punto de equilibrio entre todas sus contradicciones y conflictos, es decir sus demonios internos. El hombre para ser feliz debe recordar

que la felicidad resulta primariamente de la conquista sobre él mismo para considerar luego la conquista sobre un mundo en el que las fuerzas naturales no son solamente importantes sino también se debe considerar a sus prójimos. La felicidad se refiere al fin supremo que le otorga todo el sentido a la existencia humana, no siendo un don gratuito sino referido al fruto de toda una vida moral que al alcanzarse se disocia del tiempo.

Buda decía: “Feliz es aquel que ha superado tu yo y todos los deseos, que ha alcanzado la paz, que ha encontrado la verdad”.

Con la investigación se deja claro que nada de lo que existe es bueno ni malo siendo el pensamiento lo que lo hace parecer así (William Shakespeare); que a nivel personal todo lo que se es, es producto de lo que se piensa. A nivel cósmico todo es creación de la mente del uno, del creador. No existiendo una verdad absoluta.

Al ponerse toda la atención e intención, es decir la conciencia en lo que se hace en cada momento prepara al hombre para la felicidad y por ello es menester aprender hábitos más saludables y nuevos, desarrollándose la infelicidad en el patrón mental diferente al de aquí y el ahora. Se trata de conectarse con una idea, un sueño que ya existe a nivel cuántico de posibilidades, cambiando de pensamiento siendo la voluntad el interruptor para trascender en su propio entorno. Se cambian los modelos lineales por causales ya que el entorno cambia rápido partiendo todo del movimiento de las cosas. Ninguna interacción en el universo es lineal y alcanza al nivel laboral la complejidad debiendo analizar el entorno para crear soluciones y llegar una inteligencia colectiva y simbiótica.

Es de recordar que todos en el universo se conectan como señala la teoría de cuerdas. Un ser de muchos universos (multiversos) en la unidad de mente, espacio y tiempo. Un unus mundis ordenando los fenómenos del mundo en tiempos hipermodernos que rechaza la concepción del tiempo como unidad rígida o determinista dando un guiño a la teoría de la relatividad de Einstein; sosteniéndose el trabajo de investigación en la existencia, el análisis de la condición humana, la libertad, responsabilidad individual, desde el estudio del Ser que existe, consiste y

existe y es substancia que se transforma por su naturaleza unido de forma inseparable a la forma y la materia.

El ser humano es armonía con la naturaleza y es su esencia la que lo lleva a vivir a plenitud con sus otros construyendo su realidad e historia, generando su propio espacio y tiempo, sabiéndose que piensa y existe como sujeto cognoscente que es por la consciencia de Ser en el tiempo quien se mueve y se transforma por la capacidad de la mente de ordenar el caos si conoces la substancia y el Ser para llegar a la consciencia colectiva armonizada con la liberación de las pasiones, como centauros ontológicos de Ortega y Gasset. Lo más importante está dentro de cada uno.

Es el conocimiento el mayor motivador para la transformación. El proceso de transformación del hombre (del sujeto o del individuo humano) en persona (en sociedad de personas) se desenvuelve en dos planos diferentes, aunque interferidos. Los humanos evolucionan hacia su individual siempre que haya una evolución global de la sociedad de la que forman parte.

Se refiere al Todo en uno y uno en todo: campos mórficos e inconsciente colectivo, a la concepción del ser humano como una realidad trascendente cuerpo-mente-espíritu inmerso en un campo energético común a todos los seres y de allí parte la responsabilidad de cada uno por el efecto que adquieren sus actos, decisiones y pensamientos, no sólo para la vida propia, sino también para todo el espacio exterior y para los seres que lo habitan sin importar su cercanía o lejanía temporal o espacial. Se trata de una identidad humana, planetaria y cósmica. Como señala Teilhard de Chardin: "En realidad, en la superficie de la Noosfera que se comprime, no se calienta solamente un pequeño grupo de vinculas privilegiados, sino la totalidad de las relaciones interhumanas". Se "humaniza", se personaliza pudiendo acceder al campo cuántico de la posibilidad como señala Joe Dispenza y deja ver el punto Omega.

Poder amar al Universo es la condición para poder entregarse a sus fuerzas de avance siendo la energía universal unificadora el amor universal el que

sobrehumaniza a la persona; de allí emerge el amor en la plenitud de su papel cósmico para acercarse a una Super-Humanidad no conocida como estado biológico superior sino aquella iluminada por el omega que consigue en cuerpo y alma, totalizarse completamente sobre sí misma. La persona, centrada en Omega, no se trasciende a sí misma en lo Impersonal sino en lo hiper-personal.

La Procrasticacia así se refiere a una proyección de consciencia que busca el desarrollo de una sana individualidad a través del crecimiento, de la potenciación de las capacidades del procrasticaz, del aprendizaje y la conexión con lo más profundo con la naturaleza propia y la del otro para de esa forma mejorar convertirse en una identidad, un producto social de consciencia colectiva. Tiene el constructo impacto como el efecto mariposa en la dimensión personal, familiar, social, en la división del trabajo, la percepción y filosofía del mundo y sobre el alter. Ha quedado demostrado que la procrasticacia como vía a la felicidad impacta desde el interior al colectivo y por ende al mundo del trabajo, de las organizaciones y más allá. Se refiere a la consciencia sin fronteras a ese paso adelante y salto arriba.

www.bdigital.ula.ve

“Las cosas cambian cuando alguien cambia y el primero que tiene que cambiar, es el que busca impulsar el cambio”

(Pucheu, 2013, p.54)

REFERENCIAS

ACATA, K., GARCÍA, C., & ROSAS, A. (2012). *Estudiantes de Medicina con procrastinación Académica: Estudio Descriptivo desde la Teoría del Análisis Transaccional*. XV Jornadas Médicas de la Escuela de Medicina Justo Sierra (pp. 5-6). México D.F.: Escuela de Medicina Justo Sierra.

AGÜERO, J. (2012). *Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético*. En *Visión de Futuro* N° 2 (vol. 16) Misiones. Universidad Nacional de Misiones.

AKGÜN, A.E., LYNN, G.S. & BYRNE, J.C. (2003). *Organizational learning: A sociocognitive framework*. *Human Relations*, 56 (7), pp. 839-868

ALEGRE, (2013). *Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. *Revista de Educación y Psicología de la USIL*, 1(2), 57-82.

ALLES, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Casos: Gestión por Competencias*. 3a ed. 1a Reimpresión. Buenos Aires: Granica.

ALLPORT, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Prentice Hall

ALLPORT, G. W. (1961). *Psicología de la personalidad*. Buenos Aires: Paidós.

ALMELA PÉREZ, R. (1999). *Procedimientos de formación de palabras en español*. Barcelona: Ariel.

ALVAR EZQUERRA, M. (1995). *La formación de palabras en español*. Madrid: Arco/Libros.

ÁLVAREZ DE MIRANDA, P. (2009). *Neología y pérdida léxica*. Panorama de la lexicología, Barcelona, Ariel.

AMIN, BARRIGA y RODRIGUEZ (2013). *Gestión Oriental y Occidental. Un acercamiento a los grandes gurúes e ideas empresariales*. Bogotá: Universidad del Rosario.

ANGARITA, D. (2012). *Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación*. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 5(2), 85-94.

ANGARITA, D., SÁNCHEZ, A., & BARREIRO, E. (2010). *Relación entre los niveles y tipos de procrastinación académica y el rendimiento académico en estudiantes de psicología de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz* (Tesis de Maestría inédita). Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Bogotá. Colombia.

ANGARITA, L. (2014). *Algunas Relaciones entre la Procrastinación y los Procesos Básicos de Motivación y Memoria*. REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA: CIENCIA Y TECNOLOGÍA 7(1), 91–101, JUNIO 2014.

ANTHONY, R.N.; YOUNG, D.W. (1988): *Management Control in Nonprofit Organizations*. New York: McGraw - Hill.

ARAÚJO, A. M. (2011). *Acerca del tiempo y desde los espacios inciertos de la hipermodernidad: la sociología clínica*. Jornadas sobre Adolescencia Asociación Psicoanalítica del Uruguay. En Sociología clínica: Una epistemología para la acción (pp. 105-116). Montevideo: Psicolibros.

ARAÚJO, A. M. (2012). *Documento de trabajo del programa: Fundamentos filosóficos, sociológicos y antropológicos de la psicología en la hipermodernidad*. Manuscrito inédito. Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

ARAÚJO, A. M. (2013). *Todos los tiempos, el tiempo: Trabajo, vida cotidiana e hipermodernidad*. Montevideo: Psicolibros.

ARAÚJO, A. y CARDOZO, A. (2016) *En Tiempos Acelerados y Espacios Nómades de la Hipermodernidad*. Vol. 6. N. 2. Revista Psicología Conocimiento y Sociedad de la Facultad de la Escuela de Psicología de la República de Uruguay.

ARAYA, C., TAUT, S., SANTELICES, V. Y MANZI, J. (2011). *Validez consecucional del programa de asignación de excelencia pedagógica en Chile*. Estudios Pedagógicos, 37 (2), 25-42.

ARDELL, J. (1997). *Tendencias en Educación en la Sociedad de las Tecnologías de la Información*. EDUTEC, Revista Electrónica de Tecnología Educativa, nº 7, noviembre de 1997, ISSN: 1135-9250.

ARDONA, R. (2003). *El Origen de la Infelicidad*. Barcelona: Serendipit.

ARDOINO (2005). *Concepto de multirreferencialidad*. Colección Recherches et Sciences de l'éducation. (Traducción Patricia Ducoing). Universidad de París.

ARGYRIS, C. & SCHÖN, S. (1978). *Organizational learning: A theory in action perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley

ARGYRIS, CHRIS (1999). *Sobre el aprendizaje organizacional*. México D.F.: Oxford University Press

ARISTOTELES. "Metafísica", Libro I, cap. I (La Filosofía: ciencia de las causas y principios). "Metafísica", Libro IX, 1-6 (Sobre el acto y la potencia). "Ética Nicomaquea", Libro II, 5 y 6 (Sobre la virtud y el término medio). "Metafísica". Versión en castellano en la Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, según la traducción de Patricio de Azcárate. (1800-1886). "Ética a Nicómaco". Versión en castellano antiguo en la Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, según la traducción de Pedro Simón Abril (Alcaraz, 1530-1600). Web de la Diputación Provincial de Albacete. España.

ARISTOTELES. *A Física*, en Historia de la Geometría Griega. Hernández. González, Miguel. Fundación Canaria Orotava de Historia de la Ciencia, 1992.

ARISTÓTELES (1969). *Metafísica*, Ciudad de México: Porrúa.

ASIER, M. (2000). *La antropología de las identidades en las tensiones contemporáneas*. Revista Colombiana de Antropología, 6ta. Edición, Bogotá.

ASOCIACIÓN AMERICANA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN (2014). ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). Disponible: <http://www.parlamentoandino.org/csa/documentos-de-trabajo/informes-ejecutivos/27-tecnologias-de-la-informacion-y-la-comunicacion-tics.html>. (Consulta: 2018, 30 julio).

AUBERT, N. (2004). *The Hypermodern Individual*. Francia: Erés.

AUBERT, N. (2009). *e culte de l'urgence, la société malade du temps y L'Individu hypermoderne*. Paris Francia: Flammarion.

AUBERT, N., & DE GAULEJAC, V. (1993). *El coste de la excelencia*. Barcelona: Paidós.

AUGÉ, M. (1992). *Los NO lugares, espacio del anonimato: Una Antropología de la Sobremodernidad*. Barcelona: Gedisa.

ÁVALOS, B. Y SOTOMAYOR, C. (2012). *Cómo ven su identidad los docentes chilenos*. *Perspectiva Educativa*, 51 (1), 77-95.

ÁVALOS, B., CAVADA, P., PARDO, M. Y SOTOMAYOR, C. (2010). *La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional*. *Estudios Pedagógicos*, 36 (1), 235-263.

AYALA, C.A. (2009). *Comprendiendo la Procrastinación con el modelo ABC de Albert Ellis*. *Gaceta de la escuela de Medicina Justo Sierra*, 2 (1), 4-5.

BADDELEY, A. (2002). *Working memory and language: an overview*. *Journal of Communication Disorders*, 36, 189– 208. doi: 10.1016/S0021-9924(03)00019-4

BAKER, L. (1989). *Metacognition, comprehension monitoring, and the adult reader*. *Educational Psychology Review*, 1, 3-38.

BALKIS, M., & DURU, E. (2007). *The Evaluation of the Major Characteristics and Aspects of the Procrastination in the Framework of Psychological Counseling and Guidance*. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 7(1), 376-385.

BALLESTEROS, J. (2003). *Posmodernidad. Decadencia o resistencia*. Madrid, Tecnos, 2003.

BANDURA, A., ROSS, D. & ROSS, S. A. (1963). A comparative test of the status, envy, social power, and secondary reinforcement theories of identificatory learning. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 527-534.

BANDURA, A. (1965). *Vicarious processes: A case of no-trial learning*. En L. Berkowitz (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology* (vol. 2, pp. 1-55). New York: Academic Press

BANDURA, A. (1969). *Social-learning-theory of identificatory processes*. En D. A. Goslin (Ed.). *Handbook of socialization theory and research* (pp. 213-262). Chicago: Rand McNally

BANDURA, A., JEFFERY, R. W. & BACHICHA, D. L. (1974). Analysis of memory codes and cumulative rehearsal in observational learning. *Journal of Research and Personality*, 7, 295-305

BANDURA, A. (1976). *Social learning perspective on behavior change*. En A. Burton (Ed.). *What makes behavior change possible?* (pp. 34-57). Nueva York: Brunner/Mazel

BANDURA, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.

BANDURA (1977). Auto- Eficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual. Bandura, en el artículo "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioural change" (1977a), *Social Learning Theory*" (1977b).

Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84, 191-215.

BANDURA, A. (1982). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa-Calpe.

BANDURA, A. (1983). *Self-efficacy determinants of anticipated fears and calamities*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 464-469

BANDURA, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

BANDURA, A. (1987). *Pensamiento y acción. Fundamentos Sociales*. Barcelona: Martínez Roca.

BANDURA, A. (1991). *Self-regulation of motivation through anticipatory and selfregulatory mechanisms*. En R. A. Dienstbier (Ed.). *Nebraska Symposium on Motivation* (vol. 38, pp. 69-164). Lincoln: University of Nebraska Press

BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company. USA.

BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

BANDURA, A. (1999). *Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes*. En A. Bandura (Ed.), *Autoeficacia. Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual* (pp.19-54). Bilbao: Descleé De Brouwer.

BANDURA, A. (2001). *Social cognitive theory: An agentic perspective*. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.

BARKLEY, R.A. (2001). *The executive functions and self – regulation: An evolutionary neuropsychological perspective*. *Neuropsychology Review*, 11, 1–29.

BARREYRO, J., CEVASCO, J., BURÍN, D., & MOLINARI, C. (2012). *Working Memory Capacity and Individual Differences in the Making of Reinstatement and Elaborative Inferences*. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 471-479. doi: http://dx.doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38857

BAUMAN Z. & TESTER, K. (2002). *La ambivalencia de la modernidad y otras conversaciones*. Barcelona, Paidós.

BAUMAN, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.

BAUMAN, Z. (2005). *Vidas desperdiciadas: La modernidad y sus parias*. Barcelona: Paidós Ibérica.

BAUMAN, Z. (2008). *Libertad*. Buenos Aires: Losada

BAUMAN, Z. (2010). *Identidad*. Buenos Aires: Losada.

BAUMAN, Z. (2011): *Culture in a Liquid Modern World*. Cambridge: Polity. La cultura en el mundo de la modernidad líquida. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica. 2013

BAUMAN, Z. (2013). *Modernidad y Holocausto*. Madrid: Sequitur.

BECH, J. (2001). *De Husserl a Heidegger. La transformación del pensamiento fenomenológico*. Edicions Universitat de Barcelona (Edición Niemeyer). Traducción castellana: Ser y Tiempo (Edición Trotta).

BELLAK, F. (1962). *Esquizofrenia*. Barcelona: Herder.

BENTOSELA, M. (2003). *El papel de la corteza prefrontal en la motivación y en la conducta intencional*. *Suma Psicológica*, 10(2), 153-166.

BERARDI (2003). *La Fábrica de la Infelicidad. Nuevas Formas de Trabajo y Movimiento Global*. Madrid: Editorial Traficantes de Sueños.

BERCIANO, M (2001). *La revolución filosófica de Martin Heidegger*. Biblioteca Nueva.

BERRIOS, L y BUXARRAIS, M. (2003). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y los Adolescentes. Algunos datos*. Disponible: <http://files.luisavarela.webnode.es/200000122-9c3f69d393/las-tecnologias-de-la-informacion-y-la-comunicacion2.pdf>. (Consulta: 2018, julio 22).

BINDER, K. (2000). *The Effects of an Academic Procrastination Treatment on Student Procrastination and Subjective Well-Being* (Tesis inédita). Carleton University, Ottawa. Canadá.

BINIMELIS, H. (2010). *Hacia una sociedad del conocimiento como emancipación: una mirada desde la teoría crítica*. *Argumentos* (México, D.F.), 23(62), pp. 203-224.

BOURDIEU, P. (1990) *Sociología y Cultura*. Grijalbo, México

BOWER, G. (1974). *The psychology of learning and motivation*. New York: Academic Press, Inc.

BRANDEN, N. (2001). *La psicología de la Autoestima*. Editorial Paidós, España.

BREEDLOVE, S., ROSENZWEIG, M., & WATSON, V. (2007). *Biological Psychology: An Introduction to Behavioral, Cognitive, and Clinical Neuroscience* (5ª ed.). Australia: Sinauer Associates, Inc.

BRITO-ALVARADO, X. (2015). *Ruta al nuevo mundo: La construcción social de la cibercultura*. *Sociología y Tecnociencia*, 5(1), pp. 18-32.

BROAD, MARY L. (2000). *Managing the Organizational Learning Transfer System: A Model and Case Study*. En *Advances in Development Human Resources*, No 8

BRONTIS, N. (2000). *La gestión humana y el aprendizaje organizacional*, Intellectual capital. MC Master University, Canadá.

BROUWERS, A. Y TOMIC, W. (2003). *A test of the factorial validity of teacher efficacy scale*. *Research in Education*, 69, 67-79.

BROWN, A. L. (1987). *Metacogniton, executive control, selfregulation, and other more mysterious mechanisms*. En F. E. Weinert & R. H. Kluwe (Eds.), *Metacogniton, motivation, and understanding* (pp. 65-16). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

BUENO, J.A. (2004). *La motivación del alumno en el aula*. Madrid: ICCE.

Buenfil, R. y Navarrete (2011). "Aproximaciones político discursivas. A modo de introducción", en R. N. Buenfil y Z. Navarrete (coords.) *Discursos educativos, identidades y formación profesional*. Producciones desde el Análisis Político de Discurso, Ciudad de México: Plaza y Valdés-PAPDI, pp.11-31.

- BURÍN, D. (2002). *Cognición y Emoción: Una Visión Neurocognitiva. Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 2, 19-33.
- BURÍN, D., & DUARTE, A. (2005). *Efectos del Envejecimiento en el Ejecutivo Central de la Memoria de Trabajo*. *Revista Argentina de Neuropsicología*, 6, 1-11.
- BYARS, L. (1996). *Gestión de Recursos Humanos*. Editorial Irwin
- BYUN CHUL, H. (2012). *La Sociedad del Cansancio*.
- BYUN CHUL, H. (2013). *Sociedad de la Transparencia*.
- CABERO, J. (1998). *Nuevas Tecnologías, Comunicación y Educación*. EDUTEC. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, n 1. Febrero de 1996. Disponible: URL:<http://www.uib.es/depart/gte/revelec1.html> (Consulta: 2018, Agosto 02).
- CABRÉ CASTELLVI, M. (1993): *La terminología: teoría, metodología, aplicaciones*. Barcelona: Antártida.
- CAMPOS, V. S. (2004) *Teoría organizacional posmoderna y la gestación del sujeto posmoderno*. En Athenea Digital. *Revista de pensamiento e investigación social*. N° 6 (otoño). Valparaíso. Pontificia Universidad Católica
- CANGELOSI, V. & DILL, W. (1965). *Organizational learning: Observations toward a theory*. *Administrative Science Quarterly*, 10 (2), 175-203.
- CAL, T. (2016). SER ESTUDIANTE UNIVERSITARIO EN LA HIPERMODERNIDAD. *PSICOLOGÍA, CONOCIMIENTO Y SOCIEDAD*, 6(2), 64-83. RECUPERADO DE [HTTP://REVISTA.PSICO.EDU.UY/](http://REVISTA.PSICO.EDU.UY/)
- CASADO VELARDE, M. (2000). *Otros procesos morfológicos: acortamientos, formación de siglas y acrónimos*. En: I. Bosque & V. Demonte (coords.) *Gramática descriptiva de la lengua española* (pp. 5075-5096) Tomo 3. Madrid: Espasa Calpe.
- CASTAÑEDA ZAPATA, D. I. (2004). *Estado del arte en aprendizaje organizacional, a partir de las investigaciones realizadas en Facultades de Psicología, Ingeniería*

Industrial y Administración de Empresas en Bogotá, entre los años 1992 y 2002.
Acta Colombiana de Psicología, 11, 23-33

CASTELLS, M. (1997). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura.*
Madrid: Alianza.

CASTELLS, M. (1998). *La Era de la Información.* España: Editorial Mc Graw Hill.

CASTELLS, M. (1998). *La revolución de la tecnología de la información* [Cap. 1: pp. 55-92], Vol. 1: La sociedad red. [Versión al castellano de Carmen Martínez Gimeno.]
Madrid: Alianza Editorial.

CASTELLS, M. (2002). *La Era de la Información. Economía, Sociedad y Cultura, Siglo XXI.* Madrid: Alianza Editorial.

CASTRO, L., & PEREIRA, C. (1981). *Autorrefuerzo: Revisión crítica y reinterpretación teórica.* Revista de análisis del comportamiento, 1, 1-28.

CEPAL (2001). *Seminario "La Teoría del Desarrollo en los Albores del Siglo XXI"* en conmemoración del centenario del nacimiento de Raúl Prebisch. Chile.

CERVERA, F (2011). *La percepción de la efectividad organizacional.* Universidad Autónoma de Querétaro. México. Tesis para optar al Título de Doctor en Administración.

CHAN, L. (2011). *Procrastinación Académica como Predictor en el Rendimiento Académico en Jóvenes de Educación Superior.* UNIFE. Temática Psicológica, 7(1), 53-62.

CHIAVENATO, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* 7^a.ed. Mexico: McGrawHill.

CHIAVENATO, I. (2002). *Gestión del Talento Humano,* México: Editorial McGraw Hill

CHOO CHU, W. (1998). *La organización inteligente.* México: Oxford University Press

CHUN CHU, A. H. y CHOI, J. N. (2005). *Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance*. The Journal of Social Psychology, 145(3), 245-264.

CID, S. (2015). *Perfeccionismo, Autorregulación, Autoeficacia y Bienestar Psicológico en la Procrastinación*. Universidad Pontificia Icaee Icade Comillas. Madrid. España.

CLONINGER, S. (2003). *Teorías de la Personalidad*. 3ª. ed. México: Pearson Educación.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. Santiago: Chile. Disponible: www.cepal.org. (Consulta: 2018, Agosto, 02).

COOLEY, C. (1990). *Organización social y Proceso social*. Alfaguara, Nueva York.

COOPER, ROBERT Y SAWAF, AYMAN (2005). *Inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Edición es español: Editorial Norma. Colombia.

COVEY, (2015). *Los 7 Hábitos de gente altamente efectiva*. Bogotá: Editorial Planeta

CROSSAN, M. M. & BERDROW, I. (2003). *Organizational learning and strategic renewal*. Strategic Management Journal, 24 (11), 1087-1105

CROSSAN, M. M. & GUATTO, T. (1996). *Organizational learning research profile*. Journal of Organizational Change Management, 9 (1), 107-112

CROSSAN, M. M., LANE, H. W. & WHITE, R. E. (1999). *An organizational learning framework: From intuition to institution*. Academy of Management Review, 24, 522-537

CROSSAN, M. M., LANE, H. W., WHITE, R. E. & DJURFELDT, L. (1995). *Organizational learning: Dimensions for a theory*. International Journal for Organizational Analysis, 3, 337-360

CRUPPI, M. (2012). *Cuando el tiempo se erotiza: La Procrastinación*. Disponible: <http://www.imagoagenda.com/articulo.asp?idarticulo=1737>. (Consulta: 27 Mayo, 2017). Vivir en la posmodernidad. Argentina. Imago Agenda N° 161.

CUESTIONARIO BIG FIVE. (1998). Gian Carara, Claudio Barbaranelli y L. Borgogni. Adaptación Española de J. Bermúdez. Madrid: Ediciones TEA.

CUMBRE MUNDIAL SOBRE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN (Ginebra 2003- Túnez 2005). *Construir la Sociedad de la Información: un desafío global para el nuevo milenio, Declaración de Principios*. Documento WSIS-03/GENEVA/4-. 12 de mayo de 2004. Disponible: www.itu.int/wsis. (Consulta: 2018, agosto 02).

CYERT, R. & MARCH, J. (1963). *A behavioral theory of the firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

DA COSTA, N. (2016). *TRIALÉCTICAS ESPACIALES Y METODOLÓGICAS. La potenciación del juego analógico-abductivo en la fundamentación y contrastación de supuestos*. V Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales (ELMeCS) Métodos, metodologías y nuevas epistemologías en las ciencias sociales: desafíos para el conocimiento profundo de Nuestra América. Universidad Nacional de Luján. ISSN 2408-3976.

DA SILVA, M. (2006). *Tesis Doctoral: Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. Universitat de Barcelona: España.

DAHRENDORF, R (1965). *Sociología de la industria y de la empresa*. México: UTHEA.

DALAI LAMA (1999). *El Arte de la Felicidad*. Barcelona: Grijalbo Mondadori.

DAS ROCHAS, A. (1999). *El Problema Ético en la Sociedad Pluralista*.

DAVENPORT, THOMAS Y OTROS (2001). *Conocimiento en acción*. Brasil: Prentice Hall.

DAVILA, J. (2000). *Un panorama actual de las teorías organizacionales*. En Proyecto Cerebro Colectivo. Lima. IAS. Disponible: <http://www.iasvirtual.net/management/arjld01.htm>. (Consulta: 2019, noviembre 19).

DAVIS, KEITH Y NEWSTROM, JOHN. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (8 ed.) (3a. ed. en español. Traducción de Rosa Ma. Rosas Sánchez). Buenos Aires: McGraw-Hill.

DAVIS, M., ROBBINS, E., MCKAY, M. (1982). *Técnicas de autocontrol emocional*. Disponible: http://www.psicologiaviva.com/t_autocontrol_emocional.pdf

DARIAS, R. (2017), *La realidad intervenida Prácticas identitarias del espectador audiovisual en la posmodernidad*. Tesis Doctoral de la Universidad Carlos III de Madrid.

DAY, V., MENSINK, D., & O'SULLIVAN, M. (2000). *Patterns of academic procrastination*. *Journal of College Reading and Learning*, 30, 120–134.

DELLINGER, A.B., BOBBETT, J.J., OLIVIER, D.F Y ELLETT, C.D. (2008). *Measuring teachers' selfefficacy beliefs: development and use of the TEBS-Self*. *Teaching and Teacher Education*, 24 (2), 751-766.

DI SIENA, D. (2011). *Ciudades de código abierto. Hacia nuevos modelos de gobernanza local*. *Creatividad y Sociedad*, (17), 1-19. Disponible en <http://www.creatividadysociedad.com/numeros/cys17.html>

DIARIO LA RAZON: 6 de noviembre de 2016, con el Título: *Hacer feliz al trabajador, la competencia de los directivos del siglo XXI*. Disponible: <http://www.larazon.es/economia/hacer-feliz-al-trabajador-la-competencia-de-los-directivos-del-siglo-xxi-CC13887027#.Ttt1rHa1xydNVYb> (Consulta: 2018, agosto 2).

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA (2008). Real Academia Española (RAE). 22 ed

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA (2019). Real Academia Española (RAE).

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO NAUTA. (1996). Madrid: Ediciones Nauta S.A

DICKENS, C. (1850). *David Copperfield*. Traducción del texto original: David Copperfield en Wikisource. Londres: Luarna Ediciones.

Domínguez, G. (2002). *Indicadores de Gestión*. Editorial Biblioteca Jurídica Dike.

DOMJAN, M. (2003). *Principios de Aprendizaje y de Conducta* (5ª. ed.). Madrid: International. Thomson Editores.

Dorothy, L. (2000) *Poner a trabajar todo el cerebro de la organización*. Disponible en: Harvard Business Review. Madrid: Deusto

DRAE (2014). Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española.

DREYFUS, H. L. (1996). *Ser-en-el-mundo. Comentario a la División I de Ser y Tiempo de Martin Heidegger*. Cuatro Vientos. pp. 51-61.

DRUCKER, P.F. (2004). *What makes an effective executive*. Harvard Business Review.

DRUCKER, P. (1960). *La gerencia de empresas*. Editorial Suramericana.

Drucker, P. (1977). *El empresario de la nueva era*. México: Editorial Continental.

DRUCKER, P. (1986). *La innovación y el empresario innovador. Principios y prácticas*. Buenos Aires: Suramericana.

DRUCKER, P. (1992). *Gerencia para el futuro, el decenio de los noventa y más allá*. Bogotá: Norma.

DRUCKER, PETER (1994). *"The age of social transformation"*. En: The Atlantic Monthly, noviembre (53-80).

DRUCKER, P. (2000). "La disciplina de la innovación". En: Harvard Business Review. Madrid: Deusto.

DRUCKER, PETER (2002). *La Gerencia en la Sociedad Futura*. Bogotá: Norma.

DUBOIS, J., ET ALII (1979): *Diccionario de Lingüística*. Versión española de I. Ortega y A. Domínguez. Dirección y adaptación de A. Yllera, Madrid, Alianza.

DUHEM, P. (1913). *Le système du monde*. Paris: Hermann, vol. 1, p.80-81. Paris.

DÜRING, Ingemar, Aristóteles. Exposición e interpretación de su pensamiento, Tr.

EASTERBY-SMITH, M., CROSSAN, M. & NICOLINI, D. (2000). *Organizational learning debates: Past, present and future*. Journal of Management Studies, 37 (6), 783796.

ECHAVARRÍA, L. (2017), *Modelos explicativos de las funciones ejecutivas*. Revista de Investigación en Psicología Vol. 20 - N.º 1 - 2017, pp. 237 – 247 <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13367>

ECKERT, M., EBERT, D., LEHR, D., SIELAND, B. & BERKING, M (2016). *Overcome procrastination: Enhancing emotion regulation skills reduce procrastination*. Learning and Individual Differences, 52, 10-18.

ETKIN, J. (2003). *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. México: Oxford University Press.

ETZIONI, Amitai, (1991). *Organizaciones modernas*, Tr. Carlos Moreno Cañadas, Limusa, México.

ESPINA, M. (2007). *Complejidad, transdisciplina y metodología de la investigación social*. Utopía y Praxis Latinoamericana v.12 n.38 Maracaibo sep. 2007. versión impresa ISSN 1315-5216.

FABIO, A. D (2006). *Decisional procrastination correlates: personality traits, self-esteem or perception of cognitive failure?* International Journal for Educational and Vocational Guidance 6, 109–122, doi: 10.1007/s10775-006-9000-9.

FARUK, E. (2011). *Academic procrastination among undergraduates attending school of physical education and sports: Role of general procrastination, academic motivation and academic self-efficacy.* Educational Research and Reviews, 6(5), 447-455.

FAYOL, H. (1971). *Administración industrial y general* (Traducción A. Garzón del Camino) (13ª.ed). México.

FELDMAN, R. (2002). *Psicología.* México: Mc.Graw Hill.

FERNÁNDEZ, A. (2016). *Ciudades de aire: La utopía nihilista de las redes.* (1ª ed.). Madrid: Los libros de la Catarata.

FERNANDEZ, F. (2012). *El Tiempo y su Administración Efectiva.* Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

FERNÁNDEZ, G. Y CUBEIRO, J. (2004). *Las competencias: Clave para la gestión integrada de los recursos humanos.* (3ra Ed.). España: Editorial Deusto.

FERNANDEZ, I. (2015). *Felicidad Organizacional ¿Cómo Construir la Felicidad en el Trabajo?*. Santiago: Grupo Zeta.

FERNANDEZ, I. (2016). *¿Qué es la felicidad organizacional?*: Publicado: 12 de noviembre de 2016. Recuperado en la Web. Disponible: <http://clafo.com/landingart.php?id=33>

FERRARI, J. R. y DÍAZ-MORALES, J. F. (2007). *Perceptions of Self-concept and Self-presentation by Procrastinators: Further Evidence.* The Spanish Journal of Psychology, 10 (1), 91-96.

FERRARI, J. R., JOHNSON, J. L. y MCCOWN, W. G. (1995) *Procrastination and Task Avoidance Theory, Research, and Treatment.* Alemania: Springer.

FERRARI, J. R., PARKER, J. T., & WARE, C. B. (1992). *Academic procrastination: Personality correlates with Myers-Briggs types, self-efficacy, and academic locus of control*. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7, 595–602.

FERRARI, J.R., JOHNSON, J.L., & MCCOWN, W.G. (1995). *Procrastination and task avoidance*. New York: Plenum Press.

FERRATER, J. (2004). "Identidad", *Diccionario de Filosofía*, Madrid: Alianza editorial.

FILLOUX, J. C. (1960). *La personalidad*. Cuadernos de 'Eudeba. Buenos Aires, Ed. Univ. de Buenos Aires.

FOUCAULT (1975). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión*. Argentina: XXI Siglo Veintiuno Editores. Título original: *Surveiller et punir* 1975, Gallimard. Traducción de Aurelio Garzón del Camino.

FONTANILLE, J. (2015). *La inmanencia: ¿estrategia del humanismo?* La inmanencia en cuestión III. *Tópicos del Seminario*, 33. Enero-junio 2015, pp. 291-331. Traducción de Dominique Bertolotti Thiodat. Universidad de Limoges. Francia.

FRASER, N. y HONNETH, A. (2006), "¿Redistribución y reconocimiento?", Madrid: Morata.

FREUD, S. (1923). *El Yo y el Ello*. S. E. 19.

FRIEDMAN, I. Y KASS, E. (2002). *Teacher selfefficacy: a classroom-organization conceptualization*. *Teaching and Teacher Education*, 18 (6), 675-686.

FUBINI, E. (1999). *La Estética Musical desde la Antigüedad hasta el siglo XX*. Alianza Editorial.

FUSTIÑANA, M. (2013). *Análisis comparativo de mecanismos de plasticidad neuronal involucrados en la labilización y reconsolidación de la memoria*. Facultad de Ciencias Exactas y Naturales. Universidad de Buenos Aires. Disponible:

http://digital.bl.fcen.uba.ar/Download/Tesis/Tesis_5349_Fustinana.pdf (Consulta: 2017, marzo 01).

GAMARGO Y ROJAS (1998). *Valores Pedagógicos*. (Mimeografiado) IUPMA (sin otros datos).

GARCÉS, M. y SUAREZ, J. (2014). *Neuroplasticidad: aspectos bioquímicos y neurofisiológicos*. Revista CES MEDICINA. Volumen 28 No. 1 Enero - Junio / 2014. p. 119-132

GARCIA AYALA (2009). *Imagen Urbana: Eslabón entre Habitante y Lugar*. Revista Esencia y Espacio No. 28 de la ESIA. México: Tecamachalco del IPN.

GARCÍA, C. (2009). *Breve revisión sobre los estudios contemporáneos de las causas de la procrastinación académica*. Revista electrónica de difusión científica, 2(11), 38-53.

GARCÍA, M. (2011). *Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador*. Revista MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo. Universidad Complutense. Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Unidad de Ergonomía. Madrid. España. Abril - junio 2011. Disponible: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/especial2.pdf>. (Consulta: 2017, febrero 28).

GARCÍA, A & ROIG, E. (2018). *Velocidad y redes en la hipermodernidad*. Revista de Arquitectura. Vol. 23 • N° 35 • Diciembre 2018, Tiempos de uso • ISSN 0716-8772 • ISSNe 0719-5427, pp. 6-13

GARCÍA, S. y DOLAN, S. (1997). *Dirección por Valores*. España. Serie Mc Graw Hill de Management. España.

GARRIDO, E. (2000). *Autoeficacia en el mundo laboral*. Apuntes de Psicología, 18 (1), 19- 38.

GARVIN, D. (2000). *Crear una Organización que Aprende*. En Gestión del Conocimiento. Harvard Business Review.

GARZA (2002). *Modelos de Cambio Organizacional como apoyo para la toma de Decisiones*. Investigación Administrativa. Enero – Junio 2002. Año 31 No. 90. Instituto Tecnológico de Celaya.

GHERARDI, S. (1999). *Learning as problem driven or learning in the face of mystery?* Organization Studies, 20 (1), p. 101-124

GIBSON, IVANCEVICH, DONNELLY. *Las Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos* (1ª edición). Santiago de Chile: McGraw-Hill.

GIDDENS, A. (1997). *Sociología*. (3ra. ed). Madrid: Alianza Editorial.

GIDDENS, A. (1999). *Consecuencias de la Modernidad*. (3ra. ed). Madrid: Alianza Editorial.

GIJÓN, V. (2017). *La Percepción del Profesorado sobre la Felicidad*. Tesis Doctoral de la Universidad de Granada

GIMÉNEZ, G. (1997). *Materiales para una Teoría de las Identidades Sociales*. Volumen 9, Julio-Diciembre, México.

GIRON, M. (2008). *Zygmunt BAUMAN: una lectura líquida de la posmodernidad*. Revista Académica de Relaciones Internacionales, núm. 9, octubre de 2008, GERIUAM. ISSN 1699 – 3950

GIOIA, D. A. & SIMS, H. P. (1986). *Introduction: Social cognition in organizations*. En H. P. Sims & D. A. Gioia (Eds.) *The thinking organization: The dynamics of organizational social cognition* (pp. 1-11). San Francisco: Jossey-Bass

GOLD, JEFFREY (1994). *La empresa basada en el conocimiento*. En: *Replantearse la empresa*. Madrid: Editorial Folio, Financial Times.

GOLDBERG, (2004). *El cerebro ejecutivo: Los lóbulos frontales y mente civilizada* (2a. ed.). Barcelona: Crítica.

GÓMEZ ROBLEDO, A. (1996). *Ensayo sobre las virtudes intelectuales*. Fondo de Cultura Económica, México.

GÓMEZ, L. Y BALKIN, D. (2000). *Gestión de Recursos Humanos*; (6ta. ed). Editorial Prentice Hall 2000.

GORE, E. (1998). *La educación en la empresa, aprendiendo en contextos organizativos*. España: Granica.

GRAELLS, P. (2000). *Las TIC y Sus Aportaciones a la Sociedad. Doctorado sobre la Sociedad de la Información y el Conocimiento*. Barcelona. Disponible: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/santiagodecuba/las_tic_y_sus_aportaciones_a_la_sociedad.pdf (Consulta: 2018, julio 27). B bv

GRINBERG L. (1966) "Yo y self. Su delimitación conceptual". *Rev. de Psic.*, XXIII, 3,

GRINBERG, L. (1996). *The relationship between obsessive mechanisms and a state of self disturbance: Depersonalization*. *Int. J. Psycho-Anal.*, XLVII, 1966.

GUERERO RAMOS (1997). *Neologismos en el español actual*. Madrid: Arco / Libros.

GUERRA, P. (2008). *Creencias epistemológicas y de eficacia docente de profesores que postulan al programa de acreditación de excelencia pedagógica y su relación con las prácticas de aula*. Tesis de Máster. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

GUZMAN PEREZ, (2013). *Procrastinación: una mirada clínica* [Trabajo de fin de máster inédito]. Instituto de estudios psicológicos (ISEP), Barcelona.

HABERMAS, BAUDRILLARD y otros (1985). *La posmodernidad*. Barcelona: Kairós.

HABERMAS, J. (1984). *La Teoría de la Acción Comunicativa*. Tomo I. Madrid: Taurus.

HABERMAS, J. (1986). *El discurso filosófico de la modernidad*. Madrid: Taurus

- HABERMAS, J. (1990). *Pensamiento postmetafísico*. Madrid: Taurus
- HALL, S. (2000). "¿Quién necesita la identidad?", en Buenfil, R. N. (coord.) *En los márgenes de la educación*, Ciudad de México: Plaza y Valdés Editores, pp. 227-254.
- HALL, B. (2001). *Claves para Embarcarse en el Aprendizaje Electrónico*. Gestión, 4, 5.
- HALL, F. (1995). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Editorial Prentice Hall Inc. New Jersey.
- HALLS, R. (1996). *Organización, estructuras procesos y resultados*. Bogotá: Editorial Prentice/Hall Internacional.
- HAN, B. (2009). *El aroma del tiempo*. Editor digital Titivillus
- HAN, B. (2012). *La sociedad de la transparencia*. Barcelona: Herder.
- HAN, B. (2012). *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder.
- HANDY, C. (1995). *Managing the Dream*. Pórtland, Oregon; Productivity Press.
- HARARI, Y. (2013). *De animales a Dioses. Una breve historia de la humanidad*. Editorial: Debate. Traducción de Joandomenec Ros (2014). Barcelona. Grupo Editorial S.A.U.
- HARARI, Y. (2016). *Homo Deus. Breve Historia del Mañana*. Traducción de Joandomènec Ros. Barcelona: Editorial Debate.
- HAROLD, J. y WHISLER, T. (1980). *Management*. Harvard Business Review.
- HARTMANN, H. (1961). *La psicología del Yo y el problema de la adaptación*, México, Ed. Mon. Psic..
- HEGEL, G.W.F. (1951). *Sämtliche Werke, Band II. Stuttgart: Frommann Verlag, pp. 335-516*. En español: *Fenomenología del Espíritu*, México: Fondo de Cultura Económica 1971, pp. 259-392.

HONNETH, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica ed. Pág. 24. 5 Ibídem, 28.

HEIDEGGER, M. (1975). *La pregunta por la cosa*. Buenos Aires: Alfa.

HEIDEGGER, M. (2006). *Prolegómenos para una historia del concepto de tiempo*. Madrid: Alianza.

HEIDEGGER, M. (1927). *Ser y Tiempo*. Santiago de Chile, 1997. Trad. de Jorge Eduardo Rivera. Universidad de Chile: Editorial Universitaria.

HEIDEGGER, M. (1953). *Introducción a la metafísica*. Editorial Nova, Buenos Aires, 1955. Traducción de Emilio Estiú / Editorial Gedisa, Barcelona, 1993. Traducción de Angela Ackermann Pilári.

HEIDEGGER, M. (1975). *Tiempo y Ser*. Ediciones del Departamento de Estudios Históricos y Filosóficos, Universidad de Chile. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

HEIDEGGER, M. (1989). *Conceptos fundamentales*, Editorial Alianza, Madrid.

HEIDEGGER, M. (2007). *Filosofía, Ciencia y Técnica*. (5ª ed). Editorial Universitaria: Santiago de Chile. Traducción de Francisco Soler Grima. Edición de Jorge Acevedo Guerra.

HEIMANN, P. (1951). *Contribución al problema de la sublimación y sus relaciones con los procesos de internalización*. Rev. de Psic., VIII, 4, 1951.

HELLER AGNES, H. (1982). *Teoría de la Historia*. México: Fontamara.

HELLER AGNES (1983). *Aristóteles y el mundo antiguo* (Traducción del original en húngaro por J.F. Ivars) Barcelona: Ediciones Península.

HELLER AGNES (1989). *Teoría de los sentimientos* (Traducción de Francisco Cusó). México, Fontamara.

HELLER AGNES (1991). *Historia y futuro: ¿sobrevivirá la modernidad?* (Traducción de Montserrat Gurguí) Barcelona: Ediciones Península,

HELLER AGNES (1999). *Una filosofía de la historia en fragmentos*. (Traducción de Marcelo Mendoza Hurtado). España: Gedisa.

HEMINGWAY, C., BAKER, D. Y GREENBERG, C. (2017). *What Happy Company Know. Lo que saben las empresas felices. Las claves del bienestar en las organizaciones*. Londres: Financial Times Press

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. Y BAPTISTA, P. (2010). Fundamentos de metodología de la investigación (2ª. ed.). Madrid: McGraw- Hill.

HERRERA, F., RAMÍREZ, M., & HERRERA, M. (2005). *Tratamiento de la cognición-metacognición en un contexto educativo pluricultural*. Revista Iberoamericana de Educación, 37, 1-5.

HERREROS DE LAS CUEVAS, C. (2002). *Aprendizaje, cambio y cultura*. En www.gestiondelconocimiento.com

HOLLAND, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice*. Waltham, MA: Blaisdell.

HOLLAND, J. L. (1973) *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

HOLLAND, J. L. (1985). *The self-directed search professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

HONNETH, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica

HONNETH, A. (2007). *Reificación: Un estudio de la teoría del reconocimiento*. Buenos Aires y Madrid: Katz Barpal Editores.

HOWELL, A., & WATSON, D. (2007). *Procrastination: associations with achievement goal orientation and learning strategies*. Personality and Individual Differences, 43, 167-178.

HUBBARD, R. (2006). *El Camino a la Felicidad. Una Guía para Vivir mejor basada en el Sentido Común*. (3ª.ed). EE.UU: Ronald Hubbard Library.

HURTADO DE BARRERA, J. (2005). *Cómo formular objetivos de investigación. Una Comprensión Holística*. (3 ed.). Caracas: Quirón Ediciones - Fundación Sypal

HUSSERL, E. (1986). *Ideas relativas a una fenomenología pura y a una filosofía fenomenológica*. México: Ed. FCE.

JALIL GILBRÁN, G. (2002). *Teoría del conocimiento y aprendizaje organizacional*. En: www.gestiondelconocimiento.com

JÁUREGUI, M., & RAZUMIEJCZYK, E. (2011). *Memoria y Aprendizaje: Una Revisión de los Aportes Cognitivos*. Psicología y Psicopedagogía. Revista Virtual de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador, 26, 20-44.

KANT, I. (2004). *Crítica de la razón Pura*. Madrid: Alfaguara

KANT, I. (2006). *Idea de una historia universal en sentido cosmopolita*. Universidad Nacional Autónoma de México

KEELEY, M. (1978): *A social justice approach to organizational evaluation*, Administrative Science Quarterly, 22, pp.272- 292.

KELINER, ART. (2000). *El cambio basado en el aprendizaje. Realidades sobre la transformación*. México DF: Oxford University Press.

KELSEY (2001). *Goes Things Done Kelsey*.

KESSLER RC., ADLER L., BARKLEY R. (2006). *The prevalence and correlates of adult ADHD in the United States: results from the National Comorbidity Survey Replication*. Am J Psychiatry. Disponible: <http://www.tdahytu.es/tdah-en-adultos/>

KLEIN, M. (1962). *Desarrollos en psicoanálisis*. Buenos Aires, Hormé.

KLEIN, M. (1960). *Las emociones básicas del hombre*. Buenos Aires, Nova.

KNAUS, W. (1997). *Superar el hábito de posponer*. RET, Revista de Toxicomanías. N. 13. p. 19-22.

KNAUS, W. (2000). *Procrastination, blame, and change*. Journal of Social Behavior y Personality, 15(5), 153-166.

KNAUS, W. (2002). *The Procrastination Workbook*. USA.: New Harbinger Publications.

LA BIBLIA (1960). Santiago, capítulo 1, versículos 12. Versión Reina Valera.

LAMAS, H. (2008). Aprendizaje autoregulado, motivación y rendimiento académico. Liberabit, 14, 15-20

LANDINELLI, J. (2008). *¿Antiguos principios para nuevos rumbos?: Notas sobre el reformismo universitario en el Uruguay actual*. México D.F.: CLACSO/UAM.

LANG, M. F. (1992). *Formación de palabras en español. Morfología derivativa productiva en el léxico moderno*. Adaptación y traducción de Alberto Miranda

LANZ, R. (2001) *Organizaciones transcomplejas*. Caracas. Imposmo / Conocit.

LANZ, R. (2000). *El Discurso Posmoderno*. Caracas: UCV. pp. 1-36.

LÁZARO CARRETER, F. (1971): *Diccionario de términos filológicos*. Tercera edición corregida, Madrid, Gredos.

LEDOUX, J. (1999). *El cerebro emocional*. Argentina: Grupo editorial planeta.

LEMA (2001) *Diccionario de la lengua española*. Barcelona. Vox

LINARES, R. (2017). *Resiliencia: Los 12 hábitos de las personas Resilientes*. Disponible: <http://www.elpradopsicologos.es/blog/resilienciaresilientes/>, RosarioLinares. (Consulta: 2018, Agosto, 18).

LIPOVETSKY, G. (1983). *L'Ère du vide: Essais sur l'individualisme contemporain* París: Grallimard etu.

LIPOVETSKY, G. (1986). *La Era del Vacío. Ensayo sobre el individualismo contemporáneo.* (Traducción de Michèle Pendanx, Joan Vinyoli Sastre). Barcelona: Anagrama Editorial.

LIPOVETSKY, G. (1994). *El Crepúsculo del Deber: La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos.* Barcelona Anagrama Editorial.

LIPOVETSKY, G. (2006). *Los Tiempos Hipermodernos.* Barcelona: Anagrama Editorial.

LIPOVETSKY, G. Y CHARLES, S. (2014). *Los tiempos hipermodernos* (Trad. A. Moya). Barcelona: Anagrama Editorial.

LÓPEZ, C. (2003). *Aprendizaje organizacional.* En: www.gestiopolis.com [

LOWEN A. (1985). *El lenguaje del cuerpo.* Barcelona: Ed. Herder.

LOWEN. A. (1991). *Bioenergética.* México: Ed. Diana.

LYON, D. (2000). *Postmodernidad.* Barcelona: Alianza Editorial.

LYOTARD, J. (1979). *La condición posmoderna.* Madrid: Cátedra

LYOTARD, J. (1994). *La condición posmoderna. Informe sobre el saber.* Madrid: Cátedra

LYUBOMIRSKY, S. (2008). *La ciencia de la felicidad.* Barcelona: Urano.

LLABATA, P. (2016). *Un enfoque de Complejidad del Aprendizaje.* Tesis Doctoral de la Universitat de les Illes Balears

MAESTRO, J. (2010). *La Felicidad.* Publicado: viernes, 23 de julio de 2010. Disponible: <http://juancarlosmaestro.blogspot.com/2010/08/la-felicacia.html>

MAESTRO, J. (2016). *¿Qué es la felicidad?.* Publicado: miércoles, 04 de mayo de 2016. Disponible: <http://juancarlosmaestro.blogspot.com/2010/08/la-felicacia.html>

MAESTRO, J. (2017). *TED; Video sobre la Felicidad*; El clímax empresarial. Publicado: lunes, 23 de enero de 2017. Disponible: <http://juancarlosmaestro.blogspot.com/2010/08/la-felicacia.html>

MAFFEI, L. (2016). *Alabanza de la lentitud*. Madrid: Alianza Editorial.

MANENE, L (2011). *Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) Definición y Metodología MIT de Introducción en PYMES*. Disponible: www.luismiguelmanene.com/2011/09/29/las-tics-definicion-y-metodologia-m-i-t-de-introduccion-en-pymes/ (Consulta: 2018, Agosto 12).

MARCHAL, L. (2007). *Una visión general de la noción de causa en conductismo*. Revista digital de psicología, 2(1), 1-18.

MARÍN, HENRY M. (1998). *Organización de aprendizaje, cultura y cambio*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.

MARTÍNEZ DE SOUSA, J. (1995). *Diccionario de lexicografía práctica*. Barcelona:

MARTÍNEZ, R., MORENO, R. Y MUÑIZ, J. (2005). *Construcción de los ítems*.

MARTÍNEZ, Y. (2010). «La “autotrascendencia” depende de un área concreta del cerebro». (16 de febrero, 2010). tendencias21.net. (Consultado el 22 de julio de 2018).

MASSE, V. (2012). *Significados que el investigador le otorga a la investigación* (Tesis de Maestría inédita). Facultad de Psicología, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

MATTHIEU, R. (2005). *En Defensa de la Felicidad*. España: Ediciones Urano.

MAYNTZ, R.. (1990). *Sociología de la organización*. (Traducción José Díaz García, Alianza editorial, Madrid.

MAYO, ANDREW ET AL. (2003). *Las organizaciones que aprenden* (The power of Learning). Madrid: Gestión 2000.

MEAD, G. H. (2001). *La teoría del interaccionismo simbólico*, Grupo Editor Tercer Milenio, Buenos Aires.

MILLAN, E. (2015). *La formación neologismos por acronimia en español actual*. Trabajo Final de Grado en Filología Española. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad de Jaén. Jaén- España.

MINGOTE, J. y NUÑEZ, C. (2011). *Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida*. Medicina y Seguridad del Trabajo. SciELO España.

MOLINER, M. (1998), 2ª ed. *Diccionario de uso del español*, Madrid, Gredos.

MORENO, B. y RODRÍGUEZ, C. (2013). *Sociología de la Salud Laboral. Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide. p. 43-58.

MORIN, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Traducción de Mercedes Vallejo-Gómez. a Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - 7 place de Fontenoy - 75352 París 07 SP – Francia. UNESCO 1999.

NAPOLITANO, G. (2009). *El campo de la neurosis en la obra de Freud*. La Plata: EDULP.

NATIVIDAD, L. (2014). *Análisis de la Procrastinación en Estudiantes Universitarios*. Universidad de Valencia. España.

NATIONAL GEOGRAPHIC (2017). Efecto mariposa: ¿el aleteo de una mariposa en Sri Lanka pueda provocar un huracán en EE.UU?. Ciencia. Disponible: <https://www.nationalgeographic.es/ciencia/2017/11/el-efecto-mariposa>

NAVARRETE, Z (2015). ¿Otra vez la identidad? Un concepto necesario pero imposible* Identity Again? A Necessary but Impossible Concept RMIE vol.20 no.65 México abr./jun. 2015

NAVARRETE, Z. (2013a). "Formación e identidad", en P. Ducoing y B. Fortoul (coords.) Procesos de formación, vol. I, colección Estado del Conocimiento 2002-2011, Ciudad de México: ANUIES/COMIE, pp. 309-364.

NAVARRETE, Z. (2008). "Construcción de una identidad profesional: los pedagogos de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Veracruzana", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. XIII, núm. 36 pp. 143-171.

NEGREDO, P. (2007). *Plasticidad neuronal en cerebro adulto: cambios estructurales inducidos en el núcleo principal del trigémino por variaciones en las entradas sensoriales*. Universidad Autónoma de Madrid. Disponible: <http://hdl.handle.net/10486/1566> (Consulta: 2017, febrero 28).

NIKLAS., LUHMANN, (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Anthropos. p. 219. ISBN 8476584903. OCLC 36329206. (Consultado: septiembre, 20, 2018).

OBANDO E., VILLAGRAN M. Y OBANDO, E. (2018). *La redefinición del sujeto cognoscente: el acto de intelección en cuanto conocimiento*. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, núm. 25, pp. 89-109, 2018. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.

OCTAVIO, PAZ (1993). *Poética e identidad*. Madrid: Edit. Taurus.

ORMROD, J.E. (1999). *Human learning* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall

ORTEGA Y GASSET, J. (1969). *El Hombre y la Gente*. Obras Completas, Tomo VII. Madrid: Ed. Revista de Occidente.

ORTEGA y GASSET, J. (1983). *Ideas y creencias*. Obras Completas, Tomo V. Madrid: Ed. Revista de Occidente.

OSSORIO, J. C. (2009). *El megarelativo posmoderno*. En *Frontera Norte*. v.21 n.42 México (jul./dic.). Reproducido por Scielo. México.

OSTOICH, G. (2019). *Manejo del Tiempo por el Procrastinador en las Organizaciones Públicas* Revista Sapienza Organizacional. Gilog. N° 11-6. pp.166-199.

OSTOICH, G. (2018). *Pertinencia y Admisión de Pruebas Libres en los Procedimientos Administrativos ante la Inspectoría del Trabajo de Mérida*. Trabajo Especial de Grado. Especialización en Derecho Procesal del Trabajo. Mención Publicación. UNEFA- Extensión Mérida.

PADILLA, F., GÓMEZ-ARIZA, C., & BAJO, M. (2000). *Psicología Cognitiva de la Memoria*. Anthropos Huellas del Conocimiento, 189, 219-257.

PALAO, P. (2005). *Trucos para organizar el tiempo*. España. Editorial Edimat.

PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid, España: Editorial Síntesis.

PERLS F. GOODMAN, P. y HEFFERLINE, R.F (2002). *Terapia Gestalt: Excitación y Crecimiento de la Personalidad Humana*. Madrid: Ed. Los Libros del CTP.

PERRY, J. (1995). *La Procrastinación Estructurada*. Ensayo Académico. Universidad de Stanford.

PERRY, J. (2012). *La Procrastinación Eficiente*. España: Empresa Activa.

PFEFFER, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades*. (Traducción María del Pilar Carril Villarreal). Oxford, México.

PLATÓN. *Timée*, 38, trad. franc. Émile Chambry, Paris, Garnier, 1969, p.417

PLATÓN (2000). *Diálogos*, tomos I-VI, Madrid: Gredos.

PÖGGELER, O. (1993). *El camino del pensar de Martin Heidegger*. Alianza. 2ª Edición (De la 3ª edición alemana). pp. 80-89.

PRADO I. (2006). *Dinámica de Grupos y Percepción Continua: Un modelo de intervención gestáltica en grupos de crecimiento personal*. Cochabamba: Edita CEGCO.

PRIESTLEY, J. B. (1966). *El hombre y el tiempo* (Juan García Puente, trad.). Depósito Legal: M.:17826-1966. Madrid: Aguilar S.A.

PRIETO, E. (2011). *La arquitectura de la ciudad global: Redes, no-lugares y naturaleza*. Madrid: Biblioteca Nueva.

PRIETO, L. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario. Eficacia percibida y práctica docente*. Madrid: Narcea.

PUCHEU, J. (2013). *Lo que Cambia son las Personas. Casos de gestión del cambio en empresas, Estado y ONGs*. Santiago: Editorial RiLeditores.

QUANT,D.&SÁNCHEZ, A. (2012). *Procrastinación, procrastinación académica: concepto e implicaciones*. Revista Vanguardia Psicológica, 3(1), 45-59.

QUINTERO, ÁLVARO (2003). *La empresa que educa*. Trabajo de grado de Maestría en Educación, Universidad de la Sabana, Bogotá D.C.

RACHLIN, H. (2000): *The science of self-control*. Cambridge, M A: Harvard University Press.

RAZUMIEJCZYK, E., LÓPEZ, A., & MACBETH, G. (2008). *El efecto de priming y sus variantes experimentales*. Psicología y Psicopedagogía, 7(18), 14-26.

REED, M (1991) *The Sociology of Organizations. Themes, Perspectives and Prospects*. New York. Harvester.

REED, S. K. (1982). *Cognition: Theory and applications*. Belmont, CA: Wadsworth.

REEVE, J. (1995). *Motivación y Emoción*. Madrid: Mc.Graw Hill.

REICH, W. (1957). *Análisis del carácter*. Buenos Aires, Paidós. .

REVISTA DE ECOFIN: El 14 de noviembre de 2016. Artículo: *La felicidad es como un orgasmo empresarial*. <http://ecofin.es/gestion-de-personas/juan-carlos-maestro-es-mas-necesario-que-nunca-combinar-felicidad-y-eficacia/> Otras referencias: También para conocer más noticias de actualizada puede dirigirse <http://www.felicacia.com/>

REVISTA EXPANSION&EMPLEO: 23 de julio de 2010, Con el Título: *Los jefes no son responsables de la felicidad personal de los empleados*. <http://archivo.expansionyempleo.com/2010/07/23/opinion/1279883650.html>

REVISTA LA VANGUARDIA: PSICOLOGIA: *Estas son las claves de la Felicidad según la ciencia*. Del 06/12/2017. Disponible: <http://www.lavanguardia.com/vivo/psicologia/20171206/433415391204/claves-felicidad-ciencia.html>

RIBCO, Y. (2004). *Judíos Ateos*. Disponible: serjudio.com. Montevideo, Uruguay. (Consultado 2018, 2 de junio).

ROBBINS, S. (1994). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*. 7 ed. San Diego: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

ROBBINS, S. (2002). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall, México.

RODRÍGUEZ VALENCIA, J. (2002). *Administración Moderna de Personal*, (6ta. ed.) Editorial Thomson.

RODRÍGUEZ, R (1997). *La transformación hermenéutica de la filosofía. Una interpretación de la obra temprana de Heidegger*. Tecnos. Madrid.

RODRÍGUEZ, M. (2017). *Hacia un modelo de Autoeficacia Docente en Educación Primaria, Secundaria y Bachillerato*. Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Madrid.

ROJAS, M. (2014). *El estudio científico de la Felicidad*. México: Breviarios.

ROSENTHAL, T. L. & ZIMMERMAN, B. J. (1978). *Social learning and cognition*. New York: Academic Press.

ROSZAK T. (1995). *Ecopsychology*. New York: Sierra Press.

ROTHBLUM, E. (1990). *Fear of failure: the psicodynamic need achievement, fear of success and procrastination models. Handbook of social and evaluation anxiety*. New York: Leitenbreg

ROTHBLUM, E., SOLOMON, J., & MURAKAMI, J. (1986). Affective, cognitive, and Behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of counseling psychology*, 33, 387-394.

SAFRANSKI, R.: *Un maestro de Alemania. Martin Heidegger y su tiempo*. Tusquets. (1997). pp. 191-193.

SAMANIEGO, A (2004). *La inflexión posmoderna: los márgenes de la modernidad*. Barcelona, Akal.

SANHUEZA, C. (2014). *Programa de entrenamiento cerebral en adultos mayores sin deterioro cognitivo: atención, memoria y funciones ejecutivas*. Universidad Complutense de Madrid. España.

SANJUÁN SUÁREZ, P., PÉREZ GARCÍA, A. M. y BERMÚDEZ MORENO, J. (2000). *Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española*. *Psicothema* 12 (2), 509-513.

SENGE, P. (2002). *Escuelas que aprenden*. Bogotá: Norma

SENGE, P. (2000). *La danza del cambio*. Bogotá: Norma

SENGE, P. (2003). *El aprendizaje organizacional en el siglo XXI*. Conferencia impartida en Buenos Aires, MIT (traducción libre).

SHEIN, S. (1998). *Cultura organizacional y liderazgo*. Playa-Janes. España.

SHERMAN, A. Y BOHLANDER, G. (1994). *Administración de los Recursos Humanos*. Grupo Editorial Iberoamericana. México.

SILICEO, A. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. Editorial Mc Graw Hill. México.

SIMON, H. (1979). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos de adopción de decisiones en la organización administrativa*, Tr. Amando Lázaro Ros, segunda edición, Buenos Aires..

SIROIS, F. & PYCHYL, T (2013). *Procrastination and the priority of short-term mood regulation: Consequences for future self*. *Soc. Personal. Psychol. Compass* 7, 115–127.

SIROIS, F. M. (2007). *"I'll look after my health, later": A replication and extension of the procrastination-health model with community-dwelling adults*. *Personality and Individual Differences*, 43(1), 15-26.

SOLÍS, M., NÚÑEZ, C., CONTRERAS, I., RITTERSHAUSSEN, S., MONTECINOS, C. Y WALKER, H. (2011). *Condiciones de la formación práctica de los futuros profesores*. *Estudios Pedagógicos*, 37 (1), 127-147.

SOLOMON, L., & ROTHBLUM, E. (1984). *Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates*. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 503- 509.

SOTAQUIRA, R. (2001). *Aprendiendo sobre el aprendizaje organizacional*. Bogotá: UNAB, Univalle.

STAATS, A. W. (1979). *El conductismo social: un fundamento de la modificación del comportamiento*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 11, 9-46.

STAATS, A. W. (1996). *Conducta y personalidad: Conductismo psicológico*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

STEEL, P. (2007). *The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure*. *Psychological bulletin*, 133(1), 65-94.

- STEEL, P. (2011). *Procrastinación*. Colombia: Editorial Grijalbo.
- STEEL, P. (2017). *Procrastination*. Estados Unidos: De Bolsillo.
- STEEL, P., BROTHEN, T., & WAMBACH, C. (2001). *Procrastination and personality, performance, and mood*. *Personality and Individual Differences*, 30, 95-106.
- STERLING, E. (2000). *Gerencia Moderna y Pensamiento Empresarial Estratégico*. España: Editorial EUNED.
- STEPHEN R. (2011). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*. (7a. ed). Traducción. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- STONER, A.; FREEMAN, G. Y GILBERT, P. (2000). *Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- SCOTT, SJ. (2014). "23 Hábitos Anti-Procrastinación Cómo dejar de ser perezoso y tener resultados en tu vida." Traducido por Marcela Gutiérrez Bravo. Babelcube, Inc
- SUÁREZ, J., FERNÁNDEZ, A., & ANAYA, D. (2005). *Un modelo sobre la determinación motivacional del aprendizaje autorregulado*. *Revista de Educación*, 338, 295-306.
- SWERINGA, J. & WIERDSMA, A. (1995). *La Organización que Aprende*. AddisonWesley.
- SHAKESPEARE, W. (1600). : *The Tragedy of Hamlet, Prince of Denmark*. Londres. William Shakespeare. Obras completas. Tragedias. Estudio preliminar, traducción y notas por Luis Astrana Marín. Madrid: Aguilar, 2003.
- TEDESCO, J. (2003). *Los Pilares de la Educación del Futuro*. Madrid: Anaya.
- THIERRY, H. (1998). *Motivation and Satisfaction*. En P. J. D.L
- THEILARD DE CHARDIN (1964). *El porvenir del hombre*. Barcelona: Taurus.

THOMPSON Y DEBOLD. *Introducción Sistemática a la Psicología*. Ediciones Paidós.

THOMPSON, A. y STRICKLAND, A.J. (1999). *Administración Estratégica*. Mc Graw Hill. México.

THOMAS, D. y BROWN, J. (2011). *A New Culture of Learning: Cultivating the Imagination for a World of Constant Change*. Estados Unidos: Kindle Edition.

THORNER, H.A. (1965). Tres defensas para la persecución interna en *Nuevas Direcciones en Psicoanálisis*, M. Klein y col. Buenos Aires: Paidós.

TIRAPU, J. (2009). *Estimulación y rehabilitación cognitiva de las funciones ejecutivas*. Estimulación cognitiva (módulo 7: p. 1 – 73). Barcelona: Eureka Media.

TIRAPU, J., GARCÍA, A., LUNA, P., ROIG, T., & PELEGRÍN, C. (2008). *Modelos de funciones y control ejecutivo*. *Revista de Neurología*, 46(11), 684-692.

TIRAPU, J., GARCÍA, A., RÍOS, M. y ARDILA, A. (2011). *Neuropsicología de la corteza prefrontal y las funciones ejecutivas*. España: Viguera Ediciones.

TOSCANO, V. (2015). *Superación Personal: Neuroplasticidad para Mejorar Tu Vida, Motivación y Autoayuda*. Blog: Fortalecetuautoestima.com.

TREPAT y P. COMES (1998). *El Tiempo y el espacio en la didáctica de las ciencias sociales*. Barcelona: Graó-ICE Universitat de Barcelona.

TURLA, P. Y HAWKINS, k. (2002). *Como usar tiempos con eficacia y productividad*. España: Editorial Deusto.

UNESCO (2005). *Hacia las Sociedades del Conocimiento*. UNESCO: Francia.

UNESCO (2017). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la Educación. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Disponible: <http://www.unesco.org/new/es/havana/areas-of-action/education/tic-en-la-educacion/> (Consulta: 2018, Agosto 06).

URBAN, T (2013). *Wait but why year one*. Amazon e-book.

URBAN, T (2016). *Inside the mind of a master procrastinator* [Video file]. Recuperado de: https://www.ted.com/talks/tim_urban_inside_the_mind_of_a_master_procrastinator/discussion?source=twitter&awesm=on.ted.com_siNB.

URCOLA TELLERÍA (2016). *Dirigir personas: Fondo y Formas*. (6a ed). Editorial Esic. España.

USECHE, M. & QUEIPO, B. (2005). *Las Organizaciones Posmodernas en el Siglo XXI*. Mañongo. N° 24. pp. 207-216.

VALBUENA, M, MORILLO, R. SALAS, D. *Sistema de valores en las organizaciones*. Omnia ISSN: 1315-8856 revistaomnia@gmail.com Universidad del Zulia Venezuela <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>

VALDÉS, L. (1995). *Conocimiento es futuro, Hacia la sexta generación de los procesos de calidad (2ª edición)*. México: CCTC, CONCAMIN, FUNTEC.

VALLE, A. (2009). Academic procrastination: associations with personal, school and family variables. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(1), 118-127.

VARELA ORTEGA (2005). *Soledad, Morfología léxica: la formación de palabras*. Madrid, Gredos, ISBN 84-249-2740-0.

VARELA ORTEGA, S. (2005) *Morfología léxica: la formación de palabras*, Madrid: Gredos.

VATTIMO, G. (1990). *La Sociedad Transparente*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

VATTIMO, G. Y OTROS (2003). *En torno a la posmodernidad*. Barcelona, Anthropos,

VILLAR, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. Tesis Doctoral Universidad de Sevilla.

VILLACAÑAS, J.L (2001). *La filosofía del idealismo alemán*. volumen II, La hegemonía del pensamiento en Hegel, Madr: Síntesis

VIRILIO, P. (1997). *El ciber mundo, la política de lo peor*. Entrevista con Philippe Petit. (Trad. M. Poole). Madrid: Cátedra.

VISAUTA, B. (1983). *La calidad de vida en el trabajo. Un modelo de análisis*. Tesis Doctoral. Departamento de Psicología Experimental. Universidad de Barcelona.

VOLPI J.H. (2004) *Psicoecología Reichiana: Das origens biológicas da solidaridade á desertificação humana e ambiental*. Convenção, Psicoterapias Corporais, Foz de Iguaçu, Anais.

WEBBER, R. (1985). *Una guía para la administración del tiempo*. Colombia: Grupo Editorial Norma.

WEBER, Max, *Economía y sociedad*, segunda edición, Tr. José Medina Echavarría, FCE, 1999.

WEICK, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

WILBER, K. (1995). *Sexo, Ecología y Espiritualidad*.

WOHL, M. J. A., PYCHYL, T.A., & BENNETT, S.H. (2010). *I forgive myself, now I can study: How self-forgiveness for procrastinating can reduce future procrastination*. *Personality and Individual Differences*, doi:10.1016/j.paid.2010.01.029

ZAERA, A. (1994). *Orden desde el caos*. Exit. Madrid: LMI & ETSAM.

ZAPATA, R. (2014). *Kronópolis: Urbanización de la Vida*. El Ágora U.S.B., 14(1), pp. 19-26

ZEIGARNIK, Bluma.(1927). *On Finished and unfinished task*. Psychologische Forschung.

ZUBIRI, X. (1980). *Inteligencia sentiente. Inteligencia y realidad*. Madrid: Alianza.

www.bdigital.ula.ve