

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



**Procrastinación laboral en trabajadores de una empresa agropecuaria en
región norte, 2023**

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

AUTOR

Andrea Carolina Gonzaga Mena

ASESOR

Beatriz Isabel Ortega Pauta

<https://orcid.org/0000-0003-0781-5344>

Chiclayo, 2023

**Procrastinación laboral en trabajadores de una empresa
agropecuaria en región norte, 2023**

PRESENTADA POR

Andrea Carolina Gonzaga Mena

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Becerra Escate Nelly Patricia
PRESIDENTE

Ramos Diaz Anali Milagros
SECRETARIO

Beatriz Isabel Ortega Pauta
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres Carolina y José, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento, gracias.

A toda mi familia por consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Agradecimientos

A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

De igual manera mi agradecimiento a mis asesores quienes con su experiencia, conocimiento y motivación me orientaron en la investigación; a los docentes de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo quienes con sus valiosos conocimientos me hicieron crecer día a día como profesional.

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	9%	0%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	doaj.org Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1%
9	moam.info Fuente de Internet	

Índice

Resumen.....	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de Literatura.....	9
Materiales y Métodos.....	15
Resultados y Discusión	17
Conclusiones	22
Recomendaciones.....	23
Referencias.....	23
Anexos	28

Resumen

La procrastinación laboral consiste en posponer el inicio o término de una actividad laboral para realizar otras actividades no relacionadas con el trabajo, convirtiéndose en una tendencia generalizada, que puede afectar el desempeño del trabajador dentro de una empresa. Por ello, el objetivo general de esta investigación es determinar los niveles de la procrastinación laboral en los trabajadores de una empresa agropecuaria, como objetivos específicos, se tiene el identificar los niveles de las dimensiones de la procrastinación laboral en los trabajadores, así como, identificar los niveles de la procrastinación laboral según características sociodemográficas de los mismos. La investigación se realizó en 56 colaboradores de una empresa agropecuaria privada, mediante Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) elaborada por Metin et al. (2016) validado por Guzmán y Rosales (2017). Asimismo, el diseño de la investigación es de tipo no experimental, descriptivo transversal. Como resultado, se obtuvo que un 50% de los participantes se ubican en un nivel medio de procrastinación laboral. Con respecto a sus dimensiones, sentido de servicio y ciberpereza, los trabajadores se encuentran en el nivel medio, con 43% en ambas dimensiones. Según las características sociodemográficas, se observó que el mayor porcentaje de mujeres se encuentra en el nivel alto de procrastinación laboral un 41%. Se concluye que la variable se presenta de manera particular en cada empresa, ya que se ve afectada por distintos factores.

Palabras Claves: procrastinación laboral, sentido de servicio, ciberpereza, organización, trabajadores.

Abstract

Work procrastination consists of postponing the beginning or end of a work activity to perform other activities not related to work, becoming a generalized tendency that can affect the performance of the worker within a company. Therefore, the general objective of this research is to determine the levels of work procrastination in the workers of an agricultural company; the specific objectives are to identify the levels of the dimensions of work procrastination in the workers, as well as to identify the levels of work procrastination according to their sociodemographic characteristics. The research was conducted in 56 collaborators of a private agricultural company, using the Procrastination at Work Scale (PAWS) developed by Metin et al. (2016) validated by Guzmán and Rosales (2017). Likewise, the research design is nonexperimental, cross-sectional descriptive. As a result, it was obtained that 50% of the participants are located in a medium level of work procrastination. With respect to its dimensions, sense of service and cyber laziness, workers were found at a medium level, with 43% in both dimensions. According to the sociodemographic characteristics, it was found that women are located at a high level of work procrastination with 41% in contrast to men. It is concluded that the variable is presented in a particular way in each company, as it is affected by different factors.

Keywords: work procrastination, sense of service, cyber laziness, organization, workers.

Introducción

La procrastinación es frecuente en nuestra sociedad; todas las personas, en alguna ocasión, se han entretenido con alguna actividad, atrasando la finalización de las responsabilidades, decisiones y actividades que demandan su desarrollo (Steel, 2017). Es decir que, el procrastinador es aquella persona que tiene conocimiento de lo que debe realizar, y hasta cierto punto, sabe que puede lograrlo, pero finalmente no lo realiza (Álvarez, 2010).

La procrastinación se puede dar en distintos ámbitos, tales como salud, económico, familiar o laboral (Díaz-Morales, 2019). Dentro de una empresa, no solo sobresale el hecho de aplazar para después las labores que deben ser realizadas inmediatamente, sino que dicha actividad pierde relevancia, lo que afectará al cumplimiento de los objetivos y el compromiso que tiene el colaborador para concluir la tarea encargada en el tiempo solicitado (Hernández & García, 2018). Es por ello que a este fenómeno se lo relaciona con: la autoeficacia (Quiñonez, 2016), el compromiso organizacional (Galván, 2018), la satisfacción laboral (Inga, 2018), la motivación laboral (Huamán & Sandoval, 2020) y rendimiento laboral (Urcia, 2020).

Al mismo tiempo, la procrastinación puede presentarse como determinante de malestar dentro de los trabajadores, generando estrés laboral (Arroyo & Risco, 2021; Palomino, 2018), síndrome de burnout (García & Meza, 2021) y adicción a redes sociales (Achiña, 2020) a largo plazo. Además, dentro de la misma procrastinación, están implicados comportamientos de auto sabotaje; excusas falsas; débil autorregulación del desempeño dentro de un lapso de tiempo (Steel, 2007).

Teniendo en cuenta la situación actual, donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) proyecta que el desempleo mundial se mantendrá elevado en comparación a antes de la pandemia, hasta el 2023. Evidenciándose esta situación en Lima Metropolitana, donde la población ocupada aumentó en 12,4, pero continúa siendo 15,6% menos de trabajadores respecto de diciembre de 2019 (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2021). Asimismo, en la zona norte, se registró una disminución en las siembras en un 1.01% con respecto al año anterior (INEI, 2022).

En relación con las cifras antes mencionadas, la procrastinación podría afectar el curso de la población, debilitando el autocontrol, el incumplimiento de las obligaciones y deberes; influyendo en el desarrollo y la interacción con los sistemas sociales (Busko, 1998).

Por ello, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los niveles de Procrastinación laboral en trabajadores de una empresa agropecuaria en región norte, 2022?

De esta manera, se tiene como objetivo general el determinar los niveles de la procrastinación laboral en los trabajadores de una empresa agropecuaria en región norte, 2022.

Y como objetivos específicos se buscó identificar los niveles de las dimensiones de la procrastinación laboral en los trabajadores de una empresa agropecuaria en región norte, 2022 e identificar los niveles de la procrastinación laboral según las características sociodemográficas de los trabajadores de una empresa agropecuaria en región norte, 2022.

Uno de los sectores más productivos en nuestro país, sobretodo en el norte del Perú, es el agropecuario. Siendo la procrastinación laboral es una tendencia muy generalizada, la cual afecta al desempeño del trabajador dentro de la empresa, es necesario su estudio y análisis dentro de este sector, puesto que al verse afectado el sector agroindustrial puede repercutir en la economía de la zona. Por otro lado, a largo plazo, genera en el trabajador sentimientos de infravaloración, ansiedad, y pasividad para cumplir una tarea, afectando directamente al bienestar de cada uno como individuo, lo cual hace necesario su estudio a profundidad.

Asimismo, la procrastinación fue estudiada inicialmente dentro del ámbito educativo, a pesar del incremento de los estudios relacionados con la variable, aun son pocos dentro del contexto laboral. Y teniendo en cuenta que dentro de este contexto existen distintos elementos, como el rubro, población, funciones, organización que pueden verse afectados por distintas variables, que hace que exista información relevante que recopilar dentro del ámbito, volviendo pertinente el estudio de la variable de investigación. Por lo que la realización de esta investigación aporta también a la divulgación y profundización de la variable. Además, puede facilitar, concientizar y desarrollar diversos planes de prevención a futuro por medio del análisis y selección de la información encontrada.

Revisión de Literatura

Antecedentes

En la investigación realizada por Arroyo y Risco (2021) cuyo objetivo fue hallar la semejanza entre procrastinación laboral y estrés en los trabajadores de una municipalidad distrital en Santa Rosa, se utilizó una población de 50 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios: cuestionario de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) y el cuestionario de estrés laboral OIT – OMS (1989). Los resultados mostraron que la procrastinación laboral se encuentra en un nivel muy bajo con 56%, seguidamente del nivel bajo con 32% y el nivel alto con un 12%.

Igualmente, Arias (2021) realizó un estudio con el objetivo de hallar la correlación entre la adaptabilidad a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y la procrastinación laboral en trabajadores de una institución pública en Arequipa. Utilizando un diseño correlacional y transversal del tipo no experimental. Se aplicó un instrumento para medir la adaptabilidad de los adultos Ce-PAC y la escala PAWS. Asimismo, contó con una población de

compuesta de 18,589 trabajadores, utilizándose para la muestra un método probabilístico aleatorio simple, siendo constituido por 376 trabajadores. Se obtuvo como resultado que el 75% de los sujetos presentan un nivel de procrastinación laboral alto, siendo el 45% de hombres y el 30% de mujeres, evidenciando que los hombres tienen mayor predominio en este nivel. Con respecto a la edad, los trabajadores mayores a 56 años, se localizan un grado alto de procrastinación laboral con 40%, seguido de los colaboradores entre 41 - 55 años de edad con un 32%.

Además, Matheus (2021) llevó a cabo una investigación teniendo como objetivo identificar la correlación entre la procrastinación y la motivación laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu. Contó con un diseño descriptivo correlacional, no experimental. Tuvo una población compuesta por 24 trabajadores, partiendo de una muestra de tipo censal, aplicándoseles el cuestionario de procrastinación de Busko (1998) adaptado por Álvarez (2010). Como resultado, se demostró que el 58.3 % de la población tiene un nivel de procrastinación laboral alto, llegando a la conclusión que los trabajadores retrasan las actividades más importantes y realizan actividades de menor relevancia.

De igual forma, Leiva (2020) buscó hallar la conexión entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores de una organización en Lima, siguiendo un diseño correlacional descriptivo del tipo no experimental - transversal. Se tuvo una muestra conformada por 213 participantes. Además, se utilizó como instrumentos, la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) y Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU -10). Como resultado, se identificó que los colaboradores muestran un nivel bajo de procrastinación laboral con un porcentaje de 43.2%. Asimismo, los trabajadores mostraron un nivel bajo en las dimensiones de cyberslacking y soldiering, con un 50.2% y 46.5% respectivamente.

Marroquín (2020) realizó un estudio dedicado en determinar el vínculo entre la procrastinación y la satisfacción laboral. A partir de un estudio con diseño correlacional, no experimental. Se tuvo una muestra constituida por 100 trabajadores, con edades entre 18 a 64 años. Se les aplicó dos instrumentos: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el Entorno Laboral (IPAP) y a Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Obteniéndose como resultado que el 54% de los sujetos cuenta con un nivel medio en el Total de Postergación laboral. Con respecto a las dimensiones, los participantes con un 55% y 52% tienen un nivel promedio en Postergación activa y Postergación pasiva respectivamente. Del mismo modo, se descubrió que no existen diferencias significativas en Postergación laboral y sus dimensiones. En relación al rango de edad, las personas que se hallan entre 18 a 25 años obtienen un nivel alto en postergación laboral.

Además, la investigación realizada por Urcia (2020) determinó el vínculo entre procrastinación y rendimiento laboral en trabajadores de una empresa de Lambayeque. A partir de una investigación del tipo cuantitativo con diseño transversal-correlacional. Se tuvo como muestra 200 trabajadores, donde 55% eran hombres, a los cuales se les aplicó dos instrumentos: Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) y Escala de Rendimiento Laboral Individual (IWPS). Los resultados mostraron que dentro de las dimensiones de Ciberpereza y Sentido de servicio, los evaluados se ubicaron en un nivel medio con 54.5% y 55.5%, respectivamente.

Por otro lado, Paucar (2020) investigó la relación entre la procrastinación y motivación laboral en colaboradores de una organización en Ate, Lima. Presentaron un diseño del tipo descriptivo, correlacional, no experimental. La muestra fue conformada por 135 colaboradores a los cuales se le aplicó la escala de procrastinación laboral de Metin et al. y el cuestionario de motivación laboral de Steers y Braunstein. Como resultado, se obtuvo que los solteros cuentan con un mayor índice de procrastinación, siendo el 39,8% en el nivel alto en relación con el estado civil. Por otro lado, en relación con el género, los hombres contaron con mayor nivel de procrastinación que las mujeres, con un 39,4% en el nivel alto.

Achiña (2019) investigó sobre la correlación entre procrastinación laboral y adicción a redes sociales en trabajadores de instituciones educativas en Tarapoto. Contando con un diseño no experimental, transversal y descriptivo - correlacional. Se utilizó una muestra conformada por 105 docentes entre mujeres y hombres de edades entre los 21 a 69 años, a quienes se les aplicó dos escalas: Escala de procrastinación laboral (PAWS) y la Escala de adicción a redes sociales (ARS). Los resultados mostraron que el 41.9% de los trabajadores cuentan con un nivel bajo de procrastinación laboral. En relación a las dimensiones, sentido de servicio y ciberpereza, los trabajadores se encontraron en un nivel bajo, con 39 % y 38%, respectivamente. Asimismo, según datos sociodemográficos, se demostró que los hombres se inclinan a contar con mayor grado de procrastinación con 39,1%, en contraste a las mujeres con 28,8%. Además, con un 57,1% se estimó que los sujetos de edades entre 20 a 39 años procrastinan en un nivel medio.

Asimismo, Galván (2018) ejecutó un estudio enfocado en hallar la conexión entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral. Se tuvo un diseño descriptivo – correlacional, del tipo no experimental y transversal. Teniendo como participantes a 225 colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Cañete, a quienes se les aplicó el cuestionario de Compromiso Organizacional y el inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral. Los resultados indicaron que un 21,6% de los participantes se hallaron en un nivel muy alto de procrastinación.

Bases Teóricas

El origen de la palabra procrastinación nace del latín pro, que se define como “delante de, en favor de”, y de crastinus, que representa “del día de mañana”. Es decir, dejar la finalización de una tarea de manera voluntaria (Steel, 2017). Por otro lado, la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2014) define “procrastinar” como “diferir, aplazar”. Partiendo de esta base, se procrastina cuando se aplaza el inicio o el término de una acción planificada. Con ello se puede realizar una distinción útil, se aplaza una tarea planificada, no se está posponiendo todas. También se separa la procrastinación de una simple evitación de decisiones, ya que la intención original de las personas es retrasar (Steel, 2007). Es por ello, que la procrastinación puede entenderse como la barrera que impide a los individuos lograr alcanzar sus metas de manera efectiva y provechosa, simbolizando una separación entre habilidades y competencias para afrontar sus actividades y deberes (Álvarez, 2010). No obstante, para el procrastinador, el retraso del tiempo aparenta ser lógico y justificable; pero es irracional y puede afectar la imagen que tienen los demás de ese individuo (Díaz-Morales, 2017).

La procrastinación se genera a partir de una falta de autorregulación, haciendo que el individuo retrase voluntaria, pero inconscientemente, el inicio y la ejecución de las tareas planificadas, sabiendo claramente los resultados negativos de la procrastinación; Asimismo, si estos hábitos se forman durante la adolescencia, es decir, se mantienen conductas de procrastinación, esto afecta no solo el rendimiento académico en la escuela, puesto que a la larga se verán afectados los ámbitos familiares, sociales, profesionales y entre otros (Atalaya & García, 2019).

Se puede notar que dentro de las definiciones de la procrastinación se distingue que se presenta un aplazamiento, una demora o un retraso de una tarea o decisión (Steel, 2007). Todas estas definiciones dadas sugieren que la procrastinación ha sido vista como un patrón de conducta humana inapropiada (Atalaya & García, 2019).

Causas la procrastinación

Inicialmente, se muestran causas primordiales: características de la tarea, diferencias individuales, resultados y demografía (Steel, 2007).

Con respecto a las características de la tarea, la procrastinación involucra la selección intencional de retrasar una actividad frente a otras alternativas. Por lo tanto, no se trata aplazar ilógicamente todas las tareas, sino de elegir una sobre otras. Existen dos factores ambientales que podrían predecir: las situaciones de recompensas - castigos y la aversión a la tarea (Steel,

2007). Siguiendo la misma línea, Riva (como se cita en Quant & Sánchez, 2012) señala que la procrastinación se genera porque los individuos eligen realizar tareas que produzcan efectos positivos en un corto período de tiempo, en lugar de las que conllevan mayor tiempo.

Hubo varios intentos de identificar la conexión entre la procrastinación y las diferencias individuales. A partir de la utilización del modelo tradicional de cinco factores de personalidad. Por ejemplo, el factor del neuroticismo ha sido explorado como fuente de procrastinación, ya que es muy similar a la preocupación, la ansiedad de rasgo o el afecto negativo. Las personas procrastinan cuando las tareas son aversivas o estresantes, es por ello, que quienes experimentan mayores índices de estrés, son más propensas a procrastinar, relacionándose con síntomas depresivos que llevan a estados de letargo. Asimismo, se vincula con el perfeccionismo, cuando las personas eluden comenzar actividades desconocidas, temiendo no llegar a conseguir la perfección que aspiran, perdiendo así la motivación. Además, se relaciona con la baja tolerancia a la frustración, provocando que se deje para después las tareas por temor a sentirse superado y anímicamente mal (García, 2011).

Con respecto a los resultados, la procrastinación está firmemente conectada con la concienciación, que a su vez está vinculada al rendimiento. En consecuencia, los procrastinadores deberían inclinarse a los menores términos en relación de cómo se sienten y lo que logran (Steel, 2007). De igual forma, los procrastinadores presentan continuamente pensamientos negativos con relación a sí mismos y en la forma que perciben las actividades (Quant & Sánchez, 2012).

A la par, existen tres posibles moderadores demográficos de la procrastinación: la edad, el sexo y el año. Con respecto a la edad, la gente debería procrastinar menos a medida que envejece y aprende. Según el género, los hombres pueden obtener una puntuación en la variable tan igual que las mujeres, sin embargo, los resultados de un meta-análisis presentan que las mujeres califican más alto en el control del esfuerzo que los hombres. Y finalmente, al paso de los años se cree que la procrastinación está aumentando. Esto sería coherente con el aumento de otras formas de fracaso en la autorregulación, por ejemplo, la obesidad, el juego, el endeudamiento excesivo en los últimos 25 años (Steel, 2007).

Tipos de procrastinación

En un primer lugar se tiene a la procrastinación académica. La mayor parte de las investigaciones que se han realizado sobre la procrastinación se enfocaron en estudiantes universitarios, centrándose en la finalización y evaluación de tareas de cursos. La

procrastinación académica está asociada con la ansiedad debido al retraso persistente en tareas académicas (Álvarez, 2010).

Lo que se observa más claramente en los estudiantes que procrastinan es que comienzan a estudiar mucho más tarde de lo recomendable. Es posible que este retraso se deba a una diferencia entre su comportamiento o hábitos de estudio y sus intenciones, pero también es posible que sus intenciones de estudiar se retrasen. Por lo tanto, se distraen fácilmente con actividades ajenas a la escuela, como las actividades sociales (Álvarez, 2010).

Rothblum et al. (como se cita en Álvarez, 2010) define la procrastinación académica como la predisposición a retardar siempre o casi siempre los deberes académicos, generando ansiedad en el alumno.

En lo referente a la procrastinación laboral existen trabajadores que presentan tarde las labores asignadas por sus superiores o realizan sus actividades por más tiempo del establecido, situación que se puede observar en las organizaciones del sector público; sin embargo, esto se puede tornar repetitivo, siendo preocupante para el crecimiento de la organización convirtiéndose en un patrón de procrastinación (Arias, 2021).

Según Hernández y García (2018) la procrastinación es un hábito que persiste en el tiempo, donde en lugar de enfrentar la responsabilidad, las personas crean excusas para procrastinar. A la par, García (2011) menciona que la procrastinación en el trabajo incluye posponer sistemáticamente tareas laborales que son relevantes para el desarrollo de nuestro desempeño, enfocándose en otras actividades no relacionadas con el trabajo.

Dimensiones de la procrastinación

Según Metin et al. (2016) procrastinación en el trabajo puede clasificarse en dos importantes dimensiones: Cyberslacking (Ciberpereza) y Soldiering (Sentido de servicio). El Soldiering es la evasión de las tareas laborales a partir de una o más horas, pese a que no se busca perjudicar a los demás ni a la empresa. Estas personas tienden a priorizar las actividades más agradables, tomando largos descansos. Por otra parte, el Cyberslacking, apareció con el extendido manejo de la tecnología móvil en el trabajo. Es decir, los empleados consiguen generar la sensación de estar ocupados en sus computadoras, sin embargo, se encontrarían comprando en línea, mirando distintas redes sociales, jugando o enviando mensajes.

Por otro lado, según Hsim y Nam (2005) la procrastinación puede dividirse en dos dimensiones: postergadores activos y pasivos, presentando discrepancias a niveles cognitivos, afectivos y conductuales.

La dimensión afectiva incluye los sentimientos y sensaciones que la tarea genera en el trabajador. Los procrastinadores pasivos, cuando se encuentran cercanos a la fecha de presentación de una tarea, se sienten presionados, generando culpa y depresión. De la misma forma, los procrastinadores activos solicitan trabajar bajo presión, sintiéndose desafiados y motivados (Hsin & Nam, 2005).

El ámbito cognitivo, se refiere al conjunto de creencias e información que las personas guardan sobre una actividad. En el caso de los procrastinadores activos, el sujeto es consciente de que procrastina y por qué lo hace. A diferencia de los pasivos, no planean el comportamiento de procrastinar, solamente evitan hacer la tarea y dudan de sus propias competencias (Hsin & Nam, 2005).

La dimensión conductual, se trata del comportamiento que los sujetos ejecutan al inicio y desarrollo de la actividad. Los procrastinadores activos se inclinan a ser insistentes y logran alcanzar a finalizar la labor en el último minuto. Los procrastinadores pasivos tienden a darse por vencidos y no completar las tareas (Hsin & Nam, 2005).

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

El diseño de la investigación corresponde a un diseño descriptivo del tipo no experimental transversal. Debido a que se trata de un estudio donde no se manipulará la variable, buscando describir los distintos aspectos de la misma en un momento determinado (Ato et al., 2013).

Participantes.

Se ha utilizado una muestra censal, ya que la población de la investigación es considerada como muestra (Ramírez, como se cita en Moreno, 2017). Participaron 56 colaboradores de una empresa agropecuaria de ambos sexos, de los cuales 69.6% fueron hombres, con edades entre los 22 a 63 años de las provincias de Lambayeque, La Libertad y Ancash.

Como criterio de inclusión se consideró a los trabajadores que se encuentren laborando en una empresa agropecuaria de Lambayeque, La Libertad y Chimbote, por más de 6 meses en la empresa. Asimismo, se excluye a los trabajadores que se encuentre en puestos gerenciales o jefaturas, asimismo, que padezcan de alguna condición médica que no les permita participar. Además, se elimina a los trabajadores que no respondieron a todos los ítems de la escala.

Técnicas e instrumentos.

El instrumento que se utilizó es la escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) por Metin et al. (2016) validado por Guzmán y Rosales (2017) (Anexo A). Estando conformada por de 12 ítems, medidos a partir de una escala de respuesta Likert de 7 opciones desde 0 (nunca) a 6 (siempre). Asimismo, cuenta con dos dimensiones: Sentido de Servicio y Cyberpereza, con 8 y 4 ítems respectivamente.

Guzmán y Rosales (2017) validaron el instrumento en una población de colaboradores de empresas privadas y públicas de Lima. Las funciones de los trabajadores dentro de la empresa fueron desde administrativos hasta operarios. Muestran una validez de constructo por análisis factorial KMO y Batlet fueron admisibles (0.88; $p < .01$), logrando una correlación alta con $r = 0.807$. Igualmente, La confiabilidad de la tercera interacción evidencio a nivel total un omega de 0.94. Con respecto a las dimensiones, en la de sentido de servicio presentan un indicador de consistencia interna a partir del coeficiente de alfa de cronbach de 0,86 y un coeficiente de omega de 0,87. Por otro lado, la dimensión cyberpereza manifestó un coeficiente de alfa de cronbach de ,69 y un coeficiente de omega 0,70. Es por ello que se puede afirmar que ambas dimensiones de la escala de procrastinación laboral son confiables.

Procedimientos.

En primera instancia, se solicitó a la escuela de Psicología una carta de presentación, la cual se entregó a la gerencia general y al área de recursos humanos de la empresa agropecuaria por medio de un correo electrónico y obtener su autorización para la aplicación de los instrumentos. Por otra parte, se coordinó con el área de recursos humanos para confirmar la modalidad de aplicación virtual.

Seguidamente, se digitalizó la escala, la ficha de datos (Anexo B) y el consentimiento informado (Anexo C) por medio de la plataforma Google Formularios. La evaluación se realizó de manera virtual, se hizo llegar la escala a los participantes a partir de correos de Gmail o Hotmail, en caso no sean respondidos por ese medio, se les alcanzó por la aplicación de Whatsapp. La resolución de la escala duró en promedio entre 10 a 15 minutos. Asimismo, se realizó la construcción de los baremos a partir de la población aplicada.

Aspectos éticos.

El proyecto fue entregado al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para su evaluación y

aprobación (Anexo D). Asimismo, se realizó el análisis por el programa antiplagio Turnitin (Anexo E). Obteniendo un porcentaje de 9 por ciento de similitud.

Según la Asociación Americana de Psicología (APA, 2017) la investigación cumplió con los principios éticos de beneficencia y no maleficencia, puesto que el estudio realizado no presentó ningún peligro físico o psicológico para los participantes, salvaguardando su bienestar. Asimismo, se hizo entrega de los resultados obtenidos a la empresa con el fin de beneficiarlos, buscando que puedan tomar las decisiones necesarias a partir de ello.

También se tuvo en cuenta el principio de integridad, se les brindó a los candidatos toda la información sobre el objetivo y finalidades de la investigación, manteniendo una actitud honesta a lo largo del estudio. Del mismo modo, se respetó los derechos de autor, evitando el plagio. Además, se acató el principio de justicia, tratando con equidad a todos los participantes.

Se respetó los derechos y dignidad de las personas, reconociendo su autonomía y derecho a participar voluntariamente en la investigación, puesto que se les brindó información y la opción de elegir participar en la investigación o retirarse en el momento que deseen, a partir de un consentimiento informado. Al mismo tiempo, la investigación se realizó de manera anónima respetando la privacidad de cada uno de los participantes, puesto que las respuestas fueron codificadas o identificadas a partir de una numeración.

Procesamiento y análisis de datos.

Después de aplicar la escala por medio de Formulario de Google, se trasladó la información a la base de datos en Microsoft Excel. Seguidamente, se procedió a obtener los datos sobre los puntajes directos de cada dimensión y el puntaje total de la escala, para ello, se sumaron los ítems pertenecientes a cada dimensión.

Luego, se procesó la información mediante el software libre Jamovi en su versión 2.2.5. para realizar la baremación de los percentiles por cada dimensión y el total correspondiente a la población estudiada, ubicando a cada participante en el nivel obtenido.

Para el análisis de datos, se utilizó la distribución de frecuencias, obteniéndose los datos según niveles de la población y según datos sociodemográficos. Asimismo, se obtuvo datos sobre los niveles según dimensiones de la población.

Resultados y Discusión

Niveles de procrastinación laboral en los trabajadores de una empresa agropecuaria

Con respecto al nivel de procrastinación laboral, el 50% se ubica en el nivel medio (ver tabla 1).

Tabla 1

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Procrastinación Laboral en los Trabajadores de una Empresa Agropecuaria.

Niveles	f %
Alto	25
Medio	50
Bajo	25

En cuanto a los niveles de procrastinación, los colaboradores se ubican en un nivel medio con 50%, lo cual significa que la mitad de los trabajadores muestran comportamientos de retrasar voluntariamente el inicio, desarrollo o término de una actividad prevista, a pesar de saber que se verán afectados por este retraso. Los resultados obtenidos, se contrastan con los presentados por Matheus (2021) donde prevalece un nivel de procrastinación laboral alto. Y los presentados por Achiña (2019) y Leiva (2020) donde la mayoría de los colaboradores presentan un nivel de procrastinación bajo. La variación entre los distintos resultados se debe a que la variable se presenta de manera particular en cada empresa, ya que se ve afectada por distintos factores. Según Angarita (2012) se puede dar por factores inherentes a la persona, como la incapacidad de manejar el tiempo, la incertidumbre sobre las prioridades de las metas, sensaciones de malestar frente a una tarea, la incapacidad para concentrarse e incapacidad para manejar el tiempo. Como también, por factores externos, como la escasa disponibilidad de áreas apropiadas para la elaboración de actividades, falta de claridad en las instrucciones, relaciones inadecuadas en el espacio de trabajo y elevados niveles de requerimientos por parte de jefes (Quant & Sánchez, 2012).

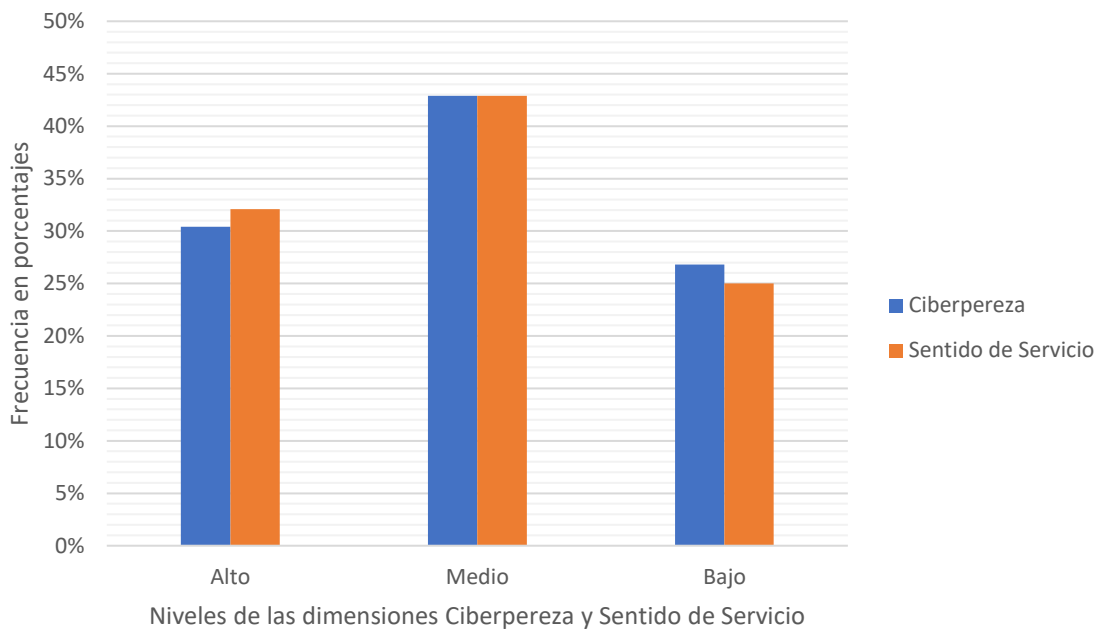
No obstante, un 50% de los trabajadores se encuentran entre los niveles alto y bajo, siendo congruente con la investigación realizada por Huapaya y La Rosa (2022), donde los participantes se ubicaron en un 48% en el nivel medio, repartiéndose un 52% entre los niveles alto y bajo; indicando que los trabajadores con alto nivel de procrastinación pueden manifestar características relacionadas a un bajo compromiso organizacional (Leiva, 2020), desempeño (Huapaya y La Rosa, 2022) y rendimiento laboral (Urcia, 2020) y alta probabilidad de desarrollar adicción a redes sociales (Achiña, 2020); generando un conflicto de autorregulación a nivel cognitivo, afectivo y conductual (Angarita, 2012; Díaz-Morales, 2018).

Niveles de las dimensiones de procrastinación laboral

Se observa que 42.9% de los participantes obtuvieron un nivel medio en ambas dimensiones (ver figura 1).

Figura 1

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de las Dimensiones Ciberpereza y Sentido de Servicio en de la Procrastinación Laboral en los Trabajadores de una Empresa Agropecuaria



Los resultados obtenidos se asemejan a los mostrados por Urcia (2020) donde los evaluados se ubicaron en un nivel medio en ambas dimensiones: ciberpereza y sentido de servicio. En relación a la dimensión de sentido de servicio, significaría que los trabajadores, de vez en cuando evaden las funciones laborales, priorizando actividades más agradables (Metin et al.,2016). En esa misma línea en dimensión ciberpereza, tienden a distraerse ocasionalmente con actividades en línea, como redes sociales, jugando o enviando mensajes (Metin et al.,2016).

Por otro lado, se observó que el mayor porcentaje de trabajadores se ubica dentro del nivel alto en la dimensión sentido de servicio, sin embargo, se puede denotar que en los niveles bajo y alto no tienen diferencias significativas entre las dos dimensiones. Aunque los resultados confirmen lo planteado por el modelo motivacional, el cual explica que cuando el temor al fracaso excede a la sensación de triunfo, los individuos se orientan a realizar o preferir tareas donde el porcentaje de obtener éxito sea infalible, optando por aplazar actividades complicadas

(Quant & Sánchez, 2012), dándole mayor relevancia a la dimensión del sentido del servicio; los resultados demuestran que la dimensión ciberpereza, que es la distracción generada a partir de la presencia de la tecnología móvil (Metin et al., 2016), está igual de presente dentro de los trabajadores.

No obstante, se resalta la poca variación que existe entre las dos dimensiones en los tres niveles de procrastinación laboral; los resultados se asemejan a los obtenidos por Achiña (2019), Ferrer (2019) y Leiva (2020), ya que en sus investigaciones también se observaron resultados similares donde se evidencia poca diferencia entre ambas dimensiones.

Niveles de la procrastinación laboral según las características sociodemográficas

En cuanto a los niveles de procrastinación laboral según sexo, el 41% de las mujeres se ubican en un nivel alto, a diferencia de los varones, que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio con un 59%. Con respecto al grado de instrucción, el 40 % de los participantes con secundaria completa se encuentran en el nivel alto, mientras los universitarios y técnicos obtienen mayores porcentajes en el nivel medio con un 62% y 45%, respectivamente (ver tabla 2).

Tabla 2

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Procrastinación Laboral Según Características Sociodemográficas en los Trabajadores de una Empresa Agropecuaria

Características Sociodemográficas	Nivel		
	Alto	Medio	Bajo
Sexo			
Masculino	18 %	59 %	23 %
Femenino	41 %	29 %	29 %
Grado de instrucción			
Universitario	15 %	62 %	23 %
Técnico	30 %	45 %	25 %
Secundaria Completa	40 %	30 %	30 %

Según la variable de sexo, los resultados obtenidos discrepan con lo mostrado en otras investigaciones en donde el mayor índice de procrastinación se encuentra en los hombres (Achiña, 2019; Paucar, 2020; Valdivia, 2021; Arias, 2021). No obstante, según Steel (2007),

indicó que los hombres pueden obtener una puntuación en la variable tan igual que las mujeres, aunque las mujeres cuenten con mayor control del esfuerzo que los hombres. Como también, Diaz-Morales (2018), mencionó que la prevalencia de procrastinación no muestra diferencias entre hombres y mujeres. Por lo tanto, podría no ser un factor determinante para la variable.

Dentro de los resultados obtenidos según el grado de instrucción, se puede observar que las personas con un grado de instrucción de secundaria completa, tienen mayor tendencia a distraerse y retrasar el inicio o termino de las actividades laborales que se encuentren realizando, a diferencia de los participantes de nivel educativo universitario o técnico. Evidenciando una inclinación donde a mayor nivel educativo, menor nivel de procrastinación laboral. Lo cual contrasta con lo explicado por Diaz-Morales (2018), donde un análisis detallado indicó que los trabajadores con un nivel de cualificación profesional se inclinan por mostrar niveles más altos de procrastinación.

En relación a los niveles de procrastinación laboral según estado civil, los convivientes cuentan con el mayor índice dentro del nivel alto con un 30.8%. No obstante, tanto para los solteros, casados o convivientes, prevalece el nivel medio con 55%, 48% y 46% respectivamente. Asimismo, referente a los rangos de edades, los trabajadores entre los 22 – 35 años presentan mayor prevalencia en el nivel alto con 47.8%, seguido de trabajadores en un rango entre los 36 – 49 años en un nivel medio con 62.5%, siendo los participantes con edades entre los 50 – 63 años los que se ubican en un nivel bajo con 56% (ver tabla 2).

Tabla 2

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Procrastinación Laboral Según Características Sociodemográficas en los Trabajadores de una Empresa Agropecuaria (continuación)

Características Sociodemográficas	Nivel		
	Alto	Medio	Bajo
Estado civil			
Soltero	25 %	55 %	20 %
Casado	22 %	48 %	30 %
Conviviente	31 %	46 %	23 %
Rango de edades			
22 - 35	48 %	39 %	13 %
36 - 49	13 %	63 %	25 %
50 - 63	0 %	44 %	56 %

En relación al estado civil, la mayor frecuencia de trabajadores se ubica en el nivel medio en las tres categorías de estado civil. Contrastando con la investigación de Paucar (2020) donde el mayor índice de procrastinación se ubica en los solteros. Esto quiere decir que tanto para solteros, casados o convivientes la procrastinación laboral se puede dar de igual manera, posponiendo la realización o finalización de sus actividades de manera moderada.

Con respecto a la edad, los resultados indican una predisposición, en la cual el nivel de procrastinación disminuye conforme el rango de edad aumenta, lo cual es congruente con la teoría planteada por Steel (2007) y Díaz-Morales (2018), donde se estimó que las personas deberían procrastinar menos a medida que envejecen y aprenden. Asimismo, la investigación realizada por Inga (2018), confirmó que existe una relación significativa entre las variables de procrastinación laboral y edad. Teniendo como resultado que a menor edad será mayor la procrastinación laboral y/o viceversa.

Conclusiones

Se halló que la mitad de los colaboradores se ubican en un nivel medio de procrastinación laboral, mostrando ocasionalmente comportamientos de retraso de las actividades laborales con otras no relacionadas al trabajo.

En relación a las dimensiones de procrastinación, el mayor porcentaje de trabajadores se encuentra en el nivel medio tanto en las dimensiones Ciberpereza y Sentido de Servicio, priorizando actividades más agradables, distrayéndose con las nuevas tecnologías de manera moderada.

Con respecto a las características sociodemográficas, se observó la mayor frecuencia de mujeres se encuentra en el nivel alto de procrastinación laboral. Además, según el grado académico se evidenció que a mayor nivel educativo menor nivel de procrastinación laboral. En relación al estado civil, se encontró que tanto para solteros, casados o convivientes la procrastinación laboral se presenta en un nivel medio. Además, se pudo observar que el nivel de procrastinación disminuye conforme el rango de edad aumenta.

Recomendaciones

Se sugiere realizar investigaciones acerca de la variable estudiada en relación a otras características sociodemográficas, como tiempo de labores, lugar residencia, escala salarial, con el motivo de generar mayor información, puesto que las estadísticas existentes son escasas.

Se recomienda realizar futuras investigaciones orientadas a analizar la variable en relación otros rubros como el financiero o educativo, con la finalidad de hallar si se encuentran diferencias significativas.

Se recomienda indagar sobre los diversos factores determinantes que estén asociados a la procrastinación y afecten la actitud del trabajador en el contexto laboral.

Referencias

- Achiña, J. A. (2020). *Procrastinación laboral y adicción a las redes sociales en docentes de diferentes instituciones educativas de Tarapoto, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4328/Jessica_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Angarita, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 85–94. <https://doi.org/10.33881/20271786.rip.5209>
- Álvarez, Ó. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Persona*, (13), 159-177. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118212009>
- American Psychological Association (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arias, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 77-89. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Arroyo, I. N. & Risco, G. S. (2021). *Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75187/Arroyo_RIN-Risco_QGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atalaya, C. & García, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología* (22), 363 – 378. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>

- Busko, D. (1998). *Causes and consequences of perfectionism and procrastination: A structural equation model*. [Tesis de maestría no publicada, University of Guelph]. https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/bitstream/handle/10214/20169/Busko_DeborahA_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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.redalyc.org/articulo.oa?id=459661106005>
- Ferrer, K. R. (2019). *Autoeficacia Profesional y Procrastinación Laboral en Colaboradores de una Empresa del Rubro, Cosmético Capilar, Distrito de San Isidro, Lima, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41412/Ferrer_QKR.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Galván, G. G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25509/Galvan_HGG.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- García, F. & Meza, K. M. (2021). *Síndrome de burnout y procrastinación laboral en trabajadores de una empresa de servicios aduaneros, Lima 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76709/Garc%c3%ada_G_F-Meza_MKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo* (57)111-120. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/especial2.pdf>
- Guzmán, M. A. & Rosales, C. I. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6f291f5-3083-4a2e9679-1cde4d45169d/content>
- Hernández, R., & García, T. (2018). Impacto de la Procrastinación en la Productividad del Gerente. *Revista Boletín Redip*, 11, 220–228. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7822/HERNANDEZ_CN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Huamán, M. E. & Sandoval, J. A. (2020). *La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza Trujillo, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63354/Delgado_HMESa_ndoval_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huapaya, T. V. & La Rosa, F. C. (2022). *Procrastinación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92855/Huapaya_TTVLa%20Rosa_PFC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hsim, A. & Nam, J. (2005). Rethinking procrastination: positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *J Soc Psychol*, 145(3), 245-64.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15959999/>
- Inga, D. M. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/60c63e02-14ac46da-bebc-1db478185728/content>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*.
https://www.inei.gob.pe/media/principales_indicadores/05-informetecnico-mercado-laboral-feb-mar-abr-2021.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Producción nacional*.
https://www.inei.gob.pe/media/principales_indicadores/02-informe-tecnico-produccion-nacional-dic-2021.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*
https://www.inei.gob.pe/media/principales_indicadores/05-informetecnico-mercado-laboral-feb-mar-abr-2021.pdf
- Leiva, J. (2021). *Compromiso Organizacional y Procrastinación Laboral en Colaboradores de una Empresa Privada en Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1438/Leiva%20Farseque%2C%20Jhoserin%20Brigget.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, J., Ato, M., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>

- López, P. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Marroquín, L. G. (2020). *Satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores administrativos de una empresa de servicios ubicada en Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1392/Marroquin%20Espinoza%2C%20Laura%20Graciela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Matheus, E. A. (2021). *Procrastinación y Motivación Laboral en los Colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021*. [Tesis para licenciatura, 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/337251337_Validation_of_the_Procrastination_at_Work_Scale_A_Seven-Language_Study/citations#fullTextFileContent
- Moreno, A. (2017). Líneas Estratégicas de Comunicación en el Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Humanas. *Revista Scientific*, 376 – 393. https://issuu.com/indtec/docs/revista_scientific_-_edici_n_espec/388
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La OIT rebaja las previsiones de recuperación del mercado laboral para 2022*. https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_834129/lang--es/index.htm
- Palomino, G. M. (2018). *Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa cervecería barbarían en el distrito de Lurigancho 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24554/Palomino_PGM.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Paucar, C. D. (2020). *Procrastinación y motivación laboral en colaboradores de un call center en tiempo de pandemia del distrito de Ate, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71921/Paucar_ACDSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Quant, D. & Sánchez, A. (2012). Procrastinación, procrastinación académica: concepto e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica* (2), 45 – 59.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815146>
- Quiñonez, F. E. (2016). *Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a01a26d0-f695-4999-b452b98b28ce3ffb/content>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23a ed.).
<https://dle.rae.es/procrastinar>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential selfregulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133 (1), 65-94.
- Steel, P. (2017). Procrastinación: Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy. *Penguin Random House Grupo Editorial*.
https://books.google.es/books?id=5v01DwAAQBAJ&pg=PT4&dq=Procrastinaci%C3%B3n:+Por+qu%C3%A9+dejamos+para+ma%C3%B1ana+lo+que+podem&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false
- Urcia, L. (2020). *Procrastinación y Rendimiento Laboral en Colaboradores de una Organización Pública de Lambayeque*. [Tesis para licenciatura, 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>
- Valdivia, J. G. (2021). *Procrastinación Laboral y Rasgos de Personalidad en Trabajadores de una Entidad Financiera en la Región de Arequipa*. [Tesis para licenciatura, Universidad Católica de Santa María].
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12920/11425>

Anexos

Anexo A. Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)

Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)

A continuación, se presenta una serie de enunciados sobre la forma de trabajar, lea atentamente sobre cada uno de ellos y responda, con total sinceridad, en la columna a la que pertenece su respuesta tomando en cuenta el siguiente cuadro.

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente	Siempre	No aplica
0	1	2	3	4	5	6	7

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

Anexo B. Ficha de Datos**Ficha de Datos**

Edad: _____

Genero:

- Hombre
 Mujer

Lugar de Residencia: _____

Grado de Instrucción:

- Maestría
 Superior Universitario
 Técnico
 Secundaria Completa

Estado Civil:

- Soltero (a)
 Casado (a)
 Conviviente
 Divorciado (a)
 Viudo (a)

Ingreso Familiar Estimado:

- Menos de S/.500
 Entre S/. 501 – S/.1,000
 Entre S/. 1,000 – S/.1,500
 Entre S/. 1,500 – S/.2,500
 Mas de S/. 2,500

¿Cuántas horas a la semana trabaja?

- 40 horas
 48 horas
 Más de 48 horas

Uso del tiempo libre:

- Otro trabajo
 Labores domesticas
 Hobbies
 Deporte
 Estudios
 Otros _____

Antigüedad en la empresa: (

-) Menos de 1 año

- De 1 a 5 años
- De 5 a 10 años
- De 10 a 15 años
- Más de 15 años

Anexo C. Consentimiento informado.**Consentimiento para participar en un estudio de investigación**

Instituciones	: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Facultad de Medicina
Investigador	: Andrea Carolina Gonzaga Mena
Título	: Procrastinación Laboral En Trabajadores De Una Empresa Agropecuaria En Región Norte, 2022

Fines del Estudio:

Se le invita a participar en el estudio denominado: Procrastinación Laboral En Trabajadores De Una Empresa Agropecuaria En Región Norte, 2022.

Esta investigación es desarrollada por un investigador de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo con la finalidad de determinar los niveles de la procrastinación laboral en los trabajadores de una empresa agropecuaria en región norte, durante agosto – diciembre de 2022.

Procedimientos:

Si usted acepta participar del estudio, luego de que, de su consentimiento, se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionar, el tiempo estimado de aplicación será de 5 minutos.

Riesgos:

No hay riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

A los participantes se les hará llegar información relevante sobre la procrastinación y el resultado general de la investigación será presentado a la institución.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recoja será anónima y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad, si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrara ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron del mismo. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, sin perjuicio alguno, si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, Andrea Carolina Gonzaga Mena al teléfono 982 429 389. 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: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Firma del
Participante

Investigador

Nombre:**DNI:****Fecha:****Nombre:****DNI:****Fecha:**

Anexo D. Aprobación por parte del Comité de Ética



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 223-2022-USAT-FMED
 Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Vista la solicitud virtual N° TRL-2022-9009 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 de la estudiante GONZAGA MENA ANDREA CAROLINA, de la Escuela de Psicología. Asesor: Dra. Beatriz Isabel Ortega Pauta.

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 AGROPECUARIA EN REGIÓN NORTE, 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 a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Mtro. Sorey Garret Gayoso Dianderas
 Secretaria Académica
 Facultad de Medicina




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