

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Procrastinación y desempeño laboral en trabajadores de la
empresa Corporación Rio Mantaro S. A. C.-Perú, 2024**

Yeralin Yajhaira Ccahuana Durand

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

A : Decana de la Facultad de Humanidades
DE : Verónica Noemi, Sotelo Narváez Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 01 de abril de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

Procrastinación y Desempeño Laboral en Trabajadores de la Empresa Corporación Rio Mantaro S.A.C. - Perú, 2024

Autores:

1. Yeralin Yajhaira Ccahuana Durand – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma “Turnitin” y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19% de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- | | | |
|--|--|--|
| • Filtro de exclusión de bibliografía | SI <input type="checkbox"/> | NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| • Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir “SI”): 20 | SI <input checked="" type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante | SI <input type="checkbox"/> | NO <input checked="" type="checkbox"/> |

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Dedicatoria

A mis padres, por ser mi inspiración, mi motivación y mi guía, por creer en mí y apoyarme en cada paso de mi camino. Su amor incondicional y dedicación me permitieron alcanzar este logro.

Yeralin

Agradecimiento

A Dios, doy gracias por su sabiduría, fortaleza y dirección. Este logro es un testimonio de tu fidelidad y provisión en mi vida.

A mi asesora Verónica Sotelo Narváez, por el apoyo y dedicación durante todo el proceso de investigación.

Yeralin

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Lista de Tablas.....	xi
Lista de Figuras.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción.....	xvi
Capítulo I.....	18
Planteamiento del Estudio.....	18
1.1. Justificación e Importancia de la Investigación	18
1.1.1. Justificación Teórica	18
1.1.2. Justificación Social.....	19
1.1.3. Justificación Metodológica.....	19
1.1.4. Justificación Práctica.....	19
1.2. Planteamiento del Problema.....	20
1.3. Formulación del Problema	23
1.3.1. Problema General.	23
1.3.2. Problemas Específicos.....	23
1.4. Objetivos de la Investigación	24
1.4.1. Objetivo General.	24

1.4.2. Objetivos Específicos.....	24
1.5. Hipótesis.....	25
1.5.1. Hipótesis General.....	25
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	25
1.6. Variables.....	25
1.6.1. Procrastinación.....	25
1.6.2. Desempeño Laboral.....	26
1.7. Operacionalización de las Variables.....	27
Capítulo II.....	29
Marco Teórico.....	29
2.1. Antecedentes.....	29
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	29
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	32
2.1.3. Antecedentes Locales.....	35
2.2. Bases Teóricas.....	36
2.2.1. Procrastinación.....	36
2.2.1.1. Teoría de la Procrastinación.....	40
2.2.1.2. Ciberpereza.....	42
2.2.1.3. Sentido de Servicio.....	45
2.2.2. Desempeño Laboral.....	46
2.2.2.1. Desempeño de Tarea.....	49
2.2.2.2. Desempeño Contextual.....	51
2.2.2.3. Desempeño Contraproducente.....	53

2.3. Definición de Términos Básicos	54
2.3.1. Actitud.....	54
2.3.2. Comportamiento Organizacional.....	54
2.3.3. Desempeño.	55
2.3.4. Eficiencia.....	55
2.3.5. Habilidad.	55
2.3.6. Hábito.	55
2.3.7. Perfeccionismo.	56
2.3.8. Personalidad.	56
2.3.9. Proactividad.....	56
2.3.10. Productividad.....	56
Capítulo III	58
Diseño Metodológico	58
3.1. Método de Investigación	58
3.1.1. Según el Propósito Intrínseco de la Investigación.....	58
3.1.2. Según el Enfoque	58
3.1.3. Según la Planificación de la Toma de Datos.....	59
3.1.4. Diseño de Investigación.	59
3.1.5. Propósito Intrínseco o Nivel de Investigación.....	61
3.2. Población.....	61
3.3. Muestra.....	61
3.3.1. Unidad de Análisis	62
3.3.2. Tamaño de la Muestra	62

3.3.3. Selección de la Muestra.....	62
3.4. Técnica de Recolección de Datos	65
3.5. Instrumento para la Recolección de Datos.....	65
3.5.1. Instrumento.....	65
3.5.1.1. Instrumento: Procrastinación en el Trabajo (PAWS).....	65
3.5.1.2. Instrumento: Desempeño Laboral Individual (IWPQ).....	70
3.5.2. Procedimiento de Recojo de Información.	75
3.5.3. Descripción de Procedimiento de Análisis Datos.	76
3.5.4. Aspectos Éticos.	77
Capítulo IV	79
Resultados y Discusión.....	79
4.1. Resultados Descriptivos	79
4.1.1. Resultados Sociodemográficos.....	79
4.1.2. Resultados Descriptivos de las Variables.....	80
4.1.2.1. Análisis Descriptivo de la Variable Procrastinación.....	81
4.1.2.1. Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral.	84
4.2. Resultado Inferencial	89
4.2.1. Prueba de Hipótesis General.	90
4.2.1.1. Contrastación de la Hipótesis General.	90
4.2.1.2. Prueba de Hipótesis Específica 1.....	92
4.2.2. Prueba de Hipótesis Específica 2.	95
4.2.3. Prueba de Hipótesis Específica 3.	98
4.3. Discusión de Resultados	100

Conclusiones	105
Recomendaciones.....	108
Referencias.....	111

Lista de Tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Procrastinación.....	27
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral	28
Tabla 3. Teorías de la procrastinación.....	42
Tabla 4. Teorías del desempeño laboral.....	48
Tabla 5. Baremos de medición de confiabilidad para PAWS	68
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad variable: Procrastinación	68
Tabla 7. Resultados de la prueba V de Aiken	70
Tabla 8. Baremos de medición de confiabilidad para IWPQ.....	73
Tabla 9. Estadísticas de fiabilidad variable: Desempeño laboral.....	73
Tabla 10. Resultados de la prueba V de Aiken	75
Tabla 11. Cantidad de participantes según su género	79
Tabla 12. Recuento y porcentajes de la variable asociativa: Procrastinación	81
Tabla 13. Recuento y porcentajes de la dimensión 1: Ciberpereza.....	82
Tabla 14. Recuento y porcentajes de la dimensión 2: Sentido de servicio	83
Tabla 15. Recuento y porcentajes de la variable de supervisión: Desempeño laboral.....	85
Tabla 16. Recuento y porcentajes de la dimensión 1: Desempeño de tareas	86
Tabla 17. Recuento y porcentajes de la dimensión 2: Desempeño contextual	87
Tabla 18. Recuento y porcentajes de la dimensión 3: Desempeño contraproducente.....	88
Tabla 19. Asociación para procrastinación y desempeño laboral	91
Tabla 20. Prueba de Correlación de Spearman para procrastinación y desempeño laboral.....	91
Tabla 21. Asociación para procrastinación y desempeño del trabajo	94

Tabla 22. Prueba correlación de Spearman para procrastinación y desempeño del trabajo	94
Tabla 23. Asociación para procrastinación y desempeño contextual.....	96
Tabla 24. Prueba de correlación de Spearman para procrastinación y desempeño contextual	97
Tabla 25. Asociación para procrastinación y desempeño contraproducente.....	99
Tabla 26. Prueba de correlación de Spearman para procrastinación y desempeño contraproducente	99

Lista de Figuras

Figura 1. Esquema de estudio correlacional.....	60
Figura 2. Cálculo de la muestra del estudio para una población finita	64
Figura 3. Baremo para la interpretación de la V de Aiken para PAWS.....	69
Figura 4. Baremo para la interpretación de la V de Aiken para IWPQ.....	74
Figura 5. Cantidad de participantes por su genero.....	79
Figura 6. Gráfica de barra de la variable asociativa: Procrastinación	81
Figura 7. Gráfica de barra de la dimensión 1: Ciberpereza.....	82
Figura 8. Gráfica de barra de la dimensión 2: Sentido de servicio	84
Figura 9. Gráfica de barra de la variable de supervisión: Desempeño laboral.....	85
Figura 10. Gráfica de barra de la dimensión 1: Desempeño de tareas	86
Figura 11. Gráfica de barra de la dimensión 2: Desempeño contextual.....	87
Figura 12. Gráfica de barra de la dimensión 3: Desempeño contraproducente.....	89
Figura 13. Gráfico de dispersión de puntos de procrastinación y desempeño laboral	92
Figura 14. Gráfico de dispersión de puntos de procrastinación y desempeño del trabajo	95
Figura 15. Gráfico de dispersión de puntos de procrastinación y desempeño contextual.....	97
Figura 16. Gráfico de dispersión de puntos de procrastinación y desempeño contraproducente	100

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024; dado que la entidad en estudio denota retrasos respecto del cumplimiento de actividades operacionales, la postergación de trabajos de requerimiento con urgencia, entre otros; siendo el principal factor que contribuye a la procrastinación de los empleados, según el personal ejecutivo de la empresa, la procrastinación identificada deriva de diversas causas que influyen respecto de los trabajadores en la eficacia, como el estrés laboral, la falta de organización, métodos de trabajos ineficientes, espacios desorganizados y diversos factores emocionales del trabajador; que se evidencia en los descuentos que viene efectuando la empresa con sus trabajadores. Es así como la exploración se desarrolló bajo el método transaccional, enfoque cuantitativo, de tipo básico o puro, nivel correlacional y diseño no experimental; la muestra, mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, estuvo constituida por 107 trabajadores de la empresa. Se aplicó como instrumento un cuestionario con la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) y la escala de desempeño laboral individual (IWPQ), para el análisis estadístico descriptivo e inferencial con la prueba estadística rho de Spearman. Concluyendo que existe una relación indirecta y significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral, con un valor de significación bilateral valor $p = 0.000$, siendo menor que la probabilidad de error del 5 %. Recomendando establecer metas claras y alcanzables que permite a definir objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo determinado (SMART), ya que puede aumentar su motivación y sentido de propósito.

Palabras claves: desempeño laboral, procrastinación

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between procrastination and job performance in workers of the company Corporación Rio Mantaro S. A. C. – Peru, 2024; given that the entity under study denotes delays regarding the fulfillment of operational activities, the postponement of urgently required work, among others; being the main factor that contributes to employee procrastination, according to the company's executive staff, the identified procrastination derives from various causes that influence workers' effectiveness such as: work stress, lack of organization, inefficient work methods, disorganized spaces and various emotional factors of the worker; which is evident in the discounts that the company has been making with its workers. Thus, the exploration was developed under the transactional method, quantitative approach, basic or pure type, correlational level and non-experimental design; the sample through simple random probabilistic sampling, consisted of 107 workers of the company. A questionnaire was applied as an instrument with the procrastination scale at work (PAWS) and the individual job performance scale (IWPQ), for descriptive and inferential statistical analysis with the Spearman rho statistical test. Concluding that there is an indirect and significant relationship between procrastination and job performance, with a bilateral significance value $P\text{-value} = 0.000$, being less than the probability of error of 5%. Recommending establishing clear and achievable goals that allow us to define specific, measurable, attainable, relevant and time-bound objectives (SMART) as it can increase your motivation and sense of purpose.

Keywords: job performance, procrastination

Introducción

La tesis de investigación «Procrastinación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024», tuvo como objetivo determinar la relación entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024; dado que la entidad en estudio denota retrasos respecto del cumplimiento de actividades operacionales, la postergación de trabajos de requerimiento con urgencia, entre otros; siendo el principal factor que contribuye a la procrastinación de los empleados, según el personal ejecutivo de la empresa, la procrastinación identificada deriva de diversas causas que influyen respecto de los trabajadores en la eficacia, como el estrés laboral, la falta de organización, métodos de trabajos ineficientes, espacios desorganizados y diversos factores emocionales del trabajador; que se evidencia en los descuentos que viene efectuando la empresa con sus trabajadores; son estos inconvenientes los que acarrear la siguiente interrogante como inicio de la investigación: ¿Qué relación existe entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024?

Por consiguiente, resulta fundamental destacar la importancia de la investigación, ya que enfatiza el problema y ofrece el objetivo para la determinación de correlación entre la procrastinación y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

El contenido del estudio consta de cuatro capítulos, divididos de la siguiente manera:

Capítulo I, da inicio con la justificación de la investigación, seguido del planteamiento del problema y a partir de ello se ha sintetizado una descripción de la realidad problemática de los

trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C., se formula el problema general y específicos, así como los objetivos, para después visualizar el enfoque de las hipótesis, general y específicas, así como la identificación de las variables, además de su operacionalización.

Capítulo II, aquí se consolidó el marco teórico, se presentan los antecedentes nacionales e internacionales en la investigación, comenzando de los más genérico a lo más particular, considerando las fuentes bibliográficas científicas; también los cimientos teóricos de cada una de las variables investigadas y las definiciones de los términos claves empleados en la tesis.

Capítulo III, se exhibe el marco metodológico de la investigación y detalla el tipo de investigación como el nivel, método, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos PAWS y IWPQ, así como la técnica estadística de procesamiento de datos.

Capítulo IV, se dan a conocer los resultados de la investigación, su contrastación y la discusión de los resultados.

Finalmente, se detallan las conclusiones, recomendaciones, referencias y los apéndices de la investigación.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

Procrastinación y Desempeño Laboral en Trabajadores de la Empresa Corporación Río

Mantaro S. A. C. – Perú, 2024

1.1. Justificación e Importancia de la Investigación

1.1.1. Justificación Teórica.

El objetivo de esta investigación fue proporcionar datos para futuras investigaciones sobre el desempeño laboral y la procrastinación. Analizó tanto las dimensiones como las variables desde una perspectiva teórica, buscando la conceptualización a profundidad y evaluando la situación en la que se encontraba cada una. Por lo que fue importante una revisión meticulosa de los conceptos por analizar, basados en los resultados que se pretendieron alcanzar.

Para ello, se manifestaron las siguientes teorías para cada variable de estudio, según se presenta:

Para Indeed (2023), «procrastinar es posponer algo hasta el futuro. Debe hacer cosas y no hacer cosas, a veces con excusas que pueden ser válidas; sin embargo, otras muchas no» (p. 3). Este comportamiento puede afectar a la vida diaria y comportar inconvenientes psicológicos, además, por supuesto, de afectar al negocio en general. Estos se conocen como ciberpereza y sentido del servicio.

Pedraza et al. (2010) definió que «el valor que se espera que una persona agregue a la organización mediante una serie de episodios de comportamiento que realiza durante un periodo de tiempo se conoce como desempeño laboral». Estos se reflejan en el cumplimiento de la tarea, en el contexto de la tarea y en la ejecución no productiva.

1.1.2. Justificación Social.

La investigación en mención se justificó desde el enfoque social, ya que buscó responder a la problemática identificada, además fue de gran importancia, ya que permitió descubrir cómo la procrastinación afecta la productividad de los empleados de la organización Corporación Río Mantaro S. A. C. mediante diversos métodos y estrategias para su aplicación, así mismo, benefició a la empresa y personal, ya que al determinar la relación, se pudo tomar medidas y decisiones respecto al desempeño laboral de los empleados, que luego se reflejó en el cumplimiento de los objetivos anteriores de la empresa.

1.1.3. Justificación Metodológica.

Basada en la metodología de la investigación bibliográfica, el objetivo de la investigación fue examinar la relación entre la procrastinación y el desempeño. Lo que llevó a aplicar una metodología de tipo básico o puro, cuyo fin fue adquirir nuevos conocimientos científicos a partir de sus resultados; así mismo, un diseño no experimental no busca manipular el objeto en estudio de la pesquisa por parte del investigador. También, se consideró importante su aplicación en otros escenarios, que represente como una entrega para la ciencia. Los instrumentos utilizados en la pesquisa se validaron y midieron su confiabilidad para cada una de las variables en estudio; cuyo detalle está expuesto en los siguientes capítulos.

1.1.4. Justificación Práctica.

La investigación «Procrastinación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024» presentó una justificación práctica sólida, anclada en la relevancia de comprender y abordar la procrastinación en entornos laborales. Al adoptar un

enfoque cuantitativo y correlacional, este estudio buscó establecer una relación empírica entre la procrastinación y el desempeño laboral, proporcionando así una base sólida para la toma de decisiones informadas dentro de la organización. Específicamente, al centrarse en la Corporación Río Mantaro S. A. C., la investigación permitió identificar los factores que contribuyen a la procrastinación entre sus empleados, evaluar su impacto en la productividad y calidad del trabajo, y diseñar estrategias de intervención personalizadas. Los resultados obtenidos no solo beneficiaron a la empresa en términos de eficiencia y competitividad, sino que también sirvieron como modelo para otras organizaciones que enfrentan desafíos similares. Al comprender las dinámicas subyacentes a la procrastinación y su relación con el desempeño, la empresa pudo implementar medidas para fomentar un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio, mejorando así la calidad de vida de sus empleados y el éxito de la organización en el largo plazo.

1.2. Planteamiento del Problema

La procrastinación laboral se ha convertido en un fenómeno cada vez más común en nuestros días. A pesar de que siempre ha existido, la dinámica acelerada del mundo laboral actual, caracterizada por la sobrecarga de información, la constante conectividad y la presión por resultados inmediatos, ha exacerbado este problema; por lo que la procrastinación es el «fenómeno en el cual una persona descuida asistir a una responsabilidad necesaria, como una tarea o decisión, de manera oportuna, a menudo a pesar de sus buenas intenciones o inevitables consecuencias negativas y desagradables» (García y Silva, 2019, p. 123), esta acción viene creciendo aceleradamente y afectando en gran medida a la eficiencia en el desempeño laboral o al desempeño de un empleado al momento de realizar las tareas asignadas en el entorno de trabajo, que tiene diversas consecuencias negativas como el bajo desempeño laboral, problemas psicológicos y

emocionales.

En el mundo entero, la procrastinación en el desempeño laboral sigue siendo un desafío muy común en trabajadores de cualquier sector, entendiendo que procrastinar es posponer labores importantes y en su lugar realizar otras actividades con menor nivel de urgencia, uno de los principales causantes es el estrés laboral, las distracciones y la mala gestión del tiempo.

En EE. UU., según la consulta de la American Psychological Association (APA) revela que el 77 % de los empleados reportan haber experimentado estrés laboral en el último mes (Rhm management, 2023), por lo que pospone sus actividades de urgencia con frecuencia, dando paso a la procrastinación y afectando a su desempeño laboral. A ello se añade, el 57 % informó haber experimentado efectos negativos como resultado del estrés laboral, que está relacionado con la presión de empleo, la falta de motivación propia para dar lo mejor de uno, el deseo de mantenerse solo, la disminución de la productividad, la irritabilidad o el enojo con compañeros de trabajo y clientes.

En Latinoamérica, la procrastinación es un problema complejo con múltiples causas y consecuencias. En México, se evidencia esta problemática con mayor frecuencia que en los países vecinos, por lo que según el blog Mujer Executive (2023) enfatizó que las razones por las cuales los empleados retrasan las tareas son porque dependen cada trabajador de un superior y que siempre necesitan apoyo. La mayoría de las personas subestiman la importancia de la autorregulación para realizar tareas sin procrastinar, así como la frecuencia con la que lo hacen, lo que lleva al incumplimiento de las obligaciones, entrega del trabajo fuera de plazo o de mala calidad, aumento del estrés y enfermedades relacionadas con el trabajo a causa de ello.

En su charla TED en Perú, Adam Grantt, un psicólogo organizacional estadounidense, presenta los hallazgos de un experimento que realizó con procrastinadores. Descubrió que el

45,95 % de los participantes creía que las principales razones para la procrastinación se debían principalmente a dos áreas: una era el entorno de trabajo social, la otra la falta de compromiso y organización (Grantt, 2016). Estas dos causas reflejan aspectos tanto internos como externos de un individuo. Por lo tanto, la falta de compromiso y organización es la principal distinción y área en la que se debe concentrar atención (Espinoza, 2020).

Así mismo, el autor menciona que las principales causas de la procrastinación laboral es un 18.92 % al entorno social y laboral obliga a procrastinar; un 16.22 % a la falta de compromiso y organización; 45.95 % tanto al entorno social-laboral y la falta de compromiso–organización y un 18.92 % a otros factores (Espinoza, 2020).

En la política interna de la organización Corporación Río Mantaro S. A. C., la institución está comprometida a brindar servicios de limpieza de edificios, asumiendo el compromiso principal de satisfacer necesidades a sus clientes. Sin embargo, hoy en día la empresa está presentando retrasos respecto del cumplimiento de actividades operacionales, la postergación de trabajos de requerimiento con urgencia, entre otros; siendo el principal factor que contribuye a la procrastinación de los empleados, según el personal ejecutivo de la empresa. La procrastinación identificada deriva de diversas causas que influyen respecto de los trabajadores en la eficacia como el estrés laboral, la falta de organización, métodos de trabajos ineficientes, espacios desorganizados y diversos factores emocionales del trabajador; lo que se evidencia en los descuentos que viene efectuando la empresa con sus trabajadores (apéndice 5).

Debido a la problemática mencionada de la procrastinación en los trabajadores de la organización Corporación Río Mantaro S. A. C. se observa el incumplimiento de objetivos trazados de los trabajadores, debido a diversas causas de factores emocionales, en ella comprende el estrés, el miedo al fracaso, baja autoestima, ansiedad, perfeccionismo; los factores relacionados

con la tarea que comprende la falta de claridad, tareas aburridas o muy complejas y los factores ambientales, como las distracciones, falta de organización o su mala gestión.

Con base en la variedad de causas de la procrastinación puede tener efectos perjudiciales significativos para los trabajadores como el bajo desempeño laboral, lo que impacta en la productividad, acumulación de trabajos, impactos negativos psicológicos, aumento del estrés y la ansiedad, depresión, tristeza, problemas con la pareja, la familia, inseguridad, problemas de relaciones personales y problemas de salud física.

Por otro lado, para una mejora sobre el desempeño laboral y su control al pronóstico desastroso de la procrastinación, es una tarea continua que requiere un enfoque integral, en las que algunas medidas que se consideran son la identificación de las causales, establecer metas, diseñar un plan de acción, gestión de tiempos, eliminar distracciones, recompensar logros, buscar ayuda profesional, entre otros.

Por tanto, se tiene por conveniente formular la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024?

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024?

1.3.2. Problemas Específicos.

¿Qué relación existe entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tarea en los

trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024?

¿Qué relación existe entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024?

¿Qué relación existe entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

1.4.2. Objetivos Específicos.

Identificar la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tarea en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

Identificar la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

Identificar la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General.

Existe relación significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

1.5.2. Hipótesis Específicas.

1. Existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tarea en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.
2. Existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.
3. Existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

1.6. Variables

Carballo y Guelmes (2016) indican que «las variables de investigación son las características de un objeto o fenómeno que adquieren diferentes valores, o sea, cambian con respecto a las unidades de observación» (p. 141). Por ejemplo, la variable sexo puede ser femenina o masculina. La investigación consideró las siguientes variables: **Variable asociativa:** Procrastinación

Variable de supervisión: Desempeño laboral

1.6.1. Procrastinación.

Para el equipo editorial de Indeed (2023) define que «posponer algo para un momento

posterior se conoce como procrastinación. Es tener que hacer algo y no hacerlo, aunque hay algunas excusas válidas, pero muchas otras que no son válidas» (p. 3). Este comportamiento puede tener un impacto en el día a día y llegar a ser un problema de salud mental, entre otros problemas; y tener un impacto en la empresa en general. Por lo que las características más comunes dentro de la procrastinación laboral son ansiedad, tiempo de sobra, poco interés, perfeccionismo.

1.6.2. Desempeño Laboral.

Según Geraldo (2022), el comportamiento que está bajo el control del personal y contribuye al desarrollo de la organización se conoce como desempeño laboral impulsando la economía individual y general. La construcción teórica de Sackett y Lievens (2008) menciona que el desempeño laboral se puede clasificar en tres categorías: desempeño en las tareas, desempeño en contextos y desempeño contraproducente.

Pedraza et al. (2010) define que «el valor que se espera aportar a la organización de los diversos episodios de comportamiento que una persona realiza durante un periodo de tiempo se conoce como desempeño laboral». Además, afirma que hay ciertos factores que afectan el desempeño laboral y que están relacionados y conducen a un desempeño laboral bajo o alto.

1.7. Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Procrastinación

Título:			
«Procrastinación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024»			
Variable del estudio:			
Procrastinación			
Conceptualización de la variable:			
La procrastinación en el trabajo puede definirse como la postergación de una acción relacionada con el trabajo mediante la participación en acciones no relacionadas con el trabajo durante las horas de trabajo (Metin et al., 2016).			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Ciberpereza	Frecuencia del colaborador a utilizar Internet, redes sociales o tecnología móvil con fines de ocio o personal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 11	Cuestionario de encuesta / Ordinal
Sentido de servicio	Frecuencia de eludir las actividades en el trabajo	7, 8, 9, 10, 12	

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Título:			
«Procrastinación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024»			
Variable del estudio:			
Desempeño laboral			
Conceptualización de la variable:			
El desempeño laboral es considerado la variable dependiente definitiva en recursos humanos, convirtiendo su evaluación en algo crucial, el <i>Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)</i> , que mide las principales dimensiones del desempeño laboral, desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes en el trabajo en una amplia variedad de trabajos (Ramos et al., 2019).			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño de tareas	Nivel de comportamiento favorecedor para producción y las actividades realizadas en beneficio de la empresa	1, 2, 3, 4, 5	
Desempeño contextual	Nivel de comportamiento óptimo para entorno social y el comportamiento óptimo para entorno psicológico	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13	Cuestionario de encuesta / Ordinal
Desempeño contraproducente	Nivel de comportamiento voluntario perjudicial, ejecución incorrecta y el uso indebido de privilegios	14, 15, 16, 17 y 18	

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Otero et al. (2023) en el artículo «La procrastinación: una exploración teórica», tuvieron como objetivo general realizar una revisión teórica de los conceptos más significativos sobre la procrastinación. Los datos se recopilaron utilizando una metodología de nivel descriptivo, un diseño no experimental transversal y una técnica de revisión bibliográfica, que fueron las publicaciones de investigación que se encuentran indexadas en los repositorios Latindex, Dialnet, SciELO, Redalyc, Web of Science y Scopus; así como libros de psicología. Se llegó a la conclusión de que la procrastinación tiene un efecto negativo en el desempeño de los empleados, lo que resulta en una menor productividad de la empresa, y que los empleados que procrastinan trabajan menos efectivamente en las tareas que se les han asignado, lo que resulta en una menor calidad del trabajo.

Aruquipa (2022) en la tesis «Procrastinación y su relación con el desempeño laboral en el Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de la ciudad de La Paz», donde el objetivo fue examinar el retraso en el trabajo (procrastinación) de los trabajadores de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. El estudio utilizó un enfoque inductivo utilizando métodos cuantitativos, diseño no experimental y nivel descriptivo, usando como medios técnicos 77 servidores públicos del sector público de la Secretaría de Infraestructura Municipal con quienes se realizó la recolección de datos, la encuesta, la observación y la muestra. Se concluyó que la procrastinación afecta significativamente las funciones laborales, ya que conduce a una disminución de la productividad y a la ineficacia en el logro de los objetivos de la entidad.

Flores y Ramos (2022), en el artículo «Procrastinación laboral en docentes durante el confinamiento por covid-19», tuvieron como objetivo determinar la procrastinación en el ámbito laboral de los docentes y su repercusión respecto del desempeño docente. Se basaron en el método científico deductivo, de nivel descriptivo y cuantitativo. Se utilizó técnicas de revisión de documentos o para recopilar información, se logró tener una muestra de seis documentos de las bases de datos, siendo tales como Scielo, Dialnet, Scopus, Redib, Redalyc, ScienceDirect. Concluyeron que la procrastinación laboral es una tendencia general a posponer indefinidamente el inicio o fin del trabajo planificado; es decir, la situación de procrastinación afecta directamente la productividad de los educadores, empeora su actuación y se ve afectada para ellos.

Ahmad et al. (2021) realizaron el artículo científico «Procrastinación y desempeño laboral de los empleados que trabajan en organizaciones del sector público y privado», donde se propusieron investigar la relación entre el desempeño laboral y la procrastinación. entre empleados de organizaciones públicas y privadas en las ciudades de Islamabad y Rawalpindi. Los autores adoptaron un enfoque de tipo correlacional, que se basa en un diseño transversal no experimental para llevar a cabo la pesquisa. Utilizaron como método de recopilación de datos, una encuesta mediante un cuestionario adaptado, siendo aplicado a una muestra de 400 trabajadores de ambos sectores laborales. Los resultados obtenidos evidenciaron la presencia de una relación entre las variables que en este caso fueron procrastinación y desempeño laboral. Adicionalmente, se constató que el sector laboral ejerce un efecto moderador entre dichas variables, ya que los empleados del sector público tendían a presentar niveles más altos de procrastinación y un desempeño laboral inferior en comparación con aquellos que laboraban en organizaciones del sector privado.

Arias (2021), en su artículo «Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa», el objetivo principal del estudio fue determinar cómo la capacidad de adaptación de las TIC se

relaciona con los niveles de procrastinación laboral de los empleados del sector público en la ciudad de Arequipa. El estudio se llevó a cabo de manera básica, de nivel correlacional y utilizando un diseño de corte transversal no experimental. El cuestionario Ce-PAC y la escala PAWS se utilizaron para recopilar datos en una muestra de 376 colaboradores. Los resultados claramente indicaron que los empleados del sector público no eran muy adaptables a las TIC y, como resultado, tenían un alto nivel de procrastinación en su trabajo, lo que demuestra una relación inversa significativa entre ambas variables. La prueba de hipótesis de chi-cuadrado demostró esta relación con un nivel de significancia de 0.000.

Rodallega (2020) en la tesis «El impacto de la procrastinación en el desempeño laboral: caso granja hortofrútica, la ganadera El Agrado (Vereda la Zapata- Palmira)», el objetivo principal fue crear un mecanismo de intervención específica para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores en granjas avícolas y ganaderas, cuyo rendimiento se veía perjudicado por la práctica de la procrastinación. La investigación adoptó un enfoque descriptivo siendo correlacional. La muestra fueron 10 representantes provenientes de las diversas áreas y dependencias que componen la granja avícola y ganadera. Se utilizó una técnica de encuesta para recopilar datos, empleando como instrumentos un cuestionario y una lista de verificación (*checklist*). Los resultados indicaron que la empresa tenía problemas con la gestión administrativo-operativa, ya que solo dos de los 10 empleados obtuvieron la calificación *Gold* (20 %), mientras que el promedio fue *Silver* (60 %), y el resto obtuvo la calificación *Bronze* (20 %). Se demostró que la variable dependiente, que es el desempeño laboral, y la variable independiente, que es la procrastinación, tenían una relación limitada. Esto respaldó la hipótesis de que el aumento de la procrastinación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados.

Márquez (2020), en la tesis «Desempeño laboral y su relación con el síndrome de *burnout* en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el hospital general del norte de Guayaquil, Los Ceibos» el objetivo principal fue determinar si hay una relación entre el desempeño laboral y el síndrome de cansancio entre los profesionales de la salud que trabajan en la unidad de terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos. El enfoque metodológico del estudio fue de corte transversal, no experimental y cuantitativo. Se utilizaron dos cuestionarios para recopilar datos. Fue aplicado a la muestra de 68 médicos. Los hallazgos del estudio permitieron concluir que el síndrome de cansancio tiene una relación negativa y significativa con el desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en la unidad de terapia intensiva neonatal del hospital Norte IESS Ceibos. Es decir, a mayores niveles de *burnout*, son menores los niveles del desempeño laboral exhibido por estos profesionales. Adicionalmente, la investigación reveló que la sobrecarga laboral constituye otro factor con el que incurre negativamente en el desempeño laboral de este personal.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Huapaya y La Rosa (2022), efectuaron la tesis «Procrastinación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2022», donde el propósito principal fue descubrir si hay una relación entre el desempeño laboral y el síndrome de cansancio de los profesionales de la salud que trabajan en la unidad de terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos. El estudio se llevó a cabo utilizando un método de corte transversal cuantitativo, no experimental. Los datos se recopilaron mediante el uso de dos cuestionarios. Fue aplicado a la muestra de 68 médicos. El síndrome de cansancio tiene una relación negativa y significativa con el desempeño laboral de los profesionales de la salud en la unidad de terapia intensiva neonatal del hospital, según los hallazgos del estudio.

Urcia (2020), realizó la investigación «Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque», donde el objetivo principal fue investigar la relación existente entre el desempeño en el trabajo y la postergación de actividades laborales. Para lograrlo, se empleó un enfoque cuantitativo, un diseño transversal y un nivel correlacional. Los datos se recopilaron en una muestra de 200 trabajadores de una organización pública en Lambayeque de 25 a 69 años. Los resultados demostraron una relación inversa entre el rendimiento en el trabajo y la procrastinación en general y en sus diversas facetas. Se descubrió que los empleados que se distraen fácilmente o retrasan las tareas tienden a mostrar un desempeño laboral menor, lo que dificulta el cumplimiento de los objetivos.

Trebejo (2021) en su tesis «Procrastinación y satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria de Lima Norte, 2020», el objetivo fue investigar las correlaciones potenciales entre la procrastinación y la satisfacción laboral de los empleados administrativos en el sector industrial del distrito de Lima Norte en 2020. La investigación se llevó a cabo con un enfoque metodológico de tipo básico y un diseño descriptivo-correlacional no experimental. Se utilizó una muestra no probabilística de 298 evaluados para conveniencia. Los evaluados recibieron la Escala Abreviada de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, que constaba de 10 ítems. Al principio, se rechazó la hipótesis general, porque los hallazgos no demostraron una correlación negativa entre las variables analizadas, con un coeficiente rho de 0,25 y un valor p superior a 0,05. No se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y las variables de procrastinación en los empleados administrativos del sector industrial de Lima Norte.

Roman (2023), efectuó la tesis «Estrés laboral y procrastinación en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual, 2020 – 2021», el

objetivo general del estudio fue identificar, en el contexto de la educación virtual, la relación existente entre el estrés laboral y la procrastinación en docentes de una institución pública en la ciudad de Chiclayo durante 2020 y 2021. La técnica empleada fue cuantitativa, con un nivel de correlación y un diseño de corte transversal no experimental. La muestra incluyó a 25 maestros de la escuela 10023 Suazo de Chiclayo. Los instrumentos utilizados fueron la escala de estrés laboral de la OIT/OMS, desarrollada por Ivancevich y Matterson en 1989, y el Inventario de procrastinación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP), adaptado y escalado por Yunus en 2018. Los resultados mostraron una correlación positiva, directa y muy significativa entre el estrés del profesor y la procrastinación. Se descubrió que los profesores de una institución pública de Chiclayo tenían una relación entre el estrés laboral y la procrastinación en el contexto de la educación virtual.

Aguirre (2022) en su tesis «Procrastinación y estrés laboral en trabajadores de una institución educativa, contexto covid-19, Lima, 2021», el objetivo fue determinar cómo la pandemia de covid-19 se relacionó con la tardanza y el estrés laboral de los empleados de las instituciones educativas en 2021. La metodología de esta investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño explicativo-correlacional. Todos los empleados de la institución educativa mencionada en Lima fueron incluidos en el estudio, y la muestra representativa consistió en 107 personas. Los instrumentos para medir fueron el Inventario de síndrome de agotamiento para adultos de Maslach y Jackson (1986) y McCown y Johnson (1995). Los hallazgos del inventario de procrastinación para adultos demostraron una correlación positiva entre las variables de procrastinación y el estrés relacionado con el trabajo. La procrastinación y el estrés laboral se correlacionaron estadística y significativamente.

2.1.3. Antecedentes Locales.

Gonzales y Condori (2023) en su estudio «Estrés y desempeño laborales en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN) – Concepción, Huancayo, 2022», el objetivo principal fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laborales de los empleados del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN) de Huancayo de Concepción en 2022. El estudio se diseñó utilizando un método descriptivo-correlacional sin intervención experimental. Con una muestra de 285 empleados. Los datos se recopilaron mediante el Cuestionario de rendimiento laboral y el Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS. Los hallazgos indicaron que en esa institución no había acuerdo ni significación estadística entre las variables estrés y esfuerzo laboral. Sin embargo, se encontró que el estrés laboral y algunos aspectos del desempeño estaban relacionados. La iniciativa, la orientación a los hallazgos, la competencia profesional y la identidad son algunos de estos elementos. Se descubrió que el estrés y el rendimiento laboral no estaban relacionados entre sí en esta circunstancia particular.

Corilloclla (2022) presentó la tesis «Síndrome de *boreout* y procrastinación laboral en trabajadores administrativos de universidades públicas de la región Junín – 2021», donde el objetivo principal fue investigar cómo el síndrome de *boreout* y la procrastinación laboral se relacionan en el personal administrativo de las universidades públicas de la región de Junín en 2021. El estudio se planificó utilizando un enfoque cuantitativo, tipos de referencia, niveles de correlación, métodos de diferencia inductiva y un diseño transversal no experimental. Los datos se recopilaron con una muestra de 205 empleados administrativos de tres universidades públicas en la región de Junín. Los hallazgos, con un valor p de 0,000, muestran una correlación significativa entre el síndrome de aburrimiento y la procrastinación laboral entre los directivos.

Inga et al. (2021) presentaron la tesis «Relación entre adicción a redes sociales y la procrastinación académica en estudiantes de Medicina Humana de la región Junín – 2019», cuyo objetivo fue estudiar la relación entre la procrastinación académica y la adicción a las redes sociales en los estudiantes de medicina humana de la región Junín en 2019. Se utilizó una metodología de tipo básico con un nivel correlacional y un diseño no experimental. Para evaluar a una muestra de 496 estudiantes y se utilizó un cuestionario. Los resultados, respaldados por un coeficiente de correlación de Spearman de $r_s = 0,267$ y un valor p de 0,000, demostraron una relación directa y significativa entre la adicción a las redes sociales y el retraso académico entre los estudiantes de medicina de la región de Junín en 2019.

Camacuari (2021) en su tesis «Compromiso organizacional y procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de una comunidad educativa en Huancayo, 2020», el objetivo principal fue investigar la relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiana «Santa Rosa» en Huancayo en 2020. El enfoque fue descriptivo, de tipo básico, el nivel de relación y el diseño transversal fueron no experimental. 57 de los 84 educadores y administradores del grupo eran miembros. Los hallazgos mostraron una correlación inversa, con un valor p de,000 y un coeficiente de rho de Spearman negativo (-,705), el último de los cuales era inferior a 0,05, lo que indicaba una relación significativa. Aceptando la hipótesis general planteada, se llegó a la conclusión de que la procrastinación y el compromiso organizacional están relacionados.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Procrastinación.

Indeed (2023), define que «procrastinar es posponer algo para un momento posterior,

teniendo que hacer algo y no hacerlo, ocasionalmente con excusas válidas y ocasionalmente sin ellas» (p. 3). Este comportamiento puede tener un impacto en la vida diaria y convertirse en un problema de salud mental, además de tener un impacto negativo en la empresa en general, conocido como **ciberpereza** y el **sentido de servicio**.

De acuerdo con Díaz (2019), «la procrastinación se ha definido como una tendencia irracional a retrasar las tareas que deberían completarse, como la demora innecesaria de actividades que finalmente se pretende completar, especialmente cuando se demora hasta el punto de crear malestar emocional» (p. 46). Es decir que, en lugar de abordar las tareas importantes y urgentes, las personas que procrastinan tienden a buscar actividades menos exigentes o gratificantes, como navegar por internet, revisar las redes sociales o simplemente posponer el trabajo para más tarde.

Otero et al. (2023) menciona que la procrastinación laboral se da debido a que en ocasiones las tareas por desempeñar parecen poco interesantes o carecen de importancia, por tal motivo, el trabajador con facilidad puede posponerlas y colocar su concentración en actividades que considere según su criterio en divertidas o agradables, generando un miedo subyacente al fracaso o comúnmente a la inseguridad sobre la capacidad de ejecutar una acción, lo que desencadena a evitar o evadir por completo la actividad por ejercer (p. 85).

Así mismo, otra de las causas comúnmente asociadas a la procrastinación laboral es la denominada falta de organización, la que se origina cuando las actividades por desarrollar, no se encuentran correctamente definidas, lo que desencadena en que el trabajador se sienta abrumado y que pierda con facilidad la concentración y, por ende, se derive en una pérdida de tiempo y productividad; otro factor es el ambiente poco estimulante en donde el empleado no se siente valorado o respetado, lo que desencadena en una desmotivación para ejercer sus obligaciones

(Otero et al., 2023, citado por Pichen y Turpo, 2022, p. 85-86).

Duarte (2023) hace mención que «procrastinar como posponer labores importantes y en su lugar realizar otras con menos nivel de urgencia, resulta ser una práctica que puede llegar a afectar la eficiencia en muchos ámbitos, incluso el laboral» (p. 2). Además, la procrastinación laboral es un hábito que puede afectar negativamente la productividad y bienestar. Sin embargo, con las estrategias adecuadas y un poco de disciplina, es posible superarla y alcanzar los objetivos profesionales.

Las posibles causas de la procrastinación pueden ser debido a la incomodidad en el espacio de trabajo, el temor de realizar mal las labores, la falta de control de tiempos y la falta de motivación. Este se refleja mediante las cifras de procrastinación en un estudio de países anglosajones; donde menciona que 80 % y 95 % adoptan en algún momento comportamientos procrastinadores y el 75 % se ve a sí mismo como procrastinación. Por otro lado, la procrastinación causa problemas de salud que derivan en ansiedad, estrés, afectaciones físicas, como la falta de sueño, problemas digestivos, entre otros (Duarte, 2023, p. 1).

Boada (2023) indica que «la procrastinación laboral consiste en posponer o retrasar deliberadamente tareas y responsabilidades relacionadas con el trabajo, con el fin de realizar actividades menos importantes o gratificantes» (p. 2). En otras palabras, es cuando se aplaza algo que se debería hacer ahora para hacerlo después, a menudo priorizando actividades menos importantes o simplemente evitando hacer lo que se necesita hacer.

Refieren Wang et al. (2023) que «la procrastinación laboral es un comportamiento de postergación que ocurre en situaciones laborales y ha sido visto como contraproducente» (p. 2). Es decir, es posponer o retrasar una tarea o actividad, generalmente, a pesar de saber que es importante o urgente realizarla.

Borda (2023) hace mención de que muchas personas «están afectadas por la procrastinación, y que es un problema común en varios aspectos de sus vidas. Muchas veces, las tareas importantes o pendientes se posponen hasta el último momento, lo que puede causar ansiedad, estrés y falta de productividad» (p. 1). La procrastinación puede ser causada por demasiadas variedades de factores psicológicos y emocionales, siendo algunas de las causas comunes el miedo al fracaso, el perfeccionismo, la falta de impulso, las deficientes habilidades de gestión del tiempo, el estrés y la ansiedad, la calidad del trabajo comprometida y la pérdida de oportunidades.

Asimismo, He et al. (2021) definen que «se refiere al aplazamiento deliberado de tareas laborales que se espera realizar ejerciendo efectos profundos y extensos en la vida de los empleados y el desarrollo organizacional» (p. 1). Este tipo de comportamiento puede afectar la vida diaria y convertirse en un problema de salud mental, y sin duda afecta a toda la empresa. Por lo que las características más comunes dentro de la procrastinación laboral son la ansiedad, el tiempo de sobra, poco interés, perfeccionismo.

Lauracoach (2019) menciona que «la procrastinación es el comportamiento o hábito de retrasar una acción o situación que se debe abordar y reemplazar por otra menos relevante o agradable» (p. 1).

Por lo tanto, la procrastinación se refiere a un inicio o finalización tardía de una tarea o actividad que se había planificado inicialmente, muchas veces acompañada de malestar, ansiedad o preocupación, este proceso muchas veces es acompañado de sentimientos de incertidumbre, frustración y sus consecuencias.

La procrastinación laboral se entiende como un fenómeno poco estudiado en el que los individuos incurren en conductas que retrasan intencionalmente el cumplimiento de sus deberes,

también están asociadas a otras conductas perjudiciales para el negocio, como no completar las tareas a tiempo, baja productividad, etc. Esto genera un sentimiento de desconfianza en el ambiente laboral (Nieves et al., 2023, p. 22).

2.2.1.1. Teoría de la Procrastinación.

A. Teoría de Motivación Temporal (TMT).

La Teoría de la Motivación Temporal (TMT) es un modelo que busca explicar cómo el tiempo influye en la motivación para realizar tareas. En esencia, esta teoría sugiere que la proximidad de un plazo o fecha límite puede aumentar o disminuir la motivación para actuar. Steel y König (2006) desarrollaron una idea para explicar el comportamiento de procrastinación basada en la teoría psico-económica anterior, la teoría de la perspectiva acumulativa, la teoría de la necesidad y las expectativas, a la que llamaron teoría sobre la motivación del tiempo (TMT). Es decir, esta teoría integra diversas perspectivas psicológicas y económicas para comprender las razones detrás de este comportamiento tan común.

La Teoría de la Motivación Temporal (TMT) es un modelo que explica cómo el tiempo influye en la motivación. Sugiere que a medida que se acercan los plazos, la motivación para completar una tarea aumenta, lo que lleva a una mayor probabilidad de acción. TMT combina elementos de la teoría de la expectativa, el descuento del tiempo y el establecimiento de metas para explicar la procrastinación. Según se expresa en la siguiente fórmula:

$$\text{TMT} = (\text{Expectativa} \times \text{Valor}) / (1 + \text{Retraso})$$

Donde:

- **Expectativa:** la probabilidad percibida de éxito
- **Valor:** la recompensa o satisfacción percibida al completar la tarea

- **Retraso:** la cantidad de tiempo antes de recibir la recompensa o de que la tarea venza

El autor de TMT cree que hay tres elementos que afectan la motivación para procrastinar, que son las expectativas, la impulsividad y la valoración de la tarea. El tiempo como factor motivador es otra variable importante que las teorías anteriores no han considerado (Steel y König, 2006). Posteriormente, se descubrió que el tiempo era una de las razones por las que las personas no estaban satisfechas. La TMT ayuda a comprender por qué ciertos ítems de la PAWS están diseñados de una manera particular, la PAWS permite identificar patrones de comportamiento que pueden ser explicados por la TMT, y qué componentes de la escala de procrastinación en el trabajo emplean dimensiones como ciberpereza y el sentido de servicio. Así mismo, la escala PAWS al ser adaptada al ámbito laboral, permite evaluar este comportamiento específico en un entorno del trabajador, lo que se refiere a la tendencia a posponer tareas o responsabilidades relacionadas con el trabajo.

La escala PAWS, aunque diseñada inicialmente para estudiantes, ha demostrado ser una herramienta útil y válida para evaluar la procrastinación en el ámbito laboral. Su fundamento teórico en modelos psicológicos consolidados de teorías científicas, junto con la evidencia empírica acumulada, la convierten en un instrumento de gran utilidad para investigadores, profesionales de recursos humanos y organizaciones en general.

Por otro lado, para Steel (2007), la TMT es la distinción entre acciones e intenciones causada por el tiempo; cuanto más tarda, más difícil es empezar. Además, las interrupciones pueden ocurrir no solo al comienzo de una tarea, sino también cuando la tarea debe completarse después de iniciar (Ackerman y Gross, 2007).

Tabla 3

Teorías de la procrastinación

Teoría	Autor
Teoría de Motivación Temporal (TMT)	<p>La Teoría de la Motivación Temporal (TMT) fue propuesta por Piers Steel y Joachim König en 2006, esta teoría es un modelo psicológico que busca explicar cómo el tiempo influye en la motivación para realizar tareas. Es decir, propone que la percepción del tiempo, en particular la proximidad de una fecha límite o recompensa, juega un papel crucial en la decisión de actuar o posponer una actividad. La TMT ayuda a comprender por qué ciertos ítems de la PAWS están diseñados de una manera particular, la PAWS permite identificar patrones de comportamiento que pueden ser explicados por la TMT.</p>
Teoría de la Autoeficacia	<p>Albert Bandura es el psicólogo cognitivo social reconocido como el creador de la Teoría de la Autoeficacia tuvo lugar a mediados de la década de 1970. Esta teoría sugiere que la creencia en la capacidad para realizar una tarea influye directamente en la motivación. Si se cree que no se puede completar una tarea, es más probable que la pospongan. La PAWS evalúa en parte esta dimensión al medir la percepción de las personas sobre su habilidad para llevar a cabo sus tareas laborales.</p>

Nota. Adaptado de Urcia (2020)

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7835/Urcia%20Avellaneda%2C%20Lorena%20Stefan%20y.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

2.2.1.2. *Ciberpereza.*

Según Romero (2020), «la ciberpereza definida como el tiempo perdido durante la jornada laboral cuando se la pasan consultando las redes sociales, correos electrónicos personales, viendo vídeos, escuchando música y todos los materiales dedicados al ocio» (p. 3). Un análisis realizado por la Universidad de Nevada indica que este fenómeno genera una pérdida anual de tiempo y productividad de más de \$85 000 millones para los Estados Unidos. Castillo (2020) señala que «la ciberpereza se da en los empleados, ya que en vez de hacer su trabajo dedican su tiempo al uso del

Internet, generando pérdida de productividad; Internet es un problema y los empresarios están sufriendo enormes pérdidas» (p.5). Las características de la ciberpereza son:

- Adicción a medida que se vuelven adictos a rituales tecnológicos repetitivos, como actualizar el correo electrónico o Twitter.
- Procrastinación, el hábito de postergar algo que se tiene que hacer porque aburre o frustra.
- La insatisfacción con el trabajo obliga a recurrir a la cibernavegación como forma de protesta pasiva.

Por otro lado, Rus (2017) indica que «la ciberpereza es un problema general en la empresa y para su productividad, pues se invierte una gran cantidad de tiempo para cotillear un poco en las redes sociales, o ver el vídeo de moda en YouTube» (p.14). Es decir, la proliferación de dispositivos conectados ha dado lugar a un fenómeno conocido como ciberpereza, caracterizado por el uso inapropiado de internet durante la jornada laboral, lo que a su vez impacta negativamente en la eficiencia organizacional.

Para Levent (2016) «la ciberpereza se refiere al uso intencional de recursos de Internet mientras se estudia o se trabaja, y se cree que causa pérdidas financieras y reduce la productividad siendo esto debido al consumo de ancho de banda» (p. 2). Cuando alguien se distrae en internet haciendo cosas que no tienen nada que ver con su trabajo o sus estudios, se llama ciberpereza. Y eso hace que las cosas sean menos eficientes y más caras que al igual que otras formas de procrastinación, la ciberpereza representa una barrera para el logro de objetivos personales y profesionales.

Rivera (2017) menciona que «la ciberpereza se define como cuando una persona utiliza Internet para actividades no relacionadas con su carrera, ya sea trabajo, estudios o familia» (p. 1). Es así como, cuando se habla de ciberpereza, se refiere a esa tentación constante de escapar del

trabajo o los estudios adentrándose en el vasto universo digital, es como si internet fuera una especie de refugio donde se pueden evadir de las obligaciones.

Aunque Internet es una herramienta de trabajo indispensable, también se ha convertido en la distracción número uno. Guzmán (2017) define «ciberpereza» como la pérdida de tiempo durante la jornada laboral provocada por consultar las redes sociales, correos electrónicos personales, ver vídeos, escuchar música y todo material utilizado para el ocio» (p. 4).

A. Frecuencia de empleo del internet, redes sociales o tecnología móvil en las jornadas laborales con fines de ocio o personales.

El uso recreativo de Internet se refiere a cualquier actividad en línea con fines de entretenimiento o recreación. Abarca una amplia gama de actividades. Universia (2019) menciona que «el abuso de Internet puede tener consecuencias desagradables para los profesionales en el lugar de trabajo, y los trabajadores pueden experimentar una variedad de trastornos disruptivos en Internet» (p. 12). Es más probable que se navegue por las páginas por más tiempo, lo que genera entretenimiento, lo que también es un motivo para ser despedido. Por eso, cuando se utiliza Internet, es necesario medir y controlar el tiempo de trabajo. Las actividades de distracción digital más comunes son:

- Jugar videojuegos
- Ver películas y series
- Escuchar música
- Leer libros electrónicos
- Comprar en línea
- Buscar información y entretenimiento

Utilización de Internet o redes sociales por parte de los empleados durante la jornada

laboral, si se hace de forma inadecuada, puede tener consecuencias negativas para las instalaciones productivas, poniendo en peligro, por un lado, la seguridad informática de la empresa y, por otro, afectando a su trabajo (Fernández y González, 2020, p. 4).

Curiosamente, la proporción de usuarios de redes sociales crece cada año. El informe Digital 2022 *Global Overview* publicado por *Hootsuite* y *We Are Social* ha demostrado que el uso de redes sociales crecerá en una media de 13,5 nuevos usuarios por segundo en 2021.

En octubre del 2022 se realizó una evaluación del tiempo usado al mes por diferentes *apps* sociales, en lo que se tiene la siguiente lista: en YouTube se usa 23.4 horas al mes, Tiktok 22.9 horas al mes, Facebook 19.7 horas al mes, Whatsapp 17.3 horas al mes, Instagram 11.7 horas al mes, Line 11 horas al mes, Twitter 5.5 horas al mes, Telegram 4 horas al mes, FB Messenger 3.1 horas al mes y Snapchat 3.1 horas al mes; quedando demostrado el tiempo promedio de uso de las aplicaciones en personas, por lo que se demuestra que su uso no solo abarca horarios de libre disposición, sino también horarios laborales (Kemp, 2022).

2.2.1.3. Sentido de Servicio.

Martínez (2020) señala que «el sentido del servicio hace referencia a dos aspectos fundamentales: su dimensión social y su utilidad, son la propia implementación del proyecto, los procesos de aprendizaje que tienen lugar y la calidad del servicio realizado» (p. 1). Para Molina (2022), «el sentido de servicio es una actitud que colabora, coopera, o ayuda en sí, es brindar una ayuda o servicio, lo que satisface las necesidades de los demás con una buena actitud» (p. 5).

Así mismo, Estrella (2019) alude que «la presencia del sentido de servicio es importante, sobre todo, en las personas que se dedican a servir en cualquier rama en la que se requiera la atención a otros» (p. 1). El sentido de servicio causa que se tenga predisposición a ser útil para los

demás y estar al pendiente de las necesidades de los servicios que requieran para atenderlas.

Según Rubio (2019), «el sentido de servicio puede servir tanto para evaluar el servicio que se está dando, como el que se da cada uno a sí mismo, desde esta perspectiva puede ayudar a mejorar el servicio» (p. 8).

B. Frecuencia de eludir las actividades en el trabajo.

Existen diversas razones por las que un empleado podría eludir sus actividades laborales o conocida también como absentismo laboral. Según Gamarra (2023), «el principal motivo del ausentismo es la insatisfacción profesional» (p. 2). Esto sucede cuando los empleados no están lo suficientemente motivados para trabajar o no se sienten representados en la cultura de la organización. Sin embargo, existen algunas razones legítimas para estar ausente, pero requieren un proceso preliminar de preparación para que surtan efecto.

Así mismo, evitar las actividades en el trabajo, también conocido como eludir el trabajo, holgazanear o procrastinar, se refiere a la acción de retrasar o evitar deliberadamente el cumplimiento de las responsabilidades laborales. Es importante tener en cuenta que eludir el trabajo puede tener conlleva a hechos negativos, tanto para el empleado y también a la empresa (Ostoich, 2018). Las consecuencias para el empleado pueden incluir sanciones disciplinarias, una mala evaluación del desempeño, e incluso el despido. Para la empresa, el eludir el trabajo puede traducirse en una menor productividad, una mala calidad del trabajo, un aumento en los costos y una pérdida de competitividad.

2.2.2. Desempeño Laboral.

Según Geraldo (2022), el desempeño laboral se refiere a comportamientos que contribuyen al desarrollo organizacional y promueven el desarrollo económico personal y general bajo el

control de los compañeros de trabajo. La construcción teórica de Sackett y Lievens (2008), según ellos, el desempeño laboral dispone de tres componentes: desempeño en las tareas, desempeño contraproducente y desempeño en contextos.

Pedraza et al. (2010) definen que «el valor que se espera del desempeño laboral es que los diversos eventos de comportamiento de una persona agreguen productividad a la organización durante un periodo de tiempo». Estas se reflejan en el desempeño sobre tareas, desempeño en un contexto y desempeño contraproducente. Además, agregaron que hay elementos que tienen un impacto en el desempeño laboral y son cruciales, lo que puede resultar en un desempeño laboral bajo o alto. Entre ellos están:

- a. Recompensas monetarias y no monetarias
- b. Satisfacción con las tareas asignadas
- c. Habilidades, calificación (capacidad) para realizar las tareas asignadas
- d. Formación y desarrollo continuo de los empleados
- e. Factores personales de motivación y comportamiento
- f. Clima organizacional
- g. Cultura organizacional
- h. Expectativas de los empleados

Según Pérez (2021), «el desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo o servicio que se proporciona y que los empleados brindan en una organización, y sus habilidades profesionales e interpersonales afectan directamente los resultados» (p. 3). Estos aspectos deben tenerse en cuenta para garantizar una adecuada medición del desempeño:

- Eficiencia y calidad del trabajo: indica que los empleados deben guiarse por objetivos específicos, los que deben ser alcanzados en plazos determinados.

- Eficiencia: además de la calidad y la productividad, se debe considerar la eficiencia, que se encarga de combinar ambas cosas para crear un todo.
- Presencia en el entorno laboral: cuando los empleados son eficientes, productivos y realizan un trabajo de calidad.
- Actitud: la actitud es esencial para el desempeño laboral, ya que tiene un impacto tanto en la productividad como en el entorno laboral.
- Esfuerzo: también, es posible medir el desempeño laboral utilizando los términos mencionados anteriormente.
- Trabajo en equipo: la coordinación adecuada con otros miembros del equipo es de cierta relevancia y clave para lograr resultados comerciales.

Según Velázquez (2021), «el desempeño laboral se refiere a las actividades de un empleado en el cumplimiento de las actividades asignadas como una medida de la idoneidad de una persona para el puesto asignado» (p. 3).

Tabla 4

Teorías del desempeño laboral

Teoría	Autor
Teorías Clásicas (siendo finales del siglo XIX e inicios del XX)	<ul style="list-style-type: none"> • Urriago et al. (2023) menciona que la teoría de administración científica propone la organización científica del trabajo, basada en la división del trabajo, la estandarización de tareas y la selección científica de los empleados. • Urriago et al. (2023) indica que la teoría de administración general define los principios fundamentales de la administración como la planificación, organización, dirección y supervisión.

<p>Teorías Humanísticas (década de 1930)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sandoval (2016) menciona que la teoría de relaciones humanas enfatiza la importancia del trabajo en equipo, la comunicación y la motivación para mejorar el rendimiento en el trabajo que se pueda tener. • Maslow (1954) propone la teoría de necesidades humanas, donde plantea la jerarquía de necesidades humanas, donde el cumplimiento de las necesidades básicas es esencial para motivar el crecimiento personal. • Skinner (1969) propone la teoría del refuerzo positivo donde plantea que el comportamiento que se ve seguido de consecuencias positivas y tiene más probabilidades de repetirse.
<p>Teorías Conductuales (Décadas de 1950 y 1960)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Veytia y Contreras (2019) mencionan que la teoría de las expectativas afirma que la motivación de un individuo para realizar una tarea depende de la expectativa de que su esfuerzo conducirá al logro de un resultado, la instrumentalidad de ese resultado para alcanzar sus objetivos y el valor que le asigna a ese resultado. • Veytia y Contreras (2019) mencionan que la teoría de fijación de metas más específicas, desafiantes y alcanzables pueden aumentar la motivación y el desempeño.
<p>Teorías Modernas (Décadas de 1970 en adelante)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pedraza et al. (2015) menciona que la teoría de la cultura organizacional define el conjunto de valores, normas y creencias que comparten los miembros de una organización, y se conoce como cultura organizacional. Esta cultura puede tener un impacto significativo en el desempeño de los empleados o colaboradores.

Nota. Adaptada de Pérez y Raymundo (2021) y González (2019)
<https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.44183>

2.2.2.1. Desempeño de Tarea.

López (2015) señala que «el desempeño de la tarea, que puede ser una unidad, un semestre, un curso o un programa en relación con los objetivos establecidos, son evaluaciones sumativas que determinan el desempeño de la tarea al final de una lección» (p. 2). Esto implica comparar los resultados obtenidos con los objetivos previamente definidos, lo que permite determinar si la tarea se ha completado de forma satisfactoria.

Hoy en día el desempeño de las tareas laborales es fundamental para el éxito de las organizaciones y la satisfacción de los empleados. Para Ramos (2015), «el desempeño de tarea son comportamientos laborales que ayudan a lograr las metas de la organización» (p. 6). Es decir, el desempeño laboral es como un engranaje dentro de una máquina. Cada acción que se realiza, ayuda a que la empresa funcione correctamente y alcance sus metas.

Históricamente, el desempeño laboral se ha asociado a las acciones concretas que generan resultados tangibles, como productos o servicios, y que cumplen con los compromisos adquiridos por la organización. De acuerdo con Gorriti (2014), «el concepto tradicional de ejecución se conoce como desempeño de tarea y se refiere a los comportamientos que producen un producto o servicio que satisface las responsabilidades que asume la organización» (p. 7). Es decir que el desempeño tradicional está ligado al cumplimiento de las obligaciones y deberes asignados a cada puesto.

Rich et al. (2010) define el desempeño de tarea como «aquellas actividades que están directamente involucradas en el cumplimiento de las tareas centrales del trabajo, o actividades que apoyan directamente el cumplimiento de las tareas involucradas en el «núcleo técnico» de una organización» (p. 620).

C. Nivel de comportamiento favorecedor para producción y las actividades realizadas en beneficio de la empresa.

Existen diversos comportamientos que pueden fomentar una mayor producción en el ámbito laboral. El nivel de comportamiento favorecedor para la producción depende de varios factores como la motivación, incentivos, la actitud, colaboración y la eficiencia. Docusign (2020) hace mención de que las actividades realizadas para favorecer y en beneficio de la empresa se traduce en productividad empresarial, ya que en el ámbito laboral, la motivación siendo relevante

y fundamental para que los empleados se comprometan con su trabajo, sean productivos y también que contribuyan al éxito de la organización, siendo esto lo que se desea. El nivel de comportamiento favorecedor para la producción no es un concepto único y estático, sino que varía en función de varios factores, los cuales pueden ser el tipo de trabajo, la cultura de la empresa u organizacional, las características individuales de los colaboradores y las condiciones del entorno (Yopan et al., 2020). Por lo que, la motivación, los incentivos, la actitud, la colaboración y la eficiencia son factores fundamentales y clave para el éxito individual y organizacional.

2.2.2.2. Desempeño Contextual.

Según Gorriti (2014), el desempeño contextual se enfoca en las variables moderadoras relacionadas, estas variables actúan como catalizadoras en el contexto de la ejecución organizacional, social y psicológica. Para que la ejecución sea más fácil, más difícil o incluso más difícil. Estas variables pueden afectar el desempeño tanto a nivel individual como grupal» (p. 8).

Para Ramos (2015), «los comportamientos que contribuyen a las metas de la organización, como ayudar a un compañero, se conocen como desempeño contextual» (p. 6). El desempeño contextual se refiere a aquellas conductas que, si bien no están directamente relacionadas con las tareas principales del puesto, contribuyen al logro de los objetivos organizacionales y fomentan un ambiente de trabajo colaborativo.

En un entorno laboral cada vez más colaborativo y virtual, el desempeño contextual se vuelve aún más relevante. Rodríguez et al. (2018) define que «el término “desempeño contextual” se refiere a aquellas conductas que ayudan a lograr los objetivos organizacionales al mejorar el entorno psicológico, social u organizacional en el que se realiza el trabajo» (p. 124). Es así como este desempeño engloba aquellas acciones que, más allá de las tareas específicas, contribuyen al

bienestar general de la organización al fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.

El desempeño contextual o comportamiento ciudadano organizacional, para Ramos et al. (2019), es la «conducta que ayuda a la organización a lograr sus objetivos al mejorar su entorno social y psicológico». Así mismo, el autor menciona que «incluye responsabilidades que van más allá de la satisfacción, la iniciativa, la proactividad, la cooperación o el entusiasmo» (p. 196).

D. Nivel de comportamiento óptimo para el entorno social y el comportamiento óptimo para el entorno psicológico.

El comportamiento organizacional determina el nivel de comportamiento ideal para un entorno social. Según Jaime (2024), el comportamiento organizacional es «investigar cómo actúan individuos y grupos en organizaciones y cómo interactúan y afectan unos a otros» (p. 4). Por otra parte, el comportamiento óptimo para el entorno psicológico está relacionado con la seguridad psicológica en el trabajo; según Adriana (2020), está definido como seguridad psicológica en el trabajo del «departamento de recursos humanos es fundamental para la productividad y el desempeño general de la empresa, así como para la salud y el bienestar general de los empleados» (p. 1).

El nivel de comportamiento ideal para un entorno social está relacionado con la conducta organizacional. Según López (2015), «las formas en que se comporta el individuo con respecto a las propias responsabilidades, la propia organización o el superior inmediato definen el comportamiento hacia la organización» (p. 4). Además, el comportamiento óptimo para el entorno psicológico se involucra con el espacio de seguridad psicológica; García (2022) define el espacio de seguridad psicológica como «la creencia generalizada de que los miembros de un equipo de trabajo tienen la libertad de ser quienes son y que están en un lugar donde pueden expresarse libremente» (p. 2).

2.2.2.3. Desempeño Contraproducente.

El desempeño contraproducente, como fenómeno organizacional, ha evolucionado de manera paralela a los cambios en los entornos laborales. Martínez (2020) refiere que el desempeño contraproducente en el trabajo «son las acciones que llevan a cabo ciertos empleados intencionalmente en contra de los intereses de la empresa y pueden causar daños o pérdidas» (p. 3). En otras palabras, son comportamientos que van en contra de los intereses de la empresa y que pueden tener consecuencias negativas tanto para el individuo como para el colectivo.

Según Gorriti (2014), «a diferencia de los otros dos modelos, el desempeño contraproducente es que no es deseable, pero lamentablemente ocurre, es un comportamiento organizacional adecuado, que se puede evaluar y controlar por los empleados» (p. 9). Es así como, el desempeño contraproducente se distingue de otros tipos de desempeño por su naturaleza negativa y perjudicial para la organización. A pesar de ser un comportamiento observable y medible, no es un comportamiento deseado ni aceptable, y debe ser prevenido y mitigado.

Por otro lado, Ramos (2015) indica que «el desempeño contraproducente son comportamientos que van en contra de los objetivos de la organización, como el hurto» (p. 6). Se muestra cuando un empleado lleva a cabo acciones como el hurto, está realizando un desempeño contraproducente, es decir, un comportamiento que va en detrimento de los intereses de la empresa.

Bautista et al. (2020) indican que el desempeño es contraproducente, ya que «son acciones desviadas, es decir, comportamientos intencionados que realiza un miembro de la organización y que esta considera que van en contra de sus intereses legítimos» (p. 116). Por lo que el desempeño contraproducente es un problema serio que puede afectar significativamente el éxito de una organización al comprender sus causas y consecuencias, las empresas pueden tomar medidas para prevenirlo y gestionarlo efectivamente, creando un ambiente de trabajo saludable y productivo.

E. Nivel de ejecución incorrecta y el uso indebido de privilegios.

El comportamiento voluntario perjudicial se refiere a aquellas acciones que un individuo realiza de manera intencional y que causan daño a sí mismo, a los demás o a la organización. Este tipo de comportamiento puede manifestarse de diversas formas, incluyendo autolesiones, agresión, sabotaje y otros. El nivel de ejecución incorrecta está ligada a la desmotivación laboral, el uso indebido de privilegios por parte de colaboradores, según Mackay (2024), «los usuarios con privilegios tienen acceso adicional a los recursos y sistemas de TI de la empresa; estas cuentas están expuestas a contratiempos, abuso y explotación interna» (p. 1).

Por otro lado, el uso indebido de privilegios en el ámbito laboral se da de diversas formas, como el uso de internet para fines personales, utilizando el correo electrónico para propósitos personales, uso de *software* de la empresa y uso de recursos de la empresa para fines personales, por lo que es importante que todos los empleados comprendan los riesgos del uso indebido de privilegios y las consecuencias de tal comportamiento.

2.3. Definición de Términos Básicos

2.3.1. Actitud.

El estado mental organizado que afecta cómo se comporta una persona en su vida diaria se conoce como actitud. Por lo tanto, se puede comprender que esta característica puede variar dependiendo del contexto y que no se puede detectar de manera inmediata (Equipo Editorial, 2018, p. 3).

2.3.2. Comportamiento Organizacional.

Para Pazmay y Ortiz (2018), «el comportamiento organizacional es un tema que está

ganando popularidad en el campo empresarial, porque afecta la productividad de las organizaciones y el desempeño laboral, lo que implica aceptar la participación, la motivación y un estilo de liderazgo efectivo» (p. 40).

2.3.3. Desempeño.

Según el Diccionario de Psicología, la Asociación Americana de Psiquiatría define la conducta como actividades observables que surgen como respuesta a estímulos internos o externos (Piquero, 2021, p. 1).

2.3.4. Eficiencia.

Murcort Group (2023) dice que «la capacidad de un empleado para completar sus tareas se conoce como eficiencia laboral utilizando el menor número posible de recursos, como tiempo, dinero y esfuerzo» (p. 1).

2.3.5. Habilidad.

La habilidad se refiere al talento o la aptitud de las personas para completar alguna tarea de manera efectiva. Se dice que alguien es hábil cuando puede completar una tarea con éxito gracias a su habilidad (Adsuara, 2023, p. 3).

2.3.6. Hábito.

Cuando se habla de hábitos, se hace referencia a pequeñas tareas o comportamientos que se realizan de forma automática y sin esfuerzo, se realiza tantas veces que se vuelven cotidianos y, en general, son tomados por las personas para complementar sus vidas. Los hábitos no siempre

son beneficiosos para la salud: se come mal y a deshoras, no se hace ejercicio físico y hasta existen pensamientos negativos (Cruz Roja Colombiana Seccional Antioquia, 2018, p. 1).

2.3.7. Perfeccionismo.

En el mundo real, la palabra «perfeccionismo» es utilizada para describir a las personas que son extremadamente cuidadosas al realizar las tareas y sus detalles y nunca están completamente satisfechas con lo que hacen. Pero en psicología, el perfeccionismo es un rasgo de personalidad compleja y con muchos matices (Alabau, 2019, p. 1).

2.3.8. Personalidad.

La personalidad se define como la parte del funcionamiento personal que es estable, resistente al cambio y tiene una generalidad y respuesta coherente en diferentes tiempos y contextos. Lo situacional y lo reactivo-diferencial en diferentes circunstancias no están incluidos en esto. Se refiere a formaciones psicológicas que están integradas y tienen varios niveles de organización y jerarquización (Equipo Editorial, 2019, p. 3).

2.3.9. Proactividad.

La proactividad según Macho et al. (2020), «es la habilidad de algunas personas para identificar diversas oportunidades y actuar en respuesta a ellas. Es necesario tomar la iniciativa, tomar medidas directas y persistir hasta lograr un cambio significativo» (p. 89).

2.3.10. Productividad.

Murcort Group (2023) dice que «se refiere a la cantidad de producción o resultados que se

generan por unidad de trabajo o recursos invertidos. Es la medida de la eficacia en la que se destinan recursos para producir bienes o servicios. Una mayor productividad laboral implica producir más en menos tiempo o con menos recursos, lo que resulta en una mayor eficiencia y un mayor rendimiento» (p. 1).

Capítulo III

Diseño Metodológico

3.1. Método de Investigación

3.1.1. Según el Propósito Intrínseco de la Investigación.

La investigación de tipo **básico o puro** será la pesquisa presentada, puesto que se distingue por tomar las teorías científicas existentes para poder generar nuevo conocimiento científico, que a diferencia de la investigación aplicada busca un cambio inmediato por el investigador.

Según Escudero y Cortez (2018) en su libro «Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica», mencionan que la investigación básica «está enfocada en descubrir las leyes o principios fundamentales y profundizar los conceptos de una ciencia, considerándola como el punto de partida para el estudio de fenómenos o hechos» (p. 19). Por ello, se señaló que la investigación aplicada explora ideas y las concreta en acciones; las aplicaciones resultantes pueden estar protegidas por derechos de propiedad intelectual.

3.1.2. Según el Enfoque.

La investigación actual adopta un enfoque **cuantitativo**, y esto se debe a que las conclusiones del estudio se han obtenido mediante el uso de técnicas estadísticas.

La investigación cuantitativa es una forma de investigación científica que busca comprender la realidad de los diversos fenómenos sociales mediante la mente humana. Los datos provienen de las mediciones realizadas a las variables observadas en el objeto de estudio, y su propósito es explicar y predecir (Babativa, 2017, p. 14).

3.1.3. Según la Planificación de la Toma de Datos.

Para la investigación se empleó el **método transaccional** puesto que permite analizar y comparar variables en un grupo determinado de individuos en un instante dado.

Por lo tanto, un método transversal, también conocido como de corte transversal o transeccional, es como tomar una fotografía de un momento específico en el tiempo.

Así mismo, en la investigación se consideró el método científico como el método general de la pesquisa, pues será el camino por seguir mediante una secuencia organizada, que brinda el paso por seguir al realizar toda la investigación. De acuerdo con Barahona et al. (2023), el método científico es un proceso objetivo, sistemático y controlado cuyas etapas son: 1) definición del problema, 2) formulación de hipótesis, 3) recogida y análisis de datos, 4) confirmación o rechazo de hipótesis, 5) resultados, 6) conclusiones.

3.1.4. Diseño de Investigación.

La pesquisa fue de diseño **no experimental**, porque no se manipularon las variables en investigación, por lo que solo se basó en la observación de las circunstancias en su estado natural.

Sousa et al. (2007) mostraron que «los diseños no experimentales no utilizan aleatorización, manipulación de variables ni grupos de control. Los investigadores observan lo que sucede sin intervenir» (pp. 2-3). Existen varias razones para realizar este tipo de investigación. En primer lugar, muchas variables o características no se ven afectadas por las manipulaciones experimentales o no responden a ellas o la *randomización*.

Además, algunas variables pueden o no deben ser modificadas por razones éticas. Hay situaciones en las que las variables independientes aparecen y no es posible controlarlas. Es por lo que, la presente pesquisa trabajó dentro del diseño transversal o **transeccional**.

Los estudios de diseño transversal, también conocidos como estudios de diseño transeccional, recopilan datos en un solo momento y sus propósitos pueden variar, incluyendo evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un momento particular o identificar o localizar las relaciones en ese momento, entre un conjunto de variables (Mata, 2019, p. 11).

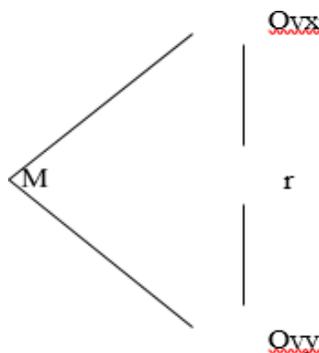
Para ello, el diseño transversal utiliza un tipo de relación basada en el carácter temporal de la aplicación de la herramienta. Luego se explican en detalle los pasos del desempeño estadístico y se presenta la justificación para demostrar una relación entre las variables.

- **En el tipo transeccional correlacional – causal.**

Hernández et al. (2010) señalaron que «los diseños transeccionales **correlacionales / causales** se utilizan para explicar cómo las variables se relacionan con uno o más grupos de personas, objetos o indicadores en un momento determinado» (p. 154). Se pone en evidencia el siguiente esquema:

Figura 1

Esquema de estudio correlacional



Donde:

M = muestra

OV1 = observación de la variable 1: Procrastinación

OV2 = observación de la variable 2: Desempeño laboral

r = correlación

Nota. Adaptada de Romero et al. (2019)

<https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/download/446/366?inline=1>

3.1.5. Propósito Intrínseco o Nivel de Investigación.

La investigación se llevó a cabo en un nivel **correlacional**, que examinó cómo las dos variables se relacionan entre sí una variable y una procrastinación en el desempeño laboral con el objetivo de contribuir a nuevas investigaciones en el mismo nivel o superior a la escala dentro de los tipos de investigación científica.

En este campo de investigación, es necesario desarrollar una hipótesis que establezca una conexión entre dos o más variables. En el campo cuantitativo, se utilizan técnicas estadísticas inferenciales para generalizar los hallazgos de la investigación para beneficiar a toda la población (Ramos, 2020, p. 3).

3.2. Población

Según Ñaupas et al. (2014), «la población es el conjunto de personas, individuos o instituciones que son objeto de estudio en las ciencias sociales» (p. 246).

Para el presente estudio se considera como población a 176 colaboradores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. que son la cantidad de empleados a diciembre 2023, de acuerdo con el reporte de la entidad financiera.

3.3. Muestra

«La muestra es un subconjunto, o una parte del universo o población, seleccionada de diversas maneras, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo», afirman

Ñaupas et al. (2014). Por lo tanto, una muestra es representativa si reúne las características de las personas en el universo.

3.3.1. Unidad de Análisis.

La unidad de análisis de la tesis estuvo conformada por los 107 trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. Por ello, López (2004) manifiesta que «es un componente del universo o población donde se lleva a cabo la investigación» (p. 122). Por lo tanto, la muestra es representativa de la población en cuestión.

3.3.2. Tamaño de la Muestra.

La muestra que contiene este estudio se encuentra limitada por 107 trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.

3.3.3. Selección de la Muestra.

La muestra se seleccionó bajo un **muestreo probabilístico**, donde Hernández et al. (2014) indican que el muestreo probabilístico «se equipara y se analiza mediante pruebas de estadística en una muestra que se supone es probabilística y que todos los componentes de la población tienen la misma oportunidad de ser escogidos» (p. 177). Como resultado, es un tipo de muestreo en el que la probabilidad de que cada elemento de la población se seleccione para la muestra es desconocida, y no todos los elementos tienen las mismas probabilidades de ser seleccionados.

Así mismo, se enmarca el **muestreo probabilístico aleatorio simple**, donde «garantiza que todos tengan la misma oportunidad de participar en la muestra» (Otzen y Manterola, 2017, p. 228). Esto significa que la probabilidad de seleccionar a un sujeto para estudio llamado «x» es

independiente de la probabilidad de que los demás integrantes sean parte de la población objetivo.

Antes de aplicar el cálculo de la muestra, se tuvo en consideración el siguiente criterio de muestreo:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores dentro de planilla
- Trabajadores con contrato laboral
- Trabajadores que firman el consentimiento informado para la investigación
- Trabajadores bajo subordinación

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no están laborando
- Trabajadores con licencia
- Personal que no firmó el consentimiento informado para la investigación
- Trabajadores que no completaron los cuestionarios
- Trabajadores en periodo de prueba
- Trabajadores con faltas mayores a 5 días

La fórmula para el cálculo de la población finita, según Supo (2020), se muestra con lo que se realiza el cálculo, como muestra la siguiente figura:

$$n = ((Z^2) * N p q) / (e^2 (N - 1) + Z^2 * p q)$$

Figura 2

Cálculo de la muestra del estudio para una población finita

N	Población	176	
Z	Nivel de confianza	95%	1.96
P	probabilidad de éxito		0.5
q	Probabilidad e fracaso		0.5
e	error de estimación aceptado		0.05
		$n = \frac{169.03}{1.3979} = 107$	

Nota. Adaptada de Otzen y Manterola (2017)
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

El proceso de la selección de la muestra mediante el muestreo aleatorio simple inició con la solicitud a la gerencia general de la empresa para la aplicación del instrumento a sus trabajadores. El segundo paso fue obtener la relación de trabajadores de la empresa, aplicando los criterios de inclusión e exclusión para determinar una población más objetiva de acuerdo con las líneas de investigación. El tercer procedimiento se basó en la aplicación de la fórmula de población finita adaptada de Supo (2020). Con la información de los datos de los trabajadores de la empresa y el cálculo de la muestra en el programa Excel se aplica la función aleatoria (rango de selección de la muestra; número de muestra), cuyo resultado otorgó la relación de empleados con el número de muestra. Por lo que se determina que la muestra de estudio, según la fórmula para una muestra finita fue de **107 trabajadores** de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.

3.4. Técnica de Recolección de Datos

La investigación recolectó datos utilizando la **encuesta**. Según Meneses y Rodríguez (2011), «la técnica de encuestas es un conjunto organizado de acciones para el diseño, la gestión y la recopilación de datos» (p. 24).

3.5. Instrumento para la Recolección de Datos

3.5.1. Instrumento.

Según Meneses y Rodríguez (2011), el instrumento cuestionario se puede definir como «Instrumento estandarizado para recopilar datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, que se llevan a cabo con metodologías de encuesta» (p. 9). Es decir, es la herramienta que permite a los científicos sociales formular un conjunto de preguntas con el fin de recopilar datos estructurados sobre una muestra de individuos. Para describir la población a la que pertenecen o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre las variables de su interés, utilizando el tratamiento cuantitativo y el agregado de las respuestas.

Como resultado, la investigación se llevó a cabo mediante un **cuestionario** que permitió una comunicación inmediata con los 107 empleados de la entidad Corporación Río Mantaro S. A. Cabe resaltar que para ambas variables de estudio se contó con instrumentos debidamente validados en los antecedentes, los cuales se ajustaron a la realidad de la problemática del estudio. Por tanto, se tienen:

3.5.1.1. Instrumento: *Procrastinación en el Trabajo (PAWS)*.

La procrastinación en el trabajo (PAWS) por sus siglas en inglés, es un instrumento psicológico desarrollado por Metin, Taris y Peeters en el 2016 para evaluar el nivel de

procrastinación en trabajadores. Es así como, la PAWS evalúa la inclinación a postergar o demorar obligaciones laborales, sin la intención de causar perjuicio a la empresa, al empleador, compañeros de trabajo o clientes.

En la investigación, para calcular actitudes se usó la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) que según Metin (2016), esta escala es un instrumento de reporte basado en dos dimensiones, siendo estos *Cyberstalking* (ciberpereza) y *Soldiering* (sentido de servicio). Así mismo, su aplicación es relativamente sencilla y con mucha claridad en sus resultados la que se convierte en una herramienta útil para diversos contextos laborales.

A. Ficha técnica de PAWS.

Nombre: Escala de evaluación de la procrastinación (PAWS)

Autores: Kipling D. Williams y Timothy Pychyl (2005)

Procedencia: Estados Unidos

Rango de edad: adultos

Administración: individual

Duración: 25 a 30 minutos

Objetivo: evaluar la tendencia de las personas a posponer o retrasar tareas en el ámbito laboral.

Estructura: consta de ítems agrupados en dos dimensiones

Escala: escala de medición tipo Likert de 6 puntos: Nunca (0), Casi nunca (1),

Ocasionalmente (2), Algunas veces (3), Frecuentemente (4), Muy frecuentemente (5),

Siempre (6).

B. Baremación.

De acuerdo con el estudio de Sánchez et al. (2018), mediante la baremación, se

establecieron normas de referencia para las variables estudiadas. Para ello, se aplicó un instrumento validado a una muestra representativa, y se calcularon percentiles 30 y 70 para determinar los puntos de corte de las puntuaciones finales de procrastinación y desempeño laboral, tanto a nivel general como por dimensión.

Con respecto a la valoración total de la variable procrastinación (mínimo: 18 y máximo: 71), los empleados que enmarcan puntuaciones entre 18 y 40 en la escala de PAWS fueron clasificados como «Bajo» nivel de procrastinación dentro de la Corporación Río Mantaro S. A. C., contrario a ello, los trabajadores que enmarcan sus respuestas con puntajes dentro de 41 a 58 puntos establecen que la procrastinación es «Regular» en la empresa de estudio; asimismo, como «Alto» están los puntajes 59 a 71. Según se observa en el apéndice 8.

C. Confiabilidad del instrumento PAWS.

Manterola et al. (2018) inciden al respecto en que la confiabilidad «se refiere a una propiedad psicométrica que indica la ausencia de errores de medición o el grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas durante procesos de medición repetidos con el mismo instrumento» (p. 687).

El método para medir la consistencia interna con el estadístico de alfa de Cronbach se utilizó para realizar este análisis de confiabilidad. Se tomaron en cuenta los estándares establecidos para determinar si el instrumento de procrastinación en el trabajo (PAWS) variable en estudio es confiable:

Tabla 5

Baremos de medición de confiabilidad para PAWS

Rangos	Interpretación
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Nota. Adaptada de Pérez (2014)

<https://asesoriatesis1960.blogspot.com/2014/07/coeficiente-alfa-de-cronbach.html>

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad variable: Procrastinación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.946	12

El resultado que se obtiene con una confiabilidad alfa de Cronbach para la variable 1: Procrastinación, en el baremo de interpretación el valor $\alpha = 0,999$ indica que el instrumento es confiable.

La confiabilidad del instrumento PAWS aplicado en la investigación en curso, concuerda con la investigación de Guzmán y Claudia (2017) donde se aplicó la fórmula de confiabilidad (estadígrafo de alfa de Cronbach) propuesta por Mendoza (2018) y el Baremo de medición de confiabilidad por Supo (2020), lo que en la investigación se trabajó con 255 participantes que actualmente se encuentran laborando o hayan tenido alguna experiencia laboral, de una edad igual

o mayor a 18 años y ser peruano en la fecha de investigación.

D. Validez del instrumento PAWS.

De acuerdo con Posso y Bertheau (2020), la validez «es la medida en la que un dispositivo calcula la variable a medir. Es necesario explicar y respaldar la investigación con planteamientos teóricos sólidos para que sea considerada científica y determine lo que se está estudiando» (p. 215).

Para la evaluación de los expertos se utilizó el coeficiente V de Aiken, que según Martín-Romera y Molina (2017) es «el método cuantitativo que refleja la velocidad con la que los jueces hacen una evaluación positiva del valor de un artículo; esto se puede utilizar como criterio a la hora de decidir si actualizar o eliminar elementos» (p. 205).

El coeficiente resultante puede variar entre 0 y 1. Cuanto más cerca esté el valor de 1, más estable será. Por lo tanto, un valor de 1 es el valor más alto posible e indica un acuerdo total entre jueces y expertos sobre la puntuación máxima aceptable que puede recibir un ítem. Se tuvo que interpretar el índice calculado de las calificaciones de los tres expertos con grado de maestría mediante el siguiente baremo.

Figura 3

Baremo para la interpretación de la V de Aiken para PAWS

0 0.8 1



Nota. Recuperado de Supo (2020)

<https://bioestadistico.com/instrumentos-eninvestigacion#:~:text=La%20escala%20de%20tipo%20Likert,las%20unidades%20de%20la%20escala.>

Tabla 7

Resultados de la prueba V de Aiken

Criterios	Juez			S	V Aiken	Conclusión
	01	02	03			
1. Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
2. Objetividad	1	1	1	3	1.00	
3. Pertinencia	1	1	1	3	1.00	
4. Organización	1	1	1	3	1.00	
5. Suficiencia	1	1	1	3	1.00	
6. Adecuación	1	1	1	3	1.00	
7. Consistencia	1	1	1	3	1.00	
8. Coherencia	1	1	1	3	1.00	
9. Metodología	1	1	1	3	1.00	
10. Significatividad	1	1	1	3	1.00	
				Promedio	1.00	

Nota. Recuperada de Supo (2020)

Análisis: Al obtener un coeficiente V de Aiken igual 1.00, se llega a la conclusión de cuaderno al baremo de interpretación que el instrumento cuenta con una validez aceptable.

La validez del instrumento PAWS aplicado en la investigación en curso, concuerda con la investigación de Guzmán y Claudia (2017) donde se aplicó la fórmula de validez propuesta por Alegre (2015) y el baremo de interpretación de validez de Supo (2020), que trabajó con 255 participantes, que actualmente se encuentran laborando o hayan tenido alguna experiencia laboral, de una edad igual o mayor a 18 años y ser peruano.

3.5.1.2. Instrumento: Desempeño Laboral Individual (IWPQ).

El desempeño laboral individual (IWPQ) por sus siglas en inglés, es una herramienta psicológica diseñada para medir el desempeño laboral de los individuos en el contexto laboral.

Esta herramienta evalúa diversos aspectos del desempeño laboral de un empleado, incluyendo sus habilidades, aptitudes, actitudes y conductas relacionadas con su trabajo. Los resultados obtenidos permiten a los empleadores identificar las fortalezas y áreas de mejora de sus colaboradores, lo que les facilita diseñar estrategias de desarrollo profesional y planificar la trayectoria profesional de cada individuo.

Para la recolección de datos de la segunda variable se usó la escala *Individual Work Performance Question (IWPQ)*, que según Geraldo (2022), fue creado por Koopmans et al. (2014), bajo la protección de tres dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente. Las instrucciones requieren una respuesta en un marco temporal (pp. 27-28).

E. Ficha técnica IWPQ.

Nombre: Escala (*Individual Work Performance Questionnaire - IWPQ*)

Autores: Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., y Koopmans, L.

Procedencia: Países Bajos

Rango de edad: adultos

Administración: individual

Duración: el tiempo de duración para responder a este instrumento es de aproximadamente 20 minutos.

Objetivo: medir el desempeño laboral individual en tres dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes.

Estructura: comprende, en su versión final, un total de 18 ítems, que se distribuyeron de la siguiente manera:

- Desempeño de tareas. Ítems: 1, 2, 3, 4 y 5

- Desempeño contextual. Ítems: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13
- Comportamiento laboral contraproducente. Ítems: 14, 15, 16, 17 y 18.

Escala: Escala de medición ordinal tipo Likert de 5 puntos: Nunca (0), Raramente (1), Algunas veces (2), Regularmente (3), A menudo (4)

F. Baremación.

De acuerdo con el estudio de Sánchez et al. (2018), mediante la baremación, se establecieron normas de referencia para las variables estudiadas. Para ello, se aplicó un instrumento validado a una muestra representativa, y se calcularon percentiles 30 y 70 para determinar los puntos de corte de las puntuaciones finales de procrastinación y desempeño laboral, tanto a nivel general como por dimensión.

Con respecto a la valoración total de la variable Desempeño laboral (mínimo: 6 y máximo: 69), los empleados que enmarcan puntuaciones entre 6 y 20 en la escala IWPQ fueron clasificados como «Bajo» nivel de desempeño laboral dentro de la Corporación Río Mantaro S. A. C., contrario a ello, los trabajadores que enmarcan sus respuestas con puntajes dentro de 21 a 43 puntos establecen que la procrastinación es «Regular» en la empresa de estudio; asimismo, como «Alto» están los puntajes 44 a 69. Según se observa en el apéndice 8.

G. Confiabilidad del instrumento IWPQ.

Manterola et al. (2018) inciden al respecto en que la confiabilidad «corresponde a una propiedad psicométrica que indica la ausencia de errores de medición o el grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas a lo largo de procesos de medición repetidos con el mismo instrumento» (p. 687).

El método de medida de consistencia interna con el estadístico de alfa de Cronbach se utilizó para realizar este análisis de confiabilidad. Para la toma de decisión respecto a la fiabilidad

del instrumento Desempeño Laboral (IWPQ) variable en estudio, se tomó en cuenta los baremos establecidos:

Tabla 8

Baremos de medición de confiabilidad para IWPQ

Rangos	Interpretación
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Nota. Adaptada de Pérez (2014)

<https://asesoriatesis1960.blogspot.com/2014/07/coeficiente-alfa-de-cronbach.html>

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad variable: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	18

El resultado de confiabilidad alfa de Cronbach para la variable 2: Desempeño laboral en el baremo de interpretación el valor $\alpha = 0,995$ indica que el instrumento es confiable.

La confiabilidad del instrumento IWQS empleado en la investigación, concuerda con el artículo científico de Geraldo (2022) quien aplicó la fórmula de confiabilidad propuesta por Mendoza (2014) y el baremo de interpretación de validez de Pérez (2014), trabajaron con 424 participantes con un rango de edad de 31 a 40 años de género masculino representando el 56.1 % y femenino de 43.9 %, actualmente laborando.

a. Validez del instrumento IWPQ.

La validez, según Posso y Bertheau (2020), es «la forma en que el instrumento mide las variables por medir» (p. 215). Un estudio debe ser explicado y sustentado con base en una metodología rigurosa para que sea considerado científico y académico.

El coeficiente V de Aiken, que según Martin-Romera y Molina (2017) es un «método que proporciona una magnitud que indica la cantidad de jueces que dan una valoración positiva al objeto valorado» (p. 205), se utilizó para evaluar a los expertos. La magnitud puede utilizarse como un indicador para determinar si los ítems deben ser revisados o eliminados.

El coeficiente derivado tiene un valor de 0 a 1. La validez del contenido aumenta cuanto más cerca está el valor de 1. Por lo tanto, el valor 1 es el valor más alto posible, lo que indica un acuerdo completo entre los expertos y los jueces sobre la puntuación de validez más alta que pueden recibir los ítems. Obteniendo el índice calculado de las calificaciones de los 3 expertos con grado de maestría, se tuvo que interpretar mediante el siguiente baremo.

Figura 4

Baremo para la interpretación de la V de Aiken para IWPQ

0 0.8 1



Nota. Recuperada de Supo (2020)

<https://bioestadistico.com/instrumentos-eninvestigacion#:~:text=La%20escala%20de%20tipo%20Likert, las%20unidades%20de%20la%20escala.>

Tabla 10

Resultados de la prueba V de Aiken

Criterios	Juez			S	V Aiken	Conclusión
	01	02	03			
1. Claridad	1	1	1	3	1.00	Válido
2. Objetividad	1	1	1	3	1.00	
3. Pertinencia	1	1	1	3	1.00	
4. Organización	1	1	1	3	1.00	
5. Suficiencia	1	1	1	3	1.00	
6. Adecuación	1	1	1	3	1.00	
7. Consistencia	1	1	1	3	1.00	
8. Coherencia	1	1	1	3	1.00	
9. Metodología	1	1	1	3	1.00	
10. Significatividad	1	1	1	3	1.00	
				Promedio	1.00	

Nota. Recuperada de Supo (2020)

Análisis: Al obtener un coeficiente V de Aiken igual 1.00, se llega a la conclusión de cuaderno al baremo de interpretación que el instrumento cuenta con una validez aceptable.

La validez del instrumento IWQS empleado en la investigación, concuerda con el artículo científico de Geraldo (2022) quien aplicó la fórmula de validez propuesta por Alegre (2015) y el baremo de interpretación de validez de Supo (2020), se trabajó con 424 participantes con un rango de edad de 31 a 40 años de género masculino representado el 56.1 % y femenino de 43.9 %, actualmente laborando.

3.5.2. Procedimiento de Recojo de Información.

El procesamiento para la recolección de información, se llevó a cabo considerando el siguiente detalle:

- Se solicitó autorización para la aplicación del instrumento al representante legal de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.
- Se tiene el instrumento de investigación para su aplicación, los instrumentos para cada variable ya son validadas y definidas por expertos en estudios realizados materia del profesionalismo de psicología.
- Se elaboró el cuestionario en el formulario de Google, aprovechando los avances tecnológicos.
- Se remitió el link del cuestionario a los 107 trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. para su recolección automática en el Drive de los investigadores.
- Se exportaron los datos del Drive en un Excel, obteniendo la sabana de datos.

3.5.3. Descripción de Procedimiento de Análisis Datos.

De acuerdo con Ortega (2022), «el procesamiento de datos en la investigación es el proceso de recopilación y transformación de datos en información útil para múltiples partes interesadas» (p. 4). El procesamiento de los datos, se llevó a cabo considerando el siguiente detalle:

Con base en el procedimiento para el recojo de información se continúa con lo siguiente:

- Los datos de Excel se exportaron en el programa SPSS, para ser tabulados con el método de Santones, para obtener la medición final sobre las variables.
- Se realizó la estadística descriptiva, mostrándolos con gráficos de barra y tablas de frecuencias absolutas y relativas, con su debida interpretación de los resultados.
- La hipótesis se evaluó utilizando el ritual de significancia estadística propuesto por Supo (2020), se plantearon hipótesis nula y alterna, se estableció el nivel de significancia, se eligió la prueba estadística, se utilizó el criterio del estudio, se calculó el valor p y se tomaron decisiones en función de los resultados.

- Se utilizó una prueba estadística rho de Spearman basada en variables de tipo categórico y de escala ordinal según los criterios del estudio, ya que es un estudio transversal y la muestra es de un solo grupo. Además, el cuestionario tiene la misma cantidad de ítems para cada variable y la prueba estadística elegida dio respuesta al objetivo estadístico relacional.
- El resultado de la comprobación de hipótesis, se mostró en tablas y gráficos de dispersión de puntos, con su debida interpretación.

3.5.4. Aspectos Éticos.

De acuerdo con el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Humanidades de la Universidad Continental, se están considerando los procedimientos adecuados para el desarrollo de la presente investigación, y se están respetando los principios de ética de manera fundamental al iniciar y concluir los procedimientos. Asimismo, como se describe en el Código de Conducta para Psicólogos del Colegio de Psicólogos del Perú, el artículo 24.º exige que los psicólogos obtengan el consentimiento informado de cada participante en cualquier investigación que involucre sujetos humanos.

Este proyecto fue evaluado por el **Comité Institucional de Ética en Investigación** de la Universidad Continental para su aprobación antes de iniciar el proceso de recolección de datos. Por lo que, en este estudio, se desarrolló un formulario de consentimiento informado, que describe los objetivos y procedimientos de la investigación, y se presentó al comienzo el cuestionario de Google Forms. Además, antes de la aplicación del cuestionario se entregó el consentimiento informado y posterior a su aceptación se recopiló la información. Así también si hubiera alguna consideración ética como la veracidad, confidencialidad de los datos, respeto a la información, también hacer una redacción en este sector. Es así como, en el artículo 26.º se enfatiza que todas

las publicaciones de investigaciones psicológicas, independientemente de sus hallazgos, deben apegarse a estándares éticos y evitar el plagio o la falsificación según el Colegio de Psicólogos del Perú. La investigación fue revisada mediante el *software* Turnitin para detectar plagio, con un índice de similitud recomendado del 20 % o menos. Además, el asesor de tesis verificó la exactitud de los datos recopilados.

Capítulo IV

Resultados y Discusión

4.1. Resultados Descriptivos

4.1.1. Resultados Sociodemográficos.

La muestra del estudio estuvo compuesta por 107 trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, de los cuales el 85.05 % eran mujeres (91 trabajadores) y el 14.95 % eran varones (16 trabajadores).

Tabla 11

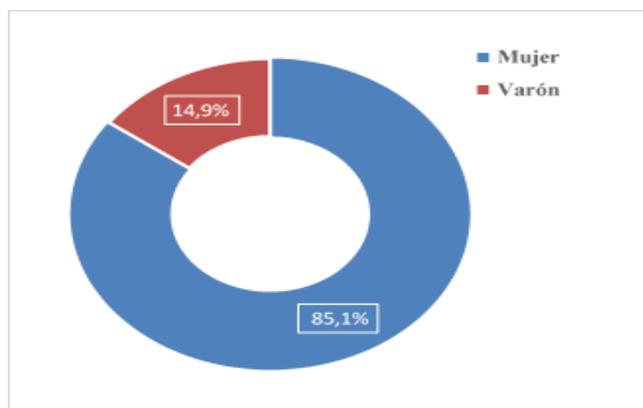
Cantidad de participantes según su género

	Frecuencia	Sexo	
		Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mujer	91	85,1	85,1
Varón	16	14,9	100,0
Total	107	100,00	

En la figura se muestra el porcentaje mayoritario de trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

Figura 5

Cantidad de participantes por su genero



4.1.2. Resultados Descriptivos de las Variables.

La investigación inició con la identificación de la problemática existente y el reconocimiento de los 107 trabajadores de la empresa de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024. Se detallan a continuación los procedimientos seguidos en el desarrollo del trabajo de campo:

- Se elaboró el instrumento para cada variable, la primera variable se trabajó con la escala de procrastinación de PAWS, con las alternativas: (0) Nunca, (1) Casi nunca, (2) Ocasionalmente, (3) Algunas veces, (4) Frecuentemente, (5) Muy frecuentemente y (6) Siempre, donde el encuestado solo puede marcar una alternativa.
- También, se elaboró el instrumento para la segunda variable, se trabajó con la escala de desempeño laboral IWPQ, con las alternativas: (0) Nunca, (1) Raramente, (2) Algunas veces, (3) Regularmente y (4) A menudo, donde solo puede marcar una alternativa, el encuestado.
- Los cuestionarios fueron sometidos a rigurosos procesos de validación, incluyendo una prueba piloto de confiabilidad con el coeficiente de Cronbach y una evaluación cualitativa por parte de tres expertos, antes de su aplicación al grupo de estudio.
- Para llevar a cabo la investigación, se obtuvo la autorización formal de la gerente general de la Corporación Río Mantaro S. A. C.
- El instrumento de investigación fue aplicado a la población de trabajadores de la Corporación Río Mantaro S. A. C., dado que estos constituyen el grupo directamente relacionado con los objetivos del estudio.
- Tras la recolección de datos, se llevó a cabo el proceso de digitalización en Excel, resultando en la creación de una matriz que sirvió como base para el análisis posterior.
- A fin de obtener una medida estandarizada de las variables, se procedió a transferir los datos

desde Excel a SPSS para realizar el cálculo de percentiles.

- Se utilizó SPSS para crear tablas y gráficos de barras que permitieron visualizar de manera clara la distribución de los datos.

4.1.2.1. Análisis Descriptivo de la Variable Procrastinación.

A continuación, se exponen los resultados del análisis descriptivo de la variable procrastinación y sus dimensiones, obtenidos a partir de la aplicación del instrumento PAWS a una muestra de 107 trabajadores de la Corporación Río Mantaro S. A. C.

a. Resultados obtenidos de la variable asociativa: Procrastinación.

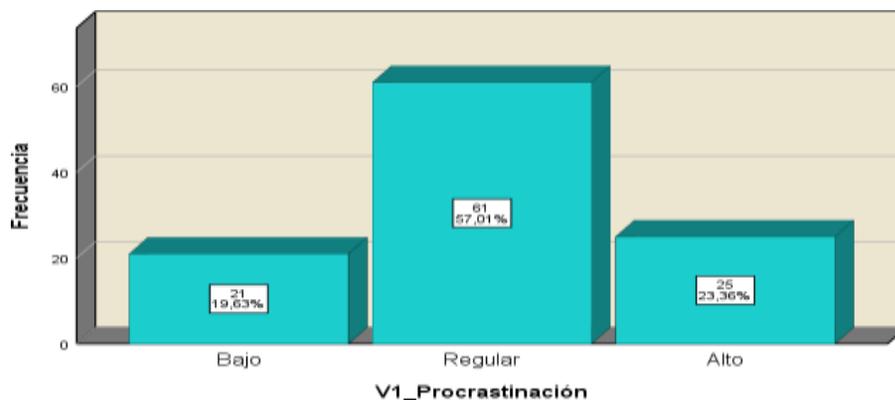
Tabla 12

Recuento y porcentajes de la variable asociativa: Procrastinación

		V1_Procrastinación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	19,6	19,6	19,6
	Regular	61	57,0	57,0	76,6
	Alto	25	23,4	23,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Figura 6

Gráfica de barra de la variable asociativa: Procrastinación



Análisis. La tabla 12 y figura 6 muestran las frecuencias y porcentajes de la variable asociativa: procrastinación, donde se observa que 19.63 % (21 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Bajo» la procrastinación dentro de los empleados según muestra el estudio. Así mismo, el 57.01 % (61 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Regular» la procrastinación dentro de los empleados. Mientras que, el 23.36 % (25 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Alto» la procrastinación dentro de los empleados en la empresa.

b. Resultados obtenidos de la dimensión 1: Ciberpereza.

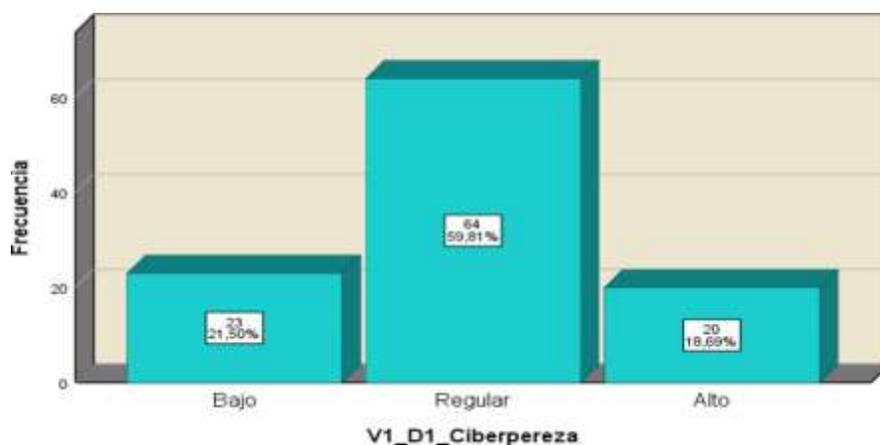
Tabla 13

Recuento y porcentajes de la dimensión 1: Ciberpereza

V1_D1_Ciberpereza					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	21,5	21,5	21,5
	Regular	64	59,8	59,8	81,3
	Alto	20	18,7	18,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Figura 7

Gráfica de barra de la dimensión 1: Ciberpereza



Análisis. La tabla 13 y figura 7 muestran las frecuencias y porcentajes de la dimensión: ciberpereza, donde se observa que 21.50 % (23 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Bajo» la ciberpereza dentro de los empleados según muestra el estudio. Así mismo, el 59.81 % (64 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Regular» la ciberpereza dentro de los empleados. Mientras que, el 18.69 % (20 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Alto» la ciberpereza dentro de los empleados en la empresa.

a) *Resultados obtenidos de la dimensión 2: Sentido de servicio.*

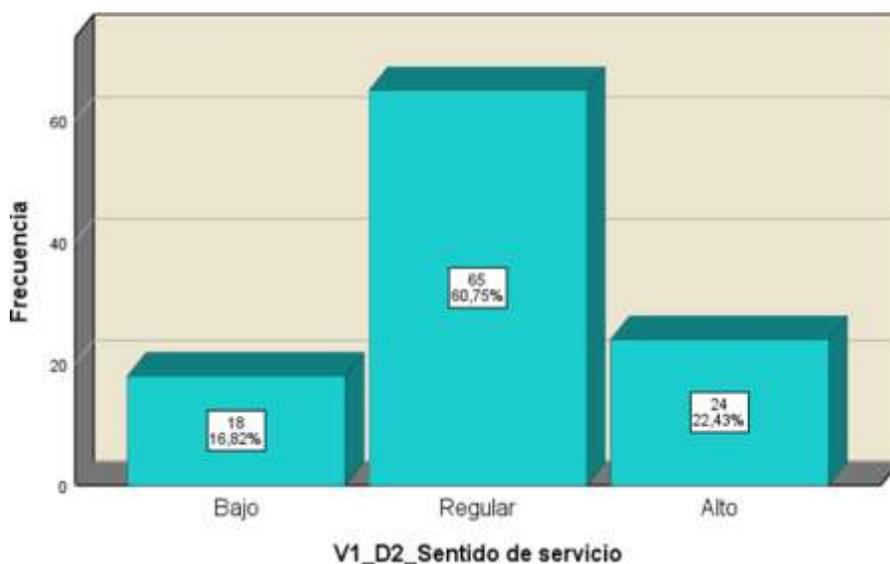
Tabla 14

Recuento y porcentajes de la dimensión 2: Sentido de servicio

V1_D2_Sentido de servicio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	18	16,8	16,8	16,8
Válido	Regular	65	60,7	60,7	77,6
	Alto	24	22,4	22,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Figura 8

Gráfica de barra de la dimensión 2: Sentido de servicio



Análisis. La tabla 14 y figura 8 muestran las frecuencias y porcentajes de la dimensión: sentido de servicio, donde se observa que 16.82 % (18 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Bajo» el sentido de servicio de los empleados según muestra el estudio. Así mismo, el 60.75 % (65 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Regular» el sentido de servicio en los empleados. Mientras que, el 22.43 % (24 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Alto» el sentido de servicio en los empleados en la empresa.

4.1.2.1. Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral.

En lo que sigue, se exponen los hallazgos del análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral, evaluada mediante el instrumento IWPQ en una muestra de 107 trabajadores de la Corporación Río Mantaro S. A. C.

A. Resultados Obtenidos de la Variable de Supervisión: Desempeño Laboral.

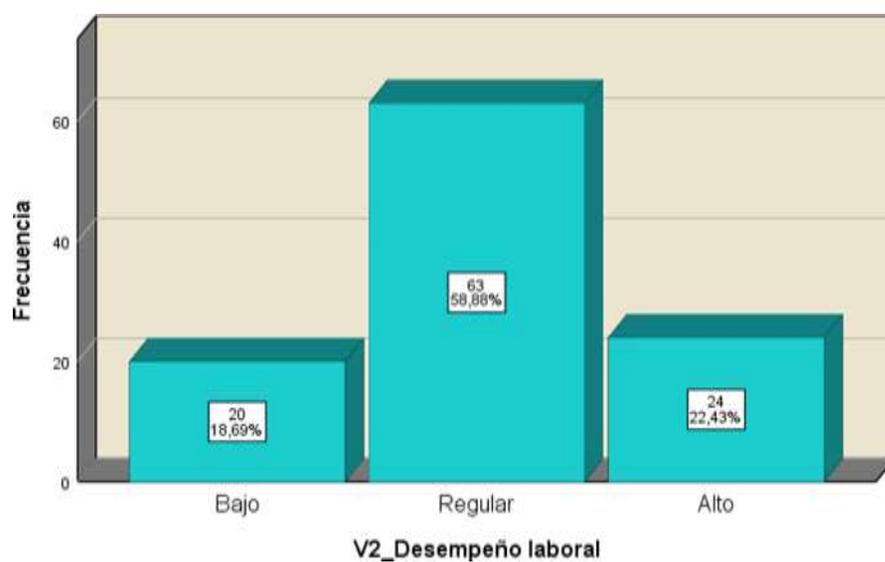
Tabla 15

Recuento y porcentajes de la variable de supervisión: Desempeño laboral

		V2_Desempeño laboral			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Bajo	20	18,7	18,7	18,7
	Regular	63	58,9	58,9	77,6
	Alto	24	22,4	22,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Figura 9

Gráfica de barra de la variable de supervisión: Desempeño laboral



Análisis. La tabla 15 y figura 9 muestran las frecuencias y porcentajes de la variable de supervisión: desempeño laboral, donde se observa que 18.69 % (20 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Bajo» el desempeño laboral dentro de los empleados según muestra el estudio. Así mismo, el 58.88 % (63 trabajadores) de la empresa

Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Regular» el desempeño laboral dentro de los empleados. Mientras que, el 22.43 % (24 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Alto» el desempeño laboral dentro de los empleados en la empresa.

B. Resultados obtenidos de la dimensión 1: Desempeño de tareas.

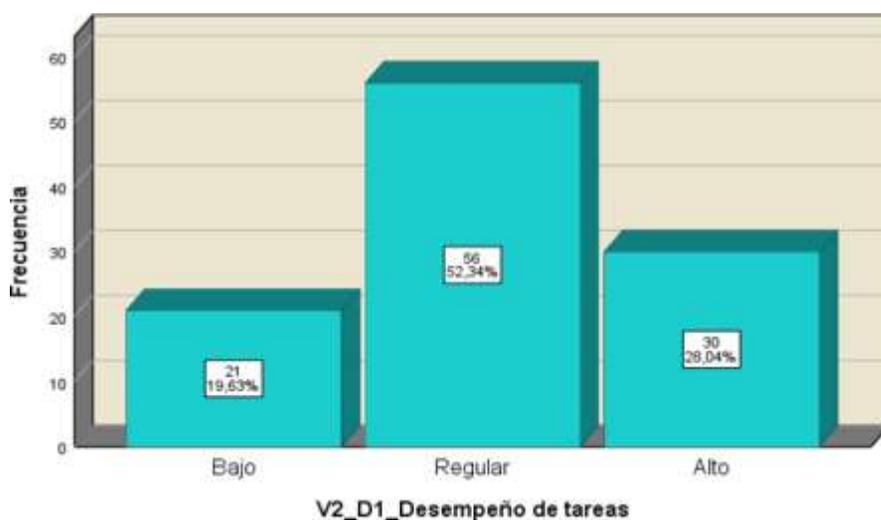
Tabla 16

Recuento y porcentajes de la dimensión 1: Desempeño de tareas

V2_D1_Desempeño de tareas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	19,6	19,6	19,6
	Regular	56	52,3	52,3	72,0
	Alto	30	28,0	28,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Figura 10

Gráfica de barra de la dimensión 1: Desempeño de tareas



Análisis. La tabla 16 y figura 10 muestran las frecuencias y porcentajes de la dimensión: desempeño de tareas, donde se observa que 19.63 % (21 trabajadores) de la empresa Corporación

Río Mantaro S. A. C. califican como «Bajo» el desempeño de tareas de los empleados según muestra el estudio. Así mismo, el 52.34 % (56 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Regular» el desempeño de tareas dentro de los empleados. Mientras que, el 28.04 % (30 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Alto» el desempeño de tareas dentro de los empleados en la empresa.

C. Resultados Obtenidos de la Dimensión 2: Desempeño Contextual.

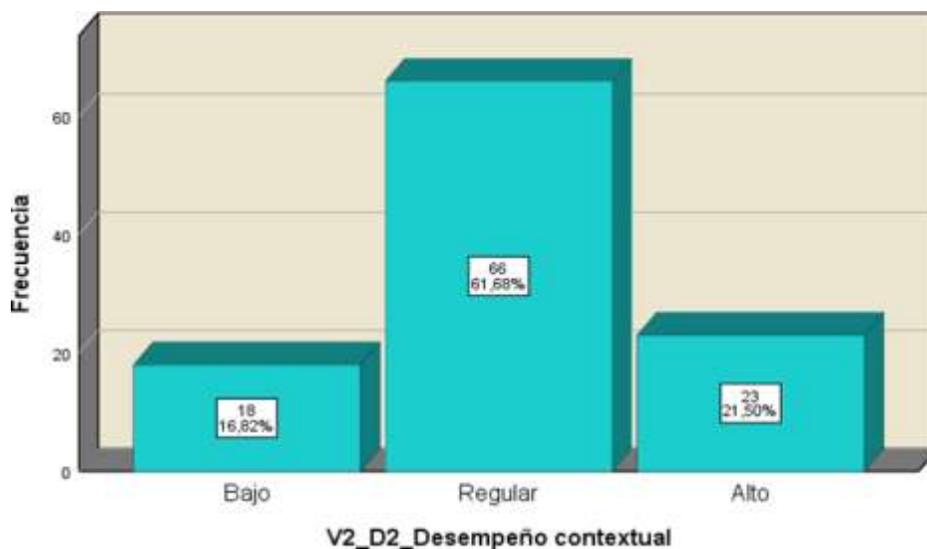
Tabla 17

Recuento y porcentajes de la dimensión 2: Desempeño contextual

V2_D2_Desempeño contextual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	16,8	16,8	16,8
	Regular	66	61,7	61,7	78,5
	Alto	23	21,5	21,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Figura 11

Gráfica de barra de la dimensión 2: Desempeño contextual



Análisis. La tabla 17 y figura 11 muestran las frecuencias y porcentajes de la dimensión: desempeño contextual, donde se observa que 16.82 % (18 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Bajo» el desempeño contextual de los empleados según muestra el estudio. Así mismo, el 61.68 % (66 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Regular» el desempeño contextual en los empleados. Mientras que, el 21.50 % (23 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Alto» el desempeño contextual en los empleados en la empresa.

D. Resultados Obtenidos de la Dimensión 3: Desempeño Contraproducente.

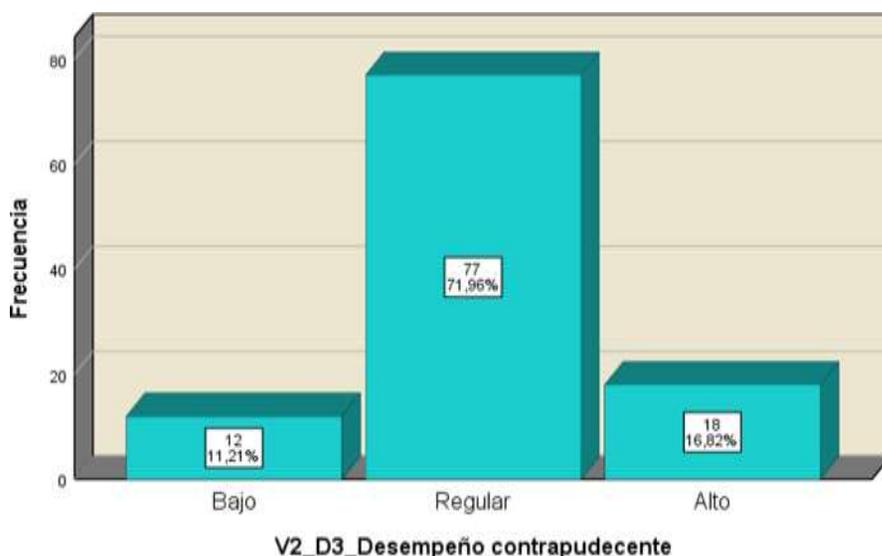
Tabla 18

Recuento y porcentajes de la dimensión 3: Desempeño contraproducente

V2_D3_Desempeño contraproducente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	11,2	11,2	11,2
	Regular	77	72,0	72,0	83,2
	Alto	18	16,8	16,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Figura 12

Gráfica de barra de la dimensión 3: Desempeño contraproducente



Análisis. La tabla 18 y figura 12 muestran las frecuencias y porcentajes de la dimensión: desempeño contraproducente, donde se observa que 11.21 % (12 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Bajo» el desempeño contraproducente de los empleados según muestra el estudio. Así mismo, el 71.96 % (77 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Regular» el desempeño contraproducente en los empleados. Mientras que, el 16.82 % (18 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Alto» el desempeño contraproducente en los empleados en la empresa.

4.2. Resultado Inferencial

Considerando el diseño transversal del estudio y la naturaleza ordinal de las variables, se optó por la prueba de correlación de Spearman como la prueba estadística más adecuada para evaluar la relación entre las variables.

El estadístico utilizado fue la rho de Spearman y la regla de decisión para aceptar o rechazar la hipótesis alterna fue la siguiente:

Si valor $p > \alpha \rightarrow$ Se acepta H_0

Si valor $p \leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza H_0

El margen de error que se consideró en todas las pruebas de hipótesis fue de 0,05 (5 %) y el nivel de confianza fue de 0,95 (95 %). Para la interpretación del coeficiente de correlación se tiene en consideración que mientras más se acerca a 1,0 tiene una relación alta, mientras que más se acerca a 0,0 existe una correlación muy baja o nula.

4.2.1. Prueba de Hipótesis General.

4.2.1.1. Contrastación de la Hipótesis General.

A. Planteamiento de hipótesis.

Hipótesis nula (H_0).

No existe relación significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

Hipótesis alterna (H_a).

Existe relación significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

B. Establecer la Significancia Estadística.

Se consideró un nivel de significancia de $\alpha = 0.05 = 5 \%$, con un nivel de confianza del 95 % para cálculo del valor p .

C. Elección de la prueba estadística.

Por ser variables de tipo categórica, de naturaleza cualitativa y de escala ordinal; siendo un estudio transversal y la muestra estuvo constituida por un solo grupo. Se trabajó con la prueba estadística correlación de rho de Spearman, ya que no solo se determinó la relación de las variables, sino que además se midió la fuerza de asociación entre ellas.

D. Cálculo del valor p .

Con el fin de calcular el coeficiente de correlación de Spearman, se construyeron tablas de contingencia cruzando las preguntas del 1 al 12 con las del 13 al 30 en el *software* SPSS, y posteriormente se aplicó la prueba estadística correspondiente.

Tabla 19

Asociación para procrastinación y desempeño laboral

Tabla cruzada V1_Procrastinación*V2_Desempeño laboral					
Recuento		V2_Desempeño laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
V1_Procrastinación	Bajo	19	2	0	21
	Regular	1	54	6	61
	Alto	0	7	18	25
Total		20	63	24	107

Nota: Elaboración basada en los datos SPSS

Tabla 20

Prueba de Correlación de Spearman para procrastinación y desempeño laboral

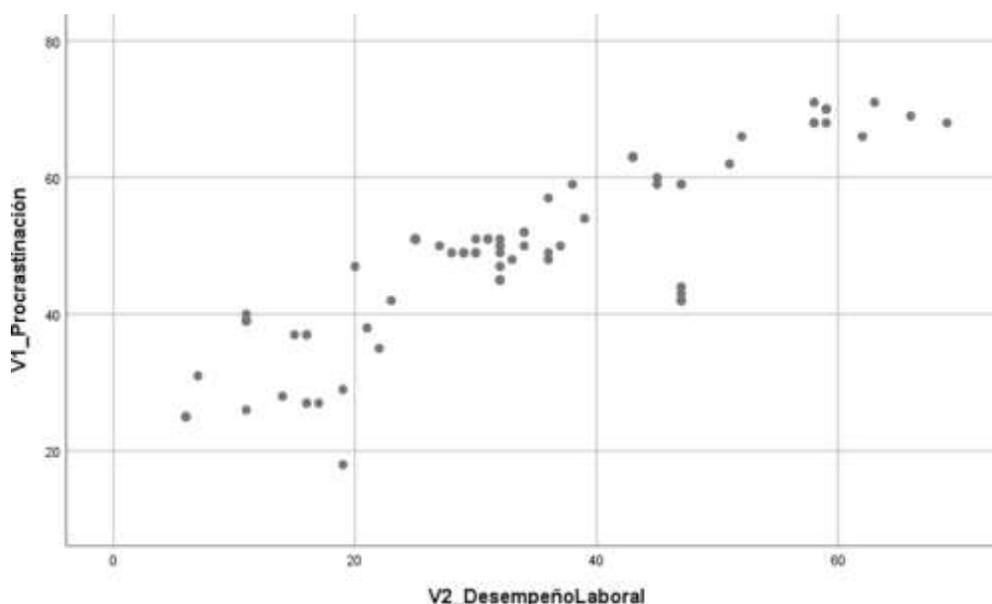
Correlaciones					
				V1_P	V2_DL
Rho de Spearman	V1_P	Coefficiente de correlación		1,000	,817**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		107	107
	V2_DL	Coefficiente de correlación		,817**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		107	107

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

Nota: Se observa que el valor de correlación de Spearman es igual 0.817 y la significancia bilateral (valor $p = 0.000$)

Figura 13

Gráfico de dispersión de puntos de procrastinación y desempeño laboral



Nota. Se observa la asociación de las variables que corresponden a la variable procrastinación y desempeño laboral.

E. Conclusión estadística – toma de decisión:

Por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula con un valor $p = 0.000$ y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, en el sentido que, existe una relación significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. - Perú, 2023; comprobado con el resultado ($p = 0.000 < 0.05$) con una probabilidad de error del 5 % y nivel de confianza del 95 %. Debido a que, si se logra reducir la procrastinación, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

4.2.1.2. Prueba de Hipótesis Específica 1.

A. Contrastación de la Hipótesis Específica 1.

a. Planteamiento de Hipótesis.

Hipótesis nula (H₀).

No existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tarea en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

Hipótesis alterna (H_a).

Existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tarea en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

b. Establecer la Significancia Estadística.

Se consideró un nivel de significancia de $\alpha = 0.05 = 5 \%$, con un nivel de confianza del 95 % para cálculo del valor p .

c. Elección de la Prueba Estadística.

Por ser variables de tipo categórica, de naturaleza cualitativa y de escala ordinal; siendo un estudio transversal y la muestra estuvo constituida por un solo grupo. Se trabajó con la prueba estadística de correlación de rho de Spearman, ya que se determinó la relación entre la variable procrastinación y la dimensión desempeño de tareas.

d. Cálculo del valor p .

Para obtener la correlación de Spearman calculado, en el SPSS se realizó una tabla cruzada con las preguntas del 1 al 12 y del 13 al 17, y se estimó la prueba estadística correspondiente.

Tabla 21

Asociación para procrastinación y desempeño del trabajo

Tabla cruzada V1_Procrastinación*V2_D1_Desempeño del trabajo					
Recuento					
		V2_D1_Desempeño del trabajo			
		Bajo	Regular	Alto	Total
V1_Pprocrastinación	Bajo	20	1	0	21
	Regular	1	53	7	61
	Alto	0	2	23	25
Total		21	56	30	107

Nota: Elaboración basada en los datos SPSS

Tabla 22

Prueba correlación de Spearman para procrastinación y desempeño del trabajo

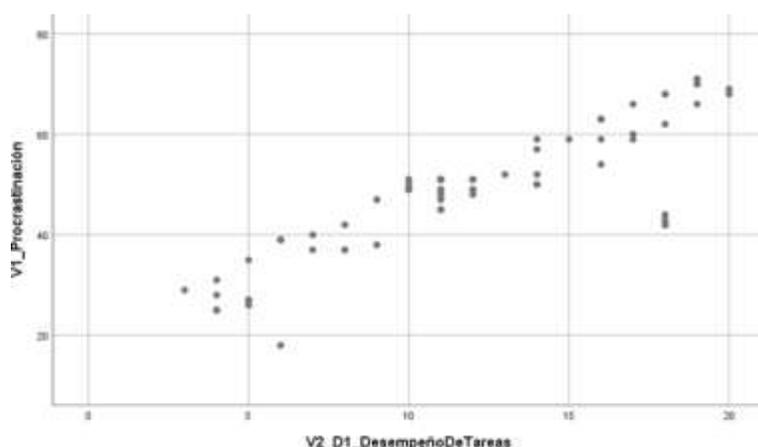
Correlaciones				
			V1_P	V2_D1_DDT
Rho de Spearman	V1_P	Coeficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	V2_D1_DDT	Coeficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Nota: Se observa que el valor de correlación de Spearman es igual 0.884 y la significancia bilateral (valor $p = 0.000$)

Figura 14

Gráfico de dispersión de puntos de procrastinación y desempeño del trabajo



Nota: Se observa la asociación de las variables que corresponden a la hipótesis específica 1

e. Conclusión estadística – toma de decisión:

Por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula con un valor $p = 0.000$ y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, en el sentido que, existe una relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tarea en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024; comprobado con el resultado ($p = 0.000 < 0.05$) con una probabilidad de error del 5 % y nivel de confianza del 95 %. Debido a que, si se reduce la procrastinación mejor será el desempeño de tareas de los trabajadores de la empresa.

4.2.2. Prueba de Hipótesis Específica 2.

A. Contrastación de la Hipótesis Específica 2.

a. Planteamiento de Hipótesis.

Hipótesis nula (H₀).

No existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

Hipótesis alterna (Ha).

Existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

b. Establecer la Significancia Estadística.

Se consideró un nivel de significancia de $\alpha = 0.05 = 5\%$, con un nivel de confianza del 95 % para cálculo del valor p .

c. Elección de la Prueba Estadística.

Por ser variables de tipo categóricas, de naturaleza cualitativas y de escala ordinal; siendo un estudio transversal y la muestra estuvo constituida por un solo grupo. Se trabajó con la prueba estadística de correlación de Spearman, ya que se determinó la relación entre la variable procrastinación y la dimensión desempeño contextual.

d. Cálculo del valor p .

Para obtener la correlación de Spearman calculado, en el SPSS se realizó una tabla cruzada con las preguntas del 1 al 12 y del 18 al 25, y se estimó la prueba estadística correspondiente.

Tabla 23

Asociación para procrastinación y desempeño contextual

		Tabla cruzada V1_Procrastinación*V2_D2_Desempeño contextual			
		Recuento			
V1_Procrastinación		V2_D2_Desempeño contextual			Total
		Bajo	Regular	Alto	
	Bajo	18	3	0	21
	Regular	0	55	6	61
	Alto	0	8	17	25
	Total	18	66	23	107

Nota. Elaborada con base en los datos SPSS

Tabla 24

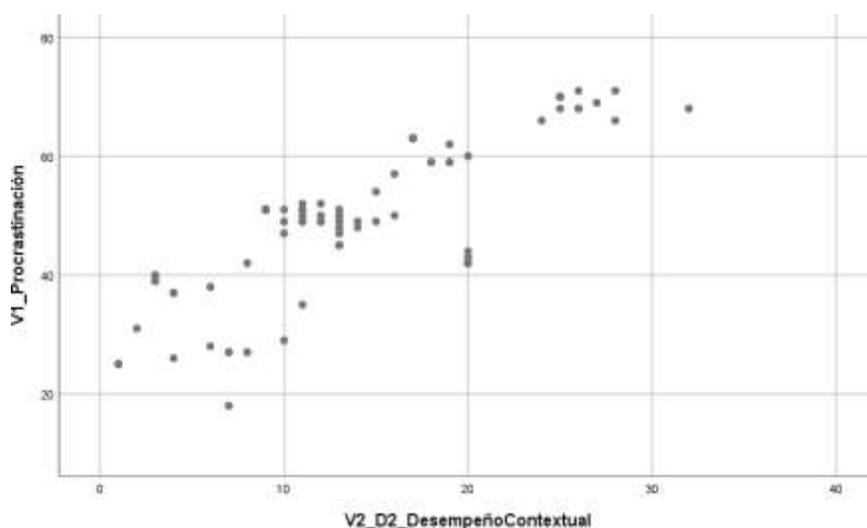
Prueba de correlación de Spearman para procrastinación y desempeño contextual

		Correlaciones		
			V1_P	V2_D2_DC
Rho de Spearman	V1_P	Coefficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	V2_D2_DC	Coefficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Nota: Se observa que el valor de correlación de Spearman es igual 0.732 y la significancia bilateral (valor $p = 0.001$)

Figura 15

Gráfico de dispersión de puntos de procrastinación y desempeño contextual

Nota. Se observa la asociación de las variables que corresponden a procrastinación y desempeño contextual

e. Conclusión Estadística – Toma de Decisión:

Por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula con un valor $p = 0.000$ y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, en el sentido que, existe una relación significativa entre

la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024; comprobado con el resultado ($p = 0.000 < 0.05$) con una probabilidad de error del 5 % y nivel de confianza del 95 %. Debido a que, si se reduce la procrastinación mejor será el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa.

4.2.3. Prueba de Hipótesis Específica 3.

A. Contrastación de la Hipótesis Específica 3.

a. Planteamiento de Hipótesis.

Hipótesis nula (H₀).

No existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

Hipótesis alterna (H_a).

Existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.

b. Establecer la Significancia Estadística.

Se consideró un nivel de significancia de $\alpha = 0.05 = 5 \%$, con un nivel de confianza del 95 % para cálculo del valor p .

c. Elección de la Prueba Estadística.

Por ser variables de tipo categórica, de naturaleza cualitativa y de escala ordinal; siendo un estudio transversal y la muestra estuvo constituida por un solo grupo. Se trabajó con la prueba estadística de correlación de Spearman, ya que se determinó la relación entre la variable procrastinación y la dimensión desempeño contraproducente.

d. Cálculo del valor p .

Para obtener la correlación de Spearman calculado, en el SPSS se realizó una tabla cruzada con las preguntas del 1 al 12 y del 25 al 30, y se estimó la prueba estadística correspondiente.

Tabla 25

Asociación para procrastinación y desempeño contraproducente

Tabla cruzada V1_Procrastinación*V2_D3_Desempeño contraproducente					
		Recuento			
		V2_D3_DC			
		Bajo	Regular	Alto	Total
V1_Procrastinación	Bajo	11	10	0	21
	Regular	1	59	1	61
	Alto	0	8	17	25
Total		12	77	18	107

Nota. Elaborada con base en los datos SPSS

Tabla 26

Prueba de correlación de Spearman para procrastinación y desempeño contraproducente

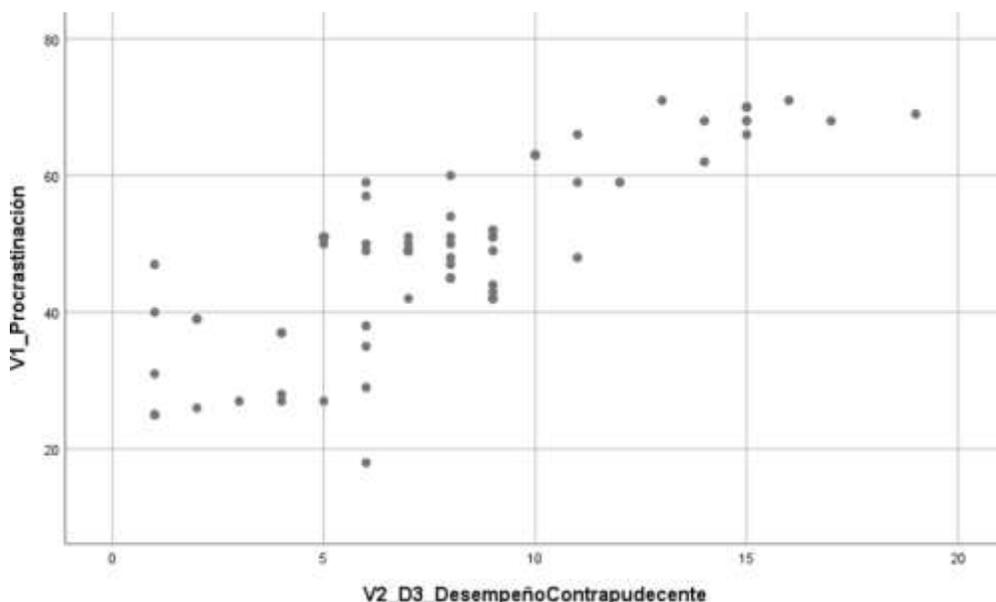
		Correlaciones		
			V1_P	V2_D3_DC
Rho de Spearman	V1_P	Coefficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	V2_D3_DC	Coefficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Nota: Se observa que el valor de correlación de Spearman es igual 0.755 y la significancia bilateral (valor $p = 0.000$)

Figura 16

Gráfico de dispersión de puntos de procrastinación y desempeño contraproducente



Nota. Se observa la asociación de las variables que corresponden a la hipótesis específica 3

e. Conclusión Estadística – toma de decisión:

Por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula con un valor $p = 0.000$ y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, en el sentido que, existe una relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024; comprobado con el resultado ($p = 0.000 < 0.05$) con una probabilidad de error del 5 % y nivel de confianza del 95 %. Debido a que, si se recude la procrastinación mejor será el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa.

4.3. Discusión de Resultados

1. Con respecto al objetivo general, determinar la relación entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. - Perú, 2024, se

puede mencionar que, al obtener una significancia asintótica de 0.000 y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, en el sentido que, existe una relación significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. - Perú, 2024. Debido a que, si se logra reducir la procrastinación mejor será el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Puesto que, en el análisis descriptivo de la investigación, se mostró que un 57.01 % de los encuestados presentan procrastinación regular en el trabajo, además el 23.36 % afirma que presentan una procrastinación alta, mientras que en lo laboral, la situación es preocupante para cualquier empresa. La información presentada en la investigación, concuerda con la investigación de Huapaya y La Rosa (2022), donde se concluyó que el síndrome de cansancio tiene una relación negativa y significativa con el desempeño laboral de los profesionales de la salud en la unidad de terapia intensiva neonatal del hospital, según los hallazgos del estudio. Así mismo, Urcia (2020) con sus resultados demostraron una relación inversa entre el rendimiento en el trabajo y la procrastinación en general y en sus diversas facetas; es decir, que los empleados que se distraen fácilmente o retrasan las tareas tienden a mostrar un desempeño laboral menor, lo que dificulta el cumplimiento de los objetivos, al igual se avala con la teoría de autodeterminación por Edward Deci y Richard Ryan donde la procrastinación puede ser una respuesta a la falta de autonomía, competencia o conexión en el trabajo.

2. Con respecto al objetivo específico 1, determinar la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tarea en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024, se puede mencionar que, con un valor $p = 0.000$, se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, en el sentido que, existe una relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tarea en los trabajadores de la empresa

Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024. Debido a que, si se reduce la procrastinación mejor será el desempeño de tareas de los trabajadores de la empresa. Puesto que, en el análisis descriptivo de la investigación, mostró que un 52.30 % de los encuestados presentan un desempeño de tareas de forma regular en el trabajo, además el 19.60 % afirma que presentan un desempeño de tarea bajo, en lo laboral; por lo que se deduce que existe una tendencia baja de desempeño de tareas en la empresa analizada. La información presentada en la investigación concuerda con la investigación de Otero et al. (2023) cuyo resultado muestra que la procrastinación tiene un efecto negativo en el desempeño de los empleados, lo que resulta en una menor productividad de la empresa, y que los empleados que procrastinan trabajan menos efectivamente en las tareas que se les han asignado, lo que resulta en una menor calidad del trabajo. Así mismo, Aruquipa (2022) tuvo como resultado que la procrastinación afecta significativamente las funciones laborales, ya que conduce a una disminución de la productividad y a la ineficacia en el logro de los objetivos del sector público de la Secretaría de Infraestructura Municipal. Como demuestran las investigaciones, la falta de diligencia en materia de desempeño de tareas sigue siendo un riesgo significativo en diversas organizaciones. Los resultados del análisis confirman que la empresa evaluada no escapa a esta realidad.

3. Con respecto al objetivo específico 2, determinar la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024, se puede mencionar que, al obtener un valor $p = 0.000$, se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, en el sentido que, existe una relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024. Debido a que, si se reduce la procrastinación mejor será el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa. Puesto

que, en el análisis descriptivo de la investigación, se mostró que un 61.70 % de los encuestados presentan un desempeño contextual regular en el trabajo, además el 16.80 % se afirma que presentan un desempeño contextual bajo mientras laboral, interpretado que no se es bueno o malo respecto al desempeño contextual de los trabajadores, lo que si bien no se inclina a uno de los aspectos esta se debe mejorar. La información presentada en la investigación, es respaldada con la investigación de Ahmad et al. (2021) donde tuvieron como resultado que, el sector laboral ejerce un efecto moderador entre dichas variables, ya que los empleados del sector público tendían a presentar niveles más altos de procrastinación y un desempeño laboral inferior en comparación con aquellos que laboraban en organizaciones del sector privado. Así mismo Rodallega (2020) llegó a la conclusión que la variable dependiente, que es el desempeño laboral, y la variable independiente, que es la procrastinación, tenían una relación limitada. Esto respaldó la hipótesis de que el aumento de la procrastinación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados. Al igual que se muestra en las investigaciones presentadas se determina que ante un regular desempeño contextual de los trabajadores esta no se refleja de manera positiva ni negativa con lo que respecta al desempeño laboral, sin embargo en las investigaciones se demuestra la tendencia negativa de la misma por lo que es de suma importancia su tratamiento.

4. Con respecto al objetivo específico 3, determinar la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024, se puede mencionar que, al obtener un valor $p = 0.000$ y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, en el sentido que, existe una relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024. Debido a que, si se

recude la procrastinación mejor será el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa. Puesto que, en el análisis descriptivo de la investigación, se mostró que un 72 % de los encuestados presentan un desempeño contraproducente regular mientras trabaja, además el 16.80 % se afirma que presentan un desempleo alto en el desarrollo de sus labores. La información presentada en la investigación, concuerda con la investigación de Flores y Ramos (2022) donde concluyeron que, la procrastinación laboral es una tendencia general a posponer indefinidamente el inicio o fin del trabajo planificado, es decir, la situación de procrastinación afecta directamente la productividad de los educadores, empeora su actuación y se ve afectada para ellos. También con Márquez (2020) cuya conclusión indica que el síndrome de cansancio tiene una relación negativa y significativa con el desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en la unidad de terapia intensiva neonatal del hospital Norte IESS Ceibos, por ello es importante identificar el desempeño contraproducente de los trabajadores en la empresa que al igual que las investigaciones en comparación estas demuestran las mismas deficiencias en lo que respecta.

Conclusiones

1. Respecto al objetivo general, se ha mostrado que existe una relación significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. - Perú, 2024; comprobado con el resultado ($p = 0.000 < 0.05$) con una probabilidad de error del 5 % y nivel de confianza del 95 %. Debido a que, si se logra reducir la procrastinación mejor será el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Mientras que el resultado descriptivo muestra que el 19.63 % (21 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Bajo» la procrastinación dentro de los empleados según muestra el estudio. Así mismo, el 57.01 % (61 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Regular» la procrastinación dentro de los empleados. Mientras que, el 23.36 % (25 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Alto» la procrastinación dentro de los empleados en la empresa.
2. Con relación a la hipótesis específica 1, se ha determinado que existe una relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tarea en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024, puesto que el valor de significancia bilateral valor p ($p = 0.000 < 0.05$) con una probabilidad de error del 5 % y nivel de confianza del 95 %. Debido a que si se reduce la procrastinación mejor será el desempeño de tareas de los trabajadores de la empresa. Mientras que el resultado descriptivo muestra que 19.63 % (21 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Bajo» el desempeño de tareas de los empleados según muestra el estudio. Así mismo, el 52.34 % (56 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Regular» el desempeño de tareas dentro de los empleados. Mientras que el 28.04 % (30 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Alto» el desempeño de tareas

dentro de los empleados en la empresa.

3. En referencia a la hipótesis específica 2 se ha determinado que existe una relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024, puesto que el valor de significancia bilateral ($p = 0.000 < 0.05$) con una probabilidad de error del 5 % y nivel de confianza del 95 %. Debido a que, si se reduce la procrastinación mejor será el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa. Mientras que el resultado descriptivo muestra que el 16.82 % (18 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Bajo» el desempeño contextual de los empleados según muestra el estudio. Así mismo, el 61.68 % (66 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Regular» el desempeño contextual en los empleados. Mientras que, el 21.50 % (23 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Alto» el desempeño contextual en los empleados en la empresa.
4. En la presente investigación se ha determinado, en referencia a la hipótesis específica 3, que existe una relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024, puesto que el valor de significancia bilateral ($p = 0.000 < 0.05$) con una probabilidad de error del 5 % y nivel de confianza del 95 %. Debido a que, si se reduce la procrastinación mejor será el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa. Mientras que el resultado descriptivo muestra que el 11.21 % (12 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Bajo» el desempeño contraproducente de los empleados según muestra el estudio. Así mismo, el 71.96 % (77 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Regular» el desempeño contraproducente en los

empleados. Mientras que, el 16.82 % (18 trabajadores) de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. califican como «Alto» el desempeño contraproducente en los empleados en la empresa.

Recomendaciones

1. Respecto a la existencia de la relación entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024. Se recomienda a la empresa lo siguiente: (1) Establecer metas claras y alcanzables que permite definir objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo determinado (SMART), ya que puede aumentar su motivación y sentido de propósito. (2) Utilizar técnicas de gestión del tiempo como la técnica Pomodoro (trabajar en intervalos cortos con pausas) o el método Kanban (visualizar el progreso de las tareas) para mejorar su eficiencia. (3) Ofrecer capacitación en gestión del tiempo y productividad, lo que equipara a los empleados con las herramientas necesarias para mejorar su desempeño. (4) Establecer canales de comunicación abiertos entre los empleados y sus superiores permite identificar y abordar los obstáculos que pueda estar causando la procrastinación. Así mismo, es recomendable que esta investigación sea publicada en distintas bases de datos de investigación científica, para que sirva como ventana abierta a otras investigaciones.
2. Respecto a la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tarea en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024. Se recomienda a la empresa: (1) Crear un ambiente de trabajo organizado, ya que un espacio limpio y ordenado facilita la concentración, además de que, un entorno organizado minimiza las distracciones y permite a los empleados concentrarse mejor en sus tareas, mejorando la calidad de su trabajo. (2) Eliminar distracciones, es decir silenciar notificaciones, encontrar espacios tranquilos o utilizar aplicaciones que bloqueen sitios web que distraen al empleado, ya que al eliminar las interrupciones, pueden concentrarse en una tarea específica durante periodos más largos, lo que se traduce en una mayor cantidad de trabajo realizado y en menos tiempo (3) Establecer metas

claras para el equipo, ya que ayuda a establecer un plan de acción y un cronograma, lo que facilita la coordinación y el seguimiento del progreso. Es recomendable igualmente que esta investigación sea publicada en distintas bases de datos de investigación científica, para que sirva como ventana abierta a otra investigación.

3. Respecto a la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024. Se recomienda a la empresa: (1) Realizar un análisis de causas de la procrastinación, es decir, identificar las razones detrás de tu procrastinación. ¿Es por falta de motivación, miedo al fracaso, sobrecarga de trabajo o simplemente porque la tarea no resulta atractiva? (2) Implementar técnicas de gestión del tiempo, ya que, al concentrarse en una tarea a la vez y sin interrupciones, se puede producir un trabajo de mayor calidad. (3) Implementar programas que promuevan la salud física y mental de los empleados, ya que el bienestar general influye en la productividad, también es recomendable que se apliquen los resultados correctamente, ya que se podrían dejar de lado aspectos importantes presentados debido a las variables de estudio, como lo muestran los antecedentes.
4. Respecto a la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024. Se recomienda a la empresa: (1) Establecer metas claras para el equipo, es decir, definir objetivos comunes y asignar responsabilidades claras a cada miembro, ya que los empleados se sienten más motivados y comprometidos al comprender cómo su trabajo contribuye a un objetivo más amplio. (2) Implementar programas que promuevan la salud física y mental de los empleados, ya que el bienestar general influye en la productividad y menos días de enfermedad, menor rotación de personal y una mayor productividad se traducen en ahorros significativos para la

empresa. (3) Fomentar un ambiente de trabajo donde se valore la eficiencia y se reconozcan los logros, además de que los empleados son menos propensos a buscar empleo en otras empresas, así como, menos ausencias, menor rotación de personal y una mayor productividad se traducen en ahorros significativos. Es recomendable también que se apliquen los resultados correctamente, ya que se podrían dejar de lado, aspectos importantes presentados debido a las variables de estudio, como lo muestran los antecedentes.

Referencias

- Ackerman, D., y Gross, B. (2007). The nature of procrastination: I can start that manuscript next week, can't I? the task characteristics behind why faculty procrastinate meta- analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Journal of marketing education*, 29(2), 97-110. doi: <https://doi.org/10.1177/0273475307302012>
- Adriana, M. (8 de abril de 2020). *Hrtrends*. <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/impacto-seguridad-psicologica-en-el-trabajo/#:~:text=El%20ambiente%20de%20seguridad%20psicol%C3%B3gica,en%20el%20lugar%20de%20trabajo>
- Adsuaara Arrufat, G. (13 de marzo de 2023). *Psychologies-online*. https://www.psicologia-online.com/habilidades-de-una-persona-lista-y-ejemplos-4904.html#anchor_0
- Aguirre Ricaldi, F. (24 de enero de 2022). *Procrastinación y estrés laboral en trabajadores de una institución educativa, contexto covid-19, Lima, 2021*. Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/952/Aguirre%20Ricaldi%20F_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ahmad, Z., Munir, N., y Hussain, M. (2021). Procrastinación y desempeño laboral de los empleados que trabajan en organizaciones del sector público y privado. *Revista de ciencias sociales de Pakistan*, 5(2), 1166-1176.
<https://pssr.org.pk/issues/v5/2/procrastination-and-job-performance-of-employees-working-in-public-and-private-sector-organizations.pdf>
- Alabau, I. (13 de agosto de 2019). *Psicología-online*. <https://www.psicologia-online.com/el-perfeccionismo-en-psicologia-causas-y-como-superarlo-4681.html>

Alegre Bravo, A. (5 de mayo de 2015). *Los coeficientes de Aiken*.

<https://es.slideshare.net/OrgenesUnmsm/los-coeficientes-de-aiken-su-importancia-para-el-analisis-de-confiabilidad-y-validez>

Arias Gonzáles, J. L. (2021). 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. doi: <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>

Armando Corbin, J. (12 de septiembre de 2024). *Psicología y mente*.

<https://psicologiaymente.com/psicologia/analisis-transaccional-teoria-eric-berne>

Aruquipa Chura, M. (24 de enero de 2022). *Procrastinación y su relación con el desempeño laboral en el departamento de la secretaría municipal de infraestructura pública del gobierno autónomo municipal de la ciudad de La Paz*.

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/29375/PT-3004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Asensi-Artiga, V., y Parra-Pujante, A. (2002). El método científico y la nueva filosofía de la ciencia. *Anales de Documentación*, 1(5), 9-19.

<https://www.redalyc.org/pdf/635/63500001.pdf>

Babativa Novoa, C. A. (2017). *Investigación cuantitativa*. Areandina.

<https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>

Barahona Tapia, L. I., Rosillo Abarca, L. V., Ayala Ayala, L. R., y Barcos Arias, I. F. (2023).

Apuntes al método científico en el siglo XXI desde una perspectiva jurídica. *Bibliotecas anales de investigación*, 19(1), 1683-8947.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9107696.pdf>

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño

- laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 109-121. doi: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boada, M. (21 de septiembre de 2023). *La procrastinación*. Universidad Isabel I. <https://www.ui1.es/blog-ui1/la-procrastinacion-laboral-un-nuevo-riesgo-psicosocial-emergente-en-el-trabajo>
- Boluarte Carbajal, A., y Tamari, K. (2017). Validez de contenido y confiabilidad interobservadores de escala integral calidad de vida. *Revista de psicología*, 35(2), 617-642. <https://www.redalyc.org/journal/3378/337853121010/html/#fn1>
- Borda Bossana, C. (1 de diciembre de 2023). *Psicólogos en acción*. <https://www.psicologosenaccion.org/la-psicologia-de-la-procrastinacion-causas-consecuencias-y-estrategias-para-superarla>
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo , D., y Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Camacuari Cárdenas, M. (13 de mayo de 2021). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral*. Universidad peruana de los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2258/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, B. (1 de setiembre de 2020). *Guía universitaria*. <https://guiauniversitaria.mx/quiza-tienes-ciberpereza-y-aun-no-lo-sabes-descubrelo/>
- Cruz Roja Colombiana Seccional Antioquia. (17 de enero de 2018). *Cruz Roja Colombiana*

Seccional Antioquia.

<https://www.crantioquia.org.co/Noticias/ArtMID/446/ArticleID/684/191Qu233-es-un-buen-h225bito-y-c243mo-crearlo>

Díaz-Morales, J. (2019). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación*, 2(51), 43-60.

<https://www.aidep.org/sites/default/files/2019-04/RIDEP51-Art4.pdf7>

DocuSign. (29 de octubre de 2020). *Tips para aumentar la productividad empresarial.*

<https://www.docusign.com/es-mx/blog/tips-para-aumentar-la-productividad-empresarial>

Duarte, S. A. (21 de noviembre de 2023). *Alta gerencia.* <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/causas-y-tips-para-tratar-la-procrastinacion-laboral-3752364>

Equipo Editorial. (17 de julio de 2018). *Actitud psicológica.* <https://www.psicologia-online.com/definicion-de-actitud-psicologia-social-1394.html>

Escudero Sánchez, C. L., y Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica.* UTMACH.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

Estrella, Y. (19 de noviembre de 2019). *Brainly.* <https://brainly.lat/tarea/13488019>

Fernández Fernández, R., y González Vidales, C. (2020). *El control empresarial del uso de las redes sociales en el lugar de trabajo: alcance y confines.* Noticias Cielo.

Flores Palacios, L. Y., y Ramos Ramírez, M. A. (2022). Procrastinación laboral en docentes durante el confinamiento por covid-19. *Revista de Investigación en ciencias de la educación*, 6(25), 1596-1605. doi: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.438>

Gamarra, G. (30 de noviembre de 2023). *Factorial.* <https://factorialhr.es/blog/absentismo-laboral-causas/>

- García Martínez, V., y Silva Payró, M. P. (2019). Procrastinación académica entre estudiantes de cursos en línea. Validación de un cuestionario. *Apertura*, 11(2), 122-137.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v11n2/2007-1094-apertura-11-02-122.pdf>
- García, O. (27 de enero de 2022). *Proyectum*. <https://proyectum.com/sistema/blog/5-acciones-para-fomentar-un-ambiente-psicologico-seguro/>
- Geraldo Campos, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, pp. 63 - 82.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v25n1/1609-7475-rip-25-01-63.pdf>
- Geraldo Campos, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de investigación en psicología*, 25(1), 63-81.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v25n1/1609-7475-rip-25-01-63.pdf>
- Giraldo Jamarillo, J. V. (21 de noviembre de 2023). Conozca por qué se da la procrastinación laboral y los tips para evitar caer en esto. *La República*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/causas-y-tips-para-tratar-la-procrastinacion-laboral-3752364>
- Gómez García, C., Fernández García, C. M., e Inda Caro, M. (2022). Evaluación de la satisfacción laboral docente. Revisión teórica y estudio comparativo. *Revista Española de Educación Comparada*, 359-377.
<https://www.proquest.com/docview/2783996266/8F980492A4C84ACCPQ/4?accountid=146219&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Gonzales Paucar, L., y Condori Quispe, B. (13 de diciembre de 2023). *Estrés laboral y desempeño laboral en el Instituto Regional de las enfermedades neoplásicas (IREN) - Concepción Huancayo*, 2022. Universidad peruana de los Andes.
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6885>
- González, D. J. (2019). Uma concepção integradora da motivação humana. *Psicologia Em Estudo*,

- I(24), 1-10. doi: <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>
- Gorriti Bontigui, M. (2014). *La evaluación del desempeño*. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/22/22/2222.pdf>
- Guzmán Alvarado, M. A., y Claudia Isabel, R. P. (24 de mayo de 2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6f291f5-3083-4a2e-9679-1cde4d45169d/content>
- Guzmán, C. (18 de septiembre de 2017). *Ciberpereza*. <https://pqs.pe/emprendimiento/que-es-la-ciberpereza-como-combatirla/>
- He, Q., Wu, M., Wu, W., y Fu, J. (2021). El efecto de la supervisión abusiva en el comportamiento de procrastinación laboral de los empleados. *Frontiers in Psychology*, 1-12.
doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.596704>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huapaya Tumay, T. V., y La Rosa Porras, F. C. (24 de enero de 2022). *Procrastinación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2022*. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92855/Huapaya_TTV-La%20Rosa_PFC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Jaime, H. (24 de abril de 2024). *Pandapé*. <https://www.pandape.com/blog/comportamiento-organizacional/>

- Kemp, S. (26 de octubre de 2022). *Hootsuite*. https://blog.hootsuite.com/simon-kemp-social-media/#TikTok_keeps_climbing
- Lauracoach. (1 de octubre de 2019). *Blog de Psicología*.
<https://blogpsicologia.copmadrid.org/procrastinacion-que-es-y-como-se-vence/>
- Levent, D. (2016). *la ciberpereza*. https://www.bunam.unam.mx/boletines_PDF/49.pdf
- Lopez, E. (01 de Abril de 2015). *Tareas de desempeño*.
<https://es.slideshare.net/EvaLopez5/tareas-de-desempeo-6>
- López, P. L. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto cero*, 69-74.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12>
- López, T. (13 de julio de 2015). *No solo economía*. <https://nosoloeconomia.com/las-conductas-en-el-ambiente-laboral/>
- Macho, A., Rodríguez Parets Carabaza, C., Jáñez González, Á., Picado Valverde, E. M., Guzmán Ordaz, R., y Pérez Iglesias, J. L. (2020). Personalidad emprendedora y género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 85-103.
<https://www.proquest.com/docview/2403782812?accountid=146219&pq-origsite=primo&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Mackay, J. (25 de abril de 2024). *Ciberseguridad*.
<https://www.metacompliance.com/es/blog/cyber-security-awareness/why-privileged-users-are-a-major-security-risk>
- Management. (21 de julio de 2023). *Management*. <https://rhmanagement.cl/encuesta-sobre-el-trabajo-en-estados-unidos-de-2023-estres-se-mantiene-en-nivel-preocupante/>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., y Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. *Métodos de valoración, utilidad y*

- aplicaciones en la práctica clínica. *Laboratorio e Infectología*, 680-688.
<https://www.scielo.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Márquez Jiménez, I. I. (12 de septiembre de 2020). *Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el hospital general del norte de Guayaquil los Ceibos*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <https://core.ac.uk/download/pdf/486912312.pdf>
- Martínez Arredondo, E. (2 de enero de 2023). *Salud laboral*.
<https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2023/01/02/trabajo-genera-ansiedad-estres-debo-dejarlo-180245.html>
- Martínez Casasola Hernández, L. (13 de octubre de 2020). *Psicología y Mente*.
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/comportamientos-contraproducentes-trabajo>
- Martínez, M. (2020). *El sentido del servicio*. <https://aprenentatgeservei.cat/wp-content/uploads/resums/3.-Resum-El-sentido-del-servicio.pdf>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper.
https://books.google.com.pe/books/about/Motivation_and_Personality.html?id=0V5qAAAAMAAJ&redir_esc=y
- Mata Solís, L. D. (30 de julio de 2019). *Diseños de investigación*.
<https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Mejías, N. (2011). Escalas de actitudes en investigación. *Odiseo*. <https://odiseo.com.mx/libros-y-resenas/escalas-de-actitudes-en-investigacion/>
- Mendoza Vega, J. B. (3 de mayo de 2018). *Medium*.

- <https://medium.com/@jboscomendoza/alfa-de-cronbach-psicometr%C3%ADa-con-r-55d3154806cf>
- Meneses, J., y Rodríguez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario-entrevista/cuestionario-entrevista.pdf>
- Metin, B., Taris, W., y Peeters, M. (2016). Medición de la procrastinación en el trabajo y sus aspectos asociados en el lugar de trabajo. *ScienceDirect*, 101(1), 254-263. https://www.sciencedirect.com.translate.googleusercontent.com/translate/goog/science/article/abs/pii/S0191886916307474?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sc
- Molina Morgado, P. (2022). *Servicio*. https://www.colegio-marcelapaz.cl/D-7/images/CORMUN_ESTUDIA/CURSOS/4_CUARTO/RELIGION/SEM30/4%C2%B0_RELIGI%C3%93N_PPT_SEMANA30.pdf
- Mujer Ejecutiva. (27 de octubre de 2023). *Mujer Ejecutiva*. <https://mundoejecutivo.com.mx/mujer-ejecutiva/procrastinacion-un-tema-de-salud-mental-que-afecta-a-los-colaboradores-y-las-organizaciones/> Murcort Group. (29 de mayo de 2023). *LinkedIn*. <https://www.linkedin.com/pulse/productividad-y-eficiencia-laboral-murcortec/?originalSubdomain=es>
- Nieves Cruz, G., Osorio Quiceno, G. J., y Sperandío Contreras, A. G. (12 de abril de 2023). Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) en Colombia. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/53417/2023gabrielanieves.pdf?sequence=7&isAllowed=y>.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., y Villagómez Paucar, A. (2014).

Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.

https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigaci%C3%B3n.pdf

Ortega, C. (30 de enero de 2022). *Questionpro*.

<https://www.questionpro.com/blog/es/procesamiento-de-datos-de-investigacion/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20procesamiento%20de,utilizable%20para%20m%C3%BAltiples%20partes%20interesadas>.

Ostoich Dávila, G. (2018). Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones públicas occidentales posmodernas: Caso de estudio inspectoría del trabajo del estado de Mérida. *Sapienza organizacional*, 6(11), 166-199.

<https://www.redalyc.org/journal/5530/553066143008/html/>

Otero-Potosí, S., Casanova-Imbaquingo, L., Freire-Reyes, K., Fuertes-Narváez, M. E., y Arichábalá-Vallejos, D. (2023). *La procrastinación: una exploración teórica*. 7(3), 76-93.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6065/9200>

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 227-232. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pazmay Ramos, S. G., y Ortiz del Pino, Á. R. (2018). Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 39-50.

<https://www.proquest.com/docview/2587880145?pq-origsite=primo&accountid=146219&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Pedraza-Álvarez, L., Obispo-Salazar, K., Vásquez-González, L., y Gómez-Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío américa*, 9(17), 17-25.

<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1462/851>

Pérez Quiroz, D. C., y Raymundo Sifuentes, D. (24 de abril de 2021). Desempeño laboral y calidad del servicio de la agencia del Banco de Crédito del Perú, sucursal Pucallpa, 2019. Universidad Nacional de Ucayali.

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5024/B70_UNU_ADMINISTRACION_2021_T_DANNA-PEREZ_DEMBERLY-RAYMUNDO_PAOLA-ACHING.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez Real, J. (27 de julio de 2014). *Asesoría de tesis y trabajos de grado*.

<https://asesoriatesis1960.blogspot.com/2014/07/coeficiente-alfa-de-cronbach.html>

Pérez, L. (14 de agosto de 2021). *Bizneo*. [https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-](https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral,los%20resultados%20de%20la%20organizaci%C3%B3n)

[laboral/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral,los%20resultados%20de%20la%20organizaci%C3%B3n](https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral,los%20resultados%20de%20la%20organizaci%C3%B3n).

Piquero, I. (31 de marzo de 2021). *Psicología-online*. <https://www.psicologia-online.com/tipos-de-conductas-disfuncionales-y-sus-caracteristicas-5557.html>

Prieto Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., y Muñiz, J. (2022). Compromiso laboral: ¿atributo organizacional o rasgo de personalidad? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 85-92.

Ramos Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*.

<https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336/621>

Ramos Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández del Río, E., y Koopmans, L. (2019).

Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionario de desempeño laboral individual. *Journal of Work and Organizational*

- Psychology*, 195-205. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>
- Ramos, P. (3 de marzo de 2015). *Rasgo latente*. <http://rasgolatente.es/rendimiento-laboral/>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., y Crawford, E. R. (2010). Compromiso laboral : antecedentes y efectos en el desempeño laboral. *Academy of Management Journal.*, 617–635.
<https://pwebesco.continental.elogim.com/ehost/detail/detail?vid=3&sid=593ad472-31eb-4537-8d0a-4c14133785cf%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=51468988&db=buh>
- Rivera Rogel, D. E. (3 de octubre de 2017). *Dialoguemos*. <https://dialoguemos.ec/2017/10/la-clave-para-evitar-la-ciberpereza-es-educar-en-el-uso-de-twitter-facebook-instagram/>
- Rodallega Bellaisac, Z. (24 de julio de 2020). *El impacto de la procrastinación en el desempeño laboral: Caso Granja Hortofrutíco la Ganadera El Agrado (Vereda La Zapata-Palmira)*. Universidad Nacional Abierta y A Distancia UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/36549/zrodallegab.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rodríguez Cáceres, C., Ramírez Vielma, R., Fernández Ríos, M., y Bustos Navarrete, C. (2018). *Journal of Work and Organizational Psychology. Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria*, 123-133.
<https://www.proquest.continental.elogim.com/docview/2267145286?pq-origsite=primo&accountid=146219&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Roman Melgar, E. N. (24 de enero de 2023). *Estrés laboral y procrastinación en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual*,

2020 – 2021. Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10772/Roman%20Melgar%2c%20Editha%20%26%20Vasquez%20Vildoso%20de%20Vega%2c%20Rosmery.pdf?sequence=14&isAllowed=y>

Romero Villanueva, M., Julca Vera, N., Pérez Pérez, M., y Delgado Arenas, R. (2019). El docente como gerente y la calidad de los procesos educativos en el aula de un colegio policial de la provincia constitucional del Callao, Perú, 2018. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 66-72.

<https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/download/446/366?inline=1>

Romero, A. (3 de setiembre de 2020). *Alicorp*.

https://www.diariamenteali.com/articulo/_que_es_la_ciberpereza_y_como_combatirla

Rubio Pinto, J. (25 de abril de 2019). *Los sentidos del servicio*.

https://www.linkedin.com/pulse/los-6-sentidos-del-servicio-jorge-rubio-pinto/?trk=related_artice_Los+6+sentidos+del+servicio_article-card_title&originalSubdomain=es

Rus, R. (27 de septiembre de 2017). *Tendencias*. <https://www.tendencias.com/psicologia-1/que-es-la-cyber-pereza-y-como-esta-afectando-a-tu-carrera>

Salas Salas, E. Z. (30 de enero de 2021). *Procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021*.

Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59632/Salas_SEZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sandoval Reyes, J. G. (2016). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? *Innovación en la gestión*, 13(33), 29-39.
https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8025/teoria_relaciones_pre_til_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Skinner, B. F. (1969). Contingencies of reinforcement: A theoretical analysis. *Psychology*, 13(5). <https://www.bfskinner.org/wp-content/uploads/2014/07/CoR.pdf>
- Sousa, V., Driessnack, M., y Costa Mendes, I. A. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am Enfermagem*, 15(3).
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?format=pdf&lang=es>
- 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>
- Steel, P., y König, C. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of management*, 31(4), 889–913.
https://www.researchgate.net/publication/230899017_Integrating_Theories_of_Motivation
- Supo, J. (11 de mayo de 2023). *Bioestadístico*. <https://bioestadistico.com/instrumentos-en-investigacion#:~:text=La%20escala%20de%20tipo%20Likert,las%20unidades%20de%20la%20escala.>
- Trebejo Pardo, C. A. (24 de enero de 2021). Procrastinación y satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria de Lima Norte, 2020. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63561/Trebejo_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universia. (29 de febrero de 2019). *Empleo*.

<https://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/internet-amigo-enemigo-puesto-laboral-1163484.html>

Urcia Avellaneda, L. S. (24 de enero de 2020). Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque. Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7835/Urcia%20Avellana%2c%20Lorena%20Stefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urcia Avellaneda, L. S., y Prada Chapoñan, R. E. (30 de enero de 2020). Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque.

Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7835/Urcia%20Avellana%2c%20Lorena%20Stefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urriago Fontal, J. C., Aponte García, M. S., Salcedo Mosquera, J. D., y Romero Sánchez, A. (2023). *Memorias del diplomado en pensamiento investigativo*. Valle del Cauca: Uceva.

<https://repositorio.uceva.edu.co/bitstream/handle/20.500.12993/3820/SegundaEdicion.pdf?sequence=3#page=280>

Vargas Cordero, Z. R. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica (Vol. 33). *Revista Educación*.

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Velázquez, A. (28 de julio de 2021). *Desempeño laboral*.

<https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>

- Veytia Bucheli, M. G., y Contreras Cipriano, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 9(18), 1-18. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., y Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alegría México*, 65(4), 414-421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Wang, H., y Zong, G. (2023). Relación entre las tareas percibidas como ilegítimas de los empleados y su comportamiento de procrastinación laboral: papel de las emociones negativas y dimensiones paternalistas. *Heliyon*, 1-14. doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14984>
- Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., y Santos Mejía, J. R. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives. *Controversias y concurrencias latinoamericanas*, 11(20), 263-289. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

Apéndices

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: «Procrastinación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024»				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
		Hipótesis general	Variable 1	Población:
Problema general ¿Qué relación existe entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024?	Objetivo general Determinar la relación entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.	Existe relación significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024.	PROCASTINACIÒN Para Indeed (2023) define que «Procrastinar es posponer algo para un tiempo futuro. Es tener que hacer algo y no hacerlo, a veces con excusas que pueden ser válidas, pero muchas otras no» (p. 3). Este comportamiento puede afectar al día a día y llegar a ser un problema de salud mental, además de que, sin duda, afecta a la empresa en general; este es conocido como la ciberpereza y sentido de servicio.	Población finita: 176 trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. Muestra: 107 trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. Técnica y tipo de muestreo: Muestro probabilístico Muestreo aleatorio simple Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento de
Problemas específicos 1. ¿Qué relación existe entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tareas en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.	Objetivos específicos 1. Identificar la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tareas en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.	Hipótesis específicas 1. Existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño de tareas en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. –	Variable 2 Desempeño laboral	

<p>-Perú, 2024?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.</p>	<p>-Perú, 2024.</p> <p>2. Identificar la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.</p>	<p>Perú, 2024.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contextual en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. –</p>	<p>Pedraza et al. (2010) define que «el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo». Estas se reflejan en el desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducentes.</p>	<p>recolección de datos: Cuestionario</p>
<p>-Perú, 2024?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.</p>	<p>-Perú, 2024.</p> <p>3. Identificar la relación entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.</p>	<p>Perú, 2024.</p> <p>3. Existe relación significativa entre la procrastinación y la dimensión del desempeño contraproducente en los trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.</p>		
<p>Bibliografía de sustento para la justificación y delimitación del problema Management. (21 de julio de 2023). <i>Encuesta sobre el trabajo en Estados Unidos de 2023: estrés se mantiene en nivel preocupante</i>. Management.</p>	<p>Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). <i>Metodología de la investigación (6.ª ed.)</i>.</p>			

<https://rhmanagement.cl/encuesta-sobre-el-trabajo-en-estados-unidos-de-2023-estres-se-mantiene-en-nivel-preocupante/>

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Anexo 2. Consentimiento informado

Consentimiento informado

«Procrastinación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa

Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024»

Se le invita ser parte del presente estudio con la finalidad de relacionar la procrastinación y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024. Por ello, usted deberá responder con mayor honestidad: un formulario con algunos datos personales generales y dos instrumentos, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si así lo considera. Si desea participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

Riegos

La aplicación de estas encuestas no representa ningún riesgo para su salud.

Beneficios

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores de procrastinación y su relación con la procrastinación en el desempeño de las funciones laborales, lo que permitirá tomar acción frente a los resultados. Los costos del estudio serán cubiertos por la investigadora. Si el participante desea recibir su diagnóstico individual o tiene dudas personales con respecto a las variables en estudio, puede solicitar más información a la investigadora, para este fin se colocan sus números telefónicos en la parte inferior del consentimiento informado.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

Confidencialidad

Su información será manejada bajo total anónimo. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en el estudio.

Declaración y consentimiento.

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participare si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarse del estudio en cualquier momento.

Nombre, apellidos y firma del participante:

--	--

Edad:

Sexo:

Fecha:

Número telefónico de la investigadora. Cel.

Anexo 3. Instrumento de investigación

Cuestionario

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi investigación titulada « Procrastinación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024» lo que me permitirá medir las variables de investigación y probar mi hipótesis, por lo que pido que me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información es reservada y anónima.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta; los Ítems de pregunta y respuesta a considerar son: **Variable 1: Procrastinación en el trabajo (PAWS)**

A continuación, se muestra el cuadro de procrastinarían en el trabajo cuenta con 12 enunciados lo que se le pide leer detenidamente y responder con la mayor sinceridad en cada columna de respuestas teniendo en consideración las escalas de evaluación mostrado en la siguiente tabla:

0	Nunca
1	Casi nunca (raras veces al año)
2	Ocasionalmente (raras veces al mes)
3	Algunas veces (algunas veces al mes)
4	Frecuentemente (una vez a la semana)
5	Muy frecuentemente (varias veces a la semana)
6	Siempre (diariamente)

N.º	Ítems	Respuestas					
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella	1	2	3	4	5	6
2	Me demoro en comenzar el trabajo	1	2	3	4	5	6
3	En el trabajo, me resulta cada vez más difícil mantener la concentración porque deseo hacer algo que me guste	1	2	3	4	5	6
4	Una vez que una tarea de trabajo es tediosa, me desconcentro en lugar de concentrarme	1	2	3	4	5	6
5	A pesar de tener tareas importantes por realizar, le doy prioridad a las tareas irrelevantes durante mi jornada de trabajo	1	2	3	4	5	6
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar y termino haciendo cosas irrelevantes	1	2	3	4	5	6
7	Cuando estoy trabajando, tomo largos descansos para beber algo	1	2	3	4	5	6
8	Uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) en el trabajo para asuntos que no están relacionados con mis tareas	1	2	3	4	5	6
9	Paso más de media hora al día en sitios de redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, etc.) en el trabajo con fines de ocio	1	2	3	4	5	6
10	Durante mis horas de trabajo, leo noticias en línea o en periódicos	1	2	3	4	5	6
11	Me demoro en completar algunas de mis tareas porque no me gustan	1	2	3	4	5	6
12	Compro cosas en línea o en tiendas mientras trabajo	1	2	3	4	5	6

VARIABLE 2: Procrastinación en el trabajo (PAWS)

Los siguientes son comportamientos en el trabajo. Por favor lea atentamente todos los temas y luego exprese honestamente cuántas veces exhibe este comportamiento en el trabajo. Marque la alternativa correspondiente por cada enunciado utilizando la escala de respuesta siguiente:

0	Nunca
1	Raramente
2	Algunas veces
3	Regularmente
4	A menudo

N.º	Ítems	Respuestas				
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo	0	1	2	3	4
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.	0	1	2	3	4
3	He sido capaz de establecer prioridades	0	1	2	3	4
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente	0	1	2	3	4
5	He gestionado bien mi tiempo	0	1	2	3	4
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	0	1	2	3	4
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles	0	1	2	3	4
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi	0	1	2	3	4

	puesto de trabajo					
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales	0	1	2	3	4
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas	0	1	2	3	4
11	He asumido responsabilidades adicionales	0	1	2	3	4
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo	0	1	2	3	4
13	He participado activamente en reuniones o consultas	0	1	2	3	4
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo	0	1	2	3	4
15	He empeorado los problemas del trabajo	0	1	2	3	4
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos	0	1	2	3	4
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo	0	1	2	3	4
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo	0	1	2	3	4

Anexo 4. Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad

The image displays two screenshots of the SPSS Reliability dialog box, showing the configuration for a reliability analysis. Both screenshots use the same command syntax: `/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 Item11 Item12` (with the number of items varying between the two screenshots).

Top Screenshot (11 items):

- Modelo:** ALFA.
- Resumen de procesamiento de casos:**

Casos	Válidos	Perdidos	%
	107	0	100,0
Total	107	0	100,0
- Estadísticas de fiabilidad:**

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
.846	11

Bottom Screenshot (18 items):

- Modelo:** ALFA.
- Resumen de procesamiento de casos:**

Casos	Válidos	Perdidos	%
	107	0	100,0
Total	107	0	100,0
- Estadísticas de fiabilidad:**

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
.847	18

- Validez del instrumento



Universidad Continental

Escuela de Pregrado

Unidad de pregrado de la Facultad de Humanidades

Instrumento para validar un cuestionario Método basado en juicio de expertos

(V de Aiken, 1985)

Ficha de validez de contenido

Datos generales

Nombre del instrumento: Procrastinación en el trabajo (PAWS).

Criterios		Valoración		Observación
		Sí	No	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	X		
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia psicológica	X		
4. Organización	Existe una organización lógica	X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		

9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Procede su aplicación (X) - No procede su aplicación () |
|---|

Nombre del instrumento: Desempeño Laboral Individual (IWPQ).

Criterios		Valoración		Observación
		Sí	No	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	X		
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia psicológica	X		
4. Organización	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Procede su aplicación (X) - No procede su aplicación () |
|---|

Criterio de valoración del juez:

Nombres y apellidos:	Mg. Salvatore Giuseppe Gullo Rodríguez	DNI o CE N.º	001815733
Institución	Universidad Continental	Teléfono/Celular	959942129
Título profesional/Especialidad	Lcdo. En Psicología, mención Clínica		
Grado académico:	Magister en Políticas sociales y Master en Terapia Familiar		
Mención:			



GULLO RODRIGUEZ SALVATORE GIUSEPPE

PSICÓLOGO
 C P S P N 190160

Firma

Huancayo: 03 de diciembre del 2024



Universidad Continental

Escuela de Pregrado

Unidad de Pregrado de la Facultad de Humanidades

Instrumento para validar un cuestionario Método basado en juicio de expertos

(V de Aiken, 1985)

Ficha de validez de contenido

Datos generales

Nombre del instrumento: Procrastinación en el trabajo (PAWS).

Criterios		Valoración		Observación
		Sí	No	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	X		
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia psicológica	X		
4. Organización	Existe una organización lógica	X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		

9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Procede su aplicación (X) - No procede su aplicación () |
|---|

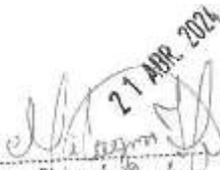
Nombre del instrumento: Desempeño Laboral Individual (IWPQ).

Criterios		Valoración		Observación
		Sí	No	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	X		
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia psicológica	X		
4. Organización	Existe una organización lógica	X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10.significatividad	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Procede su aplicación (X) - No procede su aplicación () |
|---|

Criterio de valoración del juez:

Nombres y apellidos:	Mg. Psic. Milagros Hurtado Panduro	DNI N.º	42371610
Institución	IE 10836 «La Aplicación»	Teléfono/Celular	928994751
Título profesional/Especialidad	Licenciada en Psicología		
Grado académico:	Maestría		
Mención:	Gestión y Docencia Educativa		


 21 MAR. 2024
 Milagros Hurtado Panduro
 Psicóloga
 C.T.N. 43043
 Firma



Universidad Continental

Escuela de Pregrado

Unidad de Pregrado de la Facultad de Humanidades

Instrumento para validar un cuestionario Método basado en juicio de expertos

(V de Aiken, 1985)

Ficha de validez de contenido

Datos generales

Nombre del instrumento: Procrastinación en el trabajo (PAWS).

Criterios		Valoración		Observación
		Sí	No	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	X		
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia psicológica	X		
4. Organización	Existe una organización lógica	X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación (X)**
- **No procede su aplicación ()**

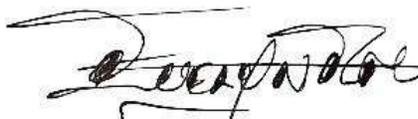
Nombre del instrumento: Desempeño Laboral Individual (IWPQ).

Criterios		Valoración		Observación
		Sí	No	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	X		
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia psicológica	X		
4. Organización	Existe una organización lógica	X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación (X)**
- **No procede su aplicación ()**

Criterio de valoración del juez:

Nombres y apellidos:	Mg. Mayta Rojas Evelyn Elizabeth	DNI N.º	44894820
Institución	Sociedad hispana de investigadores científicos	Teléfono/Celular	944919042
Título profesional/Especialidad	Contador Público		
Grado académico:	Magister		
Mención:	Contabilidad, Mención política y Gestión Tributaria		



.....
Mg. CPC Evelyn Rojas Mayta

Firma

Huancayo: 04/12/2024

Anexo 5. Carta de aceptación y autorización de uso de nombre

Carta de aceptación para la aplicación de la encuesta

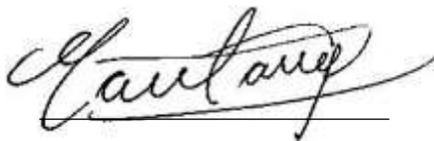
Yo, Huanhuayo Perez, Marcelina, con documento nacional de identidad DNI: 23219766, teniendo el cargo de Gerente General de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C., acepto la petición de la tesista Yeralin Yajhaira Ccahuana Durand para desarrollar la encuesta de la investigación titulada «Procrastinación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024» en la muestra el estudio que menciona, ya que, busca evaluar aspectos relacionados con la procrastinación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Con el fin de que la aplicación de la encuesta se de en buena voluntad y con fines académicos queda a su disposición de la información disponible.

Por lo que dejo la presente constancia de aprobación para su aplicación.

Atte. La Gerente General.

Sábado, 20 de abril del 2024



Huanhuayo Pérez, Marcelina

Gerente general

DNI: 23219766

Carta de autorización de uso de nombre para una investigación con fines académicos

Yo, Huanhuayo Perez, Marcelina, con documento nacional de identidad DNI: 23219766, en mi calidad de Gerente General de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.

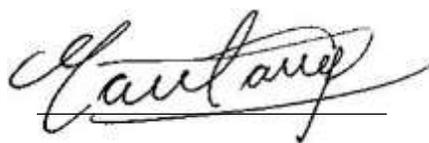
Otorgo la autorización,

A la tesista Yeralin Yajhaira Ccahuana Durand para desarrollar la investigación titulada «Procrastinación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C. – Perú, 2024» donde la muestra el estudio serán los trabajadores de la empresa, fundamental en el desarrollo de la investigación.

Por lo que dejo la presente constancia de aprobación para su aplicación, sin perjuicio a la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.

Atte. La Gerente General.

Sábado, 29 de noviembre del 2024



Huanhuayo Perez, Marcelina

Gerente general

DNI: 23219766

Anexo 6.Sabana de datos (Excel y SPSS)

Excel

N.º	Variable asociativa: Procrastinación													Variable de supervisión: Desempeño laboral																
	Dimensión 1: Ciberpereza						Dimensión 2: Sentido de servicio						Dimensión 1: Desempeño de tareas						Dimensión 2: Desempeño contextual						Dimensión 3: Desempeño contraproducente					
	1	2	3	4	5	6	11	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1	2	3	3	2	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0
2	5	5	6	6	4	5	6	5	5	6	6	4	3	2	3	4	4	3	2	1	2	3	1	2	3	3	1	2	3	1
3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	1	0	1	2	2	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0
4	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	2
5	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	0	1	2	1	1	0	1	2	0	1	0	2	1	1	0	2	1	0
6	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1	2	3	3	2	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0
7	4	5	4	6	1	4	5	4	5	4	6	1	2	2	1	4	1	2	2	0	3	1	0	1	3	2	1	0	4	0
8	5	3	6	3	3	4	5	5	3	6	3	3	3	0	4	1	3	3	0	2	0	2	0	1	2	3	0	3	1	0
9	6	4	6	4	4	5	6	6	4	6	4	4	4	1	4	2	4	4	1	3	1	3	1	2	3	4	1	4	2	1
10	4	2	5	2	2	3	4	4	2	5	2	2	2	0	3	0	2	2	0	0	0	1	0	0	1	2	0	2	0	0
11	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	2
12	3	1	4	1	1	2	3	3	1	4	1	1	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
13	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1	2	3	3	2	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0
14	5	4	5	6	1	4	5	5	4	5	6	1	3	1	3	4	1	3	1	0	2	0	0	1	3	3	1	2	3	0
15	6	2	6	1	3	4	5	6	2	6	1	3	4	0	4	0	3	4	0	4	0	2	0	1	2	4	0	4	0	0
16	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1	2	3	3	2	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0
17	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1
18	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1	2	3	3	2	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0
19	5	5	6	6	4	5	6	5	5	6	6	4	3	2	3	4	4	3	2	1	2	3	1	2	3	3	1	2	3	1
20	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	1	0	1	2	2	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0
21	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	2
22	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	0	1	1	2	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1	2	1	0
23	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1	2	3	3	2	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0
24	4	5	4	6	1	4	5	4	5	4	6	1	2	2	1	4	1	2	2	0	3	2	0	1	3	2	1	0	4	0

25	5	3	6	3	3	4	5	5	3	6	3	3	3	0	4	2	3	3	0	2	1	2	0	1	2	3	0	3	1	0
26	6	4	6	4	4	5	6	6	4	6	4	4	4	1	4	3	4	4	1	3	2	3	1	2	3	4	1	4	2	1
27	4	2	5	2	2	3	4	4	2	5	2	2	2	0	3	1	2	2	0	0	0	1	0	0	1	2	0	2	0	0
28	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2
29	3	1	4	1	1	2	3	3	1	4	1	1	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
30	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1	2	3	3	2	1	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0
31	5	4	5	6	1	4	5	5	4	5	6	1	3	1	3	4	1	3	1	0	3	0	0	1	3	3	1	2	3	0
32	6	2	6	1	3	4	5	6	2	6	1	3	4	0	4	0	3	4	0	4	0	2	0	1	2	4	0	4	0	0

- SPSS

ESTADISTICO PSICOLOGIA UC.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 45 de 45 variables

	ENCUESTADOS	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14
1	1	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1
2	2	5	5	6	6	4	5	6	5	5	6	6	4	3	2
3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	1	0
4	4	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	4	3
5	5	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	0	1
6	6	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1
7	7	4	5	4	6	1	4	5	4	5	4	6	1	2	2
8	8	5	3	6	3	3	4	5	5	3	6	3	3	3	0
9	9	6	4	6	4	4	5	6	6	4	6	4	4	4	1
10	10	4	2	5	2	2	3	4	4	2	5	2	2	2	0
11	11	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	4	2
12	12	3	1	4	1	1	2	3	3	1	4	1	1	1	0
13	13	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1
14	14	5	4	5	6	1	4	5	5	4	5	6	1	3	1
15	15	6	2	6	1	3	4	5	6	2	6	1	3	4	0
16	16	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1
17	17	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
18	18	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	2	1
19	19	5	5	6	6	4	5	6	5	5	6	6	4	3	2
20	20	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	1	0
21	21	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	4	3
22	22	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	0	1
..	..														

Vista de datos Vista de variables

Volver a hacer una acción del usuario IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 7. Método de baremación

Variable 1: Procrastinación													
Variable 1: Procrastinación				Dimensión 1: Ciberpereza				Dimensión 2: Sentido de servicio					
Promedio	50			Promedio	29.38			Promedio	20				
DS	12			DS	7			DS	5				
a	41			a	24			a	17				
b	58			b	35			b	24				
Min	18			Min	11			Min	7				
Max	71			Max	42			Max	30				
18	41	58	71	11	24	35	42	7	17	24	30		
min	a	b	máx.	min	a	b	máx.	min	a	b	máx.		
Baremación				Baremación				Baremación					
Malo	18	40	1	Deficiente	11	23	1	Deficiente	7	16	1		
Regular	41	58	2	Regular	24	35	2	Regular	17	24	2		
Óptima	59	71	3	Óptima	36	42	3	Óptima	25	30	3		

Variable 2: Desempeño laboral				Dimensión 1: Desempeño de tareas				Dimensión 2: Desempeño contextual				Dimensión 3: Desempeño contraproducente			
Promedio	32			Promedio	12			Promedio	13			Promedio	7		
DS	15			DS	4			DS	7			DS	4		
a	21			a	9			a	8			a	4		
b	43			b	15			b	18			b	10		
Min	6			Min	3			Min	1			Min	1		
Max	69			Max	20			Max	32			Max	19		
6	21	43	69	3	9	15	20	1	8	18	32	1	4	10	19
min	a	b	máx.	min	a	b	máx.	min	a	b	máx.	min	a	b	máx.
Baremación				Baremación				Baremación				Baremación			
Mala	6	20	1	Mala	3	8	1	Mala	1	7	1	Mala	1	3	1
Regular	21	43	2	Regular	9	15	2	Regular	8	18	2	Regular	4	10	2
Buena	44	69	3	Buena	16	20	3	Buena	19	32	3	Buena	11	19	3