

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Procrastinación laboral en trabajadores de una empresa privada del rubro
de telecomunicaciones en Chiclayo, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Christian Andre Cerdan Lopez

ASESOR

Marcelo Ascencio Estela

<https://orcid.org/0000-0002-5524-2694>

Chiclayo, 2024

**Procrastinación laboral en trabajadores de una empresa privada del
rubro de telecomunicaciones en Chiclayo, 2022**

PRESENTADA POR
Christian Andre Cerdan Lopez

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Anali Milagros Ramos
PRESIDENTE

Monica Lizetty Ciurlizza Garnique
SECRETARIO

Marcelo Ascencio Estela
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres, hermano y sobrino por siempre brindarme su apoyo de forma incondicional.

Agradecimientos

A Dios.

Informe de Tesis - Crhistian Andre Cerdán López

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

2%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

7

archive.org

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9

revistas.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de literatura	9
Materiales y métodos	15
Resultados y discusión	18
Conclusiones	23
Recomendaciones.....	24
Referencias	24
Anexos.....	29

Resumen

La procrastinación laboral se puede definir como el hecho de postergar actividades y tareas por horas o días, debido al esfuerzo intelectual que conllevan, la dificultad, o simplemente, por el desagrado o malestar que ocasionan a la persona, esto no es un tema ajeno al ámbito organizacional, por ello se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de procrastinación laboral en trabajadores de una empresa privada del rubro de telecomunicaciones en Chiclayo, 2022? Por otro lado, es un estudio no experimental, descriptivo, el cual tuvo como objetivo, determinar los niveles de procrastinación laboral en los trabajadores de una empresa privada del rubro de telecomunicaciones. La técnica fue la encuesta, y se aplicó la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) de Metin et al. (2016) a una muestra de 102 colaboradores. Como resultados se encontró que existe un nivel bajo de procrastinación con un 37,2%. Sin embargo, se sugiere un porcentaje significativo en el nivel alto con un 32,4%

Palabras clave: Procrastinación laboral, empresa privada, trabajadores.

Abstract

Work procrastination can be defined as the fact of postponing activities and tasks for hours or days, due to the intellectual effort that they entail, the difficulty, or simply, because of the displeasure or discomfort that they cause to the person, this is not a topic alien to the organizational scope, for this reason the following question was raised: What is the level of work procrastination in workers of a private company in the telecommunications sector in Chiclayo, 2022? On the other hand, it is a non-experimental, descriptive study, which aimed to determine the levels of work procrastination in the workers of a private company in the telecommunications sector. The technique was the survey, and the procrastination scale at work (PAWS) by Metin et al. (2016) to a sample of 102 collaborators. As results, it was found that there is a low level of procrastination with 37.2%. However, a significant percentage is suggested at the high level with 32.4%.

Keywords: Labor procrastination, private company, workers.

Introducción

En la actualidad dentro del mundo laboral las empresas buscan la integración y la preservación de sus colaboradores en sus puestos actuales, por ello, se han ido implementando distintas estrategias para lograrlo, entre esas actividades se encuentran asignarle un sueldo adecuado, ofrecerle un lugar de trabajo acorde a sus actividades, los incentivos, entre otros; todos estos factores son determinantes para cambiar la percepción del colaborador que tiene sobre su institución, logrando mantener un equilibrio de su compromiso, responsabilidad, entre otros, evitando además, índices de rotación, deserción laboral, o procrastinación.

Según Casassus, (2021) las personas procrastinadoras no son capaces de regular su comportamiento, lo cual puede afectar su estado de ánimo. El estudio de esta variable ha revelado que es un fenómeno complejo, el cual se relaciona con un gran número de variables entre las cuales es posible diferenciar las intenciones y los comportamientos orientados a las metas, evaluaciones negativas con respecto a la tarea y a sí mismos, distraibilidad y baja auto-eficacia. Una encuesta en empresas privadas españolas señaló que la mayoría de trabajadores percibían que la procrastinación afecta negativamente su estado de ánimo. Continuando con la idea, según el Instituto Nacional de Salud Mental (2013), que realizó una evaluación de la procrastinación a nivel local, en las ciudades de Lima Metropolitana y el Callao, se encontró que entre el 10 % y 20% de los participantes sufrieron de cambios negativos del estado de ánimo, manifestados en tristeza, preocupación, irritabilidad, angustia, inquietud, tensión y aburrimiento.

A nivel regional, la procrastinación laboral no es una variable tan estudiada de manera frecuente, debido a que la preocupación principal se desvía al ámbito académico. Sin embargo, estudios realizados por Silva (2020), Aurich (2020) y Barrantes (2019), indican altos niveles de procrastinación laboral, afectando a trabajadores administrativos, obreros, e incluso docentes. Esto supone deficiencias en herramientas o estrategias de las empresas para disminuir o evitar la incidencia de este tipo de conductas.

Como se puede analizar, existen factores predisponentes que determinan la presencia de la procrastinación, entre los cuales priman la distraibilidad, baja autoestima y no seguir un ritmo laboral que se ajuste a los objetivos diarios. De hecho, el representante de la empresa

(comunicación personal) refiere que, en su empresa privada, dedica al rubro de telecomunicaciones en Chiclayo, se ha evidenciado que las metas propuestas a cumplir mensualmente, se logran, pero no en el plazo establecido por la presencia de factores causales de procrastinación, lo cual genera menor productividad en la organización. Cabe mencionar, que las empresas trabajan arduamente, y buscan constantemente las mejores estrategias para hacer frente a este problema. Ante esta realidad identificada, se formuló la siguiente pregunta:

¿Cuál es el nivel de procrastinación laboral en trabajadores de una empresa privada del rubro de telecomunicaciones en Chiclayo, 2022? Para poder responder a esta problemática se planteó como objetivo general determinar los niveles de procrastinación laboral en trabajadores de una empresa privada del rubro de telecomunicaciones, Chiclayo 2022; de igual manera se plantearon como objetivos específicos identificar el nivel de procrastinación laboral según sus dimensiones en trabajadores de una empresa privada del rubro de telecomunicaciones, Chiclayo 2022; e identificar el nivel de procrastinación laboral según las variables sociodemográficas (tiempo en la empresa, sexo y puesto de trabajo), en trabajadores de una empresa privada del rubro de telecomunicaciones, Chiclayo2022.

Estudiar el fenómeno de la procrastinación es de gran relevancia para las diversas áreas de la empresa donde se realizó el estudio; ya que de esta forma conocen su realidad y partir de ello podrían implementar planes de acción para mantener o mejorar las condiciones de los trabajadores. Asimismo, servirá como base de índole teórica a considerar por profesionales en psicología, que se desempeñan en entornos laborales, a fin de incrementar sus conocimientos sobre la variable en cuestión y de este modo, expandir la labor investigativa y la creación de programas preventivos o promocionales que tengan como finalidad mejorar la productividad en las organizaciones.

Revisión de literatura

Antecedentes

Mosquera et al. (2022) realizaron un estudio en Portugal, el cual tenía por objetivo analizar un modelo de procrastinación laboral, determinado por variables organizacionales. Se aplicaron 3 instrumentos: la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) desarrollada por Metin, la Escala General de Estrés Laboral (GWS) desarrollada por de Bruin y Taylor y la

Encuesta de Diagnóstico Laboral desarrollada por Hackman y Oldham; en una población de 287 personas que se encuentran laborando activamente. Entre los resultados más importantes, se encontró que el aburrimiento en el trabajo se asocia positivamente con la procrastinación laboral, además, que este aumenta el estrés laboral y disminuye la satisfacción laboral.

Huapaya y La Rosa (2022) desarrollaron una investigación, cuyo objetivo principal era determinar la relación entre dos variables: procrastinación y desempeño laboral, en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones, de la ciudad de Lima. Fue un estudio experimental, de tipo correlacional, donde aplicaron la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) y el cuestionario de desempeño laboral, en una muestra conformada por 233 colaboradores. Como resultados importantes, se indicaron que en la variable procrastinación, el 48.5% obtuvo el nivel moderado, 26.6% nivel alto y el 24.9% nivel bajo; según sus dimensiones, en “sentido de servicio”, el 45.9% se encuentra en el nivel moderado, el 28.8% nivel alto y el 25,3% nivel bajo, mientras que en “ciberpereza”, el 42,5% obtuvo un nivel moderado, el 30,5% nivel alto y el 27.0% nivel bajo. Finalmente, se encontró correlación negativa entre procrastinación y dimensiones de desempeño laboral como eficacia, efectividad, rendimiento y eficiencia.

Holgado Y Callo (2021) realizó una investigación que buscaba conocer la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco. La investigación fue de tipo correlacional y tuvo una población de 71 trabajadores pertenecientes a una empresa constructora. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de estrés laboral de la OIT y la escala de procrastinación general de Busko. Los resultados obtenidos evidenciaron que existen diferencias en los niveles de procrastinación tomando en cuenta el tipo de trabajo o actividad laboral.

Matheus (2021) investigó la relación entre las variables procrastinación y motivación organizacional en empleados de una empresa privada de Cusco. El estudio fue correlacional, y no experimental, donde se aplicó las escalas de Procrastinación de Busko, y la de motivación laboral de Steers y Braunstein en una muestra total de 24 trabajadores. Se encontró que el 58.3% presentaron un nivel alto de procrastinación laboral, mientras que el 41.7% un nivel medio, por otro lado, se resalta que no se obtuvieron porcentajes para el nivel bajo.

Nunura (2021) estudió la relación entre la personalidad y la procrastinación laboral en trabajadores administrativos en una empresa retail de Lima. La investigación fue de tipo

correlacional y de diseño no experimental, donde se aplicaron las escalas de Personalidad Proactiva de Crant y la de Procrastinación Laboral de Metin, en una población total de 250 trabajadores. Los resultados de mayor relevancia, respecto al nivel general, se encontró que el 37.6% obtuvo un nivel alto, seguido por un 30.8% en nivel bajo; según las sub-dimensiones, en “sentido de servicio” el 40.8 % obtuvo un nivel medio y el 31,6 % nivel bajo, mientras que en la dimensión “ciberpereza”, el 62.4% corresponden al nivel alto, y el 37.2 % al nivel bajo.

Quinteros (2021), investigó la relación entre estrés y procrastinación laboral en personal agrícola de una empresa en la ciudad de Ica. El estudio fue correlacional y no experimental, donde la población estuvo conformada por 137 trabajadores, a quienes se les aplicaron las escalas de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson, y la de procrastinación laboral de Metin. Se encontró como resultados importantes, que los varones solteros obtuvieron un nivel alto con 58 %, y las mujeres solteras, un nivel medio con el 66.7 %. Por otro lado, en los varones, los casados obtuvieron un nivel alto con 46.5 %, los convivientes, un nivel alto con el 75% y los divorciados un nivel medio con un 62,5%.

Urcia (2020) llevó a cabo una investigación entre la procrastinación y el rendimiento laboral en una empresa pública de Lambayeque, Perú. Fue un estudio correlacional y descriptivo, de tipo no experimental. Donde se aplicaron el Cuestionario de Autoeficacia Profesional y la Escala de Procrastinación en el Trabajo en una población de 86 trabajadores. Entre los resultados más importantes, se encontró que, en la dimensión sentido de servicio, el 55.5% de los colaboradores obtuvo el nivel medio, el 26.5% nivel alto y el 18% nivel bajo; mientras que en la dimensión ciberpereza, el 54.5% obtuvo un nivel medio, el 26.5% nivel alto, y el 19% nivel bajo.

Valdivia (2019) estudió la procrastinación y la personalidad en trabajadores bancarios de la ciudad de Arequipa, siendo una investigación correlacional y no experimental, donde la población estuvo conformada por 414 empleados pertenecientes a las áreas administrativas, venta de créditos y operaciones bancarias. Los instrumentos que se utilizaron, fueron la Escala de Procrastinación en el Trabajo y el Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI) de Costa y McCrae. Los resultados más relevantes fueron que el 54.3 % obtuvo un nivel bajo de procrastinación y el 45.6 % un nivel alto.

Bases teóricas

Procrastinación

Ayala (2019), refiere que históricamente, la percepción que tienen las personas con respecto a la procrastinación, es un problema dominante presente durante mucho tiempo hasta la actualidad, debido a que se considera como una debilidad general en muchas personas que por motivos externos, o simplemente voluntad propia, evitan la realización de ciertas actividades; esto ocurre a pesar del modelo de crianza y la moral enseñados desde pequeños lo cual, se convierte en una idea o cultura arraigada en nuestra manera de ver las cosas, lo cual ha perdurado con el paso del tiempo, sufriendo ciertas modificaciones.

Un claro ejemplo de esto, es mencionado por Laureano y Ampudia (2019) quienes afirman, que antiguamente, la procrastinación era visto como la conducta de aplazar deberes, la cual era mayormente aceptada y justificada por la sociedad, sin embargo, dio un giro total, tomándolo como algo negativo en la modernidad, cuando los cambios técnicos, las mejoras industriales y el crecimiento de actividades laborales promovieron y aportaron el desarrollo económico de las personas que se adentraba a estas nuevas propuestas.

Díaz (2019) refiere que, a finales de los años 80, la procrastinación se entendía como el retraso de actividades o tareas que requerían ser culminadas en un plazo determinado de tiempo, visto de manera innecesaria, lo cual ocasionaba problemas emocionales de corto plazo, a inicios del siglo XXI, se complementó dicho concepto, sugiriendo que se deduce de manifestaciones conductuales, como la falta de puntualidad y bajo desempeño, así como, a nivel más cognitivo, como el déficit de atención.

Basándose en la evolución del concepto, se puede decir que la procrastinación se refiere al hecho de realizar tareas o actividades postergadas por horas o días, debido al esfuerzo intelectual que conllevan, la dificultad, o simplemente, por el desagrado o malestar que ocasionan a la persona, variando su efecto según la situación, el entorno donde se encuentra, el estado de ánimo, entre otros. Estas se muestran como exigentes, complejas o difíciles, debido al cambio de percepción que posee el individuo sobre estas, lo cual deriva en consecuencias y efectos negativos en el ámbito académico, laboral y personal en general, ya que evita la consecución de objetivos planificados.

La acción de procrastinar se divide en dos tipos, a nivel general y académico. Usualmente esta última tiene mayor relación con la procrastinación, pues, según Reina (2022), los

estudiantes postergan tareas y actividades, afectando directamente al rendimiento escolar, frenando el progreso de niveles, causando efectos emocionales negativos, y provocando deserción escolar. Por otro lado, se encuentra a nivel general, donde puede estar presente en actividades de la vida cotidiana, como la organización del hogar, pago de cuentas, compras, etc.; y en el trabajo, aplazando proyectos, informes, e incluso labores cotidianas, las cuales pierden relevancia debido a su naturaleza rutinaria o su dificultad para el individuo.

Procrastinación laboral

Se puede definir como suspender y aplazar ciertas actividades programadas para un tiempo ya establecido. Por otro lado, se puede afirmar que existe cierta conveniencia o consecuencia positiva el hecho de dejar para otro momento la ejecución de las actividades pendientes, debido a que cada persona, responsable de ello, evita posibles desequilibrios emocionales o esfuerzos sobre medidos que en ese momento no puede cumplir o hacer frente. (Huaman, 2020).

Sin embargo, las principales causas y motivos para procrastinar se agrupan en 5 categorías, las cuales son: la tendencia a permanecer activo en todo momento, la optimización, el miedo al fracaso, el perfeccionismo, y pensamientos negativos como la formulación de falsas expectativas. Esto se puede evidenciar en algunas características que realiza la gente procrastinadora (Huamán, 2020). Entre estas se encuentran:

Planificación. Aquí el individuo se plantea y planifica el trabajo a realizar, a través de un tiempo determinado, programando una hora específica de inicio, el tiempo de desarrollo y una posible hora de término, sin embargo, esto no se cumple, y se termina postergando la ejecución de lo planeado.

Comenzar a tiempo. La persona advierte que el tiempo planificado para iniciar la actividad se ha aplazado por horas o incluso días, donde empieza a percibir los primeros efectos negativos, como la ansiedad o, por otro lado, percibir la esperanza de que podrá culminar a tiempo.

Consecuencias negativas. Aquí el individuo reflexiona acerca de lo que puede pasar si no comienza a realizar lo planificado, y empieza a experimentar pensamientos catastróficos y a verbalizar comentarios como: debí comenzar antes, no estoy realizando nada importante, no podré dedicarme a otras cosas, no puedo permitir que nadie lo sepa, entre otros

Culminar a tiempo. El individuo aún mantiene la esperanza de que podrá culminar a tiempo, a pesar que haya comenzado horas o días después de lo planificado.

Toma de conciencia. Usualmente ocurre al momento de presentar la tarea o dar cuentas por la actividad que debía realizar, pero que, no ha podido culminar a tiempo, por lo que, la persona comienza a reflexionar sobre sus actos, reconociendo que ello se debe por factores internos y propios, como falta de voluntad y ausencia del sentido de responsabilidad.

Decisión final. Es aquí donde el individuo decidirá si comenzar su actividad, a pesar del limitado tiempo que le queda, o seguir aplazando, hasta no realizarla y abandonarla por completo. Esto estará acompañado de sentimientos de angustia, autopercepción negativa y baja autoestima.

Dimensiones

Según Metin et al. (2016) la procrastinación laboral se encuentra dividido en dos dimensiones identificados en el ámbito organizacional, las cuales son:

Sentido de servicio. Se refiere a los aspectos que implican un aplazamiento o demora en la realización de las funciones o tareas aplicadas, a pesar de haberlas planificado con tiempo y anticipación. Esto se debe, usualmente, a que la persona pierde interés o el placer de realizar dichas actividades de manera constante, buscando otras más interesantes. Otras razones, son porque esas tareas implican cierta dificultad que el trabajador no puede cumplir, o porque dichas actividades no representan una responsabilidad importante para él.

Ciberpereza. Esto se refiere a una variación de la procrastinación, donde el trabajador deja tareas y deberes de lado, por otras actividades virtuales, como el hecho de revisar constantemente las redes sociales, leer noticias en plataformas de internet, realización de compras, entre otros.

Factores relacionados a la procrastinación laboral

Según Urcia (2020), la procrastinación presenta tres factores importantes que desencadenan el hecho de aplazar las actividades, los cuales son:

La naturaleza de la tarea. El cual tiene que ver con el grado de dificultad y las consecuencias que posee el hecho de realizar las actividades. Usualmente, las personas dejan para más adelante las tareas que le suponen utilizar un alto nivel de concentración, o aquellas que, según su percepción, le resultan aburridas o irrelevantes.

Rasgos de personalidad. Las personas que se dedican a procrastinar, poseen ciertas características en su comportamiento, tales como, una baja autoeficacia, miedo al fracaso, ausencia de motivación, entre otros.

Conducta amenazante. El cual señala que el comportamiento procrastinado, supone un círculo vicioso, que comienza con el alivio momentáneo de la ansiedad, el cual, luego se revierte al incremento de dudas sobre la propia capacidad, sentimientos depresivos y adhesión a un patrón evitativo, esto a largo plazo, mientras que al final, el nivel de desempeño reduce, porque se cree erróneamente que se tendrá más habilidad, inspiración y se hará un trabajo de mejor calidad si se deja para el último minuto.

Materiales y métodos

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental y de tipo descriptivo (Ato et al., 2013).

Participantes

Los participantes fueron trabajadores de una empresa privada del rubro de telecomunicaciones de la ciudad de Chiclayo, entre los cuales se encontraron técnicos, supervisores de áreas técnicas, programadores, personal del área de soporte, evaluación y contratos, supervisores de ventas, trainees, promotores de venta en campo y área de redes. Contando con una población de 102 colaboradores.

El tipo de muestreo fue no probabilístico, ya que se seleccionó a la población de una empresa privada del rubro de telecomunicaciones por la accesibilidad; y de tipo censal, puesto que se accedió a 102 trabajadores en total (Ramírez, 2010).

Como criterio de inclusión, se consideró a aquellos trabajadores con un tiempo en la empresa mayor a 3 meses, que se encuentran registrados en la base de datos organizacionales e inscritos en la planilla de la empresa; Y, como criterios de eliminación, colaboradores que hayan dejado inconcluso la realización de la encuesta. Aplicando los criterios anteriormente mencionados se evaluaron a 102 trabajadores.

Técnicas e instrumentos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, donde se aplicó la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) (Ver Anexo 1) del autor Metin et. al. (2016), el cual se encuentra dividido en las dimensiones ciberpereza, conformado por los ítems del 8 al 12, y sentido de servicio,

conformado por los ítems del 1 al 7 y el 11. El tipo de respuesta se da mediante una escala Likert, que se encuentra entre los puntajes del 0 al 6, correspondiente a los niveles de respuesta: nunca, casi nunca, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, muy frecuentemente y siempre. El tipo de aplicación puede realizarse de manera individual y grupal, con una duración aproximada de 5 minutos. La puntuación se realizará mediante la sumatoria de todos los ítems, tanto a nivel general, como por dimensiones, obteniendo solo dos niveles, alto y bajo de procrastinación laboral.

La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante la obtención del coeficiente alfa de Cronbach, correspondiente al método de consistencia interna, donde se obtuvo que, en la dimensión sentido de servicio, presentó un coeficiente de 0.84, en la dimensión ciberpereza, de 0.7, mientras que a nivel general fue de 0.82. Se concluyó que son puntuaciones aceptables para la aplicación en investigaciones. En el Perú, fue adaptado por Guzmán y Rosales (2017), en una población de 255 personas, donde la validez fue obtenida mediante análisis factorial exploratorio, a través del método de componentes principales por rotación oblicua, donde el test de esfericidad obtuvo un valor p menor al 0.1, la prueba KMO de 0.88, con una estructura final de 2 dimensiones, distribuidos, el primero con los ítems: 1, 2, 4, 5, 6 y 9, mientras que el segundo con los ítems 8, 10 y 12.

Procedimientos

Para contar con el permiso de la recolección de datos, se solicitó a escuela de Psicología una carta de presentación por medio de correo electrónico (Ver anexo 2). Luego, la carta fue remitida por el mismo medio al representante de la organización donde se realizó la investigación. Una vez fue aprobado por el representante de la empresa, se realizó la coordinación con la finalidad de programar la fecha y hora de evaluación. Posterior a ello, antes de comenzar con la aplicación del instrumento se brindó un consentimiento informado (Ver anexo 3) a los evaluados. Así mismo, se explicó de forma clara, pertinente y detallada el contenido de esa información, una vez que se logró la comprensión se procedió a la entrega de la ficha sociodemográfica (Ver anexo 4) y el instrumento de evaluación (Ver anexo 1), la aplicación del instrumento tomó aproximadamente 5 minutos por participante, dicha aplicación se realizó de manera presencial y su desarrollo fue individual. Posteriormente, los resultados se digitaron en una base de datos para su análisis.

Aspectos éticos

La investigación fue evaluada por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, el cual aprobó su ejecución (Ver anexo 5).

Se veló por la autenticidad de la investigación a través del análisis por medio del programa Turnitin, el cual garantizó la ausencia de plagio, esto se evidenció al obtener el porcentaje de similitud con otros trabajos de investigación. Dicho porcentaje fue menor o igual al 15%.

Se tomó en cuenta los principios éticos expuestos en la declaración de Helsinki, el cual es un documento internacional adoptado en 1964 por la Asamblea médica mundial (Manzini, 2000).

En los principios desarrollados se encuentran el respeto, donde se hizo entrega de un consentimiento informado (Ver Anexo 3) para contar con la participación voluntaria del participante. Así como la protección de la libertad. Ya que, si el colaborador decide no participar, esto no implica consecuencias negativas, al igual si desea abandonarlo o retirarse. Principio de beneficencia, donde se veló por la autodeterminación y el derecho a tomar decisiones, ya que, se brindó información a los participantes, explicando el motivo de la evaluación, la voluntariedad de la participación y los riesgos o beneficios que conlleva, previniendo que los participantes no perciban algún trato inadecuado u otra acción que amenace su integridad o que puedan entrañar riesgos. Tampoco conllevó un costo, ni riesgo alguno, y la información recogida se mantuvo en completa confidencialidad, y se usó con fines investigativos. Así mismo, los resultados no se compartieron a personas ajenas al estudio salvaguardando la información.

Procesamiento y análisis de datos

La información recolectada, primero fue guardada en una base de datos del programa Microsoft Excel, donde se realizó la sumatoria de las puntuaciones de los ítems para conseguir el puntaje general, categorizándolos de acuerdo a los niveles obtenidos por la baremación.

Luego se procedió al análisis estadístico, donde se utilizó el programa estadístico libre Jamovi 1.6.23; donde se hizo uso de tablas de contingencia para hallar los porcentajes según dimensiones y variables sociodemográficas, los resultados finales se presentaron en tablas donde se detalla la descripción.

Resultados y discusión

Nivel de procrastinación laboral en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022

Los resultados obtenidos respecto a los niveles de procrastinación laboral en trabajadores refieren que el nivel de procrastinación de mayor incidencia es el bajo, lo cual pone en evidencia que, no tienden a aplazar sus actividades con frecuencia y por ende no presentan angustia o preocupación por no haber concluido satisfactoriamente con las mismas. Por otro lado, la frecuencia del nivel alto nos evidencia una presencia significativa de aplazamiento de actividades, poca planificación realista en los tiempos establecidos y, por ende, ansiedad, angustia, entre otras consecuencias producto de no haber cumplido con los plazos establecidos o haber abandonado las tareas presupuestadas.

Tabla 1

Frecuencia en porcentaje del nivel de procrastinación laboral en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022

<u>Nivel</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Alto	33	32.4%
Bajo	38	37.2%
Medio	31	30.4%

Los resultados obtenidos en la investigación, difieren con los encontrados por Huapaya & La Rosa (2022) quienes hallaron que la procrastinación se encuentra en un nivel moderado, lo cual deja en evidencia la presencia de conductas de aplazamiento en los colaboradores de la organización, pero que estos no son lo suficientemente significativos para enfrentar consecuencias catastróficas; otros estudios encontraron resultados distintos, donde se puede observar que los niveles de procrastinación se encuentran en un nivel alto, por lo cual se ven caracterizados por el aplazamiento constante de las actividades o el abandono de las mismas, generando síntomas marcados de angustia, autopercepción negativa y baja autoestima (Matheus, 2021; Nunura, 2021).

La procrastinación al ser un fenómeno común, puede presentarse en los diferentes contextos y deberse a muchas causas, su manifestación podría estar afectando la efectividad

en el correcto desenvolvimiento de los roles de los colaboradores, además de afectar su satisfacción y bienestar general (Huamán, 2020).

Nivel de procrastinación laboral, según la dimensión “sentido de servicio”, en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022

Los resultados del estudio reflejan que la dimensión del sentido de servicio se encuentra en un nivel bajo, lo cual grafica que los trabajadores no tienden a aplazar sus actividades con regularidad o de forma constante.

Tabla 2

Frecuencia en porcentaje del nivel de sentido de servicio en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022.

<u>Nivel</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Alto	29	28.4%
Bajo	44	43.1%
<u>Medio</u>	<u>31</u>	<u>28.4%</u>

Trabajos previos que estudiaron la dimensión del sentido de servicio encontraron que el nivel de mayor frecuencia en los trabajadores fue el nivel moderado, seguido por el alto, los cuales difieren de los hallados en este estudio, puesto que el mayor porcentaje se ubica en un nivel bajo (43,1%); esto evidenciaría la presencia de la conducta de aplazamiento o la pérdida de motivación o interés en el desarrollo de las actividades laborales (Huapaya & La Rosa, 2022; Urcia, 2020). Por otro lado, otro estudio encontró también que el nivel moderado es el de mayor frecuencia; sin embargo, el otro nivel de mayor frecuencia es el bajo, evidenciando que existe un número significativo de trabajadores que no tienden a postergar sus actividades o mantienen la motivación para realizar sus tareas (Nunura, 2021).

La manifestación del fenómeno de aplazar las actividades podría estar ligada a muchísimos factores o elementos, los más comunes pueden ser la pérdida de motivación en realizar las actividades o la falta de responsabilidad y compromiso con las mismas; de todas formas, sea cual sea la causa, el colaborador que presente índices moderados o altos de sentido de servicio evidenciará la conducta de aplazamiento de actividades, postergación o planificación a futuro de las mismas con consecuencias en el abandono de su realización (Metin et al., 2016; Urcia, 2020).

Nivel de procrastinación laboral, según la dimensión “ciberpereza”, en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022.

Los resultados del estudio reflejan que la dimensión de ciberpereza se encuentra en un nivel bajo, lo cual grafica que los trabajadores no tienden a reemplazar sus actividades laborales por actividades virtuales. El nivel medio es también otro indicador significativo, evidencia que los trabajadores invierten el tiempo de trabajo en emplear espacios digitales, pero que tal acción no es del todo problemática o nociva para su buen desenvolvimiento en su espacio de trabajo.

Tabla 3

Frecuencia en porcentaje del nivel de ciberpereza en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022.

<u>Nivel</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Alto	21	20.6%
Bajo	46	45.10%
Medio	35	34.30%

Contrario a lo hallado, las investigaciones previas encontraron que el nivel que prevalece en los trabajadores en ciberpereza es el nivel moderado, seguido por el nivel alto, lo cual evidencia que gran parte de los participantes tienden a reemplazar sus actividades laborales por tiempo en algún espacio digital (Huapaya & La Rosa, 2022); otro estudio determinó que los niveles de mayor prevalencia fueron el nivel alto en más de la mitad de la muestra (Nunura, 2021). mientras que, Urcia (2020) halló que el nivel medio en ciberpereza se evidenció en más de la mitad de los trabajadores evaluados, y es seguido por el nivel medio, con un porcentaje significativo, lo cual hace notar que presentan altos niveles de ciberpereza y puede deberse a muchos factores, que no necesariamente causen efectos negativos en su desenvolvimiento dentro del ámbito laboral, sino más bien sirven como espacios de distracción o relajó ante la carga laboral, por otro lado el reemplazar las actividades laborales por otras recreativas o informativas dentro de espacios digitales, no significa que descuide totalmente sus responsabilidades, ya que la presencia de indicadores elevados en esta dimensión solo mide la variación de la procrastinación centrada en dejar de lado las tareas de

forma momentánea para centrar su atención en actividades virtuales (Metin et al., 2016; Urcia, 2020).

Nivel de procrastinación laboral, según el sexo, en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022.

Los resultados reflejan que las trabajadoras son quienes presentan un nivel alto en procrastinación laboral en mayor prevalencia que con otros niveles y con respecto al sexo masculino, por otro lado, se obtuvo que los hombres procrastinan menos, siendo el nivel bajo el de mayor prevalencia en su sexo.

Tabla 4

Frecuencia en porcentaje del nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022, según sexo.

Procrastinación laboral		Sexo		
		Masculino	Femenino	Total
Alto	n	15	18	33
	%	26.3	40	
Bajo	n	24	14	38
	%	42.1	31.1	
Medio	n	18	13	31
	%	31.6	28	

Investigaciones previas al respecto encontraron discrepancia con los resultados de este estudio, debido a que, se halló que los varones procrastinan más que las mujeres con una prevalencia mayor en el nivel alto con referencia a las mujeres que tienen mayor prevalencia en el nivel medio (Quinteros, 2021). Las diferencias en la prevalencia de los niveles de procrastinación aparentemente no responden a las diferencias por sexo, sino más bien a factores asociados a las tareas que realizan los trabajadores, rasgos de la personalidad y como se maneje el patrón conductual de la procrastinación (Urcia, 2020).

Nivel de procrastinación laboral, según el tiempo en la empresa, en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022.

Los resultados obtenidos reflejan que aquellos trabajadores que llevan de 3 a 6 meses en la empresa presentan un nivel bajo de procrastinación prevalente, mientras que los trabajadores de 6 a 9 meses presentan un nivel medio de procrastinación prevalente, sin embargo, los niveles alto y bajo se encuentran en porcentajes iguales y próximos al nivel prevalente. En cuanto a los trabajadores de 9 meses a más, se encontró que el nivel de mayor prevalencia fue el bajo, sin embargo, se observó que el nivel alto también presentó un porcentaje significativo y próximo.

Tabla 5

Frecuencia en porcentaje del nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022, según tiempo en la empresa.

Nivel Procrastinación laboral		Tiempo en la empresa			Total
		De 3 a 6 meses	De 6 a 9 meses	De 9 meses a más	
Alto	n	0	6	27	33
	%	0.0%	31.6%	33.8%	
Bajo	n	2	6	30	38
	%	66.7%	31.6%	37.5%	
Medio	n	1	7	23	31
	%	33.3%	36.8%	28.7%	

Los niveles de procrastinación en trabajadores pueden variar de distintas maneras de acuerdo a cómo se los agrupe, sin embargo, no resulta evidente que estas diferencias sean solo debidas al factor del tiempo de trabajo en la empresa, ya que encontramos resultados variados, más bien parece responder a otras causas, como la personalidad de los trabajadores, el rol que cumplen y el manejo de las actividades laborales (Urcia, 2020).

Nivel de procrastinación laboral, según el puesto de trabajo, en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022.

Los resultados obtenidos evidencian que existen diferencias notorias en los niveles de procrastinación según el puesto de trabajo, encontrando que el área técnica de programación

presenta niveles de procrastinación más altos de todos los puestos de trabajo, opuesto a la gerencia, que presenta un nivel bajo en su totalidad.

Tabla 6

Frecuencia en porcentaje del nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa privada, Chiclayo 2022, según puesto de trabajo.

Nivel Procrastinación laboral		Puesto de trabajo								
		Á.T.	S.P.	A.V.	A.	A.M.	G.	P.V.C.	Á.R	E.C.
Alto	n	2	9	8	0	1	0	7	5	1
	%	66.7%	32.1%	38.1%	0.0%	33.3%	0.0%	30.4%	31.3%	33.3%
Bajo	n	1	13	4	2	1	1	9	6	1
	%	33.3%	46.4%	19.0%	50.0%	33.3%	100.0%	39.1%	37.5%	33.3%
Medio	n	0	66	9	2	1	0	7	5	1
	%	0.0%	21.4%	42.9%	50.0%	33.3%	0.0%	30.4%	31.3%	33.3%

Nota: Á.T: Área Técnica; S.P: Soporte Técnico; A.V: Área de Ventas; A: Administrativo; A.M: Área de Marketing; G: Gerencia; P.V.C: Promotores de Venta Campo; A.R: Área de Redes; E. C: Evaluación y Contrato.

Un estudio previo encontró concordancia con los resultados de esta investigación, encontrando que sí existen diferencias significativas en los niveles de procrastinación según el puesto de trabajo o actividad laboral (Holgado & Callo, 2021); así mismo, esta diferencia entre los puestos de trabajo podría deberse a uno de los tres factores de la procrastinación; este factor es la naturaleza de la tarea, donde si el grado de dificultad y concentración va aumentando conforme se asignan funciones, la procrastinación irá subiendo de nivel, lo cual se puede observar en puestos como la técnica, de programación, evaluación y contrato, siendo estos perfiles, de mayor análisis y de resultados más exactos (Urcia, 2020).

Conclusiones

Se concluye que el nivel de procrastinación laboral en los trabajadores de la empresa estudiada, se encuentra en un nivel bajo, lo cual sugiere una situación favorable dentro de la organización, donde cada colaborador aprovecha el tiempo para cumplir sus funciones, lograr las metas propuestas y de esa manera, tener tiempo para otras actividades de ocio, fuera del horario laboral.

También, el nivel de procrastinación según sus dimensiones, tanto en sentido de servicio como en ciberpereza, se encuentra en nivel bajo, lo cual indica que los colaboradores no suelen llevar a cabo actividades que no sean sus funciones asignadas de la empresa, como son la postergación de tareas, la utilización de redes sociales, leer revistas, entre otros, sino que concentran sus esfuerzos en realizar su trabajo de manera adecuada.

Finalmente, en el nivel de procrastinación laboral según las variables sociodemográficas, se encontró que en varones predomina el nivel medio, mientras que en las mujeres el nivel alto; por otro lado, los que tiene entre 3 a 6 meses, y más de 9 meses en la empresa presentan un nivel bajo, mientras los que tienen entre 6 a 9 meses, poseen un nivel medio; y finalmente, el nivel bajo predominó en la mayoría de los puestos laborales descritos.

Recomendaciones

Se sugiere, como parte complementaria del estudio, encontrar relación de la procrastinación con otras variables organizacionales, como el desempeño laboral, satisfacción o compromiso, lo cual permitirá saber si los colaboradores consiguen trabajar con eficacia, y si estos niveles encontrados son significativos en el día a día de la empresa.

Otra recomendación, sería encontrar relaciones causales con otros factores, ya sean ambientales, personales, laborales, entre otras, y de esa manera, determinar lo que permite la aparición de niveles altos de procrastinación en ciertos puestos laborales.

Referencias

- Asencio, E. & Torres, M. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de procrastinación en el trabajo en colaboradores de clínicas de salud ocupacional de Chiclayo, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4022/3/TL_AsencioMartinezEstrella_TorresLariosMedaly.pdf
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038- 1059.

- Aurich, C. (2020). Diseño de un programa de psicología positiva para disminuir la procrastinación en docentes de la ciudad de Chiclayo, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84643/Aurich_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayala, A. (2019). La procrastinación académica: teorías, elementos y modelos. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2435/Anthony_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Barrantes, V. (2019). Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores administrativos de una empresa de transportes de Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9196>
- Casassus, S. (2021). Diseño, implementación y evaluación de una intervención individual basada en la terapia de aceptación y compromiso para el tratamiento de la procrastinación. [Tesis para obtener el grado de doctor, Pontificia Universidad Católica de Chile].
<https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/62176/Tesis%20Sol%20Casassu%20Montero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, J. (2019). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica, 2(51), 43-60.
<https://www.aidep.org/sites/default/files/2019-04/RIDEP51-Art4.pdf>
- Espinoza, G. (2019). La procrastinación laboral y el compromiso organizacional en la empresa Saga Falabella, Ica - 2018. [Tesis para optar el grado de licenciatura, Universidad Alas Peruanas].
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4478/Tesis_procrastinacion%20laboral_compromiso%20organizacional_empresa%20Saga%20Falabella_ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galván, G. (2018). Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25509/Galvan_HGG.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Guzmán, C. & Rosales, I. (2017). Validación de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) al habla hispana. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6f291f5-3083-4a2e-9679-1cde4d45169d/content>
- Holgado, C. & Callo, R. (2021). Estrés laboral y procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco].
- Huamán, Y. (2020). Relación entre la procrastinación laboral y la motivación laboral de los trabajadores de la Empresa de Seguridad y Servicios RADAY SAC, Arequipa – 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma San Francisco].
- Huapaya, T. & La Rosa, F. (2022). Procrastinación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de lima, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92855>
- Instituto Nacional de Salud Mental [INSM] (2013). Estudio epidemiológico de salud mental en Lima Metropolitana y Callao - Replicación 2012. *Anales de salud mental*, 29(1), 261-263. <http://www.insm.gob.pe/investigacion/archivos/estudios/2012%20ASM%20-EESM%20-LM.pdf>
- Laureano, C., & Ampudia, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 363-378. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162710>
- Leiva, J. (2021). Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1438/Leiva%20Far%20sequer%20Jhoserin%20Brigget.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321-334. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>

- Matheus, E. (2021). Procrastinación y motivación laboral en los colaboradores de Consettur Machu Picchu. Cusco 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1099/1/Edward%20Harvey%20Matheus%20Amao.pdf>
- Metin, B., Taris, T. & Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. Personality and Individual Differences, 101, 254–263. https://www.researchgate.net/publication/303910458_Measuring_procrastination_at_work_and_its_associated_workplace_aspects
- Mosquera, P., Soares, M. E., Dordio, P., & Melo, L. A. (2022). El ladrón del tiempo y la sostenibilidad social: Análisis de un modelo de procrastinación en el trabajo. Revista de Administração de Empresas, 62(5) 1 – 22. <https://www.scielo.br/j/rae/a/6YdxvzD7syZjbphNgCK8jth/abstract/?format=html&lang=es>
- Nunura, A. (2021). Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo de una empresa del sector retail de Lima Cercado, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70656>
- Quintero, R. (2021). Estrés laboral y procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe – Ica, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87134/Quinteros_BR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez, T. (2010). Cómo hacer un proyecto de tesis. Editorial Panapo. http://librodigital.sangregorio.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=12159
- Reina, S. (2022). Procrastinación académica en estudiantes de posgrado: una revisión sistemática. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84660>

- Silva, D. (2020). Desgaste ocupacional y procrastinación laboral en colaboradores de una organización molinera de Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8570>
- Steel, P., Svartdal, F., Thundiyil, T., & Brothen, T. (2018). Examining procrastination across multiple goal stages: A longitudinal study of temporal motivation theory. *Frontiers in Psychology*, 9, 327. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00327>
- Urcia, L. (2020). Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7835>
- Valdivia, J. (2019). Procrastinación Laboral y Rasgos de Personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la Región de Arequipa. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3071659>

Anexos

Anexo 1 Escala de Procrastinación laboral (PAWS)

Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor, lea cuidadosamente todos los ítems y luego seleccione la frecuencia con la que exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuestas:

Nunca: 0 puntos / Casi nunca: 1 punto / Ocasionalmente: 2 puntos / Algunas veces: 3 puntos / Frecuentemente: 4 puntos / Muy Frecuentemente: 5 puntos / Siempre: 6 puntos.

Nº	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.							
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.							
3	En el trabajo, desde tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.							
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconecto en lugar de enfocarme.							
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.							
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.							
7	En horas de trabajo, tomo largos periodos de descanso.							
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, Etc).							
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.							
10	Leo noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.							
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas simplemente porque no me agradan.							
12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.							

Anexo 2



Chiclayo, 28 de setiembre de 2022

Carta N°192-2022-IUSAT-EPSI

Sr. John Piero Rivas Ugaz
Jamapac Distribuciones E.I.R.L.
Presente.-

Asunto: Proyecto de Tesis

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **CRHISTIAN ANDRE Cerdán López**, con documento de identidad N° **73857768**, estudiante del X Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Seminario de Tesis 2 cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapañan del programa de estudios de Psicología**. El estudiante se encuentra realizando el proyecto de Tesis, titulado: **Procrastinación Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada del rubro de Telecomunicaciones en Chiclayo, 2022**, producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde las facilidades, permitiéndole la recolección de información necesaria para ejecutar su proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate
Directora
Escuela de Psicología

Anexo 3

Hoja Informativa para participar en un estudio de investigación

Instituciones: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Investigadores: Crhistian André Cerdán López

Título: Procrastinación laboral en trabajadores de una empresa privada del rubro de telecomunicaciones en Chiclayo, 2022.

Propósito del Estudio

Estimado trabajador, lo estamos invitando a participar en un estudio de investigación que tiene por finalidad determinar el nivel de Procrastinación laboral en la institución donde usted labora actualmente. La Procrastinación se entiende como el retraso intencional de una acción previsto a pesar de las consecuencias negativas que ello acarrea. Está presente en todas las poblaciones a nivel mundial, sin distinción de edad, raza o sexo.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario, que dura aproximadamente 5 minutos.

Riesgos:

No existen riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Si lo desea se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, y no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Los costos del test serán cubiertos por el investigador y no ocasionarán gasto alguno.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito, sólo para los fines de la investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de esta investigación son

publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador del estudio, o llamar a Crhistian André Cerdán López al celular 965702170.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 074 606200 anexo 1138

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en qué consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Si

No

Anexo 4

Ficha Sociodemográfica

Proyecto de investigación: Procrastinación laboral en trabajadores de una empresa privada del rubro de telecomunicaciones en Chiclayo, 2022.

Instrucciones: Estimado participante, antes de comenzar con el desarrollo del cuestionario, responda estas preguntas, marcando sólo una opción que sea conforme a su información personal y a su situación actual dentro de su centro laboral. Esta ficha es totalmente anónima, por lo cual se le asignará un código para confirmar su participación dentro de la investigación. No deje ninguna opción en blanco

Sexo	<input type="checkbox"/>	Masculino
	<input type="checkbox"/>	Femenino
Edad	<input type="text"/>	
Estado civil	<input type="checkbox"/>	Soltero (a)
	<input type="checkbox"/>	Casado (a)
	<input type="checkbox"/>	Divorciado (a)
	<input type="checkbox"/>	Viudo (a)
Puesto de trabajo (especificar área)	<input type="text"/>	
Tiempo en la empresa	<input type="checkbox"/>	De 1 a 3 meses
	<input type="checkbox"/>	De 3 a 6 meses
	<input type="checkbox"/>	De 6 a 9 meses
	<input type="checkbox"/>	De 9 meses a más

Anexo 5



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 220-2022-USAT-FMED
Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Vista la solicitud virtual N° TRL-2022-8978 en virtud de la aprobación con fecha 07 de octubre de 2022 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación del estudiante CERDAN LOPEZ CRHISTIAN ANDRE, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mgtr. Estela Marcelo Ascencio.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL RUBRO DE TELECOMUNICACIONES EN CHICLAYO, 2022**, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Dar a conocer la presente resolución al interesado.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Mtro. Luis Enrique Jara Romero
 Decano (e)
 Facultad de Medicina


Mtro. Sorey Garret Gayoso Dianderas
 Secretaria Académica
 Facultad de Medicina