

Análisis correlacional de competitividad laboral en administrativos universitarios con presencia de indicadores de procrastinación, gaudibilidad y ansiedad.

Correlational analysis of job competitiveness among university administrative staff with indicators of procrastination, gaudability and anxiety.

Hernández Arroyo, Enrique Noé*

*Doctorado en Administración. Universidad Estatal del Valle de Ecatepec. México.
Email: enriquehernandezarroyo13@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6745-3384>.

Correo para recibir correspondencia:

Enrique Noé Hernández Arroyo
enriquehernandezarroyo13@hotmail.com

RESUMEN

OBJETIVO: Identificar una posible correlación entre las competencias laborales limitadas y aceptables en trabajadores administrativos de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, con presencia de indicadores de procrastinación, gaudibilidad y ansiedad.

MATERIAL Y MÉTODO: Se fundamenta en una estructura cuantitativa de tipo asociativo no experimental. Se aplicaron cuatro inventarios correspondientes a la competitividad laboral; a su vez, dichos inventarios presentan un nivel de consistencia interna entre $\alpha = 0.71$ y $\alpha = 0.87$. Para el análisis muestral, se empleó un análisis aleatorio simple para 191 casos, y se procedió a realizar un análisis estadístico no paramétrico de correlación mediante el coeficiente de Spearman.

RESULTADOS: El presente estudio evidencia tres asociaciones relevantes: Se identificó una correlación negativa moderada entre la competitividad laboral y la procrastinación ($R_s = -0.52$); asimismo, se observó una correlación negativa moderada-fuerte entre la ansiedad y la competitividad laboral ($R_s = -0.58$); finalmente, se encontró una correlación positiva moderada entre las competencias laborales y los estados de gaudibilidad ($R_s = 0.46$).

CONCLUSIONES: A partir de estos hallazgos, se recomienda la realización de un estudio longitudinal que permita verificar la consistencia de los resultados y profundizar en la relación entre competencias, bienestar emocional y productividad.

PALABRAS CLAVE: competitividad, procrastinación, ansiedad, gaudibilidad.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To identify a possible correlation between limited and acceptable work competencies among administrative staff at the State University of the Valley of Ecatepec and the presence of indicators of procrastination, gaudibility, and anxiety.

MATERIAL AND METHOD: The study is based on a quantitative, non-experimental, associative design. Four inventories assessing job competitiveness were administered; these inventories demonstrated internal consistency levels ranging from $\alpha = 0.71$ to $\alpha = 0.87$. A simple random sampling method was used for 191 cases, and a non-parametric statistical correlation analysis was performed using Spearman's coefficient.

RESULTS: The study revealed three significant associations: a moderate negative correlation was identified between job competitiveness and procrastination ($R_s = -0.52$); a moderate-to-strong negative correlation was observed between anxiety and job competitiveness ($R_s = -0.58$); and a moderate positive correlation was found between work competencies and states of gaudibility ($R_s = 0.46$).

CONCLUSIONS: Based on these findings, a longitudinal study is recommended to verify the consistency of the results and to further explore the relationship between competencies, emotional well-being, and productivity.

KEYWORDS: competitiveness, procrastination, anxiety, gaudibility.

La comprensión del talento humano constituye un tema medular dentro de la alta competitividad y eficiencia de las empresas (Gaspar, 2021). Su impacto se refleja en beneficios económicos, en el prestigio institucional y en la calidad integral de la organización (Sánchez y García, 2017). No obstante, según datos del INEGI (2024), las actividades económicas primarias en México crecieron únicamente 2.1%, mientras que las secundarias y terciarias registraron incrementos de 0.6% y 1%, respectivamente. Estos niveles de productividad no resultan directamente compatibles con la extensión demográfica de la población. La dificultad es multicausal; pese a ello, se considera que después de la pandemia la productividad se debilitó principalmente por las afecciones psicológicas que impactaron la eficiencia del trabajador (Santiago, 2021).

En relación con lo expuesto, Caldichoury et al. (2025) identificó un incremento significativo en la tasa de ansiedad y depresión entre los trabajadores. Esta condición provoca, por un lado, la postergación de tareas consideradas esenciales dentro de la organización y una baja tolerancia a la frustración frente a situaciones percibidas como amenazantes, y por otro, una proyección laboral marcada por expectativas reducidas y un estado de motivación seriamente afectado (Nicolini, 2020).

Así planteado, estas afecciones adquieren una comprensión más integral al analizarse desde tres dimensiones: ansiedad, procrastinación y gaudibilidad (Arias, 2020); no obstante, a estos fenómenos se les ha estudiado desde la relación entre ansiedad y procrastinación (Altamirano y Rodríguez, 2021; Marquina et al., 2018), así como entre ansiedad y gaudibilidad en contextos educativos y laborales (Montoya y Padrós, 2024; Vázquez y Blázquez, 2023); sin embargo, existe una limitada comprensión respecto a la interacción conjunta de estas variables en el ámbito administrativo. En consecuencia, la presente investigación tiene como objetivo examinar la correspondencia entre las competencias de los trabajadores administrativos de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec y los factores de ansiedad, procrastinación y gaudibilidad, con el propósito de aportar evidencia suficiente que contribuya a la comprensión del impacto psicológico en la eficiencia institucional.

Marco teórico

Inicialmente se parte de que la eficiencia laboral se encuentra directamente vinculada con competencias o capacidades de los trabajadores (Verdesoto et al., 2023), estas habilidades o competencias laborales generalmente representan un factor clave en la progresión y permanencia de las pequeñas y medianas empresas (Alfaro, 2024); no obstante, es importante

hacer énfasis que las competencias laborales no se demuestran necesariamente a partir del cumplimiento de las tareas previamente encomendadas, sino se identifican a partir de las crisis económicos de la organización, de los cambios operativos de las nuevas líneas de producción o de la propia dinámica interactiva entre trabajadores, entre los más importantes (Velásquez, 2021).

Así expuesto, es importante señalar que las capacidades laborales se encuentran situadas -de acuerdo con Verdesoto, et al. (2023)- bajo dos condiciones, la primera se refiere a las capacidades de conocimiento y las competencias técnicas que favorecen la eficiencia dentro de la organización, y las segundas se contextualizan bajo las habilidades emocionales, actitudes e intelectivas que permiten una dinámica más asertiva al interactuar dentro diferentes áreas del sistema. Este último punto frecuentemente adquiere menos importancia dentro de la organización, considerando que puede sustituirse por habilidades técnicas y conocimientos especializados del trabajador; sin embargo, las actividades laborales no dejan de ser humanas, en donde se expresan motivos, sentimientos y expresión intersubjetivas que permiten reconocer el grado de pertenencia de los trabajadores dentro de la organización (Duarte et al., 2025).

Con lo antes expuesto, se consideran tres condiciones psicológicas que pudieran afectar la dinámica operativa dentro del sistema organizacional con relación a los mecanismos de autorregulación dentro de la eficiencia del trabajador: a) la procrastinación, b) la gaudibilidad y c) la ansiedad. Inicialmente se plantea que la procrastinación no es un fenómeno novedoso; su relevancia actual reside en la interdependencia con diferentes procesos psicológicos (Díaz, 2019), como ocurre en el caso de ciertos trastornos mentales (Altamirano y Rodríguez, 2021). También se ha relacionado con las neoformaciones propias del desarrollo psicológico del individuo (Rodríguez y Clariana, 2017) así como sus variantes demográficas y geográficas (Domínguez, 2018). Así expuesto, es importante destacar que la procrastinación no constituye necesariamente un trastorno de la personalidad. De hecho, puede considerarse una etapa natural en el desarrollo del sujeto (Steel, 2007), vinculada directamente con la representación subjetiva del actuar voluntario e involuntario (Atalaya y García, 2019).

En este sentido, la procrastinación -también conocida como dilación (Rodríguez y Clariana, 2017)- se define generalmente como la demora en iniciar o culminar una tarea considerada importante para la satisfacción de necesidades personales (Torres et al., 2017). Esta inacción puede afectar el logro de metas individuales y, a su vez, limitar el establecimiento de vínculos socialmente saludables (Lascano y Sacón, 2025).

Así definida, la procrastinación se caracteriza por una valoración inadecuada en el proceso de logro de metas (Otero et al., 2023). Factores como el tiempo de realización, la autorregulación, el control emocional y las capacidades cognitivas de análisis y síntesis influyen directamente en la ejecución de un plan de acción orientado en alcanzar objetivos a corto o largo plazo (Gómez et al., 2020). Además, este mecanismo psicológico no solo implica evitar o posponer tareas, sino que también busca reemplazar emociones desagradables o consecuencias negativas, lo que expone al individuo a una experiencia de constante frustración o ansiedad (Delgado et al., 2021).

En el ámbito laboral, la procrastinación se manifiesta, según Arias (2020), cuando el trabajador pospone actividades esenciales, lo que afecta de manera sistemática distintas áreas de desempeño y reduce tanto la productividad como la eficiencia organizacional. La falta de optimización del tiempo puede generar pérdidas económicas significativas y, en consecuencia, desencadenar crisis en el cumplimiento de las funciones propias del puesto. Asimismo, esta disminución en la productividad repercute en el compromiso de los trabajadores, quienes tienden a mostrar menor fidelidad hacia la organización y un reconocimiento limitado de sus valores institucionales.

El origen de la procrastinación dentro de un contexto laboral se ha explicado como un fenómeno multicausal; sin embargo, suele dividirse en dos condiciones principales. La primera corresponde a la capacitación permanente del trabajador, en el que sus conocimientos se actualizan y fortalecen, mejorando la capacidad de respuesta frente a situaciones que exigen mayor nivel de desempeño (Lascano y Sacón, 2025). La segunda condición se relaciona con la motivación intrínseca o extrínseca, entendida como la disposición consciente para asumir la responsabilidad inherente al puesto, lo que impulsa al trabajador a cumplir sus funciones con mayor compromiso y sentido de pertenencia (Angarita, 2014).

Aunado al punto anterior, uno de los modelos que contribuye en la comprensión del fenómeno de la procrastinación es la Teoría de la Motivación Temporal. Su aplicación ha beneficiado no solo la instrucción en entornos educativos, sino también el rendimiento y la eficacia en el ámbito laboral. Esta teoría sostiene que la procrastinación está relacionada con cinco variables: a) la motivación, b) la expectativa, c) el valor, d) la impulsividad y e) el retraso (Bagus, 2010). Estas variantes aplicadas en el control de la procrastinación se identifican mediante una motivación elevada, es decir, contar con una razón suficiente que impulse la acción. Asimismo, las expectativas deben ser altas pero alcanzables. En función de estas expectativas, el sujeto evalúa el grado de valor o satisfacción de la tarea. Durante el proceso de ejecución, es necesario

mantener el impulso inicial de manera constante para evitar rezagos y lograr la concreción de actividades (Ayala et al., 2020).

Así expuesto, uno de los fenómenos psicológicos que guarda una relación significativa con la procrastinación es la capacidad de regular aquellas acciones que el sujeto percibe como disfrutables o placenteras (Malvaez-Pardo et al., 2023). Padrós y Fernández (2008) denominaron este fenómeno como gaudibilidad, que consiste en “el conjunto de moduladores que regulan la sensación subjetiva de disfrute, en intensidad, frecuencia y duración” (p. 70). Más recientemente, Vázquez y Blázquez (2023) la conceptualizan como “un constructo que engloba todos aquellos procesos que median entre los estímulos y el disfrute -complejo o evolucionado- que las personas experimentan, es decir, el conjunto de moduladores que regulan las sensaciones subjetivas de vivir experiencias gratificantes” (p. 36).

El conjunto de moduladores que condicionan los grados en los que se expresa la gaudibilidad depende, de acuerdo con Vázquez y Padrós (2023), de las creencias -racionales o irracionales- sobre las que se construye una idea futura. A su vez, está determinado por la capacidad del individuo para disfrutar actividades en soledad, mantener el interés y la concentración de manera constante y prolongada, así como conservar un sentido del humor positivo frente a situaciones adversas.

Al igual que la procrastinación, la gaudibilidad se inscribe dentro de la teoría de la autodeterminación (Richard y Edward, 2000), cuyo enfoque se orienta hacia la comprensión de los procesos motivacionales y la construcción de la personalidad humana. Este paradigma plantea alternativas para el reconocimiento personal, el autocontrol, la integración social y el bienestar integral.

Al analizar las condiciones en las que se expresa un índice adecuado de gaudibilidad, se observa que este proceso psicológico refuerza el equilibrio de las respuestas afectivas y emocionales del individuo. Además, refleja el funcionamiento óptimo de los procesos cognitivos, como la capacidad de análisis y síntesis, la emisión de aseveraciones con sentido objetivo y la retención de información. Por lo tanto, la estabilidad de las funciones cognitivas contribuye a regular la capacidad de experimentar actividades consideradas gratificantes.

Por su parte, un alto nivel de gaudibilidad sugiere que el individuo presenta control y autorregulación emocional (Padrós y Martínez, 2021). En consecuencia, no se reconoce una

susceptibilidad mayor a estímulos disfrutables, sino un actuar mesurado, con altos niveles de resiliencia y autonomía, orientado al cumplimiento de deseos o expectativas complejas de largo alcance (Vázquez y Padrós, 2023). Por lo tanto, los sujetos suelen mostrar una elevada tolerancia a la frustración.

En el caso de un índice bajo de gaudibilidad se asocia con comportamientos orientados a la búsqueda constante e inmediata de satisfacción, sin el suficiente autocontrol o regulación consciente. Esto se observa con mayor frecuencia en personas con alta resistencia al consumo de alcohol u otras sustancias adictivas, cuya finalidad es obtener gratificación instantánea (Padrós et al., 2019). En consecuencia, un bajo nivel de gaudibilidad -al estar vinculado con una limitada tolerancia a la frustración- puede desencadenar procrastinación o patologías de la personalidad que afectan la interacción social en la adultez (Padrós et al., 2012; Magallón et al., 2018).

En el entorno laboral, la gaudibilidad adquiere un matiz particular. Según Vázquez y Blázquez (2023), constituye un indicador del nivel de satisfacción e interés en la vida laboral del sujeto. Se manifiesta mediante una actitud positiva, el empleo de estrategias de resiliencia ante situaciones que requieren mayor atención y la proyección hacia una mejor calidad de vida laboral (Huerta & Castellano, 2021).

Una disposición elevada de gaudibilidad también se vincula con las creencias construidas en el entorno social y con hábitos convencionales como la puntualidad y la organización constante. Asimismo, un predictor clave de gaudibilidad eficiente en el ámbito laboral es la capacidad de emitir juicios adecuados. En este sentido, aunque podría pensarse que la gaudibilidad se reduce a la disposición subjetiva e intersubjetiva hacia el crecimiento personal, esta condición se fortalece cuando la valoración y autovaloración de los eventos se acompañan de una correcta capacidad de análisis y síntesis (Santiago, 2021).

Una de las variantes que influye de manera significativa en alterar el equilibrio de los estados psicológicos dentro de la eficiencia laboral, y que en la actualidad se ha convertido en uno de los principales trastornos mentales, es la ansiedad. De acuerdo con la OMSMCD (2024), se ha registrado un incremento del 52% en los casos de ansiedad. Por su parte, la OMS (citado en Lobos et al., 2023) señala que, después de la pandemia, se identificaron alrededor de 260 millones de personas con algún trastorno relacionado con la ansiedad; en el caso de los adolescentes, el incremento ha sido del 90% a nivel mundial.

Bajo este contexto, la ansiedad se ha convertido en un problema de salud pública que requiere atención inmediata de acuerdo con las características distintivas de cada paciente (Aznar, 2014). Para comprender su impacto, es fundamental definirla y diferenciarla de otros procesos psicológicos. Según Macías et al. (2019), la ansiedad se entiende como “la anticipación a una amenaza futura que surge de la percepción de estímulos generales potencialmente dañinos, evocando un estado de inquietud, agitación, preocupación e hipervigilancia” (p. 2). Esta definición resalta el carácter anticipatorio de la ansiedad, en donde el individuo se encuentra en constante alerta frente a posibles riesgos, incluso cuando estos no presenten una base empírica directa.

En contraste, el estrés se caracteriza por la “incapacidad por parte del sujeto para hacer frente a las demandas extrínsecas (ambiente), generándose por situaciones de difícil manejo y pudiendo derivar en trastornos psicológicos de cierta gravedad” (Gabriel et al., 2019). Mientras que la ansiedad se vincula con la percepción de amenazas o temor de futuros eventos, aunque no se tenga necesariamente un estímulo presente; por su parte, el estrés surge como respuesta a exigencias presentes que superan los recursos de afrontamiento del individuo. Esta distinción es crucial debido a que permiten comprender que, aunque ambos fenómenos están directamente relacionados, poseen dinámicas y consecuencias diferentes en la estabilidad mental.

La ansiedad constituye un estado psicológico complejo que se manifiesta tanto en el plano fisiológico como en el comportamental. En el primero, según Passot (2022) se observa un aumento de la presión y frecuencia cardíaca, hiperventilación, tensión muscular, incremento del flujo sanguíneo, sudoración y dilatación pupilar. Estas respuestas, vinculadas al sistema nervioso simpático, preparan al organismo para enfrentar una amenaza percibida. En el segundo plano, relacionado con el comportamiento, Díaz (2019) identifica tres mecanismos principales que permiten reconocer las características conductuales de la ansiedad: el primero se refiere al tiempo de exposición frente a estímulos considerados potencialmente amenazantes; el segundo se vincula con la respuesta sintomática, que puede derivar en huida, ataque o parálisis motora; y finalmente, el tercero alude al carácter proporcional de la reacción frente a dichos estímulos, lo que permite evaluar el nivel de adecuación de la respuesta en función de la situación demandada.

La ansiedad en el ámbito laboral no debe entenderse únicamente desde la perspectiva individual del trabajador, sino a partir de las condiciones que estructuran los vínculos y de las circunstancias operativas dentro de la organización (Cavas, 2021). En este sentido, un entorno caracterizado por el monitoreo permanente, coordinado, diferenciado, incluyente e incentivado favorece la autoestima, la autonomía, las relaciones sociales saludables, el dominio de las actividades

operativas y el crecimiento personal. No obstante, cuando estas condiciones no se cumplen, se abre la posibilidad de que surjan, a nivel psicológico, el síndrome de burnout, rasgos patológicos de ansiedad, desequilibrio emocional e incluso adicciones (Cavas, 2021).

De lo anterior se desprende que el trabajo no se orienta únicamente a la producción de bienes o servicios de consumo, sino que también cumple una función constitutiva en la formación psicológica del individuo (Cavas, 2021). Así, el ambiente laboral se convierte en un espacio determinante para el desarrollo integral de la persona, donde las dinámicas organizacionales propician el bienestar mental.

MATERIAL Y MÉTODO

El presente estudio se fundamenta en un análisis cuantitativo de tipo asociativo, cuyo objetivo es identificar la posible relación entre la variable de competencias laborales en trabajadores administrativos de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec con respecto al fenómeno de procrastinación, ansiedad y gaudibilidad. Para ello, se empleó un diseño no experimental de tipo asociativo, lo que significa que no se manipularán las variables implicadas, sino que se busca identificar si la eficiencia laboral puede estar relacionada con base en las tres variables psicológicas previamente señaladas.

Para ello, los sujetos participantes debían responder cuatro breves inventarios en condiciones contextuales libres de ruido, dentro de un espacio abierto y con un tiempo límite de una hora. La aplicación de los instrumentos estuvo a cargo de un instructor, cuya función consistió en aclarar posibles dudas y atender de manera inmediata cualquier contratiempo que pudiera surgir durante el proceso de evaluación.

Por otra parte, los instrumentos utilizados en el estudio incluyeron el Inventario de Evaluación de la Competitividad del Sistema de Gestión Integrado (EVCSI). Este instrumento, de uso interno en la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, fue desarrollado por el Sistema de Gestión de Calidad en el año 2020, con el propósito de identificar áreas de oportunidad en las competencias laborales del personal administrativo de la institución. El inventario está integrado por 20 preguntas en escala bivariada de cuatro dimensiones específicas: a) planificación y organización, b) gestión de recursos humanos, c) toma de decisiones y d) gestión financiera. La anterior forma de clasificación se consideró pertinente debido a que las funciones desempeñadas por los participantes coinciden con diferentes áreas de la institución, tales como personal operativo,

recursos humanos, asistencia directiva, recursos materiales, vinculación e informática, entre otras de relevancia institucional. Asimismo, los desarrolladores del instrumento son profesionistas en la administración pública con experiencia mínima de 15 años en certificación de procesos administrativos.

Para la interpretación de los resultados, se establecieron los siguientes rangos de puntuación: de 0 a 25 puntos, competencias laborales críticas; de 26 a 50 puntos, competencias limitadas que requieren desarrollo; de 51 a 75 puntos, competencias aceptables con áreas de mejora; y de 76 a 100 puntos, competencias laborales sólidas.

Aunado al punto anterior, para identificar un nivel razonable de confiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach a una muestra piloto de 30 trabajadores pertenecientes a distintas áreas de la institución. Para este procedimiento, los reactivos fueron operacionalizados nuevamente mediante una escala tipo Likert de cinco categorías de respuesta: totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Los resultados obtenidos mostraron una varianza de ítem de 22.84, una varianza total de 89.59 y un valor de $K=20$. Con base en estos resultados, se identificó un nivel de confiabilidad de $\alpha = .79$, por lo que el instrumento puede considerarse lo suficientemente aceptable (Tabla 1).

Tabla 1

Definición operacional del inventario de evaluación de competitividad del sistema de gestión integrado (EVCSI)

Área	Pregunta	Objetivo	Escala
Planificación y organización	¿Elabora planes de trabajo con objetivos diferenciados?	Analizar capacidad de planificación estratégica en la organización.	Likert
	¿Prioriza las funciones de su puesto de acuerdo a la importancia y urgencia?	Medir habilidad para jerarquizar tareas.	Likert
	¿Establece cronogramas realistas para proyectos?	Monitorea la gestión del tiempo en el desarrollo de actividades.	Likert
	¿Anticipa los recursos necesarios antes de iniciar actividades?	Evaluar previsión y organización de recursos.	Likert
	¿Monitorea periódicamente el avance de los planes?	Medir seguimiento y control de la planificación.	Likert
Gestión de recursos humanos	¿Existe comunicación abierta en su equipo de trabajo?	Evaluar liderazgo comunicativo.	Likert
	¿Delegar responsabilidades de manera adecuada?	Medir confianza y distribución de tareas.	Likert
	¿Reconoce y valora el desempeño de los colaboradores?	Identificar prácticas de motivación.	Likert
	¿Resuelve conflictos internos de manera constructiva?	Evaluar capacidad de mediación.	Likert
	¿Fomenta el trabajo en equipo y la colaboración?	Medir cohesión grupal y liderazgo inclusivo.	Likert

Continúa

Tabla 1

Definición operacional del inventario de evaluación de competitividad del sistema de gestión integrado (EVCSI)

Área	Pregunta	Objetivo	Escala
Toma de decisiones	¿Analiza información antes de decidir?	Medir pensamiento crítico.	Likert
	¿Analiza riesgos y beneficios en sus decisiones?	Evaluación del impacto de sus decisiones.	Likert
	¿Consulta a expertos o colegas cuando es necesario?	Identificar apertura a colaboración.	Likert
	¿Asume responsabilidad por las decisiones tomadas?	Evaluar su responsabilidad dentro del puesto que se ejerce.	Likert
	¿Evalúa resultados posteriores para mejorar futuras decisiones?	Evalúa su aprendizaje de acuerdo a sus experiencias laborales.	Likert
Gestión financiera	¿Controla el presupuesto asignado a proyectos?	Verifica permanentemente la disciplina financiera.	Likert
	¿Busca optimizar costos sin afectar calidad?	Evalúa la eficiencia en recursos que dispone.	Likert
	¿Revisa periódicamente informes financieros?	Verificar seguimiento económico.	Likert
	¿Establece estrategias para mejorar el puesto que ejerce?	Evaluar diversificación de estrategias financiera.	Likert
	¿Cumple con las normativas y políticas financieras de la organización?	Medir responsabilidad y cumplimiento normativo de acuerdo a lo dispuesto al manual de calidad.	Likert

Nota. Elaboración basada en el inventario sustraído del Sistema de Gestión Integrado de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec.

Para evaluar la Escala de Procrastinación General (GPS) en su forma abreviada de 13 ítems en escala tipo Likert, con una consistencia interna de $\alpha = 0.87$ (Machuca, et al., 2021), las preguntas se encuentran operacionalizadas en tres subcategorías: a) aplazamiento de actividades, b) toma de decisiones y c) gestión de tiempo. Asimismo, se aplicó la Escala de Gaudibilidad para Adultos (EGA), el cual está conformado por 23 reactivos en escala tipo Likert, de los cuales los reactivos 15, 19 y 22 se ponderan en forma inversa, haciendo un nivel de ponderación total de 92 puntos. A su vez, la construcción operacional se encuentra clasificada en imaginación, creencias irracionales, disfrute en soledad, interés, concentración y sentido del humor, con un nivel de puntuación global de $\alpha = .85$ para población mexicana (Amador et al., 2025).

En relación con la variable ansiedad, se utilizó la Escala de Hamilton para la Ansiedad (HAM-A), la cual está conformada por 14 reactivos con formato de respuesta tipo Likert. Su estructura operacional permite evaluar dos dimensiones: ansiedad psíquica (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 14) y ansiedad somática (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13). La puntuación obtenida se interpreta en

intervalos: de 0 a 5 se considera ausencia de ansiedad, de 6 a 17 ansiedad leve, de 18 a 24 ansiedad moderada, y de 25 en adelante ansiedad grave. Asimismo, la escala presenta un nivel de consistencia interna aceptable, con valores de confiabilidad que oscilan entre $\alpha = 0.79$ y $\alpha = 0.86$ (Altamirano y Rodríguez, 2021).

Para la distribución muestral se empleó un análisis probabilístico simple, conformado por 191 trabajadores administrativos de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec. Los participantes tienen edades comprendidas entre 20 y 63 años; de ellos, 104 son mujeres y 87 son hombres. La mayoría proviene del Estado de México, particularmente de los municipios de Ecatepec, Chimalhuacán, Nezahualcóyotl, Tecámac y Texcoco. En cuanto al nivel socioeconómico, los participantes se ubican principalmente en el estrato D+, caracterizado por actividades vinculadas al comercio minorista y a la industria de la construcción.

Para el análisis estadístico se emplearon dos enfoques: en primer lugar, un análisis descriptivo basado en distribución de frecuencia; en segundo lugar, se aplicaron tres tipos de correlaciones empleando la prueba r de Spearman, con el propósito de dar respuesta a la siguiente hipótesis investigación: Existe un grado de paridad o correspondencia entre la competitividad laboral y el incremento o decremento de la condición psicológica de ansiedad, gaudibilidad y procrastinación en trabajadores administrativos de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec. Asimismo, se resguardaron las respuestas de los participantes aseguran su integridad y la figura del anonimato en la calidad de sus respuestas.

RESULTADOS

En la Evaluación de Competitividad del Sistema de Gestión Integrado (EVCSI) se identificó que en planificación y organización, el 16% presenta habilidades críticas (CLC), y el 38% en habilidades laborales sólidas (CLS); en competencias de gestión de recursos humanos, el 16% corresponde a habilidades críticas y el 20% a habilidades sólidas; en toma de decisiones, el 27% refleja habilidades críticas y el 22% habilidades aceptables (CA); mientras que en gestión financiera el 28% corresponde a habilidades críticas y el 22% a competencias sólidas. Con base en los resultados obtenidos, se sugiere un promedio competitivo aceptable y sólido de 112 casos, aunque se evidencian 79 trabajadores en competencias laborales críticas o limitadas. En la tabla 2 se dosifican los resultados obtenidos de acuerdo con las cuatro condiciones evaluadas.

Tabla 2
Distribución de frecuencia en la variable de competencias laborales

	CAC	CLR	CA	CAS
Planificación y organización	32 (16%)	34 (17%)	57 (29%)	68 (38%)
Gestión de recursos humanos	31 (16%)	58 (30%)	65 (34%)	37 (20%)
Toma de decisiones	53 (27%)	41 (21%)	43 (22%)	54 (30%)
Gestión financiera	54 (28%)	23 (12%)	68 (38%)	46 (22%)

Nota. La abreviatura CAC representa un nivel de competencias laborales críticas, CLR representa un nivel de competencias limitadas que requieren desarrollo, CA sugiere competencias aceptables y CAS indica competencias laborales sólidas. Elaboración propia.

En relación con los niveles de ansiedad, se observa que la prevalencia de Ansiedad Grave (AG) corresponde al 15% del total de participantes. Por su parte, la Ansiedad Moderada (AM) se presenta en el 30% de los casos, mientras que la Ausencia de Ansiedad (NA) se registra en el 18%. Cabe destacar que, la mayor prevalencia de los distintos niveles de ansiedad se concentra en el grupo comprendido entre los 36 y 49 años (Tabla 3).

Tabla 3.
Distribución de frecuencias de acuerdo con los resultados obtenidos en la escala de Hamilton de Ansiedad (HAM-A)

Rango de edad (sujetos)	NA (%)	AL (%)	AM (%)	AG (%)
20 a 35 (55)	12 (34%)	24 (35%)	7 (12%)	12 (41%)
36 a 49 (87)	14 (40%)	32 (47%)	27 (45%)	14 (48%)
50 a más (49)	9 (25%)	12 (17%)	25 (42%)	3 (10)
Totales	35	68	59	29

Nota: NA: Ansiedad nula, AL: Ansiedad leve, AM: Ansiedad moderada y AG: Ansiedad grave. Elaboración propia.

En relación con la variable gaudibilidad, se observa un índice bajo, en un rango de 19% a 20% de la muestra total, en cuanto a la media o moderada, alcanza entre 40% y 41%, mientras que los niveles altos se identifican en un porcentaje de 41% a 42%. En lo referente a la distribución por edad, los mayores niveles se concentran en el grupo de 50 años en adelante, mientras que los índices bajos se registran preferentemente en el rango de 20 a 35 años (Tabla 4).

Tabla 4

Distribución de frecuencia de acuerdo con los resultados obtenidos en la escala de gaudibilidad para adultos (EGA)

	F1 %	F2%	F3%	F4 %	F5%	F6%
Gaudibilidad baja	21 (11%)	18 (10%)	22 (12%)	19 (9%)	17 (8%)	19 (10%)
Gaudibilidad media	78 (40%)	80 (41%)	78 (40%)	91 (47%)	80 (42%)	61 (31%)
Gaudibilidad alta	92 (49%)	93 (48%)	91 (47%)	81 (41%)	94 (49%)	111 (58%)
Total:					191	

Nota. F1: Imaginación, F2: Creencias irracionales, F3: Disfrute en soledad. F4: Interés, F5: Concentración y F6: Sentido del humor. Elaboración propia.

La variable procrastinación refleja distintos niveles de incidencia: un 14% presenta procrastinación alta en el aplazamiento de actividades, un 13% muestra insuficiencias en la toma de decisiones y un 16% evidencia anomalías en gestión del tiempo, esto puede representar afectaciones evidentes en su productividad; en contraste, los índices de procrastinación baja se sitúan entre 45% y 49%, lo que indica una adecuada toma de decisiones, ausencia de aplazamiento de actividades y una correcta gestión del tiempo; finalmente, la procrastinación intermitente alcanza un promedio del 45%, sugiriendo respuestas poco consistentes en el ámbito laboral que pueden comprometer las tres categorías antes indicadas (Tabla 5).

Tabla 5

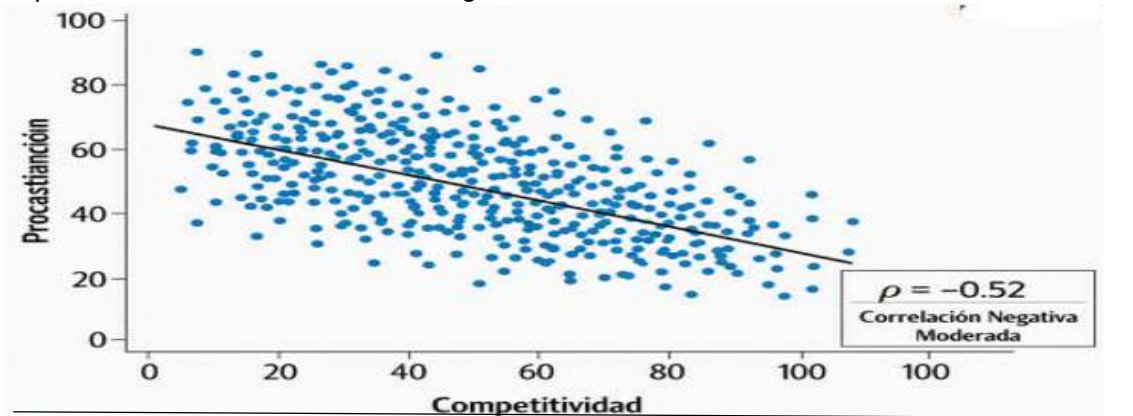
Distribución de frecuencia de acuerdo con los resultados obtenidos en la escala de procrastinación (GPS)

	AP %	TD%	GT %
Procrastinación baja	79 (41%)	65 (34%)	73 (38%)
Procrastinación intermitente	84 (43%)	94 (49%)	87 (45%)
Procrastinación alta	28 (14%)	32 (16%)	31 (16%)

Nota. AP (aplazamiento de actividades), TD (Toma de decisiones) y GT (Gestión de tiempo). Elaboración propia

En relación con el análisis estadístico de correlación de Spearman, específicamente para el primer tipo de correlación -competitividad laboral respecto a la variable procrastinación- se identificó, con un nivel de significancia de 0.05, un coeficiente $R_s = -0.52$. Esta evidencia estadística permite concluir la existencia de una correlación negativa moderada, lo cual sugiere que una mayor competitividad laboral podría actuar como un factor que prevenga elevados índices de procrastinación (Figura 1).

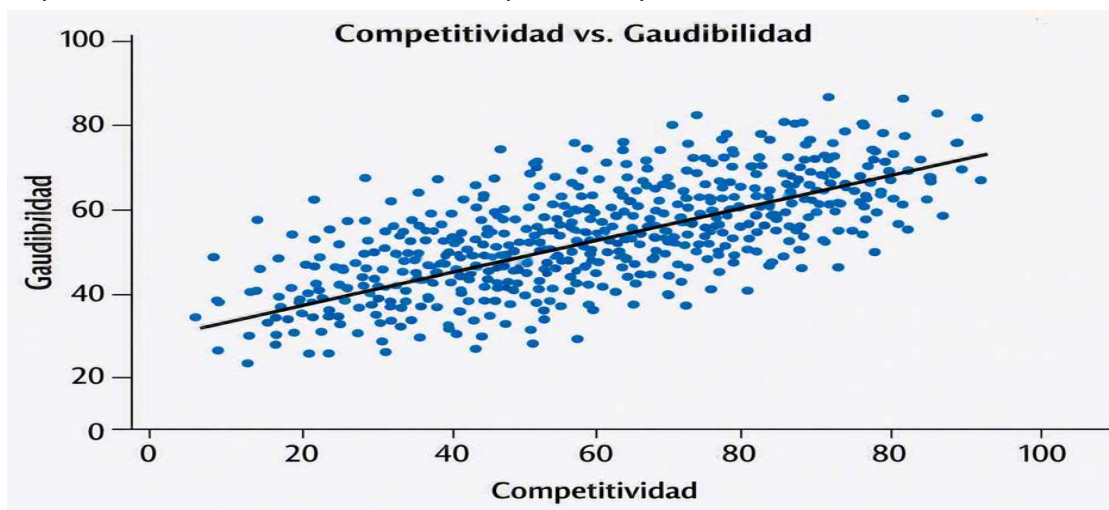
Figura 1
 Representación de la distribución negativa moderada



Nota. P: valor de probabilidad de rs. Elaboración propia.

En el caso de la segunda correlación-competitividad laboral respecto a la variable gaudibilidad- se identificó, con un nivel de significancia de 0.05, un coeficiente de Rs = 0.46. Esta evidencia la existencia de una correlación positiva moderada, lo cual indica que a medida que se incrementan las competencias laborales, es probable que también aumenten los índices de gaudibilidad elevada (Figura 2).

Figura 2
 Representación de la distribución de la pendiente positiva moderada

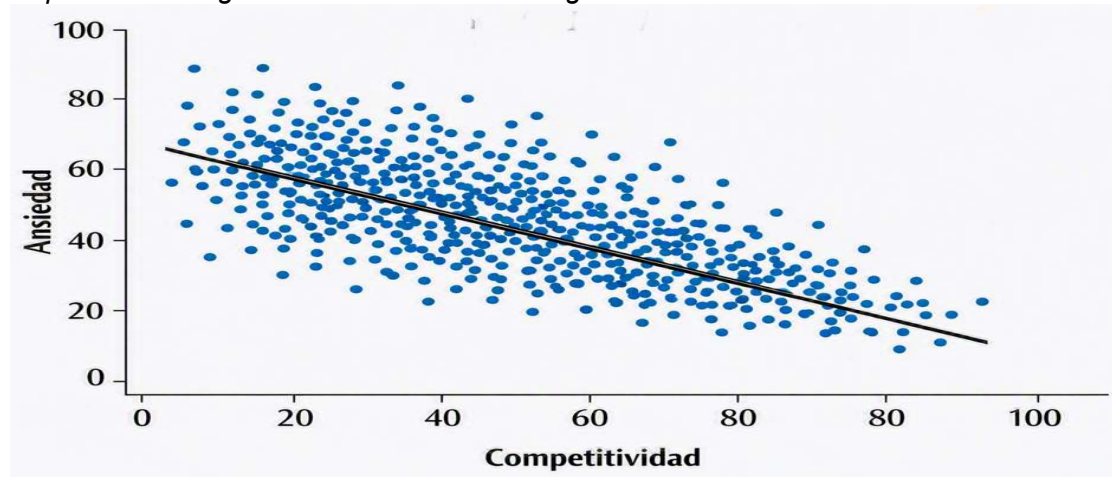


Nota. Distribución positiva de la pendiente para 191 participantes. Elaboración propia.

Para el último tipo de correlación -nivel de competitividad con respecto a los índices de ansiedad- se obtuvo un valor de $R_s = -0.581$, con un nivel de significancia de 0.05. Lo cual indica una correlación negativa en un rango de moderada a fuerte; así expuesto, es probable que los índices alto de ansiedad puedan estar asociados con los niveles bajos de competitividad (Figura 3).

Figura 3

Representación gráfica de la distribución negativa moderada a fuerte



Nota. Distribución negativa de la pendiente para 191 participantes. Elaboración propia.

DISCUSIÓN

Las diferentes competencias del trabajador representan un factor clave dentro de la dinámica interna de los sistemas organizacionales; asimismo es evidente que la alta competitividad laboral mantenga una relación directa con el equilibrio psicológico del trabajador. En lo particular, el presente estudio caracterizó tres condiciones psicológicas que pudieran influir en diferente proporción su eficiencia. En el caso de la condicionante gaudibilidad, se identificó que a medida que incrementa los índices de competitividad, en forma exponencial también incrementaban los indicadores altos de gaudibilidad. Esta premisa sugiere que, los moduladores que permiten gratificar situaciones placenteras de largo alcance, mantienen el control, consistencia y eficiencia laboral; condiciones vitales que distinguen al trabajador competitivo, de aquel que presenta en forma reiterada insuficiencias de productividad. Esta situación, de acuerdo con Hernández et al. (2020) sugiere un factor clave en la resiliencia de los trabajadores y eficiencia en sus diferentes funciones. En forma complementaria, Ayala et al. (2020) plantea que el trabajador con altos niveles de gaudibilidad probablemente no presente indicadores de procrastinación.

Por su parte, la ansiedad puede constituir un indicador presente en la competitividad y eficiencia del trabajador. En el caso concreto del presente estudio, se identificó que únicamente el 15 % de los participantes se identifican en una condición grave de ansiedad, mientras que el 30 % mostró un cuadro moderado. No obstante, los hallazgos revelaron una correlación negativa de moderada a fuerte, lo que sugiere que altos niveles de competitividad laboral pueden funcionar como un predictor eficiente de equilibrio y resiliencia emocional. En suma, para Montoya y Padrós (2024), la implementación de estrategias de resiliencia modula la presencia de estados de ansiedad, favoreciendo la estabilidad psicológica del trabajador.

Aunado a lo anterior, un dato que llama la atención fue que los sujetos que presentan indicadores de ansiedad grave fueron aquellos comprendidos en edades de 35 a 49 años, este dato se encuentra directamente vinculado con los datos de Duarte et al. (2025), quienes afirman que después de la pandemia del 2020 incrementaron los casos de ansiedad y depresión, afectando la dinámica convencional del individuo, asimismo esta condicionante puede ser un factor que influya en la reducción de los índices de gaudibilidad (Montoya y Padrós, 2024).

Otro hallazgo relevante indica que los índices altos de competitividad se relacionan de manera moderada con niveles bajos de procrastinación. Sin embargo, el análisis de los resultados muestra que una elevada competitividad no garantiza necesariamente que el sujeto evite la postergación de sus actividades. En relación con este punto, Lascano y Sacón (2025) señalan que la dilación puede considerarse una circunstancia natural en la vida de cualquier persona; no obstante, su reiteración restringe la dinámica operativa del trabajador y, en general, afecta su vida cotidiana. Asimismo, se identificó que las personas con niveles elevados de procrastinación presentan una proporción significativa de dilación en tres aspectos fundamentales: aplazamiento de actividades, toma de decisiones y gestión del tiempo (Cerdán, 2022).

CONCLUSIONES

Con las anteriores afirmaciones se pueden identificar tres insuficiencias diferenciadas durante el proceso de investigación: la primera recae dentro del carácter temporal del significado de competencias laborales, esencialmente debido a la incorporación de las actuales tecnologías de la información, cuyo propósito consiste en optimizar y acotar los procesos administrativos; sin embargo, la presente investigación solo se redujo a las competencias de planificación, gestión de recursos humanos, toma de decisiones y gestión financiera. Estas competencias no reemplazan el conocimiento relacionado en el manejo de los medios de comunicación digital, producción de

contenidos audiovisuales o software de especialización técnica en el manejo de recursos contables o financieros. Esta premisa nos conduce a la segunda insuficiencia, esto es, el instrumento del EVCSI; en su forma estadística, se identificó un criterio lo suficientemente aceptable de confiabilidad. No obstante, se considera pertinente extrapolar el instrumento en otro contexto de aplicación con el propósito de falsear su nivel de confiabilidad.

La segunda insuficiencia recae en el carácter temporal de la evaluación de los tres fenómenos psicológicos previamente analizados. Los cambios súbitos de personalidad del trabajador o los cambios permanentes dentro de la dinámica operativa de la organización constituyen factores que pueden incidir en los resultados del presente análisis.

Así establecido, el presente estudio identifica dos posibles recomendaciones: La primera consiste en establecer un estudio longitudinal con el propósito de reconocer la correspondencia o la variación de estas condicionantes psicológicas con respecto a la productividad laboral durante un periodo de un año. La segunda recomendación recae en generar programas de intervención psicológica breve con el propósito de incrementar indicadores de satisfacción laboral (gaudibilidad alta) e intervenir en situaciones altamente demandantes (indicadores de ansiedad).

REFERENCIAS

- Alfaro, R. A. E. y Monge, S. F. (2024). Marketing Digital para la Internacionalización en las pequeñas y medianas empresas: Una revisión. *Revista Academia & Negocios*, 10(2), 280-294. <https://doi.org/10.29393/RAN10-18MDIA20018>.
- Altamirano, Ch. C. E. y Rodríguez, P. M. L. (2021). Procrastinación académica y su relación con la ansiedad. *Revista Eugenio Espejo*, 15(3), 15-24. <https://doi.org/10.37135/ee.04.12.03>.
- Amador, Z. L. O., Padrós, F., Oscar Ulises Reynoso, G. O. U. y Martínez M. M. P. (2025). Propiedades psicométricas de la Escala de Gaudibilidad para adultos de Morelia en población penitenciaria. *Psicodebate*. 25(1), 37 – 48. <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v25i1.11335>.
- Angarita, D. (2014). Algunas relaciones entre la procrastinación y los procesos básicos de motivación y memoria. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 91-101. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.7108>.
- Arias, G. J. L. (2020). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista científica uisrael*, 8(1), 83-95. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>.

- Atalaya, L. C. y García, A. L. (2019), Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 363–378, <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>.
- Ayala, R. A. S., Rodríguez D. Y. Y., Villanueva Q. W., Hernández G. M. y Campos R. M. (2020). La procrastinación académica: Teorías, elementos y modelos. *Muro de investigación*, (2), 40-52. <https://doi.org/10.17162/rmi.v5i2.1324>.
- Aznar, G. A. I. (2014). Evaluación de un programa de prevención de la ansiedad en adolescentes. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*, 1(1), 53-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4696963>.
- Bagus, I. S. (2010). Temporal Motivation Theory: Best Theory (yet) to Explain Procrastination de Bagus Siaputra. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 25(3), 206-214. https://www.researchgate.net/publication/275715727_Temporal_Motivation_Theory_Best_Theory_yet_to_Explains_Procrastination.
- Caldichoury, N. García, R. P., Saldías, C., Zurita B. Castellenos, C., Herrera, P. J. Soto, A. M. Porto. M., Quispe, R. I., Flores., Castillo, T. E., Díaz, C. M., Coronado, L. J., Gaitán. Q. G., Pabon, M. A. Ocampo, B. N., Martinez, P. J., Gargiulo, P. A., Quiespe, A. C., Camposano-C. A., Escorcía, V. J., Ripoll, C. D., Camargo, L. y López, N. (2025). Impacto psicológico del COVID-19 en los trabajadores sanitarios durante el segundo año de pandemia en Latinoamérica: estudio de encuesta transversal. *ScienceDirect*. 54(2), 250-259. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.04.010>.
- Cavas, M. F. (2021). Retribución inferior de trabajos de igual valor constitutiva de discriminación salarial indirecta por razón de sexo: juzgando con perspectiva de género. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (9), 1-9. https://doi.org/10.55104/RJL_00289.
- Cerdan, C. A. (2022). Causas, consecuencias y estrategias para afrontar la procrastinación laboral: una revisión teórica (Trabajo de investigación), *USAT*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5753>.
- Delgado, T. A. L., Oyanguren, C. N. A., Reyes, G. A. A. I., Zegarra, Á. Ch. y Cueva, M. E. (2021). El rol moderador de la procrastinación sobre la relación entre el estrés académico y bienestar psicológico en estudiantes de pregrado. *Propósitos y Representaciones*, 9 (3), <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9N3.1372>.
- Díaz, K. I. (2019). Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42–50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7009167>.
- Díaz, M. J. F. (2019). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2(51), <https://www.redalyc.org/journal/4596/459661106005/html/>.
- Díaz, M. J. F., Ferrari, J. R. A. Argumedo, D. S. y Díaz, K. (2006). Procrastination and demographic characteristics in spanish adults: further evidence. *Journal of social psychology*, 146(5), 629-633. <https://produccioncientifica.ucm.es/documentos/5df8a6552999525886b6f4ac>.

- Domínguez, L. S. A. (2018). Prevalencia de procrastinación académica en estudiantes universitarios de lima metropolitana y su relación con variables demográficas. *Revista De Psicología*, 7(1), 81-95. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/49>.
- Duarte, A. D. y Basto, V. D. (2024). Relación entre el síndrome de burnout, ansiedad y depresión en trabajadores de la salud de un hospital de alta complejidad en Cúcuta. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 42 (e353571), <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp. e353571>.
- Duarte, S. D. D., Carballo, R. O. y Benítez, T. A. J. (2025). Motivación laboral en trabajadores de empresas privadas de saltos del guairá, Paraguay. *Ciencias Administrativas*, 27 (e168), <https://doi.org/10.24215/23143738e168>.
- Gabriel, S. J.; Pérez, F. M. C., Del Mar, M. M.; Tortosa, B. M. y González, A. (2019). Beneficios de las intervenciones psicológicas en relación al estrés y ansiedad: Revisión sistemática y metaanálisis, *European Journal of Education and Psychology*, 12(2), 191-206, <https://www.redalyc.org/journal/1293/129365934007/html/>.
- Gaspar, C. M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>.
- Gómez, R. M. J., Tomás, S. J., Montes, H. J., Brando, G. C., Cladellas, R. y Limonero, J. T. (2020). Procrastinación académica y riesgo de conducta suicida en jóvenes universitarios: el papel de la regulación emocional. *Ansiedad y Estrés, ScienceDirec* 26(2–3), 112–119. <https://doi.org/10.1016/J.ANYES.2020.06.002>.
- Hernández-León, J. A., Caldera-Montes, J. F., Reynoso-González, O. U., Caldera-Zamora, I. A. y Salcedo-Orozco, S. (2020). Resiliencia. Diferencias entre estudiantes universitarios y jóvenes trabajadores. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 21-30. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI18-1.rdeu>.
- Huerta, C. H. A. y Castellano O. C. S. (2021). Relación entre gaudibilidad y felicidad en operarios de logística de una empresa privada del distrito del callao [Tesis de licenciatura publicada]. Universidad de San Ignacio De Loyola.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (9 de diciembre de 2024). Indicadores de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ipl/ipl2024_12.pdf.
- Lascano, Q. C. y Sacón, O. F. (2025). Un Modelo Integrador de la Procrastinación Académica Basado en Teorías de Autorregulación y Procrastinación. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, 2(1), 407-417. <https://doi.org/10.70625/rlce/123>.
- Lobos, R. M., Chacón, A. E., Gómez, G. N. y Calito, P. R. (2023). Síntomas de depresión, ansiedad y estrés en una muestra de estudiantes universitarios de nuevo ingreso. *Veritas & Research*, 5(1), 28-37. <https://dx.doi.org/10.35366/102539>.
- Macías, M., Pérez, C., López, L., Beltrán, L. y Morgado, C. (2019). Trastornos de ansiedad: revisión bibliográfica de la perspectiva actual. *Revista Eneurobiología*, 10(24). <https://doi.org/10.25009/eb.v10i24.2544>.

- Malvaez-Pardo, A. A., Pádrós-Blázquez, F., Montoya Pérez, K. S., Montoya-Pérez, R. y Martínez-Medina, M. P. (2023). Relación entre Gaudibilidad (moduladores del disfrute) y procrastinación patológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 22(2), 1-9. <https://doi.org/10.18270/chps.v22i2.4001>.
- Marquina, L. R. J. Horna, C. V. E. y Huaire, I. E. J. (2018). Ansiedad y procrastinación en estudiantes universitarios. *REVISTA ConCiencia EPG*, 3(2), 89-97. <https://doi.org/10.32654/revistaconcienciaep>.
- Montoya, P. K. S. y Padrós, B. F. (2024). Gaudibilidad y Sensibilidad en el Procesamiento Sensorial como predictores de la desregulación emocional. *Rev. CES Psico*, 17(3), 69-79. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.7027>.
- Nicolini, H. (2020). Depresión y ansiedad en los tiempos de la pandemia de COVID-19. *Cirugía y cirujanos*, 88(5), 542-547, <https://doi.org/10.24875/ciru.m20000067>.
- Observatorio Mexicano de Salud Mental y Adicciones (10 de octubre de 2024). Una mirada a la atención en salud mental en México: principales condiciones atendidas en el Sistema de Salud, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/949747/04_DATOS_SM_2024.pdf.
- Otero, P. S., Fuertes, N. M. E., Casanova, I. L., Arichábal, V. D. y Freire, R. K. (2023). La Procrastinación: Una Exploración Teórica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 76-93. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6065.
- Padrós, F. y Fernández, C. J. A. (2008). Proposal to measure the disposition to experience enjoyment; "the Gaudiebility Scale". *International journal of psychology and psychological therapy*, 8(3), 413- 430. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56080313>.
- Padrós B. F. y Martínez, M. P. M. (2021). Construcción y análisis factorial de una Escala para medir el Disfrute Experimentado en Adultos (EDEA) en población de Michoacán (México). *Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology*, 51(2) 69-75. <https://doi.org/10.1344/anpsic2021.51.8>
- Padrós, B. F., Martínez, M. M. P. y Cruz, G. M. Á. (2012). Nivel de gaudibilidad en pacientes esquizofrénicos: un estudio piloto. *Salud Mental*, 34 (6), 525-529. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252011000600007&lng=es&nrm=iso. ISSN 0185-3325.
- Padrós, B. F., Sierra, J. E. y Martínez, M. M. P. (2019). Moduladores del disfrute (Gaudibilidad) en hipertensos vs normotensos. *Archivos de Medicina*, 19(2), 207-217. <https://doi.org/10.30554/archmed.19.2.3299.2019>.
- Passot, Y. (2022). Miedo a la muerte y ansiedad en el contexto Covid-19. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara*, 7(08). 1-19. <https://doi.org/10.32351/rca.v7.308>.
- Richard, M. R. y Edward, L. D. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.

- Rodríguez, A. y Clariana, M. (2017). Procrastinación en Estudiantes Universitarios: su Relación con la Edad y el Curso Académico, *Revista Colombiana de Psicología* 24(1), 45-60. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80454273004>.
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166, <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>.
- Santiago, T. C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno Covid-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (91), 41-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>.
- Torres, C. C. G, Padilla, V. M. A. y Valerio D. C. (2017). El estudio de la procrastinación humana como un estilo interactivo. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(1), 153-163. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4330>.
- Vázquez, A. M. y Blázquez, F. P. (2023). Asociaciones entre gaudibilidad y susceptibilidad al refuerzo inmediato y demorado. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 12(31), 33-48, <https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v12i31.21438>.
- Vázquez, A. M. y Padros, B. E. (2023). Relación entre susceptibilidad al castigo anticipado y gaudibilidad. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 15(1), e351271. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.e351271>.
- Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 13(1), 1-20. <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v13n1/2415-0959-des-13-01-e0006.pdf>.
- Verdesoto V. O. S., Landa, L. G. A. y Salguero, V. Y. M. (2023). Competencias laborales y la eficiencia en las pymes del cantón Ambato postcovid. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(1), 3-14, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=564676367003>.