

# **RELACIÓN DE LA CONCIENCIA PLENA (*MINDFULNESS*) EN LA PROCASTINACIÓN FEMENINA EN MUJERES EJECUTIVAS**

---

*Claudia Islas García*

Universidad Tecnológica de Tula – Tepeji

*María Patricia Sánchez Delgado*

Secretaría de Educación Pública del estado de Hidalgo

*Tito Dorantes Castillo*

Dirección General de Educación Superior

All content in this magazine is licensed under a Creative Commons Attribution License. Attribution-Non-Commercial-Non-Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).



**Resumen:** A partir de la última década, el ejercicio de la conciencia o atención plena (*mindfulness*), es promovido como una herramienta desarrollada para abatir los altos niveles de procrastinación laboral (dilación o postergación), así lo asevera Pickless (2017). En términos de productividad, Steel (2007) afirma que el 80% de la población posterga sus actividades de manera intermitente y el 50% lo hace de manera consistente. La gestión de los mandos medios y superiores, influye sobre los procesos productivos del personal a su cargo, por lo que es relevante indagar si la práctica del *mindfulness*, ofrece alternativas adecuadas para contrarrestar el efecto adverso de la procrastinación laboral cotidiana. El objetivo del presente estudio consiste en evaluar la influencia del nivel de conciencia plena en los procesos de procrastinación laboral femenina, en el rol ejecutivo. El tipo de investigación es cuantitativa con diseño no experimental, transeccional y correlacional. El levantamiento de la información se realizó en mujeres ejecutivas, quienes trabajan en dos tipos de organizaciones: pública y privada. Se utilizaron dos cuestionarios: Procrastination At Work Scale (PAWS) y Mindful Attention Awareness Scale (MAAS). El PAWS mide la postergación de la acción relacionada al trabajo al comprometerse intencionalmente, sin el afán de perjudicar al empleador, empleado, trabajo o cliente (Metin, Taris y Peeters, 2016). El MAAS mide la conciencia plena en poblaciones sin experiencia previa a la práctica del *mindfulness*. Para evaluar la relación entre las variables, se utilizan las pruebas paramétricas de correlación de Pearson, regresión lineal simple y análisis de varianza unidireccional. Los resultados encontrados indican que, tanto en el sector público como en el privado, el grado de atención plena aplicada sobre las tareas laborales, incide positivamente en el desarrollo del rol ejecutivo. Se observó que casi el 49%

de las encuestadas, presenta un grado de conciencia plena considerado como alto. Asimismo, el 23% de las mujeres, muestra un grado de conciencia muy alto. Por otro lado, el nivel de procrastinación medido en el estudio, arroja resultados que se encuentran en los niveles: muy bajo (53%), bajo (33%) y medio (14%). Como conclusión, se observa que la procrastinación es inversamente proporcional al nivel de conciencia plena desarrollada por las mujeres ejecutivas. Dentro de un ítem del PAWS que mide la procrastinación, se identificó que algunas de las herramientas de comunicación utilizadas para el desarrollo de sus actividades laborales (Whatsapp, Skype y Twitter), ocasionaban momentos de distracción, esto presentaría un nuevo tema de investigación futura sobre la gestión de estas herramientas en el desempeño laboral.

## INTRODUCCIÓN

La investigación pretende evaluar la relación que existe entre el constructo de la atención plena y su influencia en el fenómeno de la procrastinación en las mujeres que ejercen un rol ejecutivo y que permean su capacidad de enfoque en el personal a su cargo. Esto podría apreciarse en la capacidad productiva de los colaboradores, ya que los complejos y cambiantes entornos organizacionales requieren que el personal estratégico tome acciones considerando el macroambiente empresarial: las condiciones económicas generales, la legislación y regulaciones, demografía, tecnología y recientemente con los valores sociales y estilos de vida (Thompson, Strickland y Gamble, 2008). La reciente Norma Oficial Mexicana (NOM-035) denominada Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (DOF, 2018), cual considera como un factor de riesgo psicosocial, el estrés y la ansiedad, constituyéndose como una ventana de oportunidad en la gestión del capital humano. El estudio de la conciencia plena *mindfulness*,

definida en términos básicos como la atención y conciencia centrada en el presente, adquiere relevancia en el ámbito de la administración y desempeño en el lugar de trabajo, ya que como lo afirman Glomb, Duffy, Bono y Yang (2011) esta práctica genera un mejor funcionamiento en las organizaciones, además de la reducción del estrés y la ansiedad. Con este fin surge el programa denominado Mindfulness- Based Stress Reduction (MBSR) desarrollado por Jon Kabat-Zinn en la década de 1970 (Santos, 2018). El ejercicio de la conciencia plena, es promovido como una herramienta para abatir los altos niveles de procrastinación laboral, Pickless (2017) hace alusión a los estudios realizados por Tim Pynchyl, quien señala que el *mindfulness* permite asumir la importancia de iniciar y realizar una tarea, sin juzgar el hecho de que no se desea hacer. Solf (2017) afirma que la conciencia plena contribuye a fomentar el enfoque de lo que se está haciendo en el aquí y ahora. En este sentido el primer hándicap lo constituyó el desconocimiento formal de las participantes en el estudio de los términos procrastinación y *mindfulness*, ya que aunque las ejecutivas encuestadas tenían un conocimiento intuitivo del significado de ambos conceptos, no los relacionaban con su denominación.

## TEORÍA

En castellano *mindfulness* puede traducirse como la atención plena, conciencia plena o atención presente, aunque después de realizar un análisis sobre el significado de diversas palabras en sánscrito que pretenden explicar el constructo *mindfulness*, Bodhi (2017) confluje en que consiste, no en recordar algo, sino en asumir una postura a la experiencia que ocurre en el aquí y el ahora. Citando a Bishop (2014) Parra Delgado et al. (2012) manifiestan que actualmente dentro de la psicología: “mindfulness ha sido adoptado como una aproximación para incrementar

la conciencia y responder hábilmente a los procesos mentales que contribuyen al distress emocional y al comportamiento desadaptativo” (p. 2). Asimismo, se encuentran los resultados obtenidos por el grupo Heineken cuya práctica de *mindfulness* a nivel laboral inicia en 2012 hasta el 2016, periodo en el que se han cuantificado 230 sesiones con la participación de 1,579 empleados, con resultados tales como que: el 92.5% considera que el programa apoya a la obtención de habilidades para aplicar en su puesto de trabajo; el 95% favorece su desarrollo personal y el 96% les ayuda a sentirse mejor en el entorno laboral (Hernández, León, Matías y González, 2017).

*Mindfulness* significa prestar atención de manera consciente a la experiencia del momento presente con interés, curiosidad y aceptación (Moñivas, García-Diex, y García de Silva, 2012). Los mismos autores indican que se atribuye a Jon Kabat Zinn la popularización de este término y su integración a un estudio científico. Este médico estadounidense ha trabajado con diversos maestros budistas y fundó en 1979 una clínica para la reducción del estrés en la Universidad de Massachusetts, donde se empezaron a aplicar técnicas de *mindfulness* dentro del Programa de

Reducción de estrés basado en la Atención Plena (MBSR: Mindfulness-Based Stress Reduction).

## PROCRASTINACIÓN LABORAL

En lo que se refiere al postergamiento, Steel (2007) menciona que las definiciones de procrastinación pueden ser tan diversas, como la cantidad de científicos que investigan sobre un tema. No obstante, coinciden en los aspectos: retraso y aplazamiento en una tarea o decisión; agrega que la procrastinación o dilación debería tener como característica la irracionalidad, entendiendo esto como

elegir un curso de acción que no maximice utilidades, preferencias, intereses u objetivos. Diversos estudios han demostrado que los procrastinadores tienden a experimentar mayor estrés y estragos en la salud mental según Stead, Shanahan y Neufeld (2010), o por lo menos se vinculan a estos aspectos dicen Tice y Baumeister (1997). Kearns, Gardiner y Marshall (2008) suponen la dilación como una conducta de auto sabotaje, y Paez (2005) en su reseña de la obra de Rachlin (2000) incorpora el concepto de autocontrol con respecto a las dimensiones como el tiempo y valor de las recompensas potenciales a obtener por el dilator. Tibbett y Ferrari (2015) sostienen que la procrastinación tiene que ver incluso con tener una menor calidad de vida y le denominan dilación decisional (DP), lo que genera un estado de ansiedad emocional en el procrastinador.

Metin, Taris y Peeters (2016) han elaborado una escala para medir la procrastinación en el ámbito laboral, denominada Procrastination at Work Scale (PAWS). Estos autores definieron a la procrastinación laboral "... como la postergación de la acción relacionada al trabajo al comprometerse intencionalmente (conductual o cognitivamente) en actividades no vinculadas a aquel, sin intención de perjudicar al empleador, empleado, trabajo o cliente". (Metin, Taris y Peeters, 2016, p. 228).

Entonces, la procrastinación involucra asociaciones negativas para con la tarea y eventualmente, esa misma percepción está presente después del aplazamiento, junto con estrés, ansiedad, sentimientos de baja autoestima y de culpabilidad. Dice Lieberman (2019) la procrastinación crónica no solo tiene efectos en la productividad, sino también otros cuantificables en la salud física y mental del procrastinador.

## RELEVANCIA DE LA CONCIENCIA PLENA EN LOS PROCESOS LABORALES

Aunque el *mindfulness* es una práctica emergente en el ámbito laboral, la atención plena de acuerdo a la revisión realizada por Good et al. (2016) parece tener amplios efectos en el funcionamiento personal, lo que puede convertirlo en una herramienta de gestión. La aplicación particularmente de la conciencia plena a las actividades cotidianas, es puesta de relieve por Raij (2017) al indicar que las publicaciones científicas al respecto se han incrementado de cuatro artículos en el año 2000, a más de 1,000 para el 2017. De acuerdo a lo expuesto por Gurría (2018), secretario general de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la productividad laboral de México, con respecto a la de Estados Unidos, ha presentado un descenso del 40 al 29 por ciento para el 2016. Estos estudios indican que México es el país donde más se trabaja, en promedio 43 horas a la semana; se podría deducir que gran parte de las acciones y pensamientos que se verifican a lo largo del día tienen que ver con la vida laboral, lo cual podría relacionarse con los niveles de productividad, mismos que se encuentran en descenso, en comparación con los niveles de productividad de los Estados Unidos de Norteamérica.

Considerando la procrastinación como la deficiente gestión del tiempo o el trabajo vacío, se podría pre asumir una vinculación entre el decrecimiento de la productividad y el incremento de la procrastinación de acuerdo a Metin, Taris y Peeters (2016). La productividad según Gutiérrez (2014) es proporcional a los resultados que se logran dentro de un proceso o sistema, y es medida por el cociente formado por los resultados obtenidos (unidades producidas, piezas vendidas o utilidades) y los recursos

empleados (número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina). En este sentido, se visualiza al tiempo y la utilización de éste, como un factor fundamental en la métrica de la productividad o rendimiento empresarial.

## PARTE EXPERIMENTAL

El objetivo del presente estudio consistió en evaluar la influencia del nivel de conciencia plena *mindfulness* en los procesos de procrastinación laboral femenina en el rol ejecutivo. Dado que el fenómeno se analiza en su ambiente natural, el diseño de la investigación es no experimental, transeccional correlacional-causal. Se realiza la exploración considerando tres entidades: dos de ellas del sector público y una empresa que corresponde a la iniciativa privada, cada una de ellas con el mayor número de mujeres cuya característica principal es estar situadas en el rol de mandos medios y superiores que pudieran aportar información profunda y de calidad. Se ha considerado una muestra no probabilística de casos tipo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 387).

Para efectos del levantamiento de información, se utilizaron dos cuestionarios:

- a. Procrastination At Work Scale (PAWS) de Taris y Peeters (2016) y
- b. Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) de Brown y Ryan (2003).

Ambos instrumentos fueron validados, reuniendo los requisitos esenciales de: confiabilidad, validez y objetividad de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), a fin de establecer la relación que se pretende indagar, respecto a la vinculación entre el nivel de conciencia plena y la procrastinación laboral.

Metin, Taris y Peeters (2016) elaboraron la escala denominada Procrastination At Work Scale (PAWS), para medir la procrastinación

en el ámbito laboral. En lo que se refiere a la variable de atención plena o *mindfulness*, se aplica el test denominado Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) elaborado por Brown y Ryan (2003). El principal atributo de este instrumento es que “permite medir de forma concisa y breve el *mindfulness* en poblaciones sin experiencia previa en meditación Bergomi, Tschacher y Kupper (2012) citados en Rodríguez (2017, p.53). En este sentido la herramienta constituyó un elemento invaluable, ya que la mayoría de las sustentantes no tenía referencias sobre el constructo, por lo que la redacción de las preguntas permitió su aplicación expedita.

Para el análisis de datos, emplean tres análisis estadísticos paramétricos que ayudan y complementen el verificar la hipótesis de investigación. La Tabla 1 describe este proceso.

## RESULTADOS

Es importante resaltar que la correlación de Pearson no considera como tal, una variable dependiente ni otra independiente, únicamente evalúa su relación.

Lo que podemos determinar de las mujeres en el rol ejecutivo mandos medios y superiores, específicamente del sector privado es que la correlación entre la procrastinación y la conciencia plena es positiva media, con una significación de .003, es decir por debajo del 0.01. Por lo que se acepta su correlación y el supuesto planteado: “A mayor grado de conciencia plena, menor nivel de procrastinación laboral femenina en el rol ejecutivo del sector privado”. La siguiente tabla 3 indicala Correlación de Pearson en el sector Público para el estudio presentado.

Tanto en el sector privado, como en el público, el nivel de significancia es de 0.01 es decir que hay 99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error. Ante este análisis

Prueba Paramétrica	Relación con la hipótesis
Correlación de Pearson	Hi. "A mayor grado de conciencia plena, menor nivel de procrastinación laboral femenina en el rol ejecutivo".
Regresión lineal simple	Hi. "La conciencia plena es una variable que incide inversamente en el nivel de procrastinación laboral femenina en el rol ejecutivo. Ambas variables están relacionadas".
Análisis de varianza (ANOVA)	Hi. "La conciencia plena incide inversamente de la misma forma el nivel de procrastinación laboral femenina en rol ejecutiva, ya sea en un sector público o privado".

Tabla 1. Relación entre la prueba paramétrica y la hipótesis.

Fuente: Elaboración propia con base en Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 330).

Correlaciones		Mindfulness	Procrastinación
Mindfulness	Correlación de Pearson	1	.738**
	Sig. (bilateral)		.003
	N	14	14
Procrastinación	Correlación de Pearson	.738**	1
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	14	14

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 2. Correlación de Pearson en el sector Privado-Correlación Mindfulness.

Correlaciones			
		Mindfulness	Procrastinación
Mindfulness	Correlación de Pearson	1	.603**
	Sig. (bilateral)		.001
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	6948.138	2778.552
	Covarianza	248.148	99.234
	N	29	29
Procrastinación	Correlación de Pearson	.603**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	2778.552	3060.207
	Covarianza	99.234	109.293
	N	29	29

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 3. Correlación de Mindfulness – Procrastinación en el sector público

se puede determinar que las mujeres en el rol empresarial, específicamente del sector público; tienen una correlación entre su nivel procrastinación y su grado de conciencia plena, en un intervalo positivo medio, con una significación de .001, es decir por debajo del 0.01. Por lo que se acepta su correlación y el supuesto planteado: “a mayor grado de conciencia plena, menor nivel de procrastinación laboral femenina en el rol ejecutivo específicamente del sector público”.

En la tabla 4, se presentan los resultados obtenidos en las dos muestras poblacionales: sector público y privado, dado que, es perceptible que el coeficiente de correlación es de .615 y el nivel de significancia no sobrepasa el establecido, se está ante la presencia de un caso de correlación media. Es decir, las variables procrastinación y conciencia plena se relacionan de manera en que, si una cambia, la otra lo hace proporcionalmente a ésta. Lo anterior, una vez más lleva al cumplimiento del supuesto: “a mayor grado de conciencia plena, menor nivel de procrastinación laboral femenina en el rol ejecutivo en mandos de nivel medio y superior”.

### **REGRESIÓN LINEAL PARA EL SECTOR PÚBLICO**

En este modelo de prueba paramétrica, toma en cuenta el efecto que causa una variable independiente sobre una dependiente, en los términos de este estudio, el efecto que causa la conciencia plena en la procrastinación laboral femenina enfocada en el rol ejecutivo de mandos medios y superiores (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Como se puede apreciar en la figura 1, la tendencia es ascendente, lo que indica que a altas puntuaciones de Y, se presentan altas puntuaciones de X; esto se da por la evaluación de la escala Likert del instrumento de recolección de datos. Aunque lo que se tendría que esperar es

una relación descendente debido a que la hipótesis y supuestos nos dan a entender que “entre mayor mindfulness, menor procrastinación”, la gráfica está basada en la ponderación de los ítems, y estos a su vez actúan o se diferencian de acuerdo a la etiqueta de codificación. Entre mayores sean los valores de mindfulness, alto será el grado de conciencia plena, inversamente sucede cuando los valores obtenidos en la variable dependiente son altos, el nivel de procrastinación es considerado bajo.

La tabla 5 indica que el resultado de R es .603 con una significancia de 0.001, es decir existe una correlación positiva media entre las dos variables en el sector público. El diagrama de dispersión de este análisis es el siguiente, representado en la figura 1:

### **REGRESIÓN LINEAL PARA EL SECTOR PRIVADO**

La notoriedad de esta evaluación es la misma que la de correlación enfocada a esta muestra, el nivel de significancia es aceptable y la correlación entre las variables es positiva media, es claro que el diagrama de dispersión actuará de la misma manera, se describe a través de la figura 2 que se presenta a continuación.

La correlación de la variable dependiente e independiente se presenta con un grado mayor en el sector privado, y aunque la diferencia no es grande, es posible empezar a indagar las respuestas y actitudes de las dos muestras.

### **REGRESIÓN LINEAL GENERAL PARA AMBOS SECTORES**

De manera general, la correlación es de igual manera positiva media, aunque el grado R de Pearson es ligeramente más elevado que en el sector público, este coeficiente es menor que en el sector empresarial privado; era claro que el coeficiente no iba a elevarse demasiado,

Correlaciones			
		Procrastinación	Mindfulness
Procrastinación	Correlación de Pearson	1	.615**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	43	43
		Procrastinación	Mindfulness
Mindfulness	Correlación de Pearson	.615**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 4. Correlación de Mindfulness – Procrastinación General

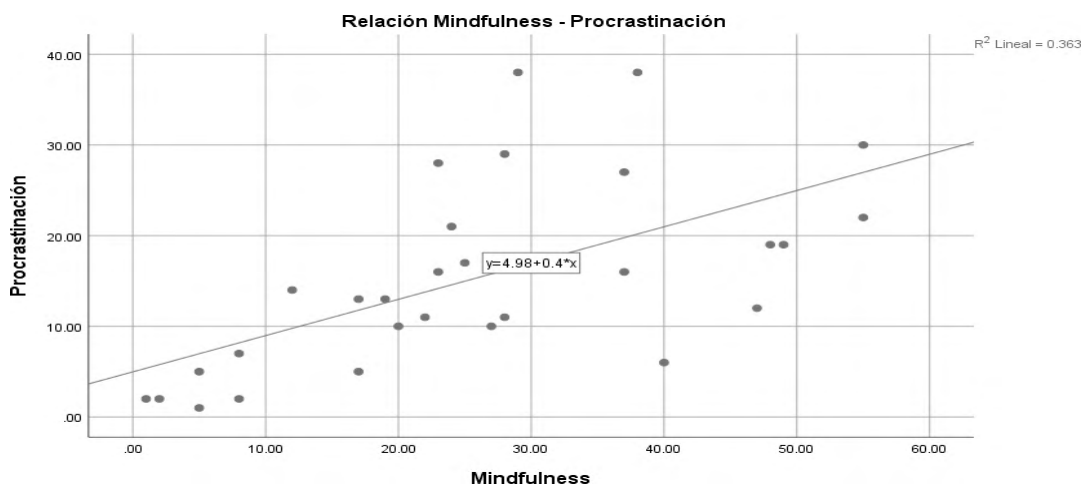


Figura 1. Regresión lineal. Relación Mindfulness-Procrastinación.

Resumen del modelo									
Modelo	R cuadrado	R cuadrado ajustado	R	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.603 <sup>a</sup>	.363	.340	8.49633	.363	15.392	1	27	.001

a. Predictores: (Constante), Mindfulness

Tabla 5. Estadísticos regresión lineal para el sector público.

Resumen del modelo									
Modelo	R cuadrado	R cuadrado ajustado	R	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.738 <sup>a</sup>	.544	.506	6.28915	.544	14.330	1	12	.003

a. Predictores: (Constante), Mindfulness

Tabla 6. Estadísticos regresión lineal para el sector privado.



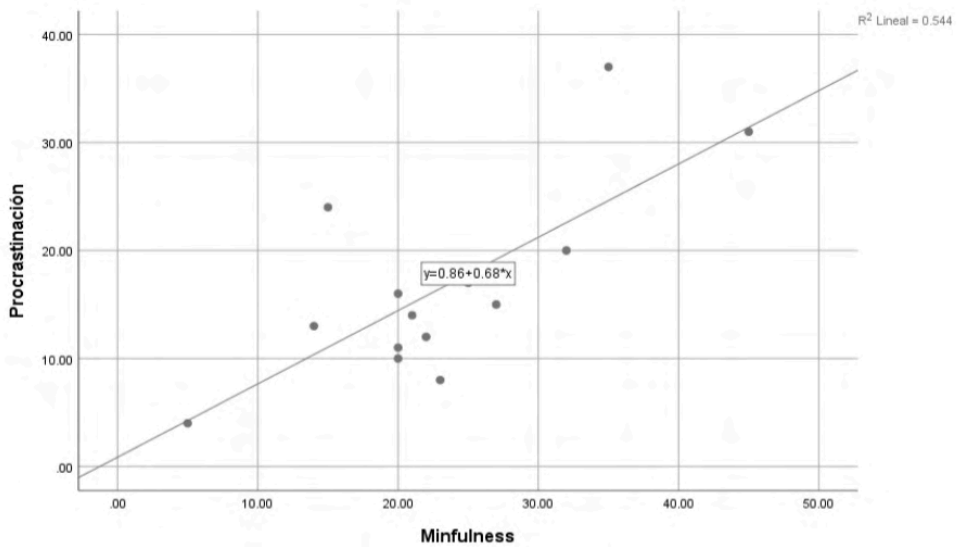


Figura 2. Diagrama de dispersión, Mindfulness – Procrastinación sector privado.

Resumen del modelo

Modelo	R cuadrado	R cuadrado ajustado	R	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.615a	.378	.363	7.90357	.378	24.902	1	41	.000

a. Predictores: (Constante), Mindfulness

Tabla 7. Estadísticos Regresión lineal General.

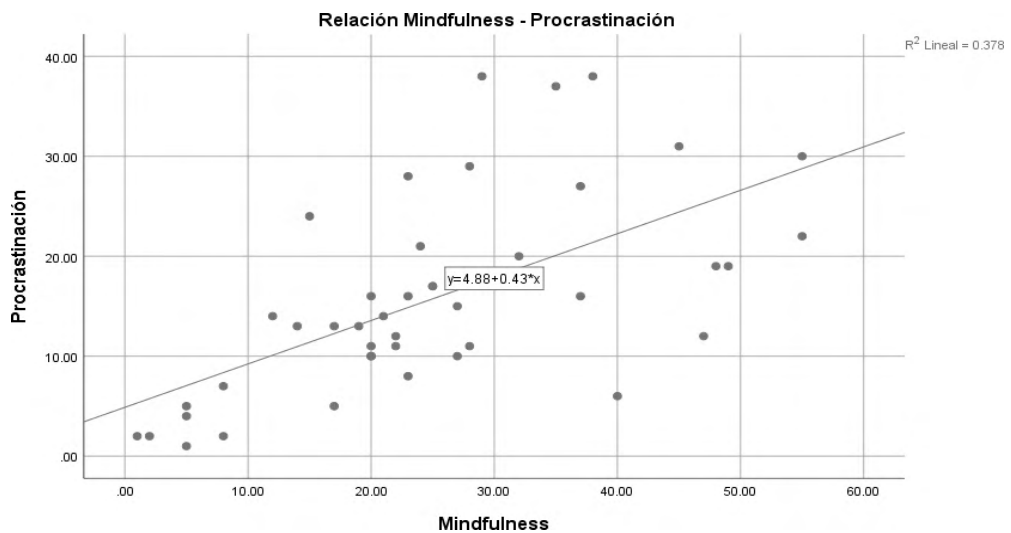


Figura 3. Diagrama de dispersión, mindfulness – procrastinación general.

por la evidente igualdad de resultados obtenidos tanto en el sector privado, con los resultados del sector público, luego entonces, bajo estos resultados se puede dictaminar como supuesto que; “la correlación de la procrastinación con el mindfulness es media positiva, y que influye de una manera normal la variable independiente a la dependiente.

El diagrama corresponde al estudio en general de las dos muestras, y representa una tendencia ascendente. A continuación, se presentan tres variables que se consideran de importancia objetiva para el presente estudio y que se abordaran como principales resultados e hitos.

- Dependencia donde se toma la muestra
- Nivel de mindfulness
- Nivel de procrastinación

## **CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA**

Se realizó el levantamiento de datos a dos muestras de estudio, la primera corresponde al sector público y la segunda a el sector privado empresarial, con un enfoque hacia las mujeres en el rol ejecutivo de mandos medios y superiores.

Se visualiza primordialmente el número de encuestados por la categoría de “dependencia”, que se clasifica en dos ramos que son: empresa pública, y empresa privada. Con un total de 43 mujeres encuestadas, el 67.4% representan al sector público y el otro 32.6% al sector privado.

## **NIVEL DE MINDFULNESS**

A través de los ítems que corresponden a la medición de la variable independiente “conciencia plena”, se realizó una sumatoria de los resultados de cada encuestado, y se obtuvo una nueva variable llamada “ponderación1”, a partir de ella y del análisis de los ítems se realizó lo siguiente: Tomando en consideración que se cuenta con 15 ítems, y que el número máximo dentro de

la escala Likert a obtener en este instrumento es 5, se multiplicó el número de ítems por el número máximo a obtener en una pregunta (15 ítems x 5 número máximo a obtener = 75), y a partir del número 75, se realizó una nueva escala que pudiese medir el grado de conciencia plena. Cada uno de los ítems reacciona de la siguiente manera; entre más alto sea el número de respuesta (5), menor será el grado de conciencia plena, y en caso de que el número de respuesta sea menor (0), mayor será; actuando de manera inversa al anterior supuesto. La escala está definida en la Tabla 9 que se presenta a continuación.

## **NIVEL DE PROCRASTINACIÓN**

Para la medición de la variable dependiente: Procrastinación, se realizó una sumatoria similar a la del grado de conciencia plena, esto a partir de los resultados de cada encuestada, y se obtuvo una nueva variable llamada “Ponderación2”, a partir de ella y del análisis de los ítems se realizó lo siguiente: tomando en consideración que se cuenta con 14 ítems para este instrumento de recolección de datos, y que el número máximo dentro de la escala Likert a obtener en este instrumento es 5, se multiplicó el número de ítems por el número máximo a obtener en una pregunta (14 ítems x 5 número máximo a obtener = 70), y a partir del número 70, se realizó una nueva escala que pudiese medir el grado de procrastinación, ahora se muestra que en el caso de la escala del grado de conciencia plena, la dilación se dimensiona de manera inversa.

El test aplicado pretende medir el nivel en que las mujeres del rol ejecutivo medio o superior aplazan o retrasan tomar acciones en sus deberes y/o obligaciones. De manera interpretativa, cada uno de los ítems reacciona de la siguiente forma: entre más alto sea el número de respuesta (5), mayor será el nivel de procrastinación, y en caso de que el

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Empresa Pública	29	67.4	67.4	67.4
	Empresa Privada	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabla 8. Tipo de dependencia en la que se toma la muestra.

Escala	Interpretación
0 – 15	Muy alto grado de conciencia plena
15- 30	Alto grado de conciencia plena
30 – 45	Medio grado de conciencia plena
45 – 60	Bajo grado de conciencia plena
60 – 75	Muy bajo grado de conciencia plena

Tabla 9. Escala propuesta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Alto	10	23.3	23.3	23.3
	Alto	21	48.8	48.8	72.1
	Medio	7	16.3	16.3	88.4
	Bajo	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabla 10. Nivel de Mindfulness

Escala	Interpretación
0 – 14	Muy bajo nivel de procrastinación
14- 28	Bajo nivel de procrastinación
28 – 42	Nivel medio de procrastinación
42 – 56	Alto nivel de procrastinación
56 – 70	Muy alto nivel de procrastinación

Tabla 11. Escala del nivel de aplazamiento.

Nivel de Procrastinación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	23	53.5	53.5	
Muy Bajo Bajo	14	32.6	32.6	53.5
Medio	6	14.0	14.0	86.0
Total	43	100.0	100.0	100.0

Tabla 12. Nivel de Procrastinación General.

número de respuesta sea menor (0), menor será. La nueva escala propuesta se muestra en la tabla 12:

De acuerdo a la tabla de frecuencias y el estadístico, la muestra presenta un nivel de procrastinación muy bajo, bajo y medio, siendo las categorías de muy bajo y bajo, las de mayor porcentaje para el estudio. A continuación, se visualiza la variación en relación a las dos muestras (sector público y sector privado), y cuál es la distribución para cada sector empresarial, esto se explica a continuación en la tabla 14, donde se muestra el nivel de procrastinación obtenido de acuerdo a las muestras encuestadas:

A través de la tabla cruzada de las variables procrastinación y dependencia, se percibe la distribución entre los sectores empresariales, y cómo influyen de acuerdo a la muestra aplicada, esto se observa en la figura 4.

Ahora se muestra la relación gráfica de la variable dependiente “procrastinación”, con la variable independiente “conciencia plena o mindfulness”. La tabla cruzada es la siguiente.

La figura 5, hace alusión a la relación visual entre la variable independiente con la dependiente de manera general.

## CONCLUSIONES

La revisión de la literatura sobre procrastinación y mindfulness, y los instrumentos elegidos para vincular ambas variables, permitieron vislumbrar la importancia de los procesos mentales y neurobiológicos que permiten elevar los niveles de autorregulación de pensamientos, emociones y comportamientos, vinculándolos con el rendimiento y bienestar de los empleados; lo que permite que sean más resistentes a los desafíos e incrementen la eficiencia en las tareas que ejecutan. Es posible aseverar que el nivel de conciencia plena de las ejecutivas en mandos medios y superiores está inversamente relacionado

con la proclividad a la procrastinación laboral. No obstante, se deben considerar particularmente aquellas dimensiones en las que la procrastinación se presenta con más frecuencia, a fin de realizar un estudio específico. Se abre una ventana de oportunidad para futuras indagaciones sobre aspectos relevantes detectados sobre la autopercepción del nivel de mindfulness en las encuestadas, así como en las limitaciones que implica el levantamiento de información sobre dilación. En la dimensión de procrastinación, un ítem importante resultó ser el uso de mensajería instantánea: *WhatsApp*, *Twitter* y otras, que no se relacionan con labores ejecutivas y que es conocido como *cyberslacking*. En la dimensión de mindfulness, es recomendable considerar su valor para la reducción del estrés, ya que es factible que el ejercicio de la conciencia plena contribuya al cumplimiento de la NOM-035, como una herramienta que erradique o disminuya el estrés y la ansiedad.

Tabla cruzada Nivel de Procrastinación*Dependencia de la muestra				
		Dependencia de la muestra		Total
		Empresa Pública	Empresa Privada	
Nivel de Procrastinación	Muy Bajo	16	7	23
	Bajo	9	5	14
	Medio	4	2	6
Total		29	14	43

Tabla 13. Nivel de Procrastinación en las dependencias del sector público y privado.

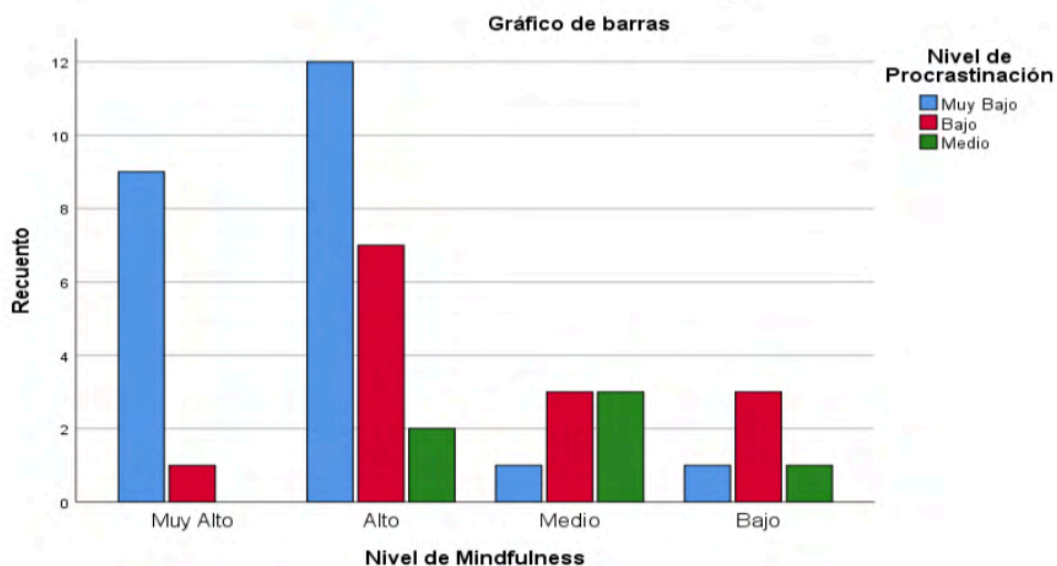


Figura 4. Comparación Nivel de Procrastinación en el sector público y privado.

Tabla cruzada Nivel de Mindfulness*Nivel de Procrastinación						
		Nivel de Procrastinación			Total	
		Muy Bajo	Bajo	Medio		
Nivel de Mindfulness		Nivel de Procrastinación			Total	
		Muy Bajo	Bajo	Medio		
		Muy Alto	9	1	0	10
		Alto	12	7	2	21
Medio	1	3	3	7		
Bajo	1	3	1	5		
Total		23	14	6	43	

Tabla 14. Nivel de Procrastinación laboral y Mindfulness.

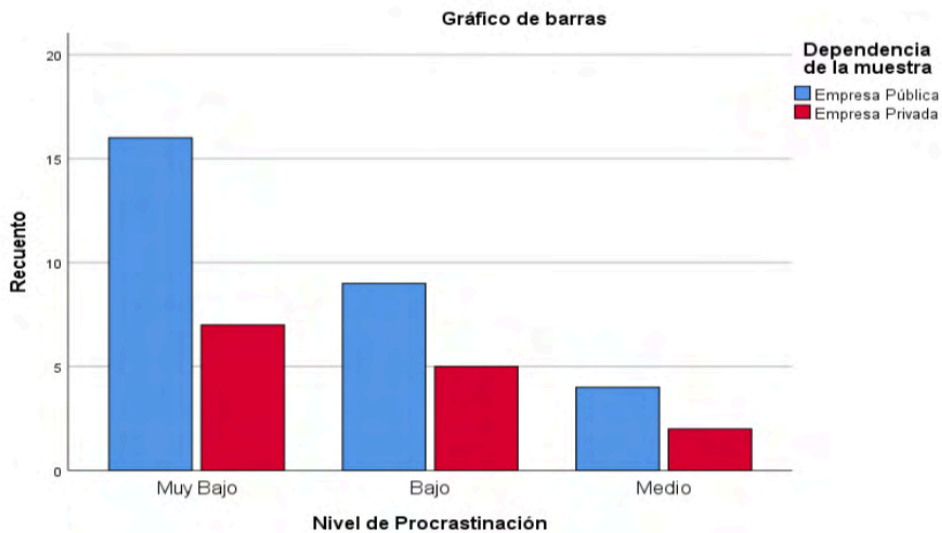


Figura 5. Nivel de Procrastinación en relación con el grado de conciencia plena.

Rubro	Porcentaje Acumulado
Nivel de Mindfulness General	88.4%*
Nivel de Procrastinación General	14%**

Tabla 8. Porcentaje acumulado general del nivel de mindfulness y procrastinación.

\*Se toma como referencia valores muy altos , altos y medios.

\*\* Se tomaron únicamente valores medios, ya que el estudio presenta valores nulos en factores altos y muy altos de procrastinación.

## REFERENCIAS

1. Angarita Becerra, L. "Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación". *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 2012, 85-94. <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/249>
2. Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., y Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and practice*, 11(3), 230-241.
3. Bodhi, B. ¿Qué significa verdaderamente el mindfulness? Una perspectiva canónica. En J. Kabat-Zinn y M.G. Williams (Eds.). 2017, *Mindfulness: Su origen, significado y aplicaciones* (45-82). Barcelona, España: Kairós
4. Brown, K.W. & Ryan, R.M. "The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 2003, 822-848
5. Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in personnel and human resources management*, 30(1), 115-157.
6. Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... Lazar, S. W. Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 2016, 42(1), 114–142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
7. Gurría, A. Apertura de la sesión: México competitivo: Retos y Oportunidades", 2018. Recuperado de <https://www.oecd.org/economy/competitive-mexico-challenges-and-opportunities-mexico-march-2018-sp.htm>
8. Gutiérrez, P. H. Calidad y productividad. 2014. Recuperado de <https://0-ebookcentral-proquest-com.millennium.itesm.mx>
9. Hernández, E. G., León, R. T., Matías, M. F., y González, S. L. (2017). Beneficios de Mindfulness sobre el estrés laboral. En *Actas Congreso Prevenir 2017* (p. 5). Seguridad y Bienestar Laboral SL. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6664758>
10. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. Metodología de la Investigación (6a. ed.). (2014). México: McGraw-Hill Interamericana.
11. Kearns, H., Gardiner, M., y Marshall, K.M. Innovation in PhD completion: the hardy shall succeed (and be happy!). 2008. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/234602543\\_Innovation\\_in\\_PhD\\_Completion\\_The\\_Hardy\\_Shall\\_Succeed\\_And\\_Be\\_Happy](https://www.researchgate.net/publication/234602543_Innovation_in_PhD_Completion_The_Hardy_Shall_Succeed_And_Be_Happy)
12. Lieberman, C. (2019, 26 de marzo). Procrastinar no es un asunto de holgazanería, sino de manejo de las emociones. *The New York Times ES*. Recuperado de <https://www.nytimes.com/es/2019/03/26/como-evitar-la-procrastinacion/>
13. Metin, B., Taris, T., y Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263.
14. Moñivas, A., García-Diex, G. y García-De Silva, R. (2012). Mindfulness (atención plena): concepto y teoría. *Portularia*, vol. XII, 2012, pp. 83- 89. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161024437009.pdf>
15. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Diario Oficial de la Federación*. México, 23 de octubre de 2018. Recuperado de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018).
16. Parra Delgado, M., Montañés Rodríguez, J., Montañés Sánchez, M. y Bartolomé Gutiérrez, R. 2012, "Conociendo mindfulness". *ENSAYOS*, Revista de la Facultad de Educación de Albacete, 27. <http://revistas.uclm.es/index.php/ensayos>.
17. Pickless, M. Procrastinación, el problema más grave en la educación (y como vencerlo). (2017). Recuperado de <http://www.bbc.com/mundo/noticias-38597625>.
18. Rachlin, H. *The science of self-control*. (2000). Cambridge, MA: Harvard University Press.
19. Raij, S. *Mindfulness: recupera tu paz interior*. 2017. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

20. Stead, R., Shanahan, M. J. y Neufeld, R. W. (2010). I'll go to therapy, eventually: Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 49(3), pp.175-180. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.028>
21. Santos, F. ¿Qué es MBSR? (2018). <https://nptmindfulness.com/que-es-mbsr>
22. Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
23. Solf, A. (2017). Productive time in modern organizations: Contributions of Psychology. [https://www.researchgate.net/publication/319113799\\_TIEMPO\\_PRODUCTIVO\\_EN\\_LAS\\_ORGANIZACIONES\\_MODERNAS\\_APORTES\\_DE\\_LA\\_PSIKOLOGIA\\_A\\_productive\\_time\\_in\\_modern\\_organizations\\_Contributions\\_of\\_Psychology](https://www.researchgate.net/publication/319113799_TIEMPO_PRODUCTIVO_EN_LAS_ORGANIZACIONES_MODERNAS_APORTES_DE_LA_PSIKOLOGIA_A_productive_time_in_modern_organizations_Contributions_of_Psychology)
24. Tibbett, T. P., & Ferrari, J. R. (2015). The portrait of the procrastinator: Risk factors and results of an indecisive personality. *Personality and individual differences*, 82, 175-184.
25. Tice, D. M., y Baumeister, R. F. (1997). Longitudinal Study of Procrastination, Performance, Stress, and Health: The Costs and Benefits of Dawdling. *Psychological Science*, 8(6), 454- 458. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1997.tb00460.x>
26. Thompson, A. A., Strickland, A. J., y Gamble, J. (2008). *Administración estratégica: teoría y casos*. (15ª ed.) México: McGraw-Hill.