



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**RELACIÓN ENTRE FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y
PROCRASTINACIÓN EN EL PERSONAL DE LA
UNIDAD DE SEGUROS DEL HOSPITAL DE LA
AMISTAD PERÚ-COREA, SANTA ROSA II – 2, PIURA -
2019.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.**

AUTORA:

CAMPOS CANO, MARILI YOVERLI

ASESOR:

VALLE RÍOS, SERGIO ENRIQUE

PIURA – PERÚ

2020

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dra. QUINTANILLA CASTRO, MARÍA CRISTINA

Presidente

Mgtr. CAMERO MORALES, MARCO ANTONIO

Miembro

Dra. CASTILLO SÁNCHEZ, JULIETA MILAGROS

Miembro

Mgtr. VALLE RÍOS, SERGIO ENRIQUE

Asesor

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. Porque han estado conmigo en cada paso que doy, en caídas, luchas, lágrimas, alegrías por estar ahí siempre guiándome y dándome fortaleza.

A mi ángel, que te encuentras rodeado de ángeles, observando orgulloso por los logros obtenidos y por obtener de tu madre, motivo de empuje al desarrollo personal y profesional.

Para ti mi pequeño Ángel Gabriel

TE AMO

No abandones tu embarcación en el mar de la suerte; sigue remando, pero rema con desenvoltura, y reflexiona una vez más.

(August Von Platen)

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora. A mi familia quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia, enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y personas de bien.

Mi agradecimiento también están dirigidos hacia la autoridad del Director, también al Jefe en su momento el Doctor Marx Ríos por su apoyo sus consejos y por ultimo a trabajadores del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II – 2, por su apoyo incondicional el cual sin ellos no hubiese podido salir adelante con este primer objetivo.

RESUMEN

La presente investigación titulada relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal que laboran en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II – 2, Piura – 2019. Tiene como objetivo de determinar la relación de funcionalidad familiar y procrastinación, como también describir el nivel de cada una de ellas incluyendo las dimensiones de Cohesión y adaptabilidad en la variable funcionalidad familiar, Se trabajó en base a una investigación de Tipo Cuantitativo, con nivel Descriptivo – correlacional, bajo una población muestral constituida por 35 personas que laboran en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II – 2, Piura – 2019. Para lograr el resultado se utilizó como instrumentos, base en la investigación la escala de evaluación de funcionalidad familiar del autor David Olsen y el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) de los Autores Parisi y Paredes, 2007, estos instrumentos determinaron la relación y el nivel de ambas variables, Hallándose así la existencia de una relación muy significativa entre funcionalidad familiar con respecto a procrastinación, también se halló un nivel bajo (rango extremo) con 69% de funcionalidad familiar y un nivel alto con 86% de procrastinación de esta manera se concluye que son variables dependientes.

Palabras Clave: funcionalidad familiar, procrastinación y familia.

ABSTRACT

The present investigation entitled relationship between family functionality and procrastination in staff working in the insurance unit of the “Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II – 2, Piura – 2019. “. It has as purpose establish relationship of family functionality and procrastination, also describe the level of each of them including cohesion and adaptability dimensions in the variable family functionality. This investigation based on a quantitative type investigation of correlational – descriptive level , with a sample population of 35 people working in the insurance unit of the “Amistad” Hospital, Peru – Corea, Santa Rosa II – 2, Piura. To achieve the result, the scale of evaluation of family functionality made by: David Olsen and the inventory of active and passive postponement un the workplace (IAP) of the authors Parisi and Paredes 2007, were used as instruments. This instruments determined the relationship and the level of both variables, the existence of a very significant relationship between family functionality with respect to procrastination was found, a low level (extreme range) with 69% family functionality and high level with 86% procrastination were found, this concludes that they are dependent variables.

Keywords: family functionality, procrastination and family.

ÍNDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUDOR Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	7
III. HIPÓTESIS.....	52
IV. METODOLOGÍA.....	53
4.1.Diseño de la investigación	53
4.2.Población y muestra.....	54
4.3.Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	54
4.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
4.5.Plan de análisis.....	60
4.6.Matriz de consistencia.....	61
4.7.Principios éticos.....	63
V. RESULTADOS.....	64
5.1.Resultados	64
5.2.Análisis de resultados.....	69
VI. CONCLUSIONES.....	74
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I:

Relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019.**64**

TABLA II:

Nivel de funcionalidad familiar en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019.**65**

TABLA III:

Nivel de procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019**66**

TABLA IV:

Relación entre funcionalidad familiar en la dimensión cohesión y procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019**67**

TABLA V:

Relación entre funcionalidad familiar en la dimensión adaptabilidad y procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019**68**

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01:

Nivel de funcionalidad familiar en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019.**65**

Figura 02:

Nivel de procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019**66**

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la familia sigue constituyéndose como el eje de importancia dentro de lo social, debido a que, por ella se han desarrollado las capacidades y hábitos significativos en la vida del sujeto, para reafirmar en valores, derechos y obligaciones, siendo útiles dentro de la formación y el crecimiento del sujeto.

Por ende, es importante el conocimiento del estado familiar, mejor aún si se atraviesa en la vida adulta, existiendo cambios que han obligado al trabajador y su familia, pasar por el proceso de adaptabilidad hacia la adultez.

Asimismo, durante la adultez se origina el crecimiento de valores nuevos, sobre el ámbito laboral, siendo uno de los factores que se originan como la procrastinación, esto refiere, que aumenta en el adulto y no presenta un compromiso acorde a sus tareas laborales. (Paz y Sánchez, 2013)

Si se habla de funcionalidad familiar y procrastinación, consideradas como variables de interés adulta. El autor Consuegra (2010), refiere que existe una lejanía del adulto a varias tareas que en su adolescencia le han afectado, viendo así, que el aumento de la rebeldía, el egocentrismo y demás rasgos que lo han alejado de los hábitos de práctica en la adolescencia, por ende, el nivel de adaptación familiar y sus actividades laborales se han visto afectados por la etapa que han asumido.

Hablar de procrastinación es referir a uno de los comportamientos más complejos que se presentan en algunas personas, respecto a esto, Chan (2011), encuentra que un 61.5% de sujetos presenta procrastinación en Perú; Asimismo, Díaz y Ferrari (2007), refieren como el retraso no necesario que es relevante y oportuna.

Mundialmente, Rivadeneria (2013) España, halló que la familia vendría a ser el segundo factor importante en la vida española con 85.2% de la totalidad, otro estudio en igual población de España que realizó Estévez, Musitu y Jiménez (2007), revelaron la percepción del personal sobre la calidad en base a su familia influyendo tanto emocional como conductual.

Es por ende que, los comportamientos que son evidenciados en los trabajadores como sujetos adultos sería procrastinación. En cuanto al término en Reino Unido, Estados Unidos y Australia; Ferrari, O'Callaghan y Newbegin (2005), desarrollaron distintos estudios en distintas poblaciones y momentos, revelando así que la muestra procrastina con un 70%. Klassen (2009) reveló que el 83% de la muestra procrastina.

En cuanto a Latinoamérica, el nivel de funcionalidad familiar en una muestra es apropiada, según Guadarrama, Veytia, León y Márquez (2011), hallaron que un 27% de la muestra mexicana que investigaron, perciben a la familia en un sentido disfuncional, en tanto un 73% funcional. Otro estudio realizado para México, García y colaboradores (2015), en una muestra universitaria, revelaron que la muestra percibía con funcionalidad familiar alta es 44.18%, funcionalidad familiar media con 18.44% y funcionalidad familiar baja con 37.38%.

En nuestro contexto como lo es Perú, un estudio realizado por Camacho, Silva y León (2009), basado en el modelo Circumplejo del autor Olson, se llegó a la conclusión que un 54.71% de la muestra percibía la funcionalidad familiar en un rango de nivel medio, puntuación que indicaba la tendencia a una disfuncionalidad familiar.

En la dimensión de cohesión un 50.22% presentó un nivel medio de rango con relación a una familia desligada y el 55.61% a un rango de nivel alto, siendo evidencia a una familia caótica.

Cabe resalta también que INEI (2010) afirmó que Perú, un 60% muestra una tendencia a una familia nuclear, un 22% a una familia extendida, mientras que 18% a familias compuestas por sujetos sin relación directa.

Según estos estudios, es nuestro contexto se evidencia un momento de preocupación en el área familiar, que causa modificaciones en los comportamientos en los sujetos. Según Ferrari, Johnson y McCown, (1995) citado por Chávez-ferrer e. (2015) se puede hablar de la procrastinación situacional o crónica. La primera alude a una situación específica en la cual se tiene este comportamiento de postergar dependiendo el sentir, por ejemplo, en el contexto académico, laboral, clínico. En cambio, la procrastinación crónica describe la conducta de postergación en diversas situaciones y de manera frecuente. Estas demoras habituales en diferentes contextos constituyen.

El establecimiento Santa Rosa, Hospital de la Amistad Corea – Perú, no es ajeno a esta problemática, teniendo 35 personas laborando en la unidad de seguros de dicho hospital, en lo cual se puede evidenciar en base los datos empíricos y la información brindada por el director y jefe de unidad, se evidencia una problemática significativa en el contexto familiar, teniendo en cuenta los problemas tanto como la falta de confianza en la familia se encuentra también la falta de apoyo en sus integrantes en todos aspectos de su vida, y esto llegan a no proveer el desarrollo personal como su identidad, estos trabajadores desarrollan

pensamientos egoístas y esto puede volver una familia rígida y los miembros no podrán desenvolverse , entonces al tener problemas influenciaría en el ámbito laboral, realizando la postergación de sus actividades, llevando acabo el trabajo bajo presión y así enfrentar las tareas a última hora sintiéndose desafiados, siendo conscientes que poseen las habilidades de realizar o concluir con el objetivo, por tanto nos lleva al plantear el enunciado del problema, ¿Cuál es la relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal que laboran en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II – 2, Piura – 2019 ?

Para esto se plantearon objetivos como el establecer la relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal que laboran en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II – 2, Piura – 2019

Describir el nivel de funcionalidad familiar en el personal que laboran en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II – 2, Piura – 2019

Describir el nivel de procrastinación en el personal que laboran en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II – 2, Piura – 2019

Determinar la relación entre funcionalidad familiar en la dimensión cohesión y procrastinación en el personal que laboran en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II – 2, Piura – 2019

Determinar la relación entre funcionalidad familiar en la dimensión adaptabilidad y procrastinación en el personal que laboran en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II – 2, Piura – 2019

La justificación de esta investigación es establecer el grado de relación de ambas variables de funcionalidad familiar y procrastinación laboral, el resultado se utilizará como punto de partida para estudios futuros ya que existen pocos antecedentes referentes a esta investigación. Este estudio evidencia una gran importancia aplicativa, ya que hace posible la determinación de una conducta en ambas variables. Estos resultados permitirán diseñar intervenciones en un nivel global y tendrán la finalidad de fortalecer el funcionamiento familiar y disminuir la postergación de tareas.

El estudio evidencia importancia aplicativa, por lo que hace posible la determinación de una conducta de ambas variables, estos datos permiten diseñar intervenciones en un nivel global, con la finalidad de fortalecer el funcionamiento familiar en un grado adecuado, y disminuir la postergación de tareas.

La investigación cuenta con una limitación de acceso a bases teóricas, por lo que no se halló antecedentes de índole internacional como nacional directos, reduciendo una posibilidad de contrastación los resultados, en pro de un profundo análisis de los resultados, empleando mayormente antecedentes indirectos.

La investigación se basó en una metodología de tipo cuantitativa, con un nivel de correlacional - descriptivo, en un diseño no experimental y de corte transeccional transversal. La población maestra está conformada por 35 trabajadores que laboran en el área de unidad de seguros del hospital.

Se llevó a cabo la aplicación para la recolección de datos, la escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar – Faces III y Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP), hallando así que existe una relación muy significativa entre ambas variables.

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera: en el capítulo I, tuvo en cuenta introducción, el planteamiento problemático, objetivos tanto general como específicos, por último, la justificación.

En el capítulo II, nos sustenta de Revisión de la Literatura, conteniendo antecedentes y las bases teóricas.

En el capítulo III, incluyó hipótesis de investigación.

Dentro del capítulo IV, se explica metodología, a través de un diseño, población muestral, definición operacional la técnica y el instrumento utilizado, la matriz de consistencia, el plan de análisis y principios éticos.

En el capítulo V, resultados, análisis y contrastación de hipótesis.

Y para concluir el capítulo VI, tiene las conclusiones.

Finalizando así en aspectos complementarios, referencias y anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Cid (2017), desarrolló un estudio en Madrid, titulado “Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación”, donde tuvo como principal objetivo estudiar la procrastinación desde un ámbito laboral, analizando las posibles diferencias entre universitarios y trabajadores con una muestra exacta de 200 universitarios y 100 trabajadores, de entre 18 y 40 años, de ambos sexos; para luego relacionar la procrastinación laboral, la autorregulación, la autoeficacia, el perfeccionismo y el bienestar psicológico. Por ende, se aplicó una prueba para cada variable, como la escala de procrastinación general (GPS) de Lay (1986), escala de bienestar psicológico (BP) de Carol Ryff (1989), escala 6 multidimensional de perfeccionismo (MPS) de Frost et al. (1990), escala de autorregulación (SRS) de Schwarzer, Diehl, y Schmitz de 1999 y escala de autoeficacia general (GSE) de Bassar y Schwarzer (1996). Según los resultados, se afirmó que existe diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos con las variables antes ya mencionadas. Así mismo la procrastinación se relaciona negativamente en el bienestar psicológico de los colaboradores mientras que el perfeccionismo se relaciona negativamente con la procrastinación en los estudiantes.

Caicedo (2017) investigó las repercusiones de la procrastinación sobre la productividad en una empresa, siguiendo una metodología exploratoria y correlacional. Trabajó con 26 trabajadores que laboraba dentro de una empresa en Pelileo (Ecuador), aplicándoles un cuestionario de procrastinación y otro de productividad elaborados por el propio investigador. Obtuvieron como conclusiones importantes que la mayor parte de los encuestados en un 65% referencio que rara vez se distrae, sin embargo, el 35% restante indicaron que ocasionalmente tienden a procrastinar sin embargo es una amenaza para la empresa por lo que se desaprovecha el tiempo para la productividad e incrementa los riesgos laborales. En el segundo punto se mencionó el grado de satisfacción que tienen los colaboradores en el centro de trabajo, siendo estos favorables, la mayoría indico que se sentían satisfechos con las condiciones de trabajo en las que se encontraban, con una escala alta de 57.7% seguida por un puntaje de 34.6% y finalmente 7.7% se encontraban con una satisfacción baja. La investigación resaltó que el no contar con capacitaciones constantes en cuanto a los efectos de procrastinación, trae como consecuencia un mal desempeño laboral, esto ocasiona un desaprovechamiento de su máxima capacidad de planta.

Retamales, Behn y Merino (2016) realizaron un estudio titulado funcionamiento familiar-jefes de hogar en sistema de turnos de una empresa de Talcahuano, Chile. El propósito de la investigación fue analizar la percepción del funcionamiento de las familias de los trabajadores-jefes de hogar en sistema de turnos rotativos de una empresa. El estudio fue descriptivo relacional de corte trasversal, cuya muestra estuvo constituida por

142 familias de los trabajadores que cumplían con las características del estudio, 59 familias constituyeron la unidad de análisis. La recolección de datos de las familias participantes en la investigación se realizó mediante una entrevista domiciliaria, en la que se utiliza el instrumento “como es tu familia, como es su familia”, de Hernández, A. (1995), que mide la percepción de los miembros de la familia respecto a sus características de funcionamiento familiar. Los ítems con significado estadística que resultaron predictores del funcionamiento familiar fueron: comunicación padre, madre y adolescentes; y sus cuatro dimensiones, afrontamiento de problema global, búsqueda de apoyo social, esfuerzo personal, poder-dinero y sexo, satisfacción global, satisfacción con la vida y rendimiento académico/laboral. Llegando a obtener los siguientes resultados; el funcionamiento familiar de las familias estudiadas es bueno, aunque no óptimo; dado que destacan como un grupo socialmente privilegiado al compararlos con la población media de trabajadores del país, así mismo los hallazgos indican que en la gran mayoría de los factores existe una tendencia agruparse en rasgos de media baja vulnerabilidad o riesgo que implican una baja alteración del funcionamiento familiar.

Sigüenza (2015) realizó una investigación titulada funcionamiento familiar según el Modelo Circumplejo de Olson. Tuvo como objetivo determinar el funcionamiento familiar según el Modelo Circumplejo de Olson a través de los componentes de cohesión y adaptabilidad. Empleando una metodología cuantitativa –cualitativa en un estudio descriptivo de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 153 padres de familia y 24

estudiantes adolescentes de la Unidad Educativa Octavio Cordero Palacios de la ciudad de Cuenca, Ecuador. Se empleó la técnica del cuestionario con el instrumento Escala de Cohesión y Adaptabilidad Familiar (FACES III) de Olson. El resultado obtenido muestra que el 52.3% de las familias presentan una adaptabilidad alta, lo que significa una tipología familiar caótica, y una cohesión media del 40.5% considera como familias unidas, por lo tanto, el funcionamiento familiar común entre los evaluados es caótica –unida con el 26%.

Antecedentes Nacionales

Espinoza S. (2018) realizó una investigación cuya intención fue determinar la relación en sentido de correlación, entre la personalidad proactiva y la procrastinación laboral en los colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center, Lima 2018. Dicho estudio tuvo un diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional, utilizando como instrumentos la "Escala de personalidad proactiva" elaborada por Crant (1933), así como la "Escala de procrastinación en el trabajo- PAWS", propuesta por Metin (2016), la cual median ambas variables respectivamente. La muestra en esta investigación estuvo conformada por 145 colaboradores del área de recursos humanos (76 mujeres y 69 varones). Entre sus resultados generales se señala haber encontrado una relación significativa inversa entre los niveles de personalidad proactiva y procrastinación laboral. En conclusión, si los colaboradores expresan mayor iniciativa y disposición a los cambios que enfrentan en su entorno laboral, a su vez presentaran menores conductas procrastinadoras dentro de su tiempo de gestión.

Arevalo K. (2018) Funcionamiento Familiar Prevalente En Docentes Contratados De Zona Rural, Chimbote, 2017. El presente estudio tuvo como objetivo escribir el funcionamiento familiar prevalente de docentes contratado en zona rural Chimbote, 2017. El tipo de estudio fue observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. El nivel de investigación fue descriptivo y el diseño de investigación fue epidemiológico. De ahí que nos planteáramos los siguientes objetivos, de manera general es describir el funcionamiento familiar prevalente en docentes contratados de zona rural, Chimbote, 2017. La población estuvo constituida por los docentes contratados en zona rural I, Chimbote y no se contó con una marco muestra conocido. Pues se evaluó a toda la población en este caso docentes de zona rural I. Llegando a la población de $n=81$. El instrumento usado fue la Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III). El resultado del estudio fue que el funcionamiento familiar prevalente en docentes contratados en zona rural. Chimbote, 2017 es caóticamente desligada.

Ayquipa, J. (2017) realizó una investigación cuyo propósito era determinar la Relación entre Estrés Laboral y Funcionalidad Familiar en Trabajadores de Atención Primaria de la Red de Salud Arequipa. Dicha investigación se trató de un trabajo asociativo correlacional, prospectivo, y transversal. En dicha investigación se contó con la población antes mencionada y se utilizó para la recolección de los datos de estrés laboral utilizó el cuestionario de la Organización Mundial de la Salud y para la Funcionalidad el Cuestionario FACES III. Entre sus resultados más importantes, encontró que si existe

relación significativa entre ambas variables importantes para el cumplimiento de las metas.

Quiñonez (2016) realizó la investigación titulada “Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de lima metropolitana”. El objetivo del estudio fue establecer la relación entre la autoeficacia y procrastinación laboral. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo –correlacional. La muestra fue conformada por 80 trabajadores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana, los cuales estaban distribuidos en 11 sucursales pertenecientes a la empresa. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Procrastinación Laboral de Tuckman y la Escala de Autoeficacia General de Alegre. Se concluyó a través de la investigación que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, lo cual indica que la idea de éxito que tiene una persona acerca de la obtención de objetivos propuestos frente a situaciones difíciles está asociada con la predisposición del trabajador a postergar actividades.

Soto S (2017) El estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre las variables procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017”. La población estuvo conformada por 134 personas de ambos sexos, las cuales correspondían al personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao. La investigación fue de diseño no experimental y corte transversal, de tipo descriptivo – correlacional; para la

obtención de los datos se aplicó el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) el cual evalúa dos dimensiones o tipos de postergación: la activa y la pasiva, de igual forma se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen el cual mide los niveles de compromiso organizacional en sus tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo. De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad (K-S), se determinó los coeficientes de correlación por medio del coeficiente de Spearman, donde se halló que existe una correlación inversa y significativa entre las variables de estudio ($\rho = -0,229$, $p < 0,01$) teniendo una fuerza de correlación baja, lo que reflejaría que a mayor grado de procrastinación laboral menor será el grado de compromiso organizacional en el personal evaluado.

2.2 Bases Teóricas

Funcionalidad Familiar

La familia sufre cambios estructurales, a través del tiempo, la adaptación continúa al ambiente sociocultural donde se encuentra inmersa. Es por ende que, referir sobre familia, en su organización actual no se considera una sencilla tarea.

Para Zambrano, en el 2011, hace referencia a que no existe un solo concepto pero si existe una tipología: familia extensa, nuclear, monoparental, etc. enmarcando en lo actual, rasgos de familia como el empoderamiento de una mujer y la evidencia como cabeza de familia, que hacen difícil redefinir al término.

A lo largo de la historia, se ha originado distintos conceptos sobre familia, que a pesar de los obstáculos mencionar las variables en sus rasgos, se aceptan desde las características principales y frecuentes para su conceptualización. Destacando las características consanguíneas o parentales, afectivos y cohabitables. (Valdez, 2007)

A pesar de eso, un concepto y único sobre familia no existe. Hay distintas maneras de conceptualizar, desde distintos puntos teóricos e históricos singulares, como psicológicos, pedagógicos, sociológicos y antropológicos (Gómez y Núñez, 2011)

Globalmente, distintas instituciones y órganos respaldan acercamientos sobre la idea de familia como un ejemplo la ONU (Organización de las Naciones Unidas), refieren que el termino familia es el “elemento importante y natural

social con el derecho a ser protegido socialmente y por el Estado”, (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1998), se es considerable también como de importancia vital para la unidad social.

Otro punto psicológico, es la existencia de distintos conceptos, basados en distintas direcciones. En este estudio reconsideró la investigación familiar desde la dirección sistémica.

Dicha dirección postuló que la familia, es un sistema abierto relacional donde un miembro se ve alterado, esta alteración tiene sus efectos con el resto de los integrantes de la familia. (Zambrano, 2011)

Es considerada como un sistema, que cumple funciones irremplazables, por tal motivo, Benites, señaló que la familia no es sustituible por otra institución ni organismo, en relación a sus funciones, considerando que sigue siendo la estructura base en los social, influyendo en la vida de sus miembros familiares, principalmente en sus hijos, actuando como agente socializador esencialmente.

Como ente socializador, aportando en el desarrollo biopsicosocial de los miembros, principalmente de sus hijos, al producir interacción social significativa y se cargan de afecto, se interiorizan y por ende influirían de forma total sobre el desarrollo personal de los integrantes, sobre el molde de su personalidad, abarcando el desarrollo en su autoestima, identidad, rol y responsabilidad que asumen socialmente, etc. (Valdez, 2007)

Samper, Mestre y Pérez, en el 2001, refirieron que los vínculos aproximados y la expresión consecutiva afectiva, fortalecerían incumbencias en los

vástagos que desarrollarían una autoconfianza, toma de las decisiones sin el miedo a la equivocación y la buena relación con el ambiente próximo.

De esta manera la familia influiría para desarrollar su identidad en los integrantes, convirtiendo a los progenitores como los primeros sujetos que inculcarían y enseñarían a los hijos autoconocimiento, autovaloración y formación del nivel alto de autoestima. (Ferreira, 2003)

Ferreira hace una reflexión donde una buena autoestima en los integrantes familiares, se basa en la comunicación y cohesión de la familia. (Ferreira, 2003)

Por ende, se considera a la familia como ente principal donde se forma la personalidad de hijos.

Kaloustian y Ferrari, en el 2017, mencionaron que la familia brindaba importantes contribuciones de afecto, para desenvolverse como manejo de la emoción, desarrollo empático y asertivo.

Funcionamiento, Comunicación Y Satisfacción Familiar

Para Cruzado, en el 2017, quien refiere, que hay momentos, donde los progenitores desean la mejora del rol dentro de la formativa y crecimiento de sus vástagos; un esfuerzo fracasaría por la falta de conocimiento y la conducción de herramientas de índole psicológica que se relaciona con criar a los vástagos.

Otro punto, en relación a la función esencial con los vástagos, los progenitores dentro de la familia realizan las funciones siguientes (Rodrigo y Palacios, 2003):

- Aseguramiento de supervivencia de los vástagos, sano desarrollo y socialización.
- Aporte a los vástagos de un ambiente de afecto y ayuda necesaria, ambiente que no resulta posible sin el crecimiento psicológico.
- Aporte a los vástagos estimulándolos a ser entes con habilidad para la relación competente en base al físico y social, como también a dar respuesta a demandas y la exigencia planteada en su adaptación al exterior donde les toque vivir.
- Toma de decisiones en relación de aperturar ambientes que compartan con los miembros de su familia.

La funcionalidad familiar tiene relación con un desarrollo cambiante y dinámico, que se piensa un enorme problema dentro del sistema familiar, para sostener el equilibrio, cambiando los parámetros servibles y viables. (Hendrie, 2015).

Según lo que sugiere Olson y ayudantes, cuando hablan del funcionamiento familiar, ellos lo toman de la concepción de Friedman (1995), para quien “el funcionamiento familiar está conformado por los procesos familiares en los que aceptan a cada integrante de la familia, la congruencia personal y vigilan la ansiedad, por medio de los fines de seguridad, desarrollo, control y espiritualidad, así como por las tácticas de cambio, cuidado y cohesión. Con

la cual enfrente las etapas del periodo esencial, las crisis y el logro de sus misiones, de tal forma que permita el agrado de sus integrantes, asegurando así, la permanencia del grupo familiar”.

Conforme a ello, la creación de la guía circunfleja de métodos conyugales y parentales, difundieron e hicieron herramientas medibles y escalas, logrando considerar el comportamiento de la familia, creando “Fases III” facilitando el examen a familias, comprendiendo los escenarios al desempeño de la familia, en las sub escalas de adaptabilidad y cohesión; en donde los integrantes familiares de rasgos equilibrado se diferencian por la capacidad, presencia y balance extremo de dependía e independencia de la familia.

Saber cómo trabajan las familias es demasiado difícil ya que hay distintas clases familiares y el desempeño varía gracias a distintos causantes relacionados a los integrantes familiares y a sus agentes, internos y externos. (Zambrano, 2011) refiere que el desempeño familiar evidencia elementos aceptados en su función. Aceptar salidas de los integrantes, armonía, permeabilidad, cohesión, adaptabilidad, participación, comunicación afectiva, valores y mitos, custodia, psicosocialización de los miembros familiares, y acomodo de una cultura.

La familia es considerada como un referente popular, más que nada durante la adolescencia, ya que para esta etapa es importante para el avance personal y la identificación de la familia.

Es por ende, el desempeño familiar suma importancia al avance juvenil actuado como sustento primordial para el desarrollo, puesto usable y otorga

integrante al nivel de agrado funcional simple, admitiendo personas entre integrante. (Camacho, Silva, y León, 2009)

Teoría relacionada a la cohesión y la adaptabilidad

La función familiar ha sido referida como el grupo de habilidades que caracterizan a una familia, como conjunto de iguales, explicando la irregularidad hallada dentro de la Operacionalización de la familia sistemática.

Son varias los tipos de familia, expresadas a través de sub escalas, pero la sostenibilidad de los miembros familiares depende del logro en pro de cumplir con ellas.

Según Ortiz, en el 2013, refiere que la función familiar seria: “una relación entre elementos estructurados con componentes intangibles caracterizando a los modelos, mediatizada por una comunicación.

También, el autor del “Modelo Circumplejo” , refiere íntegramente:

Olson, en 1985, refiere que la función de la familia es una manera de interacción de integrantes familiares y que se diferencian en dos sub escalas como cohesión y adaptabilidad de la familia, siendo visibles y entorpecidas por una manera de determinar comunicación.

Hay varios teóricos, trascendentes y no trascendentes, que han referido ideas sobre la función familiar y en base a lo primordial que esta es vital y benéfica para los miembros familiares.

Por otro lado, Ledes, en el 2014, resuelve: “la función familia, seria, por definición, grupo de la relación interpersonal que es originada dentro de la familia y confiere una identidad única.

En términos y conclusiones, hay distintos conceptos y sub escala sobre la función familiar, por ende resuelve ser estéril, unificando todo de estas, pero lo hallados de función optima desencadena una igualdad y deseo de un panorama tranquilo y entre sus integrantes un bienestar.

Cohesión de la familia

Para Olson, en 1985, entiende por este término a una relación de emociones entre integrantes de la familia, puesto una interacción afectiva sostenido por sus miembros familiares y manifestada por medio de la actitud hacia otro.

Moos, (1976), quien Simon, en 1988 lo cita, encuentra que se define como: “el grado en que los integrantes familiares se interesarían por esta, comprometiéndose y ayudándose mutuamente”.

Es definitivo que esta variable sería una sub escala más importante dentro del proceso de adaptación de la familia, por esto, Olson (citado por Tichler), indicaba la importancia como rasgo unificador.

Esta sub escala es pieza fundamental dentro del estudio familiar, ratificado por estudios basados en una visión de sistema de familia, desarrolladas en puntos de vista sociológicos, psicológico y antropológico.

Para Simon, Wyne y Stierlin, en el 2001, refirieron que es importante el señalarla como: “el apego y desapego extremo de los integrantes, pudiendo

ser originadores de problemas perturbadores en la regulación de la continuidad y distancia”

Olson, en su modelo circunflejo, refiere 4 modelos con respecto a la cohesión familiar:

1. **Desligada**, es “la representación familiar de una baja cohesión donde la dirección de la función es de una elevada autonomía individualizada y menor unión de la familia, separación emocional y física extensa, etc.

También dice que dentro de la familia hace primacía el yo, siendo esto, unión de acto ausente entre integrantes, lealtad a la familia es cambiada por una independencia elevada. Poseyendo límites dentro rígidos, de manera que es obligada a constituir cada integrante su sub sistema.

La familia de esta tipología, no posee nutrición de emociones, existiendo trastornos comportamentales y disociales, sin aporte a la guía de comportamiento y/o experiencias para reafirmar el sentido de una pertenencia, tolerando a extensa gama de variación individual entre los integrantes.

2. **Separada**, esta refiere pertenecer a una cohesión medio bajo, con rasgos a tipo medio como, independencia de los miembros familiares, sin confusiones, un equilibrio entre soledad y compañía, etc.

También se evidencia una unión afectiva media entre los integrantes, pese a que el yo prime sobre nosotros, existiendo lealtad entre los integrantes, con dirección a una independencia.

3. **Conectada**, se evidencia una unión afectiva, fiel e interdependiente con sus miembros familia con relación a una dependencia. Aquí prima el nosotros siendo presente el yo, una cohesión alta, con rasgos de ponderación familiar, espacio, amistades, y tiempo generoso, la toma de decisión trascendental es por la familia.
4. **Amalgamada**, corresponde a la elevada cohesión de familia, cuyos rasgos sería elevada sobreidentificación de la familia con detenimiento del crecimiento individual, limitación generacional confusa, tiempo, amistades y tareas que se dan en las familias, la toma de decisiones se propugnan dentro de la familia.

Dentro de estos modelos la baja es la cohesión desligada y el alto es la amalgamada, pero Olson, considera que los tipos moderados serían las separadas y las conectadas, visualizando la función de familia, considerando a los extremos como conflictivos.

Vinculación emocional, lazos que se desarrollan entre sujetos por medio de las interacciones constantes, permitiendo establecer afecto y sentimiento experienciales que se viven igual.

Emoción, referido como el proceso afectivo que se expresa frente a algo sucedido, los estímulos desencadenantes en reacciones limitadas,

encontrándose relacionada con momentos concretos y rápidos, poseyendo un contenido de cognición.

Sluzki, en 1998, refirió que, “la ayuda emocional se cuenta con una resonancia de emociones y voluntades positivas de otros, esta tipología de funciones es característica de una amistad íntima y relación familia cercana con un bajo nivel ambivalente”.

Limitaciones Familiares, referidos como reglas que establecen los participantes y en qué forma, dentro del sistema de familia, cuya función de limitar a la familia es relación a la protección de diferencias del sistema.

Es importante aclarar la limitación, dentro de la familia, para la evaluación del funcionamiento, permitiendo a los integrantes de un subsistema el crecimiento de su función, sin ser interferidos.

Es de suma importancia que estén definidos precisamente para que los miembros familiares, tengan un contacto con cada sub sistema.

Toma de la decisión, se refiere a la habilidad innata de hombre, única de la razón y que es fusionada con la voluntad, cuya potencia del sujeto es la de elegir, en una situación en particular y ejecuta denotando tanto seguridad y libertad en la decisión de lo que quiere realizar.

Este indicador, que se basa en hallar el comportamiento adecuado para resolver un problema o coyuntura que es relacionada a una secuencia de situaciones inciertas, momentos que resultan a raíz del plan provisto de pensamientos ejecutados llamándose toma de decisión.

Adaptación familiar

Para Waters, en el 2013, refiere por adaptación familia a la habilidad flexible y modificable, dependiendo de los momentos que se evidencien.

También hace referencia a la capacidad de un modelo marital y parental, modificando la jerarquía de poder y funciones acordes a los roles y las leyes frente a una indistinta relación de estrés.

Algunos indiciadores en pro de la medición de la adaptación familiar serian el liderazgo, la disciplina, el control, las reglas y los roles.

La tipología extrema baja refiere a la familia rígida y la elevada corresponde a la familia caótica; en tanto que los medios representan a la familia flexible y estructurada.

Olson, refiere que los rangos medios se adaptan a la función familiar, en cuanto a sus indicadores contrarios complicados.

Las cuatro tipologías de adaptación familiar serian:

- 1. Rígidas:** Refieren al extremo de adaptación baja, siendo sus indicadores el liderazgo autoritario y extremo control de pariente, imposición de decisiones, disciplina recta, rol rígido, regla dogmática e incambiable.
- 2. Estructuradas:** Refieren a la adaptación moderada baja, siendo sus indicadores como el liderazgo autoritario e igualitario, control con democracia y estabilidad, decisión tomada por los

progenitores, disciplina con democracia y rol compartido, cumplimiento de reglas con inclinación a ser cambiadas.

3. Flexibles: Refieren a la elevada adaptación, siendo los indicadores como el liderazgo equitativo que permita cambios, control igualitarios en integrantes familiares, cambio fluido y acordadas decisiones, disciplina con democracia con intercambio en roles, y flexibilidad de reglas.

4. Caóticas: Representación de alta adaptación, cuyos indicadores serían el liderazgo ineficaz o limitado, no existe control, poca disciplina severa, decisión familiar impulsiva, existe confusión de roles y cambios constantes en las leyes.

Modelo Circumplejo de Olson

El modelo circumplejo ha sido creado por Olson, David y colaboradores, con la finalidad de unir exploración, costumbre y teoría en una encuesta que mida la ocupación de la familia.

El modelo sufre un sin número de adaptaciones a través de los años, con la finalidad de adaptar a distintas situaciones de familia, una tercera versión consideró ambas dimensiones más amplias:

- Cohesión
- Adaptación familiar

Según este modelo analizó a la comunicación como punto estructural de cohesión y adaptación, teniendo en cuenta que a mayor comunicación se

logran mejores familias tanto cohesionadas como adaptadas. (Zambrano, 2011).

En la actualidad este modelo facilita detectar tres tipologías de familias tanto las balanceadas, las de rango medio y las extremas.

Estas podrían tener prominente o bajo nivel de elasticidad y apego.

Ferreira, en el 2003, detalla, a través del modelo de Olson, tres escenarios del desempeño de la familia.

La familia balanceada

La familia en esta categoría se centra en las dos dimensiones, posicionándose en el centro. Se describe a familias flexiblemente y estructuralmente separadas o conectadas.

En el sistema libre, el sujeto se diferencia con la capacidad de presenciar y dar balance a los extremos por dependencia e independencia de la familia. Teniendo la independencia de encontrarse conectados o solos a los integrantes de su familia elegida.

Su desempeño sería cambiante por el cual tienen una posibilidad al cambio.

Su familia es libre de desplazarse en direcciones que la situación presenta, siendo así, un periodo esencial o social que un miembro familiar requiera.

Familia con rango medio

Esta familia es extrema en cuanto a una sola extensión. Son descritas como familias flexiblemente desligadas o amalgamadas, separadas o conectadas caóticamente, desligadas o amalgamadas estructuralmente, y separadas o conectadas rígidamente.

Su desempeño familiar muestra algunas adversidades en cuanto a una sola extensión, tienen la posibilidad de originarse por situaciones estresantes.

Familia extrema

La familia en esta categoría es extrema en cuanto a las dos dimensiones.

Son descritas familias caóticamente desligadas o amalgamadas y rígidamente desligadas o amalgamadas.

En un trabajo de investigación hecho en Quito – Ecuador nos sugiere que el 55% de los 27 jóvenes del lugar de vida N° 2 muestran una adaptabilidad del tipo caótica, seguido del tipo maleable.

(Cárdenas, 2012) Estos estudios nos dan un alcance de la consideración que representa la adaptabilidad en el avance de una familia saludable.

Familia desde el punto de sistema

Globalmente se define desde el punto sistemático, como el grupo interdependiente y organizado de sujetos en interacción, regulado por pautas y reglas de relación, y funciones de dinamismo existente entre sí, también con su entorno. (Rodrigo y Palacios, 2003)

De esta manera se refiere como un amplio sistema relacional formado por un todo, comprendiendo lo manifestado individualmente como integrante, estudiando totalmente el sistema y la relación entre sus integrantes.

Según Olson, 5 básicas funciones deberían ser cumplidas dentro de lo familiar:

- Ambiente de apoyo para los integrantes en todo aspecto de su vida, apoyo interdependiente del rol, relaciones de pertenencia y emocional.
- Sistema familiar, que provee el desarrollo personal de los integrantes, como también de su identidad.
- Promueve el paso de interacción, gobernado por la unidad familiar, que promueve el inicio intergeneracional firme y flexible.
- Adaptación a cambios de contexto, reestructurado a través de los tiempos, y que funciona y mantiene la continuidad en el sistema de familia.
- Mantiene un óptimo nivel comunicativo, al no realizarlo afecta de forma directa a la función familiar.

Estructura de la Familia

Grupo de demanda funcional organizada por distintas maneras en cómo interactúan los miembros familiares.

Considerada como un modelo donde opera a través de guías de transacción.

Esta transacción repetida establece una guía sobre la forma, el cómo y el cuándo se relacionan dichas guías que van dirigidas al modelo.

Para Minuchin, en el 2009, “estructura familiar que agrupa visiblemente las demandas funcionales, organizadas en formas de interacción entre sus integrantes”.

Las guías transaccionales son modelos que regulan el comportamiento de sus integrantes, manteniendo ejes que reprime y se incrementa de la manera siguiente:

- a. Manera Genérica, que implica las reglas en general que gobernarán el organismo universal.
- b. Sistema de idiosincrasia, que implica la expectativa mutua de los integrantes familiares, originadas por las negociaciones implícitas y explícitas en el transcurso de los años, en base a la rutina de convivencia.

Las estructuras familiares deben evidenciar las características de adaptación a situaciones que se modifican estas mismas, por eso, que hoy es padre y ayer fue hijo, y su capacidad de adecuar y mutación funcional deben seguir contribuyendo a funciones correctas en mejora de la vida en convivencia.

Para que sea adecuada la funcionalidad familiar, ciertos sub sistemas se deben limitar de forma correcta, en forma que su definición sea precisa y permita un acorde funcionamiento en los roles que se imponen a cada sujeto, sin distorsionar la calidad de la contribución que involucra al grupo.

Tipos Familiares

Para Minuchin, en el 2009, la estructura familiar desencadena tipologías distintas, que han variado a través de los años, desarrollando valores que otrora no han existido, ni subjetivamente, en la actualidad es real, implantadas y son aceptadas. En esta gama tipológica, se encuentran los siguientes:

- **Familia nucleada (o biparental)**, referida como típica, es decir formada tanto como el padre, madre y sus hijos. La estructuración de esta tipología, fomentaría en la sociedad la constitución de un adecuado y correcto estereotipo humano.
- **Familia uniparental o monoparental**, referido a un solo padre que se haría cargo como unidad de la familia y las responsabilidades de crianza se asumen en la totalidad.
- **Familia de adopción**, constituida por la adopción de un hijo, que asumen la responsabilidad de ver por el niño, de forma irrevocable y voluntaria, que desempeña el rol de mérito en educación.
- **Familia sin vástagos**, caracterizada por no evidencia descendencia, asume la integración no como padres si no como relación.

- **Familia separada**, caracterizada porque optaron separarse de la vida común, disolviendo compromisos frente a la crisis amorosa, diferenciándose de la monoparental, ya que estos comparten sus responsabilidades, a pesar que uno de los sujetos no viva con el hijo.
- **Familia en composición**, caracterizada por ser inclusiva con otros núcleos familiares, sucedería cuando los progenitores se separan y estos deciden comenzar a convivir de nuevo, así integrar al hijo con los hijos de la nueva pareja, y establecer la relación como hermanastros.
- **Familia Homo – parental**, caracterizada por que se constituye entre progenitores de igual sexo, considérese una pareja homosexual que adopta a un niño, podría ser dos hombres como dos mujeres.
- **Familia extensa**, caracterizada por conformarse no solo por la nuclear, también por otros núcleos familiares, como los abuelos, los tíos, etc., conviviendo y asumiendo diferentes roles, según la dificultad del contexto en la familia.
- **Familia de ancestros o ancestral**, conformada por los abuelos y los nietos, para este caso el abuelo asumen ser padre del nieto reemplazando a los padres, por causas que existen.

Sus clasificación, han establecido diferencias en los sub sistemas de convivencia, donde la variedad se establece por la formación de sus

miembros familiares, pero no determina la disfunción, sino más bien los comportamientos se presentan en el crecimiento de cada sujeto asigne su función.

Patología en la emoción familiar.

El bienestar de las emociones en la familia, son de interés de estudio en los últimos años, es por esto que se le atribuye las enfermedades como esquizofrenia, trastornos mentales en relación a investigaciones desarrolladas.

En el ámbito de salud mental, existe mayor preocupación por conexión que existen entre la dificultad familiar con el desarrollo de las patologías que nacen dentro de una familia disfuncional, donde la empatía grupal y sus co – miembros sería nula o deficiente.

En base a esto, Rodríguez, en el 2013, refiere: “la enfermedad mental no solo afecta al sujeto paciente sino a la familia, dificultando una comunicación entre intrafamiliar pudiendo originar las patologías que se adicionen en la familia y esto empeoraría el desarrollo de los trastornos”.

En tal sentido la preocupación de la figura peligrosa y mayor se evidencia en medida que desde su origen no se puedan prevenir los resultados de convivencia dentro de esta familia siendo conflictiva y caótica.

No se considera que la disfunción familiar provenga de una esquizofrenia en sus miembros familiares, si no al menos uno de los sujetos, pero es real que se encuentre un gen de la enfermedad en el cultivo de la familia no funcional o rígida.

Procrastinación

Se tiene la posibilidad de hallar abundantes definiciones en torno a la procrastinación, no en todos los casos coincidentes ya que piensan diferentes puntos.

De acuerdo con la Real Academia Española (RAE), en el 2008, el termino procrastinar refiere al termino en latín “procrastinare”, (pro, para caras, después, “posponer hasta mañana”), significando “diferir o aplazar la ejecución de un acto”, por otro lado, “procrastinación”, acto de procrastinar.

A nivel general, procrastinación se define como la inclinación de postergar o aplazar diferentes tareas u ocupaciones, siendo una costumbre irracional (Hernández, 2016).

Para Lay, 1986, refiere, en una visión conductual y cognitivo, la inclinación subjetiva de posponer actividades primordiales.

Knaus, en el 2000, una dilación tienen relación con la sepa de un acto autorregulado e inclinación a la postergación de aquello considerado como requisito para el logro del propósito (citados por Solomon y Rothblum, 1984).

Steel (2001), “sostiene que la gente que deja la actividad (procrastinadores) en un desenlace (retraso), sencillamente tiene menor tiempo para la preparación y se perjudica en su trabajo y/o labores diarias. Siendo un fallo en la forma de autorregulación”, traduciéndose así, como el retraso irracional donde se pospone voluntariamente una acción o actividad que se poseía la intención de hacer.”

Según Tice y Ferrari, en el 2007, hablamos del accionar que se caracteriza por un postergamiento con voluntad en ejecución por ocupaciones, tienen que realizarse dentro de un periodo preciso. La procrastinación piensa, en todo caso una conducta de retardo insignificante de actividades en base a crear malestar irracional. (Solomon y Rothblum, 1984).

Es de apuntar al final que la conducta procrastinadora cumple dos propiedades, la primera es que la labor debe o requiere hacerse y la segunda, que la causa de la postergación o postergamiento es decidida solo por el sujeto, logrando deberse no solo a causas particulares o de personalidad, sino además de contexto, exigencia de la labor, exceso de trabajo o manejo no apto de tiempo (Hernández, 2016).

Coincidimos en indicar que la procrastinación es sin lugar a dudas la postergación innecesaria de las ocupaciones en algún tema académico, laboral, etc. que se otorga en la vida día tras día del sujeto de forma facultativa, ocasionando a futuro un malestar psicológico que perjudica las esferas de actividad del sujeto procrastinador (Orbegoso, 2017).

Según Knaus, en 1973, procrastinación es el retardo en la relación de importantes y significantes tareas que para unos se evidencia de forma constante como una características peculiar en distintos contextos.

Según Lay, en 1986, refiere la tendencia subjetiva para el retardo de actividades inconclusas.

Según Milgram, en 1991, refiere que procrastinar como disfunción en la capacidad del sujeto para enfrentar actividades complicadas. Cuando uno procrastina pierde su tiempo, oportunidades y no vive la vida plenamente.

También hace referencia a cuatro pilares dentro de la variable:

1. Conducta secuencial.
2. Productos inconclusos involucrando actividades que se perciben como importantes.
3. Poco desarrollo.
4. El estado de emoción negativa.

Pero, procrastinar no es siempre negativa, podría verse como una herramienta de motivación propia para sujetos que necesiten altos niveles de impulsos.

Para Milgram, en 1991, refiere el procrastinar como un moderno mal, que se manifiesta en distintos país desarrollados, cabe hacer mención que también la sociedad es más desarrollada, y es visible el procrastinar.

Para Contreras y colaboradores, refirieron desde antes que existe la acción de procrastinar como el hecho ocurrido en oriente como occidente. Conjunto multidimensional centrado no solo en un sujeto, sino que implicaría toda el área global.

Distintas clasificaciones se han identificado sobre la acción de procrastinar:

Para Batori, Mowrer y Milgram, en 1993, identificaron las cinco clasificaciones siguientes:

- **Vida cotidiana**, tiende a postergar distintas tareas diarias que requieren el cumplimiento en base a un plazo previo determinado.
- **Decisión**, posterga la decisión en representación de un comportamiento evasivo, al temor del riesgo o al fallo.
- **Neurosis**, conjunto de sobreactivaciones emocionales que en alguna ocasión se percibe con dificultad en el logro o es considerado en la existencia de trabas para el logro.
- **Compulsión**, postergamiento de distintos requerimientos o tareas hasta lo último, indistintamente de la dificultad.
- **Educativo**, aplazamiento de actividades o tareas que se relacionan al desarrollo educativo.

También refiere que estas tipologías se evidencian igual tanto en hombre como mujeres, y no es referida a las tareas que se realizan por los sujetos sino es relacionado con las actividades.

Según Roberts y McCown, en 1994, consideraron dos tipologías de la acción de procrastinar:

- **Disfunción**, evitación en la conclusión de una actividad.
- **Función**, evitación de una actividad, sin tanta importancia.

Enfatizando que procrastinar en disfunción llevaría a reacciones que perjudican.

Según Ferrari, Johnson y McCown, (1995) citado por Chávez-ferrer e. (2015) se puede hablar de la procrastinación situacional o crónica. La primera alude a una situación específica en la cual se tiene este comportamiento de postergar dependiendo el sentir, por ejemplo, en el contexto académico, laboral, clínico.

Para Specter y Ferrari, en el 2000, plantearon una tipología de procrastinadores en relación a la frecuencia de postergamiento en las actividades, divididos en la siguiente manera:

- **Crónico emocional**, aquel sujeto que aplaza frecuentemente su labor; siente particular en la situación emocional en la postergación del inicio de su actividad por la percepción de presión.
- **Crónico evitativo**, evade tareas que implica responsabilidad y compromiso, no inicia la tarea por percibirla como desagradable, y lo vincula a la autovalía de sí mismo, y si no lo logra, afecta a la imagen y al autoconcepto.

- **Crónico disposicional o arousal**, prefiere y necesita estar bajo presión para poder hacer sus actividades, incluyendo depresión y ansiedad, primordialmente cuando es relacionado a procrastinar emocionalmente, conteniendo elementos en base a trastornos psicológicos, ya que tiene suficiente tiempo ocurrido relacionado a la vida de estrés.

Procrastinación: Su Incidencia y Prevalencia

Planteado por Natividad (2014): Cerca del 25% de la gente de mayores no alumnos admite que procrastinar les piensa con continuidad un enorme inconveniente y un 40% de casos apunta que es causa de indispensables pérdidas económicas (McCown y Johnson, 1989). “Hasta un 90% de estudiantes son procrastinadores, por lo menos a tiempo parcial” (Sommer y Haug, 2012), mientras un 50% reconoce posponer siempre sus tareas académicas, siendo además una conducta que les resulta con cierta eventualidad (Steel, 2007). La procrastinación es tan corriente como tomar café por la mañana (Steel, 2011, p. 29) De manera más específica, frecuente destacarse que la procrastinación comienza desde los inicios de la Educación y que persiste en la vida adulta, donde más del 50% reportan de retrasos permanentes y problemáticos en la ejecución de sus tareas (Steel, 2007).

Características

Para Quiñones (2016) el procrastinador se destaca por exhibir la interacción de elementos cognitivos, conductuales y además sentimentales. Antes que nada, en los elementos cognitivos está la utilización de racionalizaciones para postergar sus acciones (Tuckman, 2010), así como pensamientos catastróficos y rumiadores, además de sentir un autoconcepto negativo (Guzmán, 2013) y no auto-eficaz (Steel, 2011).

En segundo lugar, entre los elementos conductuales está la impulsividad, distracción, incoherencia entre lo que se quiere llevar a cabo con intención y lo que se hace con acción, más popular como el hiato de la procrastinación (Steel, 2007; 2011) y contrariedad para tomar elecciones (Luna & Laca, 2014); de esta forma además la baja tolerancia a la desilusión o la necesidad de buscar refuerzos inmediatos a través de ocupaciones placenteras (Guzmán, 2014), contrariedad para demorar la gratificación (Guzmán, 2014; Pérez, 2014; Sirois, 2014) o auto-culparse (Sirois & Kitner, 2015).

Asimismo, la prioridad de trabajar bajo presión (Nábêlková & Ratkovská, 2015), exhibir bajo autocontrol o falta de razón para el logro (Steel, 2007) tienen la posibilidad de ser indicadores potenciales de procrastinación.

De esta forma, además, procrastinar es un indicio de adversidades en la autorregulación (Steel, 2007; 2011; Tuckman, 2005), ya que la autorregulación, opuesto a la procrastinación, es aquella conducta cuyo propósito es ayudarse a uno mismo a hallar o poder llevar a cabo ocasiones o vivencias positivas (Tuckman, 2005), donde además la persona comúnmente

posterga ocupaciones de su gusto para responsabilizarse de hallar un propósito más grande. (Nábêlková & Ratkovská, 2015).

Finalmente, en los elementos sentimentales están el miedo al fracaso (Carranza & Ramírez, 2013; Milgram, 1992; Natividad, 2014), el miedo al triunfo o a poder menos de lo que se quiere (Milgram, 1992), sentimientos de culpa (Guzmán, 2013) o ansiedad (Clariana, Cladellas, Badia & Gotzens, 2011).

El procrastinador muestra aspectos propios de la persona, tanto a nivel de pensamientos, cogniciones, emociones y acciones, aspectos detonados por puntos situacionales o contextuales que por último definen la forma en como toma frente a una labor, actividad o acontecimiento.

Procrastinación y las Bases Racionales de Posponer

Los postergadores o procrastinadores según Knaus (1997) se afirman primordialmente en dos creencias irracionales: (1) Se ven como inadecuados y (2) ven el planeta como un espacio bastante complicado y riguroso.

Estas creencias se expresan de diferentes formas:

Ansiedad y Catástrofe

Knaus (1997), nos comparte así mismo, que la ansiedad expone las adversidades particulares para tomar elecciones y la inclinación a buscar garantías de triunfo antes de comenzar una labor novedosa.

Mientras el trabajo se les va juntando tienden al catastrofismo, sintiéndose cada vez más ansiosos y saturados. Tienen la posibilidad de

verse como víctimas indefensas condenadas al fracaso para los cuales, los requerimientos de la vida, son demasiado duros e injustos.

Rabia e Impaciencia

Experimentar ira e impaciencia son advertencias de que la persona se está imponiendo demandas. La iniciativa irracional de que tendría que ser dueño de la capacidad de hacer todo este trabajo, precipita otros pensamientos irracionales como ¡qué estúpida soy! (condena) y ¡No me puedo soportar! (Intolerancia).

La multitud que pide gigantes e irreales escenarios de desempeño, al no llegar, se rebelan en oposición a ellos mismos del mismo modo que lo harían contra una ley que considerasen injusta. No tienen la posibilidad de cumplir sus propias directivas tiránicas, y entonces se enfadan con ellos mismos por no haberlas cumplido. Atrapados en un círculo de demandas: enfado-rebelión, lo que difícilmente mejoran su desempeño.

La grandiosidad es una propiedad que comúnmente está en la gente que parecen tener todas sus tareas cotidianas muy programadas. Estos individuos siempre parecen frenéticamente ocupados, realizando más trabajo de lo común porque creen que tienen la posibilidad de hacerse con todo; de hecho, se sienten inadecuados teniendo tanto que llevar a cabo y realizando tan poco, por lo que esconden estos sentimientos de inadecuación culpando a los inconvenientes de la vida diaria, de su falta de eficacia.

Necesidad de Sentirse Querido

Hay gente que se esfuerza en llevar a cabo cosas como medio de asegurarse el cariño o la aceptación de los otros. Esta necesidad de ser amado proviene de la creencia de que “todo el planeta debe quererme para que yo logre quererme a mí mismo”.

Cuando estos individuos consiguen el cariño o aceptación que creen requerir se sienten psicológicamente fuertes porque erróneamente suponen que es esa aceptación lo que les hace válidos como personas. Cuando, además, no reciben la aceptación de los otros que creen requerir, se sienten más débiles psicológicamente y se ven como personas no válidas.

Aquellas personas comúnmente admiten todas las solicitudes que los otros les hacen para que no logren tener una mala opinión de ellos y de esta forma van accediendo en un desarrollo en que cada vez les es más complicado poder responder a las crecientes solicitudes de los otros.

Sentirse Saturado

La sensación de sentirse saturados es habitual en los procrastinadores, que siempre ven como el trabajo se les va amontonando. Existe la creencia de que el trabajo propio es prioritario y que se debe llevar a cabo a la vez. Esta creencia de todo o nada tiene como resultado la aparición de sensación de impotencia, angustia, urgencia y por último desemboca en un estado de inmovilización.

La indecisión vence a los procrastinadores, que se sienten atrapados e incapaces de detallar preferencias y desperdician su tiempo lamentándose de su circunstancia en lugar de intentar buscar resoluciones.

Con tantas secuelas negativas como observamos que tiene el procrastinar, parecería razonable que la multitud que está atrapada en este círculo neurótico luche para lograr salir de él.

Varios, por otro lado, siguen intentando encontrar resoluciones neuróticas para sus inconvenientes perpetuando su red de tareas atrasadas, sentimientos de fracaso y autocastigo.

Procrastinación y sus Tipologías

Algunos autores han centrado sus esfuerzos en saber las primordiales tipologías sobre la procrastinación, ahora, se detallan las siguientes:

Procrastinación de tipo Funcional

Para Ferrari (1994) esta clase de procrastinación radica en el correcto y ocasional postergamiento de la acción para contribuir a maximizar la posibilidad del triunfo en la labor, en otras palabras, representa una conducta aceptable, orientada hacia una misión cierta y premeditada, que puede jugar en pos del propio interés y hacer mejor el desempeño. Presentándose cuando se impide cumplir una labor que no es tan necesaria (Quiñones, 2016).

Procrastinación de tipo disfuncional

Para Ferrari (1992) hablamos de una inclinación crónica y desadaptativa al posponer comúnmente el comienzo o conclusión de una labor, como resultado es imposible lograr el triunfo en la misma (como entre otras cosas en el tema estudiantil, la distribución de un trabajo fuera de período por un estudiante puede conllevar la obtención de las peores calificaciones).

La procrastinación disfuncional puede conducir a efectos dañinos.

Procrastinación de tipo decisional

Según Milgram y Tenne (2000), acorde se cita en Quiñones (2016), esta clase de procrastinación es descrita como la predisposición a no ser con la capacidad de tomar elecciones a tiempo o el postergamiento deliberado en la toma de elecciones dentro de un marco temporal concreto (Effert y Ferrari, 1989). Siendo en sintetizadas cuentas la postergación de una elección que representa una conducta evasiva, por temor al peligro o a fallar (Quiñones, 2016).

Procrastinación de tipo conductual o de evitación

Para McCown, et al. (1989), acorde se cita en por Natividad (2014), esta clase de procrastinación acostumbra considerarse como una manera de postergar o evadir la ejecución de una labor adversa o desagradable (de ahí la designación, en oportunidades, de procrastinación de evitación) por medio de un mecanismo de afrontamiento desadaptativo,

pensado para asegurar una autovaloración vulnerable. Se muestra en 4 vertientes:

La Neurótica, aparece como producto de la sobreactivación en términos sentimentales, en oportunidades en que las misiones se perciben como difíciles de conseguir o cuando se cree que hay obstáculos para sus logros.

La Compulsiva, que constituye el postergamiento de algún requerimiento o actividad hasta el último, independientemente de su contrariedad (Quiñones, 2016).

La vertiente por activación, que se encuentra en individuos que buscan instantes de emoción en ocasiones bajo presión y acostumbran postergar sus ocupaciones para sentir esa excitación.

Y la Vertiente por evitación, evidenciada en sujetos que muestran bajo nivel de autoeficacia por miedo al fracaso o, a no contemplar la expectativa de otros (Ferrari y Emmons, 1995, citados por Quiñones, 2016).

Según Ferrari, Johnson y McCown, (1995) citado por Chávez-ferrer e. (2015) se puede hablar de la procrastinación situacional o crónica. La primera alude a una situación específica en la cual se tiene este comportamiento de postergar dependiendo el sentir, por ejemplo, en el contexto académico, laboral, clínico.

Specter y Ferrari (2000, citados por Quiñones, 2016) sugieren una subclase de procrastinadores dentro de este ítem de acuerdo con la continuidad de postergamiento de las tareas:

Los Crónicos por Emoción: “Son esos que aplazan muchas veces sus labores; algunos individuos sienten una especial emoción al posponer el comienzo de una labor por la presión que sienten.”

Los Crónicos Evitativos: Son los que evaden ocupaciones que comprometen deber y responsabilidad; no inician la actividad por hallarla desagradable. Además, lo vinculan con la autovalía propia, porque si no lo logran, ello afectaría su imagen.

Crónica Disposicional o Los Arousal : Prefieren y requieren trabajar bajo presión para hacer las tareas. Esto puede integrar ansiedad y depresión, primordialmente cuando a su vez tiene a la procrastinación de emoción. Tiene dentro elementos de trastorno psicológico porque tiene muy tiempo de ocurrencia asociado a una vida estresante.

Procrastinación de la vida día tras día

La procrastinación de la vida día tras día tiene un carácter más general, dándose a conocer como una rutina recurrente con secuelas comúnmente negativas para el sujeto (Balkis y Duru, 2009), “que hace difícil la idealización de sus tareas diarias de esta forma como su ejecución dentro de los plazos apropiados” (Lay, 1986) y que se puede manifestar en diferentes espacios social, laboral, financiero, precaución personal, entre otros.

Se habla fundamentalmente, acorde lo apuntan Milgram, Batori, y Mowrer 1993, citados por Quiñones, 2016), de una inclinación a aplazar alguna actividad diaria que necesita el cumplimiento alrededor de plazos antes establecidos.

Personal de la Unidad de Seguros

Comentar que el Personal de la Unidad de Seguros, es una unidad orgánica de acompañamiento especializado en seguros Públicos y Privados para efecto de asegurar atenciones de calidad a sus afiliados tanto como las referencias y contrareferencias, auditoria, digitación de todos los pacientes hacia un hospital de mayor complejidad, para obtener logros de los objetivos estratégicos y funcionales del Hospital. Se ha planteado que aquello que incentiva o logre provocar la conducta de procrastinación o no, no debe llevar a cabo forzosamente referencia a alguna clase de acontecimiento mental de adentro del sujeto, y mejor se deba buscar esos fundamentos o causas del accionar en las relaciones entre el sujeto y los ambientes que le cubren (laboral, familiar, entre otros), en donde lo esencial no sería la interpretación o contenido personal de los eventos, sino las relaciones funcionales entre el sujeto y los eventos ambientales (familia-trabajo), por medio de mecanismos o principios regulados por alguna clase de contingencia o organización enlazada con algunos tipos y escenarios de reforzamiento (Plaud, 2001). Además, las fuentes de razón, que puede llevar a cabo referencia a su interacción familiar desde una percepción tanto intrínseca como extrínseca, puede competir y modificar la toma de elección y selección que el sujeto se opone a un grupo de opciones, en otras expresiones, que la respuesta final de

procrastinación frente a cierta fuente de estimulación o acontecimiento, es dependiente de la relación entre las diferentes fuentes de razón, de esta forma como de la inclinación del sujeto a responder frente tales eventos de una manera específica, observada durante su crónica de estudio. La cual es dominada fundamentalmente por reglas o mecanismos de organización entre elementos de las formas de proceder y eventos que los anteceden o suceden dentro de relaciones funcionales en los diferentes contextos (Ryan & Deci, 2000; Castro & Pereira, 1981; Rachlin, 2000).

Procrastinación y sus Dimensiones:

Parisi y Paredes, (2007) describe como la postergación en las ocupaciones laborales del trabajador, aplazando e incumpliendo sus obligaciones laborales, no acatando los plazos en determinados instantes, como resultado de esto crea un clima de desconfianza en el ámbito laboral.

Hsin y Nam (2005, citado en Parisi y paredes, 2007) El artículo publicado con título “Replanteamiento de la procrastinación: efectos positivos del comportamiento de la procrastinación activa sobre las actitudes y el rendimiento”, se encuentra el planteamiento de que no todas las conductas de postergación necesariamente conlleven un efecto negativo para quienes la realizan, estos autores plantean la existencia de postergadores activos y pasivos. Los postergadores activos y pasivos presentan diferencias a dimensiones cognitivos, afectivos y conductuales, tal como se describe a continuación:

Dimensión Afectiva: Abarca las sensaciones y sentimientos que la tarea produce en el sujeto. A nivel afectivo, los postergadores pasivos al estar cercanos a una fecha de entrega, se sienten presionados, la desconfianza presente aumenta las posibilidades de fracaso e inducen sentimientos de culpa y depresión (Acero, Brothen y Wambach, 2001, c.p. Hsin y Nam, 2005). Por su parte, los postergadores activos buscan trabajar bajo presión. Cuando se enfrentan a tareas de última hora, se sienten desafiados y motivados, sentimientos que los inmuniza contra el decaimiento (Hsin y Nam, 2005).

Dimensión Cognitiva: Consiste en el conjunto de creencias e información que el sujeto posee acerca de la tarea y sus capacidades en referencia a ésta. En el caso de los postergadores activos, el individuo, a nivel cognitivo, está consciente de qué posterga y porqué lo hace al igual que está claro en que posee las habilidades para realizar la tarea y existe una planificación de las mismas (Hsin y Nam, 2005). Por su parte, los postergadores pasivos, no planifican la acción de postergar, simplemente dejan de hacer la tarea y presentan dudas acerca de la propia habilidad de lograr los resultados de manera satisfactoria (Ferrari, Parker y Ware, 1992, c.p. Hsin y Nam, 2005).

Dimensión Conductual: Son acciones en las que se involucra el individuo antes y durante la ejecución de la tarea. Los postergadores activos tienden a ser persistentes y capaces de

completar las tareas a última hora. La postergación pasiva a nivel conductual se aprecia en la tendencia a renunciar y fallar en la culminación de las tareas.

Hsin y Nam (2005) proponen que independientemente de las circunstancias, la postergación activa es un fenómeno multifacético que incluye lo cognitivo (la decisión de postergar), lo afectivo (la preferencia por el trabajo bajo presión), y lo conductual (la culminación de la tarea para la fecha estipulada). A causa de estas diferencias fundamentales (cognoscitivo, afectiva, y conductual), suponen la existencia de características psicológicas claramente distintas que permiten lograr resultados igualmente diferentes entre los postergadores activos y pasivos.

Definen así a los postergadores activos como capaces de tomar decisiones de una manera oportuna. Estos suspenden acciones deliberadamente pero para enfocar su atención en otras tareas de mayor importancia (Hsin y Nam, 2005).

Por su parte, los pasivos son postergadores en el sentido tradicional. Cognoscitivamente, los postergadores pasivos no piensan en dejar de realizar las tareas, pero es común que realicen esta acción de aplazarlas, a causa de su incapacidad para tomar decisiones rápidamente y actuar en pro de la consecución de la tarea con la misma rapidez (Hsin y Nam, 2005).

Relación entre las variables Funcionalidad Familiar y Procrastinación:

En base a las variables podemos observar algunos teóricos que llegan a una conclusión dado por algunas teorías que dieron origen a la procrastinación, se encuentran las teorías psicodinámicas, estas enfatizan el rol que juegan las vivencias experimentadas durante la infancia como elemento determinante para el desarrollo de personalidad, y cómo los procesos mentales inconscientes y los conflictos internos intervienen y sientan bases para la conducta. Además de ello se plantea que la procrastinación se dará como una manifestación del conflicto interno subyacente de la persona, muchas veces relacionado con la familia (Natividad, 2014).

Baker (1979, citado en Carranza y Ramírez, 2013) explica según este modelo que la procrastinación tiene su origen en el miedo al fracaso, y pone énfasis en la comprensión de los factores que originan estos sentimientos en aquellas personas que abandonan actividades a pesar de ser lo suficientemente capaces de realizarlas y tener éxito en ellas; además señala que el miedo al fracaso tiene como raíz el establecimiento de relaciones patológicas con la familia, siendo determinante el papel que juegan los padres en el desarrollo de las frustraciones y disminución de la autoestima del niño.

III. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Hipótesis General

Existe relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019

Hipótesis específicas

El nivel de funcionalidad familiar en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019, es medio.

El nivel de procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019, es medio.

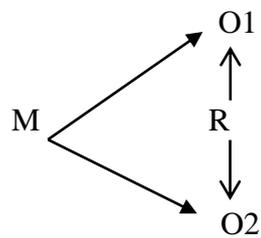
Existe relación entre funcionalidad familiar en la dimensión cohesión y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019

Existe relación entre funcionalidad familiar en la dimensión adaptabilidad y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de investigación

La presente investigación no es experimental, porque las variables de estudios no son manipuladas, pertenecen a la categoría transeccional transversal, ya que se recolectaron los datos en un solo momento y tiempo único, teniendo como propósito describir variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado. Hernández (2006).



Dónde:

O1: medición de Funcionalidad Familiar

O2: medición de Procrastinación

R: relación entre las dos variables: Funcionalidad Familiar y Procrastinación

M: muestra el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019

4.2 Población y Muestra

La población muestral estuvo conformada por 35 personas que laboran en la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019

4.3 Definición y Operacionalización de las variables

Funcionalidad Familiar

Definición Conceptual: Es la mezcla de la organización que se da entre cada elemento de una familia, los cuales se ayudan entre sí para la satisfacción de las funciones básicas del sistema familiar, conociendo el nivel de lazos emocionales vistos por los componentes de la familia; la calidad y expresión de liderazgo, organización, roles, reglas y la capacidad de la familia para comunicarse positivamente utilizadas en el sistema familiar y de pareja, entre ambos. Olson, (2006).

Definición Operacional: La funcionalidad familiar será evaluada a través de la Escala de Faces III de los autores David Olson, Joyce Portner, Yoav.L, la misma que es evaluada mediante los siguientes indicadores:

ESCALA	PUNTAJE DIRECTO	PUNTAJE ESTÁNDAR
Cohesión Familiar		
-Disgregado	≤ 32	0 – 24
-Separado	33-37	25 – 49
-Conectado	38-43	51 – 74
-Amalgamado	≥ 44	75 -100
Adaptabilidad Familiar		
-Rígido	≤ 23	0 -24
-Estructurado	24 - 26	25 – 49
-Flexible	27 -32	51 – 74
-Caótico	≥ 33	75 – 100

Fuente: Escala de Funcionalidad Familiar de Olson.

Procrastinación

Definición Conceptual: Según Lozano y Bonora (2015) “la postergación es la acción o habito de retrasar actividades o situaciones que deben atenderse, sustituyéndose por otras situaciones más irrelevantes o agradables” (p. 59).

Definición Operacional: Estará dada por las puntuaciones obtenidas mediante el inventario de Postergación activa y pasiva en el entorno laboral, cuyas dimensiones son:

Postergación Activa: ítems 2, 12, 13,15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27

Postergación Pasiva: ítems 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28

Asímismo, la escala de medición es Ordinal, teniendo como criterios de puntuación y percentil, los siguientes:

Percentil	Categoría diagnóstica	Procrastinación	Postergación activa	Postergación pasiva	Categoría diagnóstica
1 al 20	Muy bajo	32 al 40	14 al 22	16 al 17	Muy bajo
21 al 40	Bajo	41 al 50	23 al 26	18 al 21	Bajo
41 al 60	Medio	51 al 56	27 al 29	22 al 27	Medio
61 al 80	Alto	57 al 66	30 al 32	28 al 33	Alto
81 al 99	Muy alto	67 al 128	33 al 52	34 al 76	Muy alto

4.4 Técnica e instrumentos

Técnica: Para el estudio, se usó la técnica de la encuesta. (Hernández, S., 2010)

Instrumentos: Los instrumento que se utilizaron se describen a continuación:

- ✓ Escala Evaluación de la Adaptabilidad y Cohesión Familiar- Faces III de los autores David Olson, Joyce Portner, Yoav.L (1985).
- ✓ Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) de los autores Parisi y Paredes, (2007).

a) Escala de Funcionalidad Familiar

Escala de Evaluación de la Adaptabilidad y Cohesión Familiar- Faces III

Ficha técnica:

Base teórica	:	Enfoque Teórico Familiar
Modelo Familiar	:	Modelo Circunflejo
Autores	:	David Olson, Joyce Portner, Yoav.L
Lugar	:	Universidad de Minnesota
Año	:	1985
Estandarización	:	Con alumnos del centro preuniversitario de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo por Efrén Gabriel Castillo Hidalgo.

Niveles : Familia y Pareja.

Focos de evaluación : Percepción Real de la Familia Percepción Ideal de la Familia.

Número de Escalas : Dos

Número de ítems: Veinte ítems para Real y Veinte ítems para Ideal

Duración : Promedio 30 minutos

Administración : Individual y Colectiva

Descripción de la escala:

La escala de evaluación de Cohesión y adaptabilidad Familiar (Faces III) fue creada en la Universidad de Minnesota. Se trata de un Instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 40 ítems, que explora la Variable de satisfacción Familiar definida a través de la interacción entre la Cohesión (afecto) y Adaptabilidad. Es decir, considera que una familia es satisfactoria en la medida que establece vínculos efectivos entre sus miembros y promueve el desarrollo progresivo en la autonomía (Cohesión), además de ser capaz de cambiar su estructura para superar las dificultades evolutivas (Adaptabilidad).

INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA

Título original:	Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)
Autores:	Parisi y Paredes, 2007
Procedencia:	Venezuela
Estandarizada:	Soto S. (2017)
Administración:	Individual y colectiva
Edad :	18 años en adelante
Ámbito de aplicación:	Laboral
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos aproximadamente
Número de Ítems:	28 ítems
Significación:	Evaluación dos dimensiones o tipos de postergación en el entorno laboral: Postergación Activa y Postergación Pasiva

Confiabilidad

0,87 alfa de Cronbach Para efectos de la investigación se usará el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) que consta de 28 enunciados, los cuales evalúan dos dimensiones o tipos de postergación: Postergación Activa y Postergación Pasiva. Parasi y Paredes (2007) determinaron a través de los resultados encontrados mediante el análisis factorial aplicado a la prueba que la dimensión postergación pasiva arrojó índices de confiabilidad elevados de $\alpha = 0,877$, mientras que la dimensión de

postergación activa mostro índice de $\alpha = 0,840$, lo cual determino que la prueba cuenta con una consistencia interna elevada.

El inventario está constituido por 28 ítems, de los cuales 16 corresponden a la dimensión pasiva de la postergación y 12 a la dimensión activa de la postergación.

Los ítems correspondientes a cada dimensión están agrupados de la siguiente manera:

1. Postergación activa: Ítems 2, 12, 13,15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27
2. Postergación pasiva: Ítems 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28

Los ítems cuyas puntuaciones deben ser invertidas son: 3 y 8.

La calificación de cada ítem está constituida mediante una escala de tipo Likert de 5 puntos, los cuales están asignados de la siguiente manera:

TD= Totalmente en desacuerdo D= En desacuerdo

I= Indiferente DA= De acuerdo

TDA= Totalmente de acuerdo

4.5 Plan de Análisis

Para analizar la información de los cuestionarios se organizará toda la información recogida en una base de datos de Microsoft Excel, esta información será depurada y codificada para luego ser exportada a un programa de análisis estadístico SPSS (Statistical Package for the Sciences) Versión 21, se realizarán tablas de frecuencias y porcentajes con sus respectivos gráficos que componen los resultados de la presente investigación, así mismo se usará para la comprobación de la hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman.

4.6 Matriz de Consistencia

RELACIÓN ENTRE FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y PROCRASTINACIÓN EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD DE SEGUROS DEL HOSPITAL DE LA AMISTAD PERÚ-COREA, SANTA ROSA II – 2, PIURA -2019.						
PROBLEMA	VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿Cuál es la relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019?	Funcionalidad Familiar	Dimensión de Cohesión	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	Encuesta
			Identificar la relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019	Existe relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019	Tipo: Cuantitativo Nivel: Descriptivo – Correlacional	INSTRUMENTO
					DISEÑO No Experimental Transversal – transeccional	Escala de Funcionalidad Familiar – Faces III. Autor: David Olson
	Procrastinación	Dimensión de Adaptabilidad	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Población Población Muestral	Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP). Autores: Parisi y Paredes (2007).
			Describir el nivel de funcionalidad familiar en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019	El nivel de funcionalidad familiar en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019, es medio.	La muestra estará conformada por 35 personas que laboran en la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019	
			Describir el nivel de procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019	El nivel de procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019, es		

		<p>Piura -2019</p> <p>Determinar la relación entre funcionalidad familiar en la dimensión cohesión y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II - 2, Piura -2019</p>	<p>medio.</p> <p>Existe relación entre funcionalidad familiar en la dimensión cohesión y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II - 2, Piura -2019</p>	
		<p>Piura -2019</p> <p>Determinar la relación entre funcionalidad familiar en la dimensión adaptabilidad y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II - 2, Piura -2019</p>	<p>Existe relación entre funcionalidad familiar en la dimensión adaptabilidad y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II - 2, Piura -2019</p>	

4.7 Principios Éticos

Para la aplicación de las pruebas y respetando los principios éticos tanto del psicólogo como del proceso de investigación que rige la Universidad, ello con respecto a la Protección de las personas, se llevó a cabo una investigación con riesgos nulos que puedan dañar la integridad física y psicológica de los evaluados. Así mismo se respetó el principio de beneficencia, asegurándolos que en ningún momento los evaluados se sientan o sufran daño alguno.

Con respecto al Principio de Justicia, nuestra muestra de participantes ha sido seleccionada y tratada equitativamente y no verse ni tratarse con un menor valor, también se reconoce en la equidad y la justicia brindar a todos los participantes el derecho de acceder a sus resultados. Entonces se respetó el principio de Integridad Científica, llevándose a cabo la investigación científica de manera, honesta, transparente, justa y responsable.

Finalmente se contó con la previa autorización de las autoridades del nosocomio, ello; previo a la aplicación del instrumento. Explicándoseles a los participantes los objetivos de la investigación y asegurándoles se mantendrá de manera anónima la información obtenida de las mismas, teniendo todo el derecho a no participar en la evaluación si no lo desean, sin prejuicio alguno.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

TABLA I

Relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019.

		Procrastinación
Rho de Spearman	Funcionalidad Familiar	Coefficiente de Correlación. -0,809**
		Sig. (bilateral) 0,000
		N 35

Fuente: Escala de cohesión y adaptabilidad familiar, David Olson, e inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP), Parisi y Paredes 2007

***La correlación es muy significativa al nivel de 0.01.(bilateral).*

Es evidente que la prueba estadística arroja un valor r igual a -0.809 a un nivel de significación p de 0.000, para esta nivel de significancia, $p < 0.01$, por lo tanto se acepta la hipótesis de dependencia entre ambas variables, por lo que se observa que existe relación muy significativa entre ambas variables.

Concluyendo así que ambas variables se estudian en conjunto

TABLA II

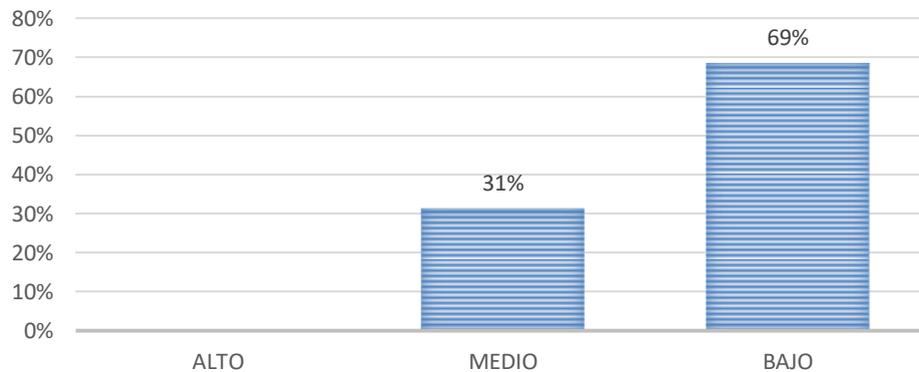
Nivel de funcionalidad familiar en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RANGO BALANCEADO	0	0%
RANGO MEDIO	11	31%
RANGO EXTREMO	24	69%
TOTAL	35	100%

Fuente: Escala de cohesión y adaptabilidad familiar, David Olson, Joyce Portner, Yoav. L(1985)

FIGURA 01

Nivel de funcionalidad familiar en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019.



Fuente: Escala de cohesión y adaptabilidad familiar, David Olson (1981)

Descripción Es evidente a manera global que la investigación sobre el nivel de funcionalidad familiar en la muestra del personal que labora en el Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, resulta para el 69% un nivel bajo de función familiar, culminado con un 31% del nivel medio sobre el funcionamiento de la familia.

TABLA III

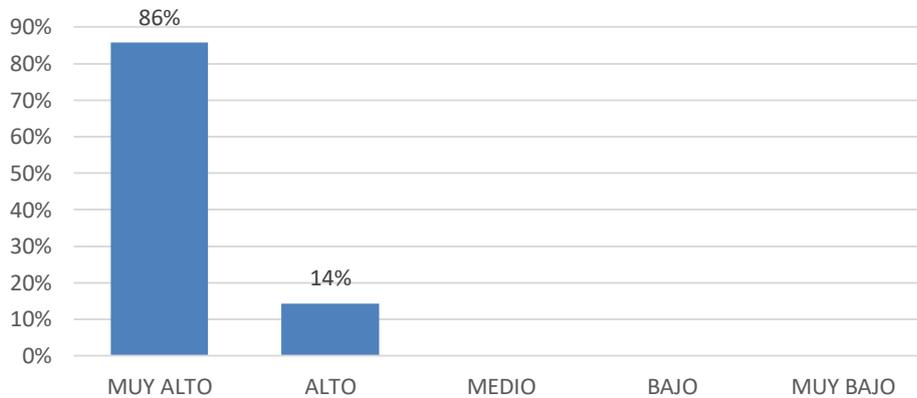
Nivel de procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	30	86%
ALTO	5	14%
MEDIO	0	0%
BAJO	0	0%
MUY BAJO	0	0%
TOTAL	35	100%

Fuente: inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP), Parisi y Paredes (2007)

FIGURA 02

Nivel de procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019.



Fuente: inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP), Parisi y Paredes (2007)

Descripción : Es evidente a manera global que la investigación sobre el nivel de procrastinación en la muestra del personal que labora en el Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, resulta para el 86%, un nivel alto de procrastinación, culminado con el 14% en el nivel alto sobre la postergación de actividades (procrastinación).

TABLA IV

Relación entre funcionalidad familiar en la dimensión cohesión y procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019.

		Procrastinación	
Rho de Spearman	Cohesión Familiar	Coefficiente de Correlación.	-0,718**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	

Fuente: Escala de cohesión y adaptabilidad familiar, David Olson, e inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP), Parisi y Paredes 2007

Es evidente que la prueba estadística arroja un valor r igual a -0.718 a un nivel de significación p de 0.000, para esta nivel de significancia, $p < 0.01$ por lo tanto se acepta la hipótesis de dependencia entre ambas variables, por lo que se observa que existe relación muy significativa entre ambas variables. Concluyendo así que ambas variables se estudian en conjunto.

TABLA V

Relación entre funcionalidad familiar en la dimensión adaptabilidad y procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, 2019.

		Procrastinación
Rho de Spearman	Adaptabilidad Familiar	Coefficiente de Correlación. Sig. (bilateral) N
		-0,824** 0,000 35

Fuente: Escala de cohesión y adaptabilidad familiar, David Olson, e inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP), Parisi y Paredes 2007

Es evidente que la prueba estadística arroja un valor r igual a -0.824 a un nivel de significación p de 0.000, para esta nivel de significancia, $p < 0.01$, por lo tanto se acepta la hipótesis de dependencia entre ambas variables, por lo que se observa que existe relación muy significativa entre ambas variables. Concluyendo así que ambas variables se estudian en conjunto.

5.2 Análisis de Resultados

En el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo identificar Cuál es la relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal que laboran en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II – 2, Piura – 2019. Obteniendo como resultado que si existe relación significativa entre ambas variables de estudio aceptando la hipótesis general. Natividad (2014), señala que algunas teorías que dieron origen a la procrastinación, se encuentran las teorías psicodinámicas, estas enfatizan el rol que juegan las vivencias experimentadas durante la infancia como elemento determinante para el desarrollo de personalidad, y cómo los procesos mentales inconscientes y los conflictos internos intervienen y sientan bases para la conducta. Además de ello se plantea que la procrastinación se dará como una manifestación del conflicto interno subyacente de la persona, muchas veces relacionado con la familia.

Del mismo modo Baker 1979, (citado en Carranza y Ramírez, 2013) explica según este modelo que la procrastinación tiene su origen en el miedo al fracaso, y pone énfasis en la comprensión de los factores que originan estos sentimientos en aquellas personas que abandonan actividades a pesar de ser lo suficientemente capaces de realizarlas y tener éxito en ellas; además señala que el miedo al fracaso tiene como raíz el establecimiento de relaciones patológicas con la familia, siendo determinante el papel que juegan los padres en el desarrollo del ser humano.

Acorde a los resultados que se obtuvieron, indicarían la sugerencia de que mientras menor sea el nivel de funcionalidad familiar mayor será la procrastinación que el personal dentro de su puesto laboral.

Dentro de ello resalta como resultado un nivel de funcionamiento familiar con Rangos Extremos, lo cual lo describe que ahí disfuncionalidad tanto familiar como individual. Entonces Cabe y es importante mencionar que cuando hablemos de niveles de funcionalidad familiar no solo se piensa en algo estable y permanente; por lo mencionado por Olsen en el 2000, quien refiere que la familia es el sistema que se encuentra constantemente en cambios; reajustando la dinámica tanto interna como la relación que se dé entre sus integrantes, primordialmente entre la interacción de padres con hijos.

Entonces también se podría aceptar la referencia de (Zambrano, 2011) nos refiere que el desempeño familiar evidencia elementos aceptados en su función. Aceptar salidas de los integrantes, armonía, permeabilidad, cohesión, adaptabilidad, participación, comunicación afectiva, valores y mitos, custodia, psicosocialización de los miembros familiares, y acomodo de una cultura.

Respecto al nivel de procrastinación laboral en los trabajadores, se evidencia un alto nivel de procrastinación, lo que nos indicaría que la mayor parte de los trabajadores posterga actividades.

Lo mencionado anteriormente afirma el resultado de Caicedo (2015), que en su estudio sobre la influencia de procrastinación, halló que en su mayoría

el personal tendría tendencia al postergamiento de las tareas sustituyéndolas por otras actividades que se le asignen, repercutiendo de forma negativa sobre el desempeño de las labores.

Esta información permitió señalar que al encontrarse expuestos a un nivel de funcionamiento familiar bajo necesariamente perjudicaría el desarrollo laboral del personal. Como menciona Aguilar (2007), que coincide con la información, considera que bajo ciertos momentos, la funcionalidad familiar baja podría llegar a ser perjudicial para desarrollar el recurso personal.

Coincidiendo con lo que expone Cid (2017), en su investigación Según los resultados, se afirmó que existe diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos con las variables antes ya mencionadas. Así mismo la procrastinación se relaciona negativamente en el bienestar psicológico de los colaboradores mientras que el perfeccionismo se relaciona negativamente con la procrastinación en los estudiantes.

Con respecto a las relaciones existentes entre la dimensión cohesión familiar y procrastinación, indica que existe una relación significativa. Olson y Barnes, explica sobre la dimensión cohesión familiar, la describe como una relación de emociones entre integrantes de la familia, puesto una interacción afectiva sostenido por sus miembros y manifestada por medio de la actitud hacia otro.

Por parte, Moos, (1976), citado por Simon, en 1988, encuentra que se define como: “el grado en que los integrantes familiares se interesarían por esta, comprometiéndose y ayudándose mutuamente”.

En los antes mencionado, referido a la definición de cohesión familiar influiría en lo definido por

Parisi y Paredes, 2007, como la postergación de las ocupaciones laborales del trabajador, aplazando e incumpliendo sus obligaciones laborales, no acatando los plazos en determinados instantes, como resultado de esto crea un clima de desconfianza en el ámbito laboral.

Por otro lado, se encontró relación significativa entre la dimensión adaptabilidad familiar y procrastinación en los trabajadores, aceptando la hipótesis de dependencia entre ambas variables, Según este modelo de Olson (citado por Zambrano, 2011) analizó a la comunicación como punto estructural de cohesión y adaptación, teniendo en cuenta que a mayor comunicación se logran mejores familias tanto cohesionadas como adaptadas.

En conclusión, los resultados hallados, permiten afirmar que la funcionalidad familiar y procrastinación se encuentran relacionadas de distintas formas, por un lado si bien serian variables que por cuenta propia ofrecen distintos matices sobre el comportamiento familiar, a través de este estudio podríamos darnos cuenta que la postergación laboral está ganando terreno pasando sin ser vista, e involucrando al personal.

Contrastación de Hipótesis

Se aceptan

Existe relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019

Existe relación entre funcionalidad familiar en la dimensión cohesión y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019

Existe relación entre funcionalidad familiar en la dimensión adaptabilidad y procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019

Se rechazan

El nivel de funcionalidad familiar en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019, es medio.

El nivel de procrastinación en el personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú-Corea, Santa Rosa II – 2, Piura -2019, es medio.

VI. CONCLUSIONES

Existe relación muy significativa entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura.

El nivel de funcionalidad familiar en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, es bajo o Rango Extremo.

El nivel de procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura, es alto.

Existe relación muy significativa entre funcionalidad familiar en la dimensión cohesión y procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura.

Existe relación muy significativa entre funcionalidad familiar en la dimensión adaptabilidad y procrastinación en el personal que labora en la unidad de seguros del Hospital de la Amistad Perú – Corea, Santa Rosa II -2, Piura.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Realizar capacitaciones, charlas informativas hacia el personal que desconoce la variable procrastinación y reforzar a quienes conocen del tema, con la finalidad de prevenir la postergación de actividades, tareas o trabajos.

Reconocer al personal capacitado e idóneo para identificar y brindar el tratamiento con el objetivo de mejorar el problema de la procrastinación.

Brindar programas con temas dirigidos al fortalecimiento familiar con la finalidad de mejorar el desarrollo y los resultados en el ámbito laboral, debido que la funcionalidad familiar influye en la procrastinación.

Realizar estrategias de apoyo, incentivando al personal a disminuir la postergación de tareas e incorporar hábitos que sean beneficiosos, aumentando así su productividad al trazarse metas para luego obtener una recompensa al cumplirla y brindando las facilidades en las actividades que ellos deseen realizar.

REFERENCIAS

- Arévalo k. (2018) funcionamiento familiar prevalente en docentes contratados de zona rural, chimbote, 2017.
- Ayquipa, j. (2017) realizó una investigación cuyo propósito era determinar la relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la red de salud arequipa.
- Aamodt, m. (2010). psicología industrial/organizacional, un enfoque aplicado. 6ta ed. cengage learning editores: méxico.
- Alcedo, j.; flores, j., (2014). niveles de percepción del clima laboral en trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur, 2014. (tesis de maestría) universidad cesar vallejo: lima. recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/10460/alcedo_ojm-flores_p_jg.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Alfaro, r.; leyton, s.; meza, a.; sáenz, i. (2012). satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades (tesis de maestría). pontificia universidad católica del Perú: lima. recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/alfaro_leyton_meza_saenz_satisfaccion_laboral.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Alonso, c., gallego, d. y honey, p. (1999). los estilos de aprendizaje. bilbao: ediciones mensajero. universidad deusto.
- Argumedo, d.; díaz, k.; calderón, a., díaz, j., y ferrari, j. (2005). evaluación de la confiabilidad y la estructura factorial de tres escalas de procrastinación crónica. en: revista de psicología de la pucp. vol. xxiii. n° 1. pontificia universidad católica del Perú: lima.
- Arias, d., huamaní, j. (2014). ¿cómo redactar la tesis y el artículo científico según el estilo apa? aspectos prácticos para su aplicación. texao editores: arequipa.

- Busko, d. (1998). causes and consequences of perfectionism and procrastination: a structural equation model (tesis de maestría). university of guelph. ontario. recuperado de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.456...>
- Bermúdez, m. (2014). la evaluación (y comprensión) de la conducta procesal en los procesos de familia. en: diálogo con la jurisprudencia. gaceta jurídica: lima, 185, pp. 157-161.
- Beswick, g., rothblum, e., & mann, l. (1988). psychological antecedents of student procrastination. *australian psychologist*, 23, 207 - 217. (trad. eduardo sandoval)
- Bouroncle, s.; torres, l. (2013). psicología organizacional. i y ii parte. unsa: arequipa.
- Calderón, e. (2016). nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de huehuetenango. (tesis de licenciatura). universidad rafael landívar: guatemala. recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/calderon-eunice.pdf>
- Castillo, n. (2014). clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos (tesis de licenciatura). pontificia universidad católica del Perú: lima. recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/castillo_davila_natalia_clima_motivacion.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Campos, r. (2016). nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. distrito de íllimo, 2016. (tesis de licenciatura). universidad privada juan mejía baca: chichlayo. recuperado de http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/umb/65/1/campos_rosa_tesis_ps.pdf
- Caicedo (2017) investigó las repercusiones de la procrastinación sobre la productividad en una empresa.

- Carranza, r. y ramírez, a. (2013). procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. revista apuntes universitarios, 3(2), 95-108.
- Cid (2017), desarrolló un estudio en madrid, titulado “perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación”,
- Caicedo, c. (2013). la procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa álvaro jeans de la ciudad de pelileo (tesis de licenciatura). universidad técnica de ambato: ecuador. recuperado de:<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5744/1/89%20o.e..pdf>
- Cortés n. (2009). diagnóstico del clima organizacional. hospital “dr. luis f. nachón”. xalapa, ver., 2009 (tesis de maestría). universidad veracruzana: méxico. recuperado de: <https://www.uv.mx/msp/files/2012/11/colección8nelsy cortesj.pdf>
- Cruz, n. (2014). nivel de satisfacción laboral que poseen los empleados de la dirección de área de salud de huehuetenango y su relación con el género. (tesis de licenciatura). universidad rafael landívar: guatemala. recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/tesario/2014/05/43/cruz-nancy.pdf>
- Chang-yui, a. (2010). estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de mcclelland, en los médicos del hospital nacional arzobispo loayza (tesis de maestría). universidad nacional mayor de san marcos: lima. recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2513/chang_ya.pdf;jsessionid=0d3f90b70f136505e89f05af32d07e9e?sequence=1
- Chávez-ferrer e. (2015). procrastinación crónica y ansiedad estado-rasgo en una muestra de estudiantes universitarios (tesis de licenciatura). pontificia universidad católica del Perú: lima. recuperado de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6022/giannoni_chavez_ferrer_elisa_procrastinacion_cronica.pdf?sequence=1&isallowed=y

Chiavenato, i. (2009). comportamiento organizacional. 2ª ed. méxico: mcgraw hill.01

De antonio-garcía, m. (2011). problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. en: medicina y seguridad del trabajo, abril - junio, 2011. núm. 57. pp. 111-120.

Espinoza s. (2018) personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de contact center del cercado de lima, 2018. tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología. lima Perú. obtenido de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/upeu/143/cesia_tesis_bachiller_2016.pdf;jsessionid=0f2cb507b16a92bd7f04c8ba7c23b52c?sequence=1

Ferrari, j.(1992). Validación psicométrica de dos inventarios de dilación para adultos: medidas de excitación y evitación. en: revista de psicopatología y evaluación del comportamiento, 14, 97–110. (trad. eduardo sandoval). recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/bf00965170>

Frías, p. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación y (tesis de maestría). Universidad de Chile:santiago.recuperadode: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/tesis%20magister%20pfrias_2014.pdf?sequence=1&isallowed=y

Fuentes, s. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango) (tesis de licenciatura). universidad rafael landívar: guatemala. recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/tesis/2012/05/43/fuentes-silvia.pdf>

- Guevara, w. (2010). evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores(as) de una empresa petrolera maturín, monagas junio/noviembre, 2008. (tesis de especialidad). universidad experimental de guayana: venezuela. recuperado de <https://docplayer.es/7343447-evaluacion-de-la-satisfaccion-laboral-de-los-las-trabajadores-as-de-una-empresa-petrolera-maturin-monagas-junio-noviembre.html>
- Gutiérrez, w. (2013). motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones (tesis de licenciatura). pontificia universidad católica del Perú: lima. recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/gutierrez%20walter%20motivacion_satisfaccion_laboral_obreros_investigaciones.pdf?sequence=1
- Guzmán, d. (2013). procrastinación: una mirada clínica. barcelona.
- Guzmán m.; rosales c. (2017). validación de la escala de procrastinación en el trabajo (paws) al habla hispana. (tesis de licenciatura). universidad san ignacio de loyola: lima. recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/2765/1/2017_guzm%c3%a1n_validacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf
- Hernández, g. (2016). procrastinación académica, motivos de procrastinación y bienestar psicológico en alumnos de ingeniería industrial de una universidad de trujillo. (tesis de licenciatura). universidad privada del norte: trujillo
- Hernández, r.; fernández, c.; y, baptista, p. (2010). metodología de la investigación. mc graw-hill: méxico.
- Hsin, A. y Nam, J. (2005). Repensar la dilación: efectos positivos del comportamiento de dilación "activo" en las actitudes y el rendimiento. *La revista de psicología social*, 145(3), 245–264.
- Jaén-díaz, m. (2010). predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales (tesis

doctoral). universidad complutense de madrid: españa. recuperado de <https://eprints.ucm.es/10843/1/t31913.pdf>

Marín, j., melgar, a., & castaño, c. (1992). teoría y técnicas de desarrollo organizacional. guatemala: organización panamericana de la salud, psdcg- t.10, volumen iii.

Miñano (2017) realizó un estudio titulado funcionamiento familiar prevalente en obreros de la constructora construredes sociedad anónima cerrada, chimbote, 2017.

Moos, (1976), quien Simon, en 1988 lo cita, encuentra que se define como: “el grado en que los integrantes familiares se interesarían por esta, comprometiéndose y ayudándose mutuamente”.

Natividad, l. (2014). análisis de la procrastinación en estudiantes universitarios (tesis doctoral, universitat de valència). recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/37168/tesis%20luis%20a.%20natividad.pdf?sequence=1>

Orbegoso, k. (2017). procrastinación académica, estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria de la i.e. 40616 “casimiro cuadros 1”, arequipa, 2017. (tesis de maestría). universidad nacional de san agustín de arequipa: arequipa.

Palma, s. (2005). manual de escala de satisfacción laboral sl-spc para trabajadores de lima metropolitana. lima.

Palma, s. (2006). escala sl-spc. editorial cartolan: lima.

Parisi, A. y Paredes, M. (2007). Diseño, construcción y validación de una escala de postergación activa y pasiva en el ámbito laboral. Psicología- Segunda Época, 26(2), 31-58.

- Quiñonez (2016) realizó la investigación titulada “relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de lima metropolitana”.
- Retamales, behn y merino (2016) realizaron un estudio titulado funcionamiento familiar-jefes de hogar en sistema de turnos de una empresa de talcahuano, chile
- Robbins, s. (1998). fundamentos del comportamiento organizacional.: prentice hall: méxico.
- Robbins, s.; judge, t. (2009). comportamiento organizacional, 13ª ed. pearson educación: méxico.
- Sánchez, f. (2011). estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera (tesis de licenciatura). universidad abierta interamericana: argentina. recuperado de <https://http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/tc111836>
- Sigüenza (2015) realizó una investigación titulada funcionamiento familiar según el modelo circumplejo de olson.pdf
- Seisdedos, n. (1996). el clima laboral y su medida. en: revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, vol. i. madrid.
- Spector, p. (2005). psicología industrial y organizacional. manual moderno: méxico.
- Soto, s. (2017) “procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del callao, 2017”, universidad cesar vallejo, lima- peru.
- Steel, p. (2011). procrastinación. por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy. barcelona: grijalbo.
- Supo, j. (2014). seminarios de investigación científica, 2da ed. arequipa: bioestadístico.

Zevallos, I. (2015). motivación laboral y procrastinación en el personal administrativo de la universidad andina del cusco, Perú, 2015. (tesis de licenciatura). universidad andina del cusco: cusco. recuperado de:<https://http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/uac/238/3/resumen.pdf>

ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2019								Año 2019							
		Mes Enero				Mes Julio				Mes Octubre				Mes Diciembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación					X											
5	Mejora del marco teórico						X										
6	Redacción de la revisión de la literatura.							X									
7	Elaboración del consentimiento informado								X								
8	Ejecución de la metodología									X							
9	Resultados de la investigación										X						
10	Conclusiones y recomendaciones											X					
11	Redacción del pre informe de Investigación.												X				
12	Reacción del informe final													X			
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación														X		
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	
15	Redacción de artículo científico																X

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
✓ Impresiones	s/. 0.10	500	s/. 50.00
✓ Copias	s/. 0.05	500	s/. 25.00
✓ Empastado	s/. 40.00	3	s/. 120.00
✓ Papel bond A-4 (500 hojas)	s/. 14.00	4	s/. 56.00
✓ Anillado	s/. 9.00	4	s/. 36.00
✓ USB	s/. 40.00	1	s/. 40.00
✓ Tinta de impresora	s/. 30.00	4	s/. 120.00
✓ Calculadora	s/. 15.00	1	s/. 15.00
✓ Folders	s/. 1.00	4	s/.4.00
Servicios			
✓ Uso de Turnitin	s/.50.00	2	s/. 100.00
✓ Universidad	s/. 240.00	16	s/. 3840.00
✓ Internet	s/. 70.00	16	s/. 1220.00
✓ Asesoría personalizada	s/. 500.00	01	s/ 500.00
✓ Estadístico	s/. 250.00	1	s/. 250.00
✓ Escala de procrastinación	s/. 150.00	1	s/. 150.00
Sub total			s/ 6,576.00
Gastos de viaje			
✓ Pasajes para recolectar información	s/.30.00	4	s/. 120.00
Sub total			
Total, de presupuesto desembolsable			s/. 6,596.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
✓ Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	s/. 30.00	4	120.00
✓ Búsqueda de información en base de datos	s/. 35.00	2	70.00
✓ Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC)	s/. 40.00	4	160.00
✓ Publicación de artículo en repositorio institucional	s/. 50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	s/60.00	4	240.00
Sub total			240.00
Total, de presupuesto no desembolsable			640.00
Total s/.			7,236.00

INVENTARIO DE COHESIÓN Y ADAPTABILIDAD FAMILIAR

Escriba en el espacio correspondiente a cada pregunta, la respuesta que usted elija, según el número indicado.

Nunca = 1, Casi nunca = 2, Algunas Veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

1	Los miembros de nuestra familia se dan apoyo entre si.	1 2 3 4 5
2	En nuestra familia se toman en cuenta las sugerencias de los hijos para resolver los problemas.	1 2 3 4 5
3	Aceptamos las amistades de los demás miembros de la familia.	1 2 3 4 5
4	Los hijos pueden opinar en cuanto a su disciplina.	1 2 3 4 5
5	Nos gusta convivir solamente con los familiares más cercanos.	1 2 3 4 5
6	Cualquier miembro de la familia puede tomar la autoridad.	1 2 3 4 5
7	Nos sentimos más unidos entre nosotros que con otras personas que no son de nuestra familia.	1 2 3 4 5
8	Nuestra familia cambia el modo de hacer las cosas.	1 2 3 4 5
9	Nos gusta pasar el tiempo libre en familia.	1 2 3 4 5
10	Padres e hijos se ponen de acuerdo en relación con los castigos	1 2 3 4 5
11	Nos sentimos muy unidos.	1 2 3 4 5
12	Cuando se toma una decisión importante, toda la familia está presente.	1 2 3 4 5
13	Cuando nuestra familia se reúne para hacer algo no falta nadie	1 2 3 4 5
14	En nuestra familia las reglas cambian.	1 2 3 4 5
15	Con facilidad podemos planear actividades en la familia.	1 2 3 4 5
16	Intercambiamos los quehaceres del hogar entre nosotros.	1 2 3 4 5
17	Consultamos unos con otros para tomar decisiones.	1 2 3 4 5
18	En nuestra familia es difícil identificar quien tiene la autoridad.	1 2 3 4 5
19	La unión familiar es muy importante.	1 2 3 4 5
20	Es difícil decir quien hace las labores del hogar.	1 2 3 4 5

**INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL
ENTORNO LABORAL (IPAP)** (Autor: Parisi y Paredes, 2007
modificado para fines académicos por Sandra Soto Salazar, 2017)

EDAD:..... **SEXO:** F () M ()
FECHA:.....

TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN:.....

INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y su actividad en la misma. Se agradecerá que responda con absoluta sinceridad, marcando la respuesta que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala.

- 1 = Totalmente desacuerdo
- 2 = Desacuerdo
- 3 = Indiferente
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Recuerde: No hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

PREGUNTA	ESCALA			
	1	2	3	4
1. Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.				
2. Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.				
3. Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.				
4. Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.				
5. Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.				
6. Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.				
7. Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.				
8. Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.				
9. No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.				
10. Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.				

11. Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.				
12. Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.				
13. Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.				
14. Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo.				
15. Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas.				
16. Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo.				
17. Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados.				
18. Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.				
19. En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida.				
20. Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean por eso postergo mis actividades.				
21. Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo por eso las postergo.				
22. Consigo mejores resultados cuando realizo mi trabajo faltando poco tiempo para entregarlas.				
23. Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.				
24. Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.				
25. Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.				
26. Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.				
27. Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento.				
28. Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan por eso las postergo.				

¡Gracias por su participación!



SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

26 de Octubre, 10 de Enero del 2019

De: MARILI YOVERLI CAMPOS CANO
Alumna de Facultad de Psicología - ULADECH

A: DR. MARX FLORENCIO RIOS TRONCOS
Jefe de Unidad de Seguros. Hospital de la Amistad Perú- Corea.



Es grato dirigirme a su despacho para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo hacerle llegar mi Proyecto de Investigación: "Relación entre Funcionalidad Familiar y Procrastinación en el Personal de la Unidad de Seguros del Hospital de la Amistad Perú- Corea, Santa Rosa II-2 Piura-2019", el mismo que servirá para mi sustentación correspondiente y la obtención de mi grado académico como Licenciada en Psicología.

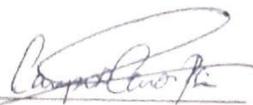
Por lo expuesto, solicito su autorización para realizar la ejecución de mencionado proyecto, lo cual consistirá en la aplicación de los test (Funcionalidad Familiar y Procrastinación) al personal asistencial y administrativo de la unidad de seguro a su cargo.

Seguro de contar con lo solicitado y sin otro particular, me despido de Ud. no sin antes mostrarle mi alta estima personal.

Adjunto:

- Copia del proyecto de investigación.
- Copia de la carta de autorización del Comité Ético de Investigación.

Atentamente,


Campos Cano, Marili Yoverli