



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en
trabajadores del sector Público de una institución hospitalaria de
Chimbote 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Felipa Salinas, Deisy Lizbeth (orcid.org/0009-0000-2449-8788)

ASESORES:

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (orcid.org/0000-0002-6453-893X)

Mg. Vera La Torre, Jose Luis (orcid.org/0000-0003-2864-0926)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a mi querida y amada hija, que es mi gran inspiración para seguir adelante y alcanzar cada sueño y propósito que me he planteado, forjándome y creciendo cada día como profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar, por brindarles la salud a mi familia y a todos los miembros en general.

A mi hija Ghia, por ser mi soporte y ancla sobre tierra, motivándome a seguir con mis sueños a pesar de las adversidades.

A mi madre Carmen Rosa y hermanos José y Yanina por estar presentes día a día en el cumplimiento de cada meta lograda.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "PROCRASTINACION LABORAL Y AUTOPERCEPCION DEL RENDIMIENTO LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO DE UNA INSTITUCION HOSPITALARIA DE CHIMBOTE 2023", cuyo autor es FELIPA SALINAS DEISY LIZBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA DNI: 09634909 ORCID: 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 05-08-2023 00:50:38

Código documento Trilce: TRI - 0641792



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FELIPA SALINAS DEISY LIZBETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROCRASTINACION LABORAL Y AUTOPERCEPCION DEL RENDIMIENTO LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO DE UNA INSTITUCION HOSPITALARIA DE CHIMBOTE 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DEISY LIZBETH FELIPA SALINAS DNI: 46512256 ORCID: 0009-0000-2449-8788	Firmado electrónicamente por: DFELIPAS el 05-08- 2023 19:32:27

Código documento Trilce: TRI - 0641793



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	16
III. METODOLOGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de la investigación	26
3.2 Variables y operacionalización	27
3.3 Población, muestra, muestreo	30
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	33
3.5 Procedimientos	39
3.6 Método de análisis de datos	39
3.7 Aspectos éticos	40
IV. RESULTADOS	41
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Parámetro probabilístico estratificado de la población	32
Tabla2 Muestreo probabilístico estratificado de la población	33
Tabla3 Juicio de expertos procrastinación laboral	35
Tabla4 Juicio de expertos rendimiento laboral	36
Tabla5 Coeficiente de alfa de Cronbach	37
Tabla 6 Fiabilidad de procrastinación laboral	38
Tabla 7 Fiabilidad de rendimiento laboral	39
Tabla 8 Frecuencia de Procrastinación laboral	41
Tabla 9 Frecuencia de la dimensión Soldering	42
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión Ciberlacking	43
Tabla 11 Frecuencia de la Autopercepción del rendimiento laboral	44
Tabla 12 Frecuencia de la dimensión Rendimiento de la tarea	45
Tabla 13 Frecuencia de la dimensión Comportamiento contraproducente	46
Tabla 14 Frecuencia de la dimensión Rendimiento contextual	47
Tabla 15 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	48
Tabla 16 Correlación de la Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral	49
Tabla 17 Correlación entre el ciberlacking y autopercepción del rendimiento laboral	50
Tabla 18 Correlación entre el Soldering y autopercepción del rendimiento laboral	51

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño correlacional	27
Figura 2 Esquema de diseño de poblaciones finitas	31
Figura 3 Esquema de diseño estadístico Alfa de Cronbach	37

RESUMEN

El presente estudio de investigación se estableció con el fin de determinar la correspondencia que existe entre la procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote. En lo que se realizó un análisis de tipo básico, de un nivel correlacional de diseño no experimental, teniendo un enfoque cuantitativo y un método hipotético deductivo. La técnica que se aplicó fue la encuesta, y teniendo en cuenta los instrumentos adjudicados las cuales fueron, la escala de procrastinación laboral (PAWS) y la escala de rendimiento laboral (IWPQ), las cuales fueron validadas con el juicio de expertos, rescatando una confiabilidad de 0.820 y 0.805 correspondientemente, obteniendo una adecuada fiabilidad, por lo que se aplicó ambos cuestionarios a la muestra establecida por 264 trabajadores. En la cual se obtuvo los resultados, en lo que podemos destacar principalmente que el 89,4% de los colaboradores mantienen una conducta procrastinadora en la cual aplazan sus actividades importantes y el 100% de los trabajadores mantienen un rendimiento medio en el cumplimiento de sus funciones. Teniendo en cuenta los hallazgos, se concluye que existe correspondencia entre ambos variables procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral, definiéndose una relación directa significativa, el nivel $\alpha=0.05$ y $p=0.000$, confirmándose que $p<0.05$. Mostrando un coeficiente de correspondencia de 0,736, que nos indica una correspondencia directa con intensidad fuerte.

Palabras clave: Procrastinación laboral, Autopercepción del rendimiento laboral, autoeficacia

ABSTRACT

The present research was carried out in order to determine existing relation between working procrastination and self-perception of working performance in public sector workers of hospital in Chimbote. In which a basic type analysis was done, of correlational level and of non-experimental design, having a quantitative approach and hypothetical deductive method. The technique applied was survey, taking into account the adjudged instruments, which were the working procrastination Scale (PAWS) and the working performance Scale (IWPQ), which were validated by judgment of experts, obtaining a reliability of 0.820 and 0.805 respectively, obtaining adequate reliability, reason why both questionnaires were applied to the sample established of 264 workers. In which results were obtained and we can mainly highlight that 89,4% of the collaborators maintain a procrastinating behavior who postpone their important activities and 100% of the workers hold and average performance in the fulfillment of their functions. Taking into account the findings, it is concluded there is a relation between both variables working procrastination and self-perception of working performance, defining a significant direct relation, the level is $\alpha = 0.05$ and $p=0.000$, confirming that $p<0.05$. Showing a 0.736 correlation Coefficient, which indicates a direct relation with strong intensity.

Keywords: Working procrastination, Self-perception of working performance, self-efficacy

I. INTRODUCCIÓN

El acceso universal a la atención sanitaria significa que todas las personas y comunidades deben tener acceso a este servicio sin ninguna distinción; al acceder a este servicio se debe contar con los plenos beneficios para todos los ciudadanos a nivel nacional, así como la asequibilidad de los fármacos de calidad, seguros, efectivos y confiables, que principalmente tengan como objetivo devolverle la salud a toda la ciudadanía. La OPS afirma acertadamente que la población en general debería acceder a la asistencia de salud pública o privada, sin ponerlos en problemas financieros, destacando a los que están en situación de vulnerabilidad. (OPS, 2022).

En cuanto a los objetivos principales de los departamentos de gestión y servicios de salud, tienen como finalidad fortalecer los programas de salud y su eficacia ante los usuarios que acuden a los establecimientos, asimismo apoyar a la transformación de los sistemas de atención médica, generando un bienestar a los pacientes desde su primer contacto con los servicios de salud, prestando así una atención complementaria para el cuidado de la población en general. (OPS, 2022).

Es indispensable este estudio, ya que no va a permitir tener en cuenta que los usuarios tienden a evadir el sistema de salud, esto debido a la sensación y percepción de que los profesionales de estos establecimientos dejan de lado sus tareas fundamentales, generando que los pacientes reciben una atención ineficiente, es así que podemos destacar a la OPS, muestra que un 29,3% de los usuarios que toman este servicio, hacen referencia que no busca atención médica cuando la necesitan, debido a las muchas barreras para obtenerla. En este apartado, es importante señalar que el 8% de las personas no pueden acceder a la atención de la salud, debido a barreras de acceso como: la desconfianza y el maltrato de los profesionales que brindan este servicio, optando así por la medicina tradicional o natural. (OPS, 2022).

Efectuando la investigación permitirá que se pueda aplicar distintas técnicas y estrategias en el manejo de tiempos y priorización de actividades fundamentales, ya que observamos que una de las grandes consecuencias es que las personas a menudo realizan un conteo de sus actividades, esto para comenzar o terminar tareas que ya están programadas y que son para realizarse en el momento o la

hora correcta, lo cual es un verdadero problema moral ya que suelen no ejecutarse y dejar de lado estas actividades, provocando discrepancias en tres niveles: mente, emociones y conducta. (Díaz, 2019).

Por ende podemos decir que la salud del cuerpo y mente especialmente enfocados en los trabajadores de los centros hospitalarios es importante, porque determina su rendimiento laboral y de ello depende la calidad de su labor asistencial, desde su primer contacto con los usuarios, además de que estos trabajadores tengan que mantener una buena salud mental, tendría que ser una prioridad, ya que existe un desgaste emocional como en otros trabajos, generando así consecuencias para todas las personas que acudan a atenderse en los centros de salud, debido a que reciben una mala atención. (Basirimoghadam, et al, 2020).

Entre todo lo mencionado, diversos estudios mencionan que la problemática radica en una inadecuada atención a los usuarios, sobre si tenemos en cuenta que la procrastinación en adultos han demostrado que la tardanza y la falta de organización generan estrés en el trabajo, lo que a corto plazo provoca que muchos trabajadores abandonen sus puestos y dediquen su tiempo en actividades irrelevantes. (Zhang & Feng, 2019).

En el ámbito internacional el hecho de postergar actividades o procrastinar es un tema apremiante, dado que logra generar un impacto directo sobre el rendimiento laboral, estudio que se realizó a 80 enfermeras, de un centro hospitalario público, en la cual se evidencio que puede ocasionar que la productividad disminuya y sea ciertamente ineficiente, perjudicando de manera significativa los resultados óptimos esperados, esto debido principalmente a que no se cumplen con las metas ya trazadas por las instituciones del sector público. (Aruquipa, 2022).

Cabe recalcar que hoy en día las organizaciones consideran al rendimiento laboral como el factor determinante para lograr la efectividad, productividad y éxito organizacional, por la cual observamos que los directivos muestran el interés por medirlo y mejorar las falencias encontradas. No obstante es realmente importante ofrecerles a los colaboradores una estabilidad y seguridad laboral, en la cual puedan sentir una retribución justa a su rendimiento laboral. Es por ello que vemos una dinámica constante, en la cual los colaboradores manifiestan y ponen en

práctica sus facultades para lograr las premisas de la empresa y de esta manera retribuir los logros alcanzados. (Espinoza, et al, 2016).

Por ello San-Martin, et al. (2016) plantearon el objetivo de evaluar si la colaboración interprofesional, la empatía y el aprendizaje permanente, se asocian con el bienestar ocupacional de los médicos. Este trabajo fue realizado a 60 médicos que laboraban en un hospital declarado en emergencia, los hallazgos mostraron que de acuerdo a las propiedades psicométricas los trabajadores mostraron ser excelentes, sin embargo, referente al alineamiento laboral, somatización y agotamiento no hubo relación con la empatía, el aprendizaje permanente y la edad, al culminar su estudio concluyeron que en entornos laborales adversos, los doctores con un mayor sentido de colaboración interprofesional o que ejecutan tareas múltiples están más expuestos a sufrir agotamiento.

Asimismo los estudios referidos a la Procastinación laboral en los establecimientos de salud, evidenciaron que las conductas más frecuentes son; la impuntualidad, la desorganización en sus funciones diarias y la falta de planificación en sus tareas, que termina teniendo un efecto de carga laboral y como consecuencia el ausentismo, alta rotación y por ultimo las renuncias de los colaboradores a su centro laboral. (Zhang & Feng, 2019).

En el ámbito nacional según los hallazgos realizados a 360 trabajadores se puede indicar que el “mobbing” es un tipo de acoso que se desarrolla en la esfera profesional y suele ser un sinónimo del “Bull ying”, el denominado mobbing, al ser un problema de carácter psicológico, termina afectando a las víctimas, quien se convierte en un eje de posible procrastinador, ya que de darse dentro del ambiente laboral, muchas veces el rendimiento de las labores del personal víctima se verá seriamente disminuido, se menciona este término, ya que se busca brindar información actualizada acerca de las razones por las cuales el personal de salud en este caso, puede tender a procrastinar y por ende disminuir en su rendimiento laboral. Concluyendo que existe correspondencia entre el M y la PL. (Guillén, 2022).

En lo que refiere a Perú y sobre todo a nivel local la procrastinación ha sido muy poco estudiada; por ello, frente a lo descrito anteriormente, la investigación formulará el siguiente problema inicial ¿Cuál es la relación que existe entre la Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023?; y los

problemas propios son: ¿Cuál es la relación que existe entre el Ciberlacking y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023? y ¿Cuál es la relación que existe entre Soldering y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023?

Consecuentemente, la investigación presenta justificación teórica, dado las bases teóricas podrán llenar vacíos en cuanto al conocimiento de las variables estudiadas; logrando así marcar un punto de inicio que reconozca la situación problemática existente de la procrastinación y la autopercepción rendimiento laboral, permitiendo abordarlos desde una perspectiva científica. De la misma manera posee implicancias prácticas, debido a que los resultados serán un aporte para poblaciones similares y la población estudiada, ya que se podrá conocer desde un mejor punto de vista del proceder de las variables: procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral; lo cual permitirá elaborar un plan de acción que ayuden a reducir la procrastinación y mejorar el rendimiento de los trabajadores sanitarios. Asimismo, posee utilidad metodológica, dado que aplicará un instrumento validado que servirá para la adquisición del conocimiento adecuado y para la posterior descripción de la data en cuanto a la procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral, dicho instrumento puede ser empleado por futuros investigadores que deseen seguir profundizando en este tema poco investigado.

Por lo cual, el reciente estudio formulará como finalidad fundamental: Determinar la relación que existe entre la Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023. Del mismo modo, la finalidad específicas serán: determinar la relación que existe entre el Ciberlacking y la autopercepción rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023 y determinar la relación que existe entre el Soldering y la autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.

En proporción a las hipótesis establecidas en el análisis, se fijó como suposición principal: si existe relación significativa entre la procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una

institución hospitalaria de Chimbote, 2023. Asimismo, se han planteado las hipótesis específicas, donde la primera es, si existe relación significativa positiva entre el ciberlacking y la autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023; la segunda hipótesis es si existe relación significativa positiva entre el Soldering y la autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.

Es así que en la primera parte del estudio, se tendrá en cuenta la formulación del problema que dará inicio a la investigación, tomando como premisa los objetivos y las hipótesis para los hallazgos de los resultados. En el segundo apartado podremos analizar los principales modelos teóricos, enfoques y definiciones de las variables de estudio, explorando los antecedentes internacionales, nacionales y locales. En el capítulo tres, encontramos la descripción y diseño de la metodología, el muestreo específico que se utilizara en la población, teniendo en cuenta los procedimientos y análisis estadísticos. Finalmente en el último punto, se analizarán los resultados de acuerdo a las bases teóricas ya establecidas, en la cual se incluyen las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas que se aplicaron en toda la elaboración del estudio.

II. MARCO TEÓRICO

El siguiente apartado estará conformado en primer lugar por antecedentes relacionados a la investigación planteada, en ellos se evidenciarán investigaciones realizadas en los tres niveles: internacional, nacional y local. Así mismo, en la segunda parte se definirán concisamente las teorías, los enfoques conceptuales donde se desenvuelve el estudio.

Respecto a las investigaciones en el ámbito internacional, se evidencia al trabajo de Lutfi, et al. (2022) es su artículo original que lleva como título “Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del trabajador de salud con equilibrio entre la vida laboral y la variación”, plantearon como objetivo, evaluar el DL de los trabajadores de la salud del centro Pública de Kabupaten Lima Puluh Kota. El marco metodológico es descriptiva y una delineación correlacional-no experimental de tipo básica. La recogida de los antecedentes se efectuó con la ayuda de un cuestionario, una muestra de 191 trabajadores del CSP Kabupaten Lima Puluh Kota. Los resultados muestran que los encuestados con tareas muy complejas son el 18%, aquellos que escuchan/sienten mucho ruido/distracciones en el trabajo representan el 9%, los encuestados tienen algo que les impide alcanzar sus metas laborales, lo cual califican como el 12%. El número de encuestados que temen ser degradados en el trabajo son el 9 % y 6% son los encuestados que han sufrido intimidación o acoso en el lugar de trabajo. Llegaron a la conclusión de que, de hecho, sí existe un efecto mediador del balance o equilibrio entre la VL y personal en la correlación entre lo que es el EL y el DL.

Abdelmenem & Hassan (2022) realizaron su estudio original donde tuvieron como premisa determinar la asociación entre la PL, la holgazanería cibernética y la conciencia profesional de las enfermeras jefes del Hospital público Universitario Main Mansoura, aplicaron un marco metodológico descriptivo de delineación correlacional- no experimental de tipo básica-aplicada, la demostración residió por 135 enfermeras jefes del Hospital Universitario, como técnica usaron la indagación y como mecanismo aplicaron la Escala de holgazanería cibernética, escala de procrastinación y el cuestionario de personalidad de seis factores. Como resultados obtuvieron que 88,9% y 74,8% de las enfermeras evidenciaron una altura media de procrastinación y conciencia laboral, de acuerdo a la holgazanería cibernética el

71,1% presentaron nivel medio. Al final concluyeron que si se hayo una correlación importante entre la PL y la CL.

Basirimoghadam, et al. (2020), en su análisis original denominada “Salud autoevaluada y postergación general en enfermeras: un estudio transversal”; tuvo como objetivo evaluar la SA y su relación con la dilación general en enfermeras. El marco metodológico fue un estudio de corte transversal con una delineación correlacional-no experimental de tipo aplicada, utilizando el cuestionario como herramienta a 305 enfermeras iraníes seleccionadas por muestreo aleatorio estratificado. La relación entre la salud auto informado y la Procrastinación se resolvió mediante un análisis de retroceso progresión ordinal después de ajustar por factores personales y ocupacionales. Los resultados mostraron que los enfermeros autoevaluaron su estado de salud como malo/malo el 11,3%, regular el 23,7%, bueno el 34,3% y excelente el 30,7%. Después de ajustar por factores personales y laborales, se califica una correspondencia significativa entre la procrastinación y la salud personal; por lo tanto, se concluye que los resultados indican un estado de salud desfavorable de los enfermeros. Dada la correspondencia significativa entre la procrastinación y la mala salud auto informada por las enfermeras, abordar esta relación es un punto fundamental para poder mejorar todo lo que es la salud de las enfermeras.

Así mismo, Ahmed, et al. (2020) realizaron un estudio original titulado “Dilación y su correspondencia con la autoeficacia y la toma de iniciativa clínicas entre las enfermeras del personal”; tuvo el objetivo de investigar la (D) y su relación con la A y TD clínicas entre las enfermeras del personal. El marco metodológico descriptivo de delineación correlacional-no experimental de tipo teórica, la demostración incluyó a 386 enfermeras de 3 hospitales, y se utilizaron fichas de datos individuales y se utilizaron tres escalas, la gradación General de Retraso, la gradación General de Confianza y la gradación de Decisión Clínica de Enfermería. Como resultado, encontraron que el nivel más alto de retraso fue del 52,8% entre las enfermeras que trabajaban en el Hospital Universitario Minia en comparación con las enfermeras que trabajaban en hospitales ginecológicos, obstétricos y pediátricos, y concluyeron que existe una correspondencia negativa entre la P y la autoeficacia de las enfermeras. Además, hubo una correlación negativa entre la demora de la enfermera y todo lo que va ser la toma de decisiones clínicas. Sin

embargo, procede una correlación afirmativa entre la toma de iniciativas clínicas y la autoeficacia.

Lumbreras, et al. (2020) realizaron un artículo original titulado “Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de los trabajadores en cuanto a sus actividades digitales y virtuales de hospitales públicos de México”; con la finalidad de mostrar la interacción que vincula (CVL) y el (DO) del personal de siete centros hospitalarios del estado. El marco metodológico es transversal, con una delineación correlacional-no experimental de tipo práctica, con una demostración de 866 expertos; se aplicó la herramienta Cuestionario para recolectar la información. Los resultados indicaron que las puntuaciones CVL y DO fueron elocuentemente más bajas; y el 69% de los participantes tenían más probabilidades de estar inmersos en actividades digitales y tener suficiente DO. Se definió que existe una relación afirmativa entre CVL y DO.

En el ámbito nacional, se tiene a Alfaro (2022) con su estudio original titulado, “Competencias socioemocionales y la procrastinación laboral de las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2022”; el objetivo fue fijar la correspondencia entre las CS y la PL del profesional de enfermería del HRGDV Abancay 2022. El marco metodológico es transversal y de delineación correlacional-no experimental de tipo dramática, se instauró a través de un estudio de línea de base, se revisó una muestra de 132 empleados, Aplicando la técnica la indagación y la ejecución de los cuestionarios, que incluye la Escala de PL ajustada de Tuckman (APTS). Donde se infiere que el grado de retraso fue 68,9% frecuente, 22,7% bajo y 8,3% muy frecuente. El estudio finalmente refirió que si hubo una relación resaltante entre las variables.

De igual forma, Palomino (2022) realizó su investigación original nominada “Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022”; la finalidad fue verificar la correspondencia entre la PL y SL en el personal de salud. El marco metodológico descriptivo con delineación correlación-no experimental de tipo teórico; la demostración se comprendió por 92 empleados del sector salud; La herramienta utilizada fue el Job Scale Procrastination Questionnaire (PAWS). Los resultados muestran que la tasa de demora alta es del 55 %, la tasa promedio es del 25 % y la tasa baja es del 20 %;

además, el 52% tiene un bajo nivel de SL. Finalmente existe una asociación inversa, alta y marcada entre las dos variables estudiadas.

Asimismo, se tiene a Camacuari (2021) en su estudio original titulada “Compromiso organizacional y procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de una Comunidad Educativa de Huancayo 2020”; su finalidad fue verificar la correspondencia entre el CO y la PL; para ello el marco metodológico es descriptivo, de corte transversal y delineación correlacional-no experimental, tipo básica. La demostración se estableció en 57 participantes, se aplicó como herramienta el acopio de los antecedentes es la encuesta y formulario. Los hallazgos muestran que el 66,7% tiene baja procrastinación, el 24,6% moderada y el 8,8% alta; Al vincular las variables, se definió que existe una correspondencia opuesta e importante entre los variados.

Por otra parte, Quintana y Tarqui (2020) en su investigación original titulado, “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú”, el objetivo fue detallar el alcance de DL en el personal del departamento de enfermería que ejerce en HNASS (Callao, Perú); el marco de procedimiento fue de corte transversal; de delineación descriptivo-no experimental de tipo pura, la demostración estuvo conformado por 208 participantes; la herramienta utilizada es un cuestionario. Revelando que el 24,5% de la implementación no es suficiente y el 75,5% piensa que la implementación es suficiente. Concluyó que, la mayor parte del tiempo, el capital humano del área de enfermería del HNASS actúan de manera productiva.

Del mismo modo, Castagnola, et al. (2020) realizaron un análisis original denominado, “La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú”; el objetivo fue fijar la correlación sobre la capacitación y el DL del área de enfermeras del INSN. La técnica fue descriptiva con estudio cuantitativo y una delineación correlacional-no experimental de tipo práctico; la muestra incluyó 86 participantes; utilizando la encuesta que aplica en un motor de cuestionarios. Los resultados muestran que la tasa de formación regular es del 82,6% y la eficiencia laboral es del 100%. Concluyeron que había una fuerte correlación significativa entre las variables.

A nivel local, se tiene a Medina (2023) quien realizó una investigación original nombrado “Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un

establecimiento de salud del MINSA- Ancash, 2022”; el objetivo fue determinar la correspondencia entre la PL y SL en el profesional que asiste en un puesto de salud; el marco metodológico descriptivo, de delineación correlacional-no experimental de tipo básica; la demostración incluye 72 empleados; se utilizó como herramienta el cuestionario Task Procrastination Scale (PAWS). Los resultados muestran que el grado de retraso es 38,9% moderado, 33,3% fijo y 27,8% alto; Además, el 66,7% manifestó alta satisfacción. Concluyó que la concordancia es inversa y marcada entre las variables.

El siguiente estudio se basa en las teorías que fortalecen la investigación, ya que dicho análisis, la Procrastinación laboral y la autopercepción del rendimiento laboral, se ven representadas en la teoría Humanista, de exponentes como Douglas MacGregor, donde en la actualidad González (2007) indica que se debe tomar en cuenta al trabajador y su vida en general como un todo para la organización, en el cual debería existir el equilibrio entre la complacencia de su trabajo y la complacencia personal. En dicha teoría se puede destacar la corriente intelectual primando así la capacidad del trabajador en el ámbito que decida desarrollarse, teniendo como pilares fundamentales el respeto por la dignidad del trabajador, el reconocimiento de sus logros, la libertad en sus propias decisiones y finalmente la responsabilidad de la construcción de su vida profesional en el transcurso de su permanencia en la organización.

En cuanto a la primera variable Procrastinación laboral es un término que proviene de la época medieval francesa en el año 1540, El término se refería al retraso por los días, queriendo decir la acción en pasado que decía *procrastinare* que solía indicar aplazamiento o retraso en las actividades que estaban programadas para el día siguiente, donde el término *procrastinatus* proviene del latín y vendría hacer la acción de Procrastinar. (Online Etymology Dictionary, 2020).

Si tenemos en cuenta que la Procrastinación laboral es una variable muy poco estudiada y las investigaciones que se han realizado son aspectos netamente académicos, siguen quedando brechas que se espera a lo largo de los años ir disminuyendo. De esta manera para poder conceptualizar dicha variable se menciona a Metin, et al. (2016) quien afirma que la PL es el hecho de aplazar nuestras responsabilidades relacionadas a las funciones del trabajo y por lo

contrario centrar nuestro tiempo laboral en actividades de ocio que no están vinculadas a nuestra responsabilidad.

Es entonces que podemos decir que la Procrastinación nos señala a las diligencias que se han cancelado y que se han dejado para después, y poder ser ejecutadas al día siguiente, señalando que es diferir las funciones que no se realizan, causando cierto malestar, es así que la procrastinación suele ser una rutina irracional para extender las tareas que deberían ser concretadas. (Salomon & Rothblum, 1984).

Teniendo en cuenta que tener una conducta procrastinadora, indica que el mismo colaborador se encuentra en rutina una y otra vez, dado que se genera un alivio momentáneo en postergar las tareas y ocupando ese tiempo en actividades placenteras, en las que se genera un aumento de las dudas sobre su capacidad y adhesión a un patrón evitativo, generando un pobre rendimiento laboral. Asimismo, genera ciertos rasgos de personalidad en el cual tenemos miedo al fracaso, trabajo ineficiente, inadecuado manejo de las emociones, búsqueda de algunas sensaciones, motivación inexistente entre otras cosas. (Argumedo et al. 2006).

Lay (1986) afirmó que la procrastinación se entiende como un retraso del comienzo y punto de quiebre de cualquier faena o cometido que debería haberse realizado y que frecuentemente está acompañada de incomodidad, ansiedad y/o angustia.

Es razonable suponer que los procrastinadores están muy poco orientados hacia sus metas futuras y muy orientados a vivir el presente, es por ello que enfocan su tiempo en estar gran parte del día en las redes sociales, por otro lado, las personas vespertinas, muy probablemente, en el ambiente colectivo, tienden a postergar sus quehaceres hasta esperar un buen momento, siendo esta la tarde o la noche. Sin embargo, es atrayente ver cómo diferentes variables en momentos específicos pueden relacionarse con diferentes tipos de retraso, ya sea: la procrastinación por indecisión, que se asocia con un desequilibrio cognitivo en la orientación pasada, presente y futura; y retrasa el comportamiento relacionado con las preferencias nocturnas para las actividades nocturnas. (Díaz, 2019).

Para el procrastinador/a, la demora parece algo natural y como una excusa diaria; sin embargo, desde otra visión se puede indicar ser un poco irracional y esto va a dañar todo lo que la percepción de los demás tienen sobre la persona, en este

caso sería el trabajador de salud, ya que los pacientes tienden a quejarse de la mala atención, para Lay (1986) la PL es un ejercicio en cuanto a la rotura de la función y a la brecha entre el designio y propósito del comportamiento de los/as procrastinadores/as ya que no desarrollan conductualmente su objetivo de realizar sus actividades.

En cuanto a la segunda variable rendimiento laboral, del mismo modo que la primera no se encuentra bien definida, ya que en muchos casos puede referirse a desempeño, y es por eso que hablaremos de *performance* como rendimiento. (Gabini y Salessi, 2016).

En otra definición, se menciona que el rendimiento laboral es uno de los conceptos más analizados en el aspecto organizacional o psique laboral, puesto que la historia y los lineamientos desde los fines de los 80 estuvo llena de investigaciones encaminadas a evaluar indiscriminadamente el rendimiento laboral, la productividad y el desempeño del trabajador, aspecto que hoy se amplían en el espacio de la profesión ya que es considerado un factor fundamental para el buen desarrollo de una compañía. (Gabini, 2020).

Koopmans (2014) menciona que hay ciertos comportamientos que son fundamentales para la persecución de las metas y objetivos organizacionales, los cuales son controlados por los empleados.

Podemos establecer así que el RL son las acciones que guían al alcance del objeto que se plantean dentro de las Organizaciones, no obstante, podemos referirnos también al esfuerzo del trabajador de forma individual o colectiva que conduce a la culminación de sus funciones programadas, siendo aquellas conductas relevantes para la eficacia del producto o servicio que brinda cada organización y que se encuentra sobre el manejo de cada colaborador (Herrera, 2016).

Viswesvaran (1993) refiere en su teoría rendimiento laboral que puede entenderse como un conjunto de comportamientos que generan una gran medida y que predomina la realidad del trabajador a nivel general e individual en la cual determina 9 dimensiones, en las cuales indica a la competencia interpersonal como a la cooperación de los trabajadores con su entorno para el beneficio de los clientes; a la competencia administrativa como al manejo y coordinación en los diferentes roles que el trabajador puede desempeñar dentro de la organización; la

productividad está referida a lo producido o ventas hechas por los trabajadores; la calidad vendría a ser la falta de errores, la precisión de los detalles y a la minuciosidad del ejercicio laboral; al conocimiento de trabajo se refiere que el trabajador se mantiene al día en todos los detalles de sus funciones diarias; al liderazgo como esta habilidad de inspirar a los demás para mantener así un alto rendimiento; al cumplimiento y aceptación de autoridad se refiere al lineamiento de seguir las normas y reglamentos dentro de la organización RIP y que se encuentran sujetas a las regulaciones y actitud positiva y por último punto tenemos a la competencia comunicativa, que está referida a la habilidad de transmitir la información fundamental de la organización de manera escrita u oral.

Asimismo Campbell (1990) en su teoría del rendimiento laboral identifica 8 dimensiones, las cuales son desarrolladas por los trabajadores en el proceso del cumplimiento de sus funciones, y están representadas por las siguientes: el rendimiento técnico, es aquel que permite identificar los requisitos técnicos, tal como los que poseen un nivel de complejidad; la comunicación, está referida a la capacidad de transmitir la información de forma clara y comprensible; la iniciativa, que está alineada a asumir tareas adicionales y de forma voluntaria; comportamiento contraproducente, está dirigido a las acciones individuales de los trabajadores que contienen un efecto negativo en los objetivos organizacionales; desempeño de liderazgo, que está referido a las acciones entre los miembros de la organización y pueden darse en cualquier nivel; desempeño de la gestión, donde cada miembro de la organización puede asumir o desempeñar muchas funciones y en las que puede hacerse un balance en la carga laboral; y por último tenemos al liderazgo de supervisión, que está referida a la influencia interpersonal y como esta puede influenciar en el desempeño.

Una vez determinados los conceptos, procedemos a interpretar las dimensión de la primera variable procrastinación laboral y en donde se mencionan que están plenamente identificadas hoy en día en los ambientes laborales y entre ellas tenemos el soldering, la cual está relacionada a la demora del trabajador pese a que haya decidido ejecutar cierta diligencias, donde esto a menudo se encuentra ocasionada por que el trabajador busca de forma constante actividades que le generen placer, dejando de lado las responsabilidades con su cargo, asimismo a veces se origina a que las diligencias ocasionan displacer y el trabajador aprovecha

su cabeza e ingenio para estar distraído, priorizando actividades de menor envergadura; la segunda dimensión es la Ciberlacking, y en la cual la Procrastinación está netamente dirigida a diligencias cibernéticas como: chequear los mensajes instantáneos de la social media, dedicándoles más tiempo de lo necesario. (Metin, et al. 2016).

Para determinar el rendimiento laboral, se conceptualizará primero la autopercepción, partiendo desde su origen hasta la forma de medición.

La autopercepción social se encuentra entendida al juicio de cómo el ser humano cree ser aceptado ante la sociedad, es así que en el espacio de su desarrollo socio cognitivo, se ha podido establecer que es la propia aceptación y/o indiferencia que puede recibir por parte de su entorno. (Malloy y Scarpati, 2007).

Esta teoría conductual nos lleva a darnos cuenta que las acciones de los demás lijada al entorno que los rodea diariamente, generan estados mentales como creencias, opiniones o preferencias que conllevan a una actitud positiva o negativa en las relaciones interpersonales. (Flavell, 1998).

Finalmente, los inicios de los estudios acerca de percepción socio métrica inician en los 50, descritos por Ausubely en el 52, en el cual se ha tenido muy en cuenta aspectos de la cognición en el ámbito social. (Portillo y Barajas, 2016).

Respecto a la medición de la autopercepción, cuando se tiende a tener en claro el grado de aceptación que un niño/a tiene en su círculo más cercano, esta se manifiesta mediante la escala Likert, con la que cada niño/a puntúa el grado en el que se siente cómodo en su entorno o mediante la técnica de nominaciones de iguales, es así que los niños establecen su visión de la percepción frente a su círculo de amistad o juego. (Portillo y Barajas, 2016).

Asimismo tenemos en cuenta las 3 magnitudes de la segundo variado rendimiento laboral, rendimiento de tarea, que está referida a completar el trabajo en calidad y cantidad, teniendo en cuenta el conocimiento y habilidades en mantener el conocimiento actualizado, el poder dirimir las dificultades, el contacto verbal y escrita y finalmente el seguimiento e inspección del recurso; rendimiento contextual, está referido a las tareas adicionales, al esfuerzo, entusiasmo del trabajador, laboriosidad, productividad, creatividad al presentar su trabajo y a las relaciones interpersonales que generan compromiso organizacional; y como tercera dimensión se presenta al comportamiento contraproducente, que está

referida al comportamiento que está fuera de las tareas organizacionales y que originan conflicto en las cuales podemos determinar los descansos excesivos, ausentismo laboral, tardanzas constantes, tareas realizadas incorrectamente, agravio o chismes sobre los colegas de trabajo, agredir o altercar por situaciones irrelevantes, abusar de los privilegios, robo y por último el uso de sustancias prohibidas. (Koopmans et al. 2011).

III. METODOLOGÍA

Podemos decir que el marco metodológico es la estrategia general que adapta el investigador como el factor determinante, en la que se encuentra la premisa de abordar un determinado problema, con el fin de dar a nuestros variados el fundamento de estudio necesario según el método utilizado, y así obtener un primer conocimiento de la situación en base a nuestros objetivos (Meneses, 2016).

3.1 Tipo y diseño de la investigación

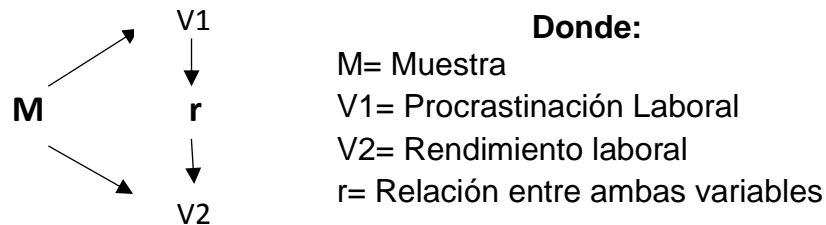
3.1.1 Tipo de Investigación: Está basado en un análisis básico, en la que la idea principal es desplegar epistemología innovadora sobre los determinados variados de investigación, y por ende no busca modificar un problema (VandenBos, 2015).

3.1.2 Diseño de Investigación: Se presentará una delineación no experimental, de corte transversal con un alcance correlacional, ya que no se pretende modificar ni manipular las variables de estudio, por lo contrario se realizará una única evaluación de las mismas, y con ayuda de los instrumentos nos permitirá determinar la correspondencia de los variados en cuestión (Hernández et al. 2014).

- Asimismo este estudio utilizará un enfoque cuantitativo, es decir que en el procedimiento de la obtención de los resultados se pondrá en práctica los diferentes sistemas estadísticos, donde aplicaremos el procedimiento Hipotético-deductivo para apoyar las deducciones planteadas de los intereses de investigación, PL y ARL, en el cual la investigación posee un nivel descriptivo, donde se presentara los resultados y así indicar cuál es la situación de ese momento en específico de la población e interpretar los resultados (Hernández & Mendoza, 2018).

Figura 1

Esquema de Diseño de Investigación Correlacional.



Nota. Fuente: Mejía, T. (2017) Diseño correlacional adaptado por Felipa (2023).

Interpretación: El esquema plasmado, representa una investigación de alcance correlacional, en el cual se determinara el grado estadístico de la correspondencia entre la V1 y V2.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Procrastinación laboral

- **Definición conceptual:** La Procrastinación laboral es el hecho fundamental de posponer una acción que esta netamente ligada a las funciones del trabajo y por lo contrario centrar el tiempo laboral en actividades de ocio que no están vinculadas a sus funciones (Metin et al. 2016), asimismo Salomon & Rothblum (1984) hacen alusión que la Procrastinación son aquellas actividades que se aplazan y evitan hasta poder ser ejecutadas al día siguiente, indicando que se aplaza las funciones primordiales del trabajo y cuando se realizan generan cierto malestar, en la que la procrastinación suele ser una costumbre absurda alargar las diligencias que deberían aplicarse, por ende Díaz et al. (2008) indican que tener una conducta procrastinadora es que el mismo trabajador se encuentra en una paradoja circular, ya que inicialmente se genera una mejoría transitoria en postergar las tareas ocupando su tiempo en actividades irrelevantes, en la que posteriormente se vienen sentimientos de dudas sobre su capacidad, teniendo como

resultado un bajo rendimiento laboral, baja autoeficacia, impulsividad y baja motivación de logros.

- **Definición operacional:** Las dimensiones establecidas en el estudio se focalizan en la procrastinación laboral donde se establece dos tipos de comportamiento procrastinadores: el primero es conocido como Soldering, que está identificado como la evasión de las diligencias por más de una hora al día, en la que esta netamente relacionada con una baja relación ética o identidad con la función que está desarrollando dentro de la organización y en la que se puede considerar como un comportamiento ineficaz. El segundo comportamiento es el Ciberlacking, que es el uso de equipos móviles en las que se puede dar la impresión que el trabajador está haciendo uso de la computadora para trabajar, sin embargo realiza actividades externas a sus funciones laborales y/o responsabilidades, generando costos para la empresa, ya que tiene un rendimiento pobre que no suma a la organización (Metin et al. 2016).
- **Indicadores:** Los indicadores de procrastinación laboral son: conductas dilatorias, indecisión, falta de puntualidad y falta de planificación (Guzmán y Rosales, 2017).
- **Escala de medición:** En cuanto al grado de medida será Ordinal, ya que el cuestionario presenta una escala de proporción que permite categorizar las respuestas en un lineamiento (López e Ibarra, 2019).

Variable 2: Rendimiento laboral:

- **Definición conceptual:** El rendimiento laboral son las funciones que se ejecutan con usura y tienen una finalidad fundamental, ya que están planteadas dentro de las organizaciones, no obstante podemos indicar que es el esfuerzo del trabajador de forma colectiva o individual que conduce a la culminación de sus funciones programadas, siendo aquellas conductas relevantes indispensables para la eficacia del producto o servicio que brinda cada organización (Koopmans, 2014). Asimismo Viswesvaran (1993) nos sugiere que el RL puede entenderse como el conjunto de

comportamientos que generan una dimensión dentro de las organizaciones en la cual se ve reflejada la efectividad del trabajador a nivel general e individual, por ende Campbell (1990) identifica que el rendimiento laboral permite identificar el nivel de complejidad que tienen los profesionales al momento de desempeñar sus funciones laborales y la capacidad que se tiene al momento de transmitir lo que pensamos de manera clara y eficaz, logrando de esta manera un desenvolvimiento óptimo.

- **Definición operacional:** Las dimensiones del rendimiento laboral son tres: rendimiento de tarea, que está referida a completar el trabajo en calidad y cantidad, teniendo en cuenta el conocimiento actualizado, la resolución de conflictos, el contacto oral y escrita y finalmente el monitoreo y control de recurso. La segunda dimensión es el rendimiento contextual, que está referida específicamente a las tareas adicionales, al esfuerzo, entusiasmo del trabajador, laboriosidad, productividad, creatividad de presentar su trabajo y a las relaciones interpersonales que generan compromiso organizacional. Y como tercera dimensión tenemos al comportamiento contraproducente, que es aquel comportamiento que esta fuera de las tareas organizacionales y que originan conflicto en las cuales podemos determinar que son descansos excesivos, ausentismo laboral, tardanzas constantes, tareas realizadas incorrectamente, agresiones o habladurías sobre los colegas de trabajo, reñir o contradecir por situaciones irrelevantes, abusar de los privilegios, robo y por último el uso de sustancias prohibidas (Koopmans, 2013).
- **Indicadores:** Los indicadores son planeamiento y organización de trabajo, orientación a los resultados, priorización del trabajo, eficiencia laboral, iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimiento, habilidades laborales, soluciones creativas frente a nuevos problemas, excesiva negatividad y acciones que dañan a la organización (Gabini y Salessi, 2016).

- **Escala de medición:** Ordinal, ya que el cuestionario posee un grado de proporción que permitirá calificar en orden los resultados (López e Ibarra, 2019).

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población: Hernández et al. (2014) indican que los habitantes en su totalidad concierne a la recopilación global de todas las personas que obedecen con las particularidades que corresponde nuestra investigación y permitiendo dar inicio al estudio. Asimismo la población está establecida en un total de 841 profesionales entre contratados y nombrados en la etapa 2022, que pertenecen al sector público de una institución hospitalaria de Chimbote. El conjunto de personas para el estudio a evaluar son trabajadores de 18 años en adelante, que laboran diferentes áreas del centro hospitalario, poseen un nivel medio alto en cuanto a su economía, entonces podemos decir que son económicamente activos, asimismo cuentan con todos los accesos de servicios básicos y están ubicados en todo el casco urbano.

- **Criterio de Inclusión:** Salgado (2018) refiere que es aquella perspectiva que permite al investigador delimitar a los miembros que comprenden la población de estudio a realizar. Por ende dichos criterios serian todo el personal del sector público de un organismo hospitalaria de Chimbote ya sea contratado o estable, aquellos trabajadores tienen que estar laborando 3 meses en la institución.
- **Criterio de exclusión:** Salgado (2018) señala que son aquellas situaciones y/o características que detallan a aquellos participantes que no podrían formar parte de la población de estudio. Es así que el criterio seria todo aquel trabajador del sector público de una institución hospitalaria que no desee participar de la evaluación.

3.3.2 Muestra: López (2004) delimita que la muestra es el subconjunto y/o parte del total de todos los residentes, en la cual se aplicara la

metodología de análisis, haciendo uso de fórmulas y métodos estadísticos para determinar una parte representativa de ésta. En esta investigación se escoge la muestra mediante el patrón de poblaciones finitas, que posee una inexactitud de muestreo del 5%, siendo seleccionados 264 trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote.

Figura 2

Esquema de Diseño de poblaciones finitas.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado	e = Error de estimación máximo aceptado
N = Tamaño de la Población o Universo	p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)
Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)	$q = (1 - p)$ = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nota. Fuente: Grafico de poblaciones finitas tomada de Ramírez T. (1999).

3.3.3 Muestreo: Mata et al. (1997) hace hincapié a los diferentes métodos utilizados para seleccionar a los participantes de la muestra total, la cual estará basada en reglas y procedimientos para seleccionar los elementos de la población de estudio. Donde se aplicara en esta investigación el muestreo probabilístico estratificado que según Mata et al. (1997) es la subdivisión en estratos de la población, que busca principalmente respetar la distribución de los participantes, es así que según la formula aplicada se tomara en cuenta a 264 trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote.

Tabla 1:*Parámetro Probabilístico Estratificado.*

Parámetro Estadístico		Valor
Proporción de logro	P	0.50
Proporción de fracaso	Q	0.50
Nivel de relevancia	A	0.05
Nivel de confianza (1-a)	NC	0.95
Valor Normal Estándar	z	1.96
Error de muestreo	e	0.05
Población Objetivo	N	841
Muestra ajustada a la Población	n_i	264

Nota. Fuente: Cuadro de resultados probabilísticos tomada de Mata et al. (1997).

Tabla 2:*Muestreo de la Población*

Muestreo de la población	Total	Nº de muestra
Directivos	5	2
Profesionales médicos	83	26
Odontólogo	4	1
Químico Farmacéutico	9	3
Psicólogo	5	2
Biólogo	5	2
Obstetra	37	12
Enfermera	155	49
Nutricionista	14	4
Trabajadora Social	9	3
Tecnólogo médico	18	6
Laboratorista clínico	6	2
Profesionales administrativos	32	10
Profesionales asistenciales	11	3
Técnicos administrativos	97	30
Técnicos asistenciales	287	90
Auxiliares asistencial	64	20
Total	841	264

Nota. Fuente: Área administrativa del centro hospitalario de Chimbote 2022.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En el análisis se aplicara el procedimiento del sondeo y como herramienta el cuestionario, de acuerdo con Meneses, et al. (2019) señala que es un mecanismo estandarizado en la cual se empleara para la recogida de datos importantes durante el proceso de investigación cuantitativa y que se refirió con la metodología de las encuestas para ambos variados de estudio Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral.

El diseño del Instrumento de Procrastinación laboral se encuentra establecido por la gradación de Procastinación laboral (PAWS), que está elaborada por Metin, et al. (2016), donde la versión original es española, siendo adaptada a la realidad peruana por Guzmán y Rosales (2017) la escala contiene 14 ítems, que se encuentran distribuidos en dos dimensiones y 4 indicadores, donde su aplicación es de forma personal o grupal con un periodo de 15 minutos, en la que evalúa el nivel de procrastinación en los trabajadores.

Para medir el rendimiento laboral se utilizara el cuestionario de Rendimiento laboral (IWPQ), que está elaborado por Koopmans, et al. (2013) y adaptada a la realidad Hispanoparlante por Gabini y Salessi (2016), este cuestionario posee 13 ítems, agrupados en tres dimensiones y 12 indicadores, donde su aplicación es de forma individual o colectiva con un tiempo de 15 minutos, en la que evalúa el grado de rendimiento laboral. Ambos cuestionarios presentan una escala de medición ordinal.

Instrumentos:

Son los métodos de investigación que nos va a permitir la recolección de la información necesaria para medir el comportamiento, atributos y cualidades de las variables en cuestión. Hurtado (2007) menciona que la técnica que se utiliza dentro de una investigación científica, tiene que ver con los procedimientos de recolección de datos y estos pueden catalogarse como revisión documental, observación, encuestas y técnicas psicométricas, entre muchas otras.

Por ende el instrumento que se aplicara en el estudio será la encuesta, ya que el interés es netamente centrarnos en los aspectos relevantes de la investigación, asimismo esta información se encuentra sujeta a determinadas condiciones de estudio (Hurtado, 2007). Es así que las variables de estudio poseen una delineación politómica en el que principalmente se toma en cuenta la gradación de la escala de Likert. En cuanto a la V1 procrastinación laboral costa de 14 reactivos y 7 alternativas de respuesta donde 0=Nunca; 1=Casi nunca; 2=Ocasionalmente; 3= Algunas veces; 4= Frecuentemente; 5=Muy frecuentemente, 6=Siempre;

en la V2 autopercepción del RL posee 13 reactivos y 5 alternativas de respuesta donde 1=Raramente; 2=Algunas veces; 3=Regularmente; 4=A menudo y 5=Siempre. (Nava, et al., 2022).

Validez:

Para Rusque (2003) la validez de un instrumento representará la certeza de que los métodos utilizados dentro de un análisis puedan garantizar el poder responder las preguntas formuladas.

Es así que se puede determinar que los instrumentos de la presente Investigación cuentan con la validez respectiva, en cuanto a la primera variable Procrastinación laboral, cuyo instrumento se extrajo del estudio de Metin, et al. (2016) cuyo cuestionario cuenta con 14 ítems y está dividido en dos dimensiones, las cuales fueron observadas por los expertos, determinando que existe relevancia y claridad para ser aplicable. Asimismo se procedió con la segunda variable, Rendimiento laboral, cuyo instrumento es de Koopmans, et al. (2013) siendo este un cuestionario de 13 ítems dividida en 3 dimensiones y las cuales de la misma manera fueron validadas por los expertos, concluyendo que tiene la pertinencia y claridad para ser aplicada. Ambos instrumentos mantienen respuestas politómicas ya que se encuentra en una gradación de Likert.

Tabla 3:

Procrastinación laboral

Juicio de Expertos

Jueces	Grado académico	Viabilidad
Mauricio Rojas, Claudia	Magister	Aplicable
Guanilo Iparraguirre, Shirley	Magister	Aplicable
Gavidia Rodríguez Vania	Magister	Aplicable

Nota. Fuente: Elaboración particular

Tabla 4:

Rendimiento laboral

Juicio de Expertos

Jueces	Grado académico	Viabilidad
Mauricio Rojas, Claudia	Magister	Aplicable
Guanilo Iparraguirre, Shirley	Magister	Aplicable
Gavidia Rodríguez Vania	Magister	Aplicable

Nota. Fuente: Elaboración particular

Confiabilidad:

Es el medio que se refiere a la consistencia de los de resultados arrojados en cada ítem que componen los cuestionarios, en función primordial de la homogeneidad, que se establece a través de la adjudicación de la prueba piloto que fue sometida a 26 trabajadores del sector público de los diferentes departamentos de atención; “Un instrumento es confiable cuando mide consistentemente el objeto que pretende medir” García, et al. (2002) por ende para obtener el grado de credibilidad de los instrumentos, se atribuyó el procedimiento de confiabilidad interna, ya que ambas pruebas cuentan con opciones de respuestas.

Los dispositivos de esta Investigación tienen una fiabilidad adecuada, empezando por el primer variado Procrastinación laboral, dicho cuestionario obtiene una fiabilidad de 0.820, donde se aplicó a 26 trabajadores utilizando el Alfa de Cronbach, en cuanto al segundo variado Rendimiento laboral, de igual forma fue aplicada a 26 trabajadores y de igual manera se utilizó el Alfa de Cronbach, mostrando un 0.805 de fiabilidad, por ende podemos determinar que ambos mecanismos son fiables, manteniendo una credibilidad en los valores politómicos es la gradación de Likert.

Figura 3:

Esquema de Diseño estadístico Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = El número de ítems.

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach.

Nota. Fuente: Grafico de Alfa de Cronbach tomada de Lee J. Cronbach (1951).

Tabla 5:

Coeficiente Alfa de Cronbach

Índice	Nivel de credibilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente]0.9, 1]
2	Muy bueno]0.7, 0.9]
3	Bueno]0.5, 0.7]
4	Regular]0.3, 0.5]
5	Deficiente	[0, 0.3]

Nota. Fuente: Cuadro de Alfa de Cronbach tomada de Lee J. Cronbach (1951).

Elementos	Alfa de Cronbach Procrastinación laboral	Elementos	Alfa de Cronbach Rendimiento laboral
P1	,788	i1	,792
P2	,802	i2	,811
P3	,794	i3	,791
P4	,837	i4	,805
P5	,823	i5	,781
P6	,832	i6	,780
P7	,826	i7	,803
P8	,783	i8	,761
P9	,826	i9	,791
P10	,786	i10	,768
P11	,816	i11	,786
P12	,818	i12	,787
P13	,792	i13	,829
P14	,772		

Nota. Fuente: Lee J. Cronbach (1951).

Tabla 6:

Fiabilidad del Cuestionario de Procrastinación laboral.

Estadística de credibilidad	
Alfa de Cronbach	Nº ítems
0.820	14

Nota. Fuente: Fabricación propia en programa IM SPSS27.

Tabla 7:

Fiabilidad del Cuestionario de Rendimiento laboral.

Estadística de credibilidad	
Alfa de Cronbach	Nº ítems
0.805	13

Nota. Fuente: Fabricación propia en programa IM SPSS27.

3.5 Procedimientos

En el dicha investigación se realizará la recolección e indagación de diferentes fuentes y escritos durante los recientes 5 años, a nivel internacional, nacional y local, esto con la finalidad de darla hincapié y cabida a los objetivos planteados dentro de este proceso de estudio, asimismo determinar las dimensiones de las variables establecidas y poder definir las herramientas para la adquisición de los fatos que requerimos. Es por ello que se realiza la entrega de una carta de petición a la gerencia de la institución hospitalaria para que pueda autorizar la aplicación de los cuestionarios, por lo cual obtenida la aprobación se procederá a la coordinación con los jefes de área de la institución hospitalaria de Chimbote y poder proceder a su aplicación a los 264 trabajadores. Finalmente obtenida la data de las herramientas de estudio, se aplicara el procesador de estadística Excel y luego el SPSS V27 para obtener de esta manera el tanteo requerido.

3.6 Método de análisis de datos

A fin de la explicación, la consecuencia integra los distintos hallazgos que se obtienen en la investigación de acuerdo al análisis a la que se someten los datos. (Peña, 2017).

Para determinar los datos de manera precisa, se procederá al procesamiento y tabulación en el programa de IMB SPSS V27, ya que de esta manera nos permitirá efectuar la parte descriptiva de la investigación, prosiguiendo con la demostración a de normalidad y así determinar que prototipo de indagación de regularidad se tomara en cuenta, donde se

pudo definir por la demostración Rho Spearman, la cual es no paramétrica, ya que determina unos resultados no normales, donde se mantiene los objetivos de estudio, siendo referencial la correspondencia de ambos variados, con una delineación ordinal en la que se proyectó la clasificación y conjetura de los variados y sus medidas. Utilizando como base el método de estadística inferencial.

3.7 Aspectos éticos

En la averiguación científica la apariencia ética es fundamental y están basados en tres puntos principales que son la justicia, el respeto y el bien, en la cual se tiene como premisa indispensable en que el efecto resalte de una manera honesta y transparente. (Hernández, et al. 2014).

Tomamos en cuenta el código de ética de la U. Cesar Vallejo (2020) que en su artículo 1, hace mención que se debe acatar varias normas que mantienen las buenas prácticas e inicios de la ética en la investigación y que debe tener un investigador, resaltando de la misma manera la responsabilidad y honestidad de los derechos de todos aquellos que participan en dicha investigación.

Tomando en consideración el código de ética y Deontología del colegio de Psicólogos del Perú (2017) donde menciona en el capítulo 6, artículo 36, que cuando se trata de un análisis, la identidad de todos los involucrados debe de priorizarse el anonimato, es por ello que no se verá expuesto ningún nombre en esta investigación.

IParadigms (2015) señala que el turnitin es útil para la realización de búsquedas en cuanto a la similitud entre documentos de investigación, en el cual se puede acceder a los detalles de los índices de semejanzas entre otros trabajos y determinar el grado de copia y originalidad.

Finalmente se realizó el estándar de American Psychological Association APA (2020) para determinar la manera, forma y normas correctamente aplicadas en la redacción y así pueda mantenerse independiente de errores que distraigan a los leyentes.

IV. RESULTADOS

Estadística Descriptiva

Por consiguiente Balestrini, et al. (2007) nos señala que la estadística descriptiva es aquello donde se propone en describir las variables de estudio, tal como se muestran los efectos alcanzados, prosiguiendo con la observación correspondiente donde principalmente se mencionara la relación e incidencia de ambas variables.

En la cual se aplicó los instrumentos en ambas variables: Procrastinación laboral y autopercepción del RL, de un despliegue de 264 trabajadores del sector público, donde por consecuencia alcanzamos el siguientes efecto:

Tabla 8

Frecuencia de la PL en trabajadores del sector público de un organismo hospitalario de Chimbote 2023.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	10,6%
Medio	236	89,4%
Bajo	0	0,0%
Total	264	100,0%

Nota. Fuente: Documento transformados en SPSS V27.

En el cuadro 8 podemos observar los efectos de la primera variable, donde un 10,6% de los trabajadores del sector público con un regularidad de 28 de toda la demostración, obtuvieron un nivel alto de procrastinación laboral, en tanto que un 89,4% de los encuestados con una frecuencia de 236 de toda muestran obtienen un nivel medio. En la cual se puede interpretar que la mayoría de los trabajadores tienden a procrastinar, dejando de lado sus responsabilidades en ciertos momentos y centrándose en actividades de ocio dentro de la jornada laboral.

Tabla 9

Frecuencia de la procrastinación laboral en la medida soldering en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote 2023.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0,0%
Medio	264	100,0%
Bajo	0	0,0%
Total	264	100,0%

Nota. Fuente: Documento transformados en SPSS V27.

En el cuadro 9 se puede observar, que los resultados en la primera dimensión es de un 100% en cuanto a la frecuencia de 264 trabajadores, mostrando un nivel medio en procrastinación laboral referida a la primera dimensión de soldering. Con lo que se puede interpretar que el total de los encuestados que laboran en el centro hospitalario tienden en gran parte evitar las tareas que están relacionadas a sus funciones y que generan una falta de identidad con su trabajo dentro de la institución.

Tabla 10

Frecuencia de la procrastinación laboral en la medida ciberlacking en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	74	28,0%
Medio	190	72,0%
Bajo	0	0,0%
Total	264	100,0%

Nota. Fuente: Documento transformados en SPSS V27.

En el cuadro 10 observamos que los resultados nos muestra que en la segunda dimensión se obtiene un 28,0% donde podemos indicar que los trabajadores obtienen un nivel alto en una frecuencia de 74 en cuanto a la procrastinación laboral en la dimensión de Ciberlacking, asimismo se muestra que un 72,0% de los encuestados obtiene un nivel medio, haciendo referencia a 190 del total de la muestra. Con lo que se interpreta que la gran mayoría de los trabajadores tienden a utilizar sus equipos móviles y por ende las redes sociales y aplicaciones virtuales en su jornada laboral, generando un bajo rendimiento laboral.

Tabla 11

Frecuencia de la autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.

Rendimiento laboral		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0,0%
Medio	264	100,0%
Bajo	0	0,0%
Total	264	100,0%

Nota. Fuente: Documento transformados en SPSS V27.

En el cuadro 11 podemos obedecer que en los resultados de la segunda variable, se puede destacar que el 100% de los trabajadores con una frecuencia de 264, obtienen un nivel medio en cuanto a la variable autopercepción del rendimiento laboral. Con lo que se interpreta que en su mayoría los encuestados del sector público de una institución hospitalaria si cumplen con ciertas actividades planteadas de su centro y que generan el logro de algunos objetivos establecidos.

Tabla 12

Frecuencia de la autopercepción del rendimiento laboral en la dimensión rendimiento de tarea en trabajadores del sector público de un organismo hospitalario de Chimbote, 2023.

Rendimiento de tarea		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0,0%
Medio	264	100,0%
Bajo	0	0,0%
Total	264	100,0%

Nota. Fuente: Documentos transformados en SPSS V27.

En el cuadro 12 se puede analizar que los resultados en la primera dimensión es de un 100,0% en cuanto a una categoría de 264 trabajadores, evidenciando un nivel medio en cuanto a la autopercepción del rendimiento laboral en la dimensión rendimiento de tarea. Con lo que se puede analizar que el total de los evaluados que trabajan en el centro hospitalario tiende en gran medida a completar su trabajo del día, manteniendo un conocimiento actualizado de sus responsabilidades.

Tabla 13

Frecuencia de la autopercepción del rendimiento laboral en la medida comportamiento contraproducente en trabajadores del sector público de un organismo hospitalaria de Chimbote, 2023.

Comportamiento contraproducente		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0,0%
Medio	245	92,8%
Bajo	19	7,2%
Total	264	100,0%

Nota. Fuente: Datos transformados en SPSS V27.

En el cuadro 13 podemos analizar que los resultados de la segunda dimensión muestran un 92,8% de los trabajadores con una frecuencia de 245, obtienen un nivel medio en cuanto a la autopercepción del rendimiento laboral en la dimensión comportamiento contraproducente y un 7,2% de los encuestados con una frecuencia de 19, muestra un nivel bajo. Con lo que se puede determinar que en su gran mayoría los trabajadores del sector público de un organismo hospitalario tienden a tener comportamientos que generan conflicto en relación a su rendimiento laboral.

Tabla 14

Frecuencia de la autopercepción del rendimiento laboral en la dimensión rendimiento contextual en trabajadores del sector público de un organismo hospitalaria de Chimbote, 2023.

Rendimiento contextual		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0,0%
Medio	264	100,0%
Bajo	0	0,0%
Total	264	100,0%

Nota. Fuente: Documentos transformados en SPSS V27.

En el cuadro 14 se percibe que el efecto de la tercera dimensión es de un 100,0% en cuanto a la frecuencia de 264 encuestados, mostrando un nivel medio referida a la autopercepción del rendimiento laboral en la dimensión rendimiento contextual. Con lo que se puede determinar que los trabajadores de la institución hospitalaria en su gran mayoría tienden en algunos momentos a realizar tareas adicionales que se encuentran inmersas como parte de su responsabilidad de su centro laboral.

Prueba de normalidad

Según Molina (2023) refiere que la verificación de normalidad es el contraste de las hipótesis, y si hablamos de que cada uno de los valores de los variados de estudio siguen una división normal se tiene en cuenta que está el supuesto de la hipótesis nula, por lo que si $p > 0,05$, no se descarta la suposición nula, sin embargo si $p < 0,05$, descartaremos la suposición nula, asumiendo que nuestra variable no es normal. Permitted mediante los resultados saber que estadística paramétrica o no paramétrica de llevaría a cabo.

Para este estudio se aplicara la verificación de normalidad en las variables Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de un organismo hospitalario de Chimbote 2023.

Tabla 15

Prueba de normalidad de Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral con sus respectivas dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov			Decisión
	Estadístico	gl	p	
Soldering	,190	264	,000	No normalidad
Cibertacking	,219	264	,000	No normalidad
Procrastinación laboral	,155	264	,000	No normalidad
Rendimiento laboral	,251	264	,000	No normalidad

Nota. Fuente: Adaptado del programa de Software SPSS V27.

Ho: los antecedentes se originan de una división normal ($p > 0,05$)

Hi: los antecedentes no se origina de una división normal ($p < 0,05$)

En el cuadro 15, se puede evidenciar que la PL con sus medidas y la autopercepción del RL no se ajustan a una distribución de normalidad, porque el valor p es menor al 0,05. Este resultado nos conduce a utilizar la estadística no paramétrica para evaluar la relación de ambas variables. En ese sentido dicha técnica para medir la relación fue Rho de Spearman.

Estadística inferencial

Porras (2014) nos indica que la estadística inferencial se encuentra enfocada en las decisiones que se pueden tomar en la realización de la investigación, en la cual mediante los resultados y observaciones dadas que se obtiene de la información completa de la investigación de los variados de observación.

Por consiguiente se realizará la observación de la hipótesis general y específica de la procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral de los trabajadores del sector público de un organismo hospitalario de Chimbote.

Tabla 16

Relación entre la Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de un organismo hospitalaria de Chimbote, 2023.

			Procrastinación laboral
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Formula de enlace	,736**
		P	,000
		N	264

Nota. Fuente: Adaptado del programa de Software SPSS V27.

En el cuadro 16 se ha determinado el coeficiente de correspondencia Rho de Spearman, donde se alcanzó un 0,736. Este valor significa que el enlace entre la procrastinación laboral y la autopercepción del RL es positiva, con intensidad fuerte, obteniendo un valor $p = 0,000 < 0,05$ por lo que se desestima la suposición invalida y se acepta la suposición alterna, evidenciando que si existe correspondencia positiva alta entre la procrastinación laboral y la autopercepción del rendimiento laboral en los trabajadores del sector público de un organismo hospitalario de Chimbote.

Tabla 17

Relación entre el ciberlacking y la autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.

			Ciberlacking
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Formula de enlace	,634**
		P	,000
		N	264

Nota. Fuente: Adaptado del programa de Software SPSS V27.

En el cuadro 17 se ha determinado la fórmula de correspondencia de Rho de Spearman donde se alcanzó un 0,634. Este valor significa que el enlace entre la autopercepción del rendimiento laboral y la procrastinación laboral en su dimensión Ciberlacking es moderada.

Además se ha obtenido un valor $p = 0,000 < 0,05$ que nos indica que se afirma la suposición alterna y se desestima la nula, permite inferir que existe correspondencia positiva moderada entre la autopercepción del RL y la PL en su dimensión Ciberlacking, en los trabajadores del sector público de un organismo hospitalaria de Chimbote.

Tabla 18

Relación entre el soldering y la autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.

			Soldering
Rho de	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,641**
Spearman		p	,000
		N	264

Nota. Fuente: Adaptado del programa de Software SPSS V27.

En el cuadro 18 se ha determinado el coeficiente de correspondencia de Rho de Spearman de 0,641. Este valor significa que la correspondencia entre la autopercepción del rendimiento laboral y la procrastinación laboral en su dimensión soldering es moderada.

Asimismo se ha obtenido un valor $p = 0,000 < 0,05$, que desestima la suposición nula y aprueba la alterna, en consecuencia existe correspondencia positiva moderada entre la autopercepción del RL y la procrastinación laboral en su dimensión soldering en los trabajadores del sector público de un organismo hospitalario de Chimbote.

V. DISCUSIÓN

Según lo analizado en la investigación se tomó en cuenta como principal consecuencia fijar la correspondencia que existe entre la Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, donde se determinó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, y se obtuvo un valor de 0,736, este valor corresponde que la relación entre la procrastinación laboral y la autopercepción del rendimiento laboral es positiva alta, obteniendo un valor $p = 0,000 < 0,05$. Este resultado se evidencia en el estudio de Alfaro (2022) donde establecen que el grado de retraso fue 68,9% frecuente, 22,7% bajo y un 8,3% muy frecuente obteniendo un valor p de 0,00, refiriendo que si hubo una relación resaltante entre los variados de estudio. En lo que el autor establece que los trabajadores en su día a día laboral, usualmente tienden a dejar sus responsabilidades importantes a medio terminar, ocupándose de tareas simples, vinculadas al ocio y que este comportamiento esta netamente asociado a un rendimiento laboral medio, donde los trabajadores no se encuentran comprometidos en la eficacia de sus labores.

Los resultados obtenidos se corroboran con lo que mencionan Argumedo, et al. (2006) donde indican que tener una conducta procrastinadora, refiere que el mismo colaborador se encuentra en rutina una y otra vez, dado que se genera un alivio momentáneo en postergar las tareas y ocupando ese tiempo en actividades placenteras, en las que se genera un aumento de las dudas sobre su capacidad y adhesión a un patrón evitativo, generando un pobre rendimiento laboral. Asimismo, genera ciertos rasgos de personalidad en el cual tiene miedo al fracaso, trabajo ineficiente, inadecuado manejo de las emociones, búsqueda de algunas sensaciones, motivación inexistente que afectan directamente a los pacientes que se acercan a los puestos de salud. Asimismo Lay (1986) refiere que para el procrastinador/a, la demora parece algo natural y como una excusa diaria; sin embargo, desde otra visión se puede indicar ser un poco irracional y esto va a dañar la percepción que los demás tienen sobre la persona, en este caso sería el trabajador de salud ya que los usuarios tienen a quejarse de la mala atención que reciben en los establecimientos.

En tal sentido, bajo todo lo expuesto y al analizar los resultados se puede confirmar que mientras los trabajadores tiendan a procrastinar, evitando y dejando de lado sus tareas diarias, siendo atendidas días después, origina que no puedan alcanzar los objetivos planteados de centro donde laboran, mostrando así una ineficacia en el cuidado a los pacientes que se acercan a la institución hospitalaria de Chimbote.

Asimismo como segunda consecuencia tenemos que precisar la correspondencia que existe entre el Ciberlacking y la autopercepción rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, aplicando el coeficiente de correspondencia de Rho de Spearman donde se alcanzó un 0,634, valor que significa que la correspondencia entre el rendimiento laboral y la procrastinación laboral en la dimensión Ciberlacking es positiva moderada, ya que se obtuvo un valor $p = 0,000 < 0,05$. Este resultado se puede ratificar con el estudio de Lumbreras, et al. (2020) donde manifiestan que elocuentemente el efecto más bajo es de 69% en que los participantes tengan la probabilidades de estar inmersos en actividades virtuales, obteniendo un valor p de 0,00, refiriendo que si hubo una relación resaltante entre las variables de investigación. Los autores manifiestan como aporte que los trabajadores en su gran mayoría ocupan su tiempo laboral en actividades relacionadas a la virtualidad, es decir se encuentran inmersos en las redes sociales, correos electrónicos o compras por internet en la que se puede determinar que existe un alto desgasta en su periodo de trabajo.

Estos resultados podemos relacionarlos razonablemente al suponer que los procrastinadores están muy poco orientados hacia sus metas futuras y muy orientados a vivir el presente, es por ello que enfocan su tiempo en estar gran parte del día en las redes sociales, por otro lado, las personas vespertinas, muy probablemente, en el ambiente colectivo, tienden a postergar sus quehaceres hasta esperar un buen momento, siendo esta la tarde o la noche. Sin embargo, es atrayente ver cómo diferentes variables en momentos específicos pueden relacionarse con diferentes tipos de retraso, ya sea: la procrastinación por indecisión, que se asocia con un desequilibrio cognitivo en la orientación pasada, presente y futura; y retrasa el comportamiento relacionado con las preferencias nocturnas para las la realización de sus actividades. (Díaz, 2019).

Analizando los resultados podemos confirmar que los colaboradores del sector público están en gran medida, ocupando su tiempo laboral para estar conectados a las redes sociales e inmersos en sus celulares o computadoras para navegar en el internet o abrir sus correos, teniendo un mal manejo de su tiempo y generando un rendimiento inadecuado en cuanto a la atención de los usuarios que se acercan a la institución hospitalaria pública de Chimbote.

Finalmente como tercera consecuencia tenemos que establecer la correspondencia que existe entre el Soldering y la autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de un organismo hospitalario de Chimbote en la que se aplicó la fórmula de correspondencia de Rho de Spearman, en el cual se alcanzó un 0,641, valor que significa que la correspondencia que existe entre la autopercepción del rendimiento laboral y la procrastinación laboral en su dimensión soldering, es positiva moderada y en la cual se obtuvo un valor $p = 0,000 < 0,05$. Los resultados se corroboran con el estudio de Abdelmenem & Hassan (2022) en el que refieren que un 88,9% y 74,8% de las enfermeras de la institución pública presentaron nivel medio de procrastinación y conciencia laboral, de acuerdo a la holgazanería cibernética el 71,1% presentaron nivel medio, concluyendo que si se hayo una correlación importante entre ambas variables. Los investigadores manifiestan como aporte que los trabajadores tienden a dejar de lado y postergar sus labores fundamentales para enfocarse en actividades que no tienen importancia y que ocasionan displacer, generando así un rendimiento inadecuado de los trabajadores.

Estos resultados se encuentran relacionados con lo que mencionan Metin, et al. (2016) quienes afirman que la PL relacionada al soldering es el hecho de postergar nuestras responsabilidades relacionadas a las funciones del trabajo y por lo contrario centrar nuestro tiempo laboral en actividades de ocio que no están vinculadas a nuestras funciones. Es entonces que podemos decir que la procrastinación alude a las diligencias que se han cancelado y que se han dejado de lado hasta poder ser resueltas al día siguiente, señalando que es diferir las funciones que no se realizan, causando cierto malestar, es así que la procrastinación suele ser una rutina irracional para extender las tareas que deberían ser concretadas (Salomon & Rothblum, 1984).

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Considerando los hallazgos y según la premisa general se puede determinar que existe correspondencia positiva alta entre la Procrastinación laboral y la autopercepción del rendimiento laboral en los trabajadores del sector público de un organismo hospitalario, efectuándose así una correlación directa entre ambas variables.
- Segunda:** Asimismo en la primera formulación específica del objetivo, se determina que existe correspondencia positiva moderada entre el Soldering y la autopercepción del rendimiento laboral en los trabajadores del sector público de un organismo hospitalario, efectuándose así una correspondencia directa entre ambos variados.
- Tercera:** Finalmente en la segunda proposición específica del objetivo se determina que existe correspondencia positiva moderada entre el ciberlacking y la autopercepción del rendimiento laboral en los trabajadores del sector público de un organismo hospitalario, efectuándose así una correspondencia directa entre ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Como primera recomendación se infiere que continúen las investigaciones de los variados procrastinación laboral en el ámbito laboral, ya que las investigaciones son muy escasas y poco actualizadas para trabajos futuros.
- Segunda:** Con respecto a la procrastinación laboral y su interrelación con la autopercepción del rendimiento laboral, se recomienda a los trabajadores del sector público del organismo hospitalario según los resultados de la investigación, poder aplicar la charla motivacional de 5 minutos con temas interactivos y fundamentales, según la necesidad de cada área y departamento que pueda motivar a los empleados y mantenerlos informados de la situación actual de la institución.
- Tercera:** De manera que, para el Soldering que se encuentra involucrado con la autopercepción del rendimiento laboral es fundamental que los empleados se mantengan activos dentro de su puesto laboral, es por ello que propone establecer las pausas activas en diferentes momentos de los turnos rotativos que mantienen los empleados del sector público de la institución hospitalaria y así mantener el dinamismo en cuanto a su rendimiento laboral.
- Cuarta:** Finalmente de acuerdo al ciberlacking y la autopercepción del rendimiento laboral, se recomienda administración y uso de los dispositivos móviles de forma remota dentro de la institución hospitalaria, permitiendo que los trabajadores usen sus celulares en sus tiempos de descanso o alimentación.

REFERENCIAS

- Abdelmenem-Ibrahim, A & Hassan-Helaly, S. (2022). *Cyber loafing, Procrastination and job Conscientiousness Among Head Nurses at Main Mansoura University Hospital. ASNJ, 10(30):162-172.*
<https://dx.doi.org/10.21608/asnj.2022.135492.1369>
- Ahmed – Mohamed, E., Saleh – Hassan, S., Dakrory – Ali, H. (2020). *Dilación y su relación con la autoeficacia y la toma de decisiones clínicas entre las enfermeras del personal.* Assiut Scientific Nursing Journal, 8(23), 90-101.
<https://dx.doi.org/10.21608/asnj.2021.50917.1077>
- Alfaro, L. (2022). *Competencias socioemocionales y la procrastinación laboral de las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2022* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/96880>
- American Psychological Association. (2020). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association.* <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/3.%20APA-Manual%20de%20Publicaciones%206ta.Ed.pdf>
- Arias, F. (1997). *El Proyecto de Investigacion. Introduccion a la metodología científica.* <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Argumedo, D., Díaz-Morales, J., Ferrari, J., Díaz, K. (2006). *Estructura factorial de tres escalas de dilación con una población adulta española.* Revista Europea de Evaluación Psicológica, 22 (2), 132-137. DOI:
<http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759.22.2.132>
- Aruquipa, M. (2022). *Procrastinación y su relación con el desempeño laboral en el Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de la ciudad de La Paz.* [Tesis de titulación, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/29375>

- Balestrini, M., y Lares, A. (2007) - *Metodología para La Elaboración de Informes*.
Venezuela: Consultores asociados.
<https://es.scribd.com/doc/185497524/Balestrini-M-y-Lares-A-2007-Metodologia-para-la-elaboracion-de-informes#>
- Basirimoghadam, M., Rafii, F., & Ebadi, A. (2020). *Self-rated health and general procrastination in nurses: a cross-sectional study*. *The Pan African medical journal*, 36, 254. <https://doi.org/10.11604/pamj.2020.36.254.23720>
- Camacuari, M. (2021). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de una Comunidad Educativa de Huancayo 2020* [tesis de titulación, Universidad Peruana Los Andes].
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2258/>
- Campbell, J.; Mc Henry J.; Wise, L. (1990). *Modeling job performance in a population of jobs*. *Personnel Psychology*, 43, 313–333.
<https://doi.org/http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-1114270>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., y Castagnola, C. (2020). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú*. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(3), 80-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>
- Colegio de Psicólogos del Perú CPsP. (2017). *Código de ética y deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/42382/ssoar-republicando-2015-1-gonzalez_alonso_jorge_et_al-Calculo_e_interpretacion__del.pdf?sequence=1
- Díaz-Morales, J. (2019). *Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos*. AIDEP, 51(2).
<https://www.redalyc.org/journal/4596/459661106005/html/>
- Díaz-Morales, J., Ferrari, R., & Cohen, J. (2008). *Estilos de personalidad de Millón relacionados con la Procrastinación: una visión dinámica de los estilos de*

personalidad de los retrasos crónicos en las tareas. Personalidad y diferencias individuales, 45, 554-558. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.06.018>

Espinosa, A., Lamadrid, M., y Oria, M. (2016). *El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería*, 32(1), 87-97. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>

Flavell, J. (1996). *El desarrollo cognitivo*. Nueva edición revisada. <https://upeldem.files.wordpress.com/2017/04/el-desarrollo-cognitivo-cap-9-preguntas-y-problemas-flavell-john-h.pdf>

Gabini S. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A*. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 57-64. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). *Validación de la Escala de rendimiento laboral individual en trabajadores Argentinos*. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. <https://bit.ly/301waPM>

García-Vargas, M., Martínez Ayala, L., Cerón-Reyes, M., & Molina-Ruiz, H. (2022). *Validez y confiabilidad de un instrumento que permite detectar una revista depredadora. TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(18), 9-14. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i18.8744>

González. (2017). *Humanismo y gestión humana: una perspectiva de interpretación para el trabajo social aplicado al campo laboral*. *Revista Eleuthera*; Vol. 1. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/52630/enfoque_humanista_administracion_ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guillén, F.M. Izaguirre, S.J. (2022). *Mobbing y su relación con la procrastinación laboral en trabajadores del sector salud en Lima - provincia 2021* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87814>

- Guzmán Alvarado, M. A., & Rosales Palacios, C. I. (2017). *Validación de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) al habla hispana*. [Tesis de pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://bit.ly/2De7WYU>
- Herrera Gómez, J. (2016). *Rendimiento laboral y desempeño*. Diccionario Empresarial. <https://bit.ly/2wYmzc>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hurtado, J. (2007). *Metodología de la investigación Holística*. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0094733/cap03.pdf>
- IPARADIGMS. (2015). *El líder mundial en la prevención del plagio*. <https://www.redalyc.org/pdf/145/14542676009.pdf>
- Koopmans, L. (2014). *Measuring Individual Work performance*. <https://bit.ly/2YajKU7>
- Koopmans, Linda, Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, J., & Vet, H. (2013). *Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W.B., de Vet Henrica, C.W., & van der Beek, A. J. (2011). *Conceptual Frameworks of individual Work performance. Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53 (8), 856-866.[doi:1097jom.0b13e318226a763](https://doi.org/10.1097/jom.0b13e318226a763).
- Lay, C. (1986). *At last, my research article on procrastination. Journal of Research in Personality*, 20, 474-495. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0092656686901273>

- López, Pedro Luis. (2004). *Población muestra y muestreo*. Punto Cero, 09(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es
- López-Martínez, O. e Ibarra-Cisneros M. A. (2019). *Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE*. Revista Vincula Tégica 2(13).5-15.
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, D., Cervantes, M., García, A., y Cortez, H. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México*. Salud pública de México, 62(1), 87-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7179217>
- Lutfi – Arif, A. Harif – Amali, R., Yuliharsi, Y. (2022). *Impacto del estrés laboral en el desempeño laboral del trabajador de salud con equilibrio entre la vida laboral y la variación*. Revista de análisis de gestión, 11. <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.55012>
- Malloy, TE, Albright, L. y Scarpati, S. (2007). *Conciencia de los juicios de los compañeros sobre uno mismo: precisión y proceso de meta percepción*. Revista internacional de desarrollo conductual, 31 (6), 603–610. <https://doi.org/10.1177/0165025407080590>
- Mata, María Cristina., Macassi, Leandro., Sandro, Erick. (1997). *Como elaborar muestras por sondeo de audiencias*. https://www.academia.edu/523117/Prensa_amarilla_y_cultura_pol%C3%A9tica_en_el_proceso_electoral
- Mejía, T. (2017). *Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos*. <https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional/>
- Meneses, J., Rodríguez, D., & Valero, S. (2019). *Investigacion educativa. Una competencia profesional para la investigación*. Editorial UOC. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/investigacion-educativa-competencia-profesional-intervencion/investigacion-educativa-competencia-profesional-intervencion.pdf>

- Metin, U., Taris, T., & Peeters, M. (2016). *Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. Personality and Individual Differences*, 101, 254–263. doi:10.1016/j.paid.2016.06.006
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886916307474>
- Medina, M.E. (2023). *Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA- Ancash, 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/111566>
- Molina, M. (2023). *Análisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras. Revista Electrónica AnestesiaR*, 14(12).
<https://doi.org/10.30445/rear.v14i12.1093>
- Nava-Soto, M. I., García-Urbe, E. F. y Ramos-Rubio, P. (2022). *Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional*, *Revista de Investigación administrativa*, 51(130), 52-55. <https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>
- Online Etymology Dictionary. (2020). *Procrastination*. <https://bit.ly/30ODGxP>
- Organización Panamericana de Salud. (2022). *Salud Universal*. Consultado el 27 de agosto del 2023. <https://www.paho.org/es/temas/salud-universal>
- Palacios, L. (2005). *Principios esenciales para realizar proyectos*. http://catalogo-gy.ucab.edu.ve/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3600&query_desc=su%3A%22PROYECTOS-EVALUACION%22%20and%20location%3ASRES
- Palomino, V. (2022). *Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96231>
- Peña, S. (2017). *Análisis de datos. Fundación universitaria del área Andina*. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>
- Portillo, M., & Barajas, C. (2016). *Teoría de la mente, aceptación entre iguales y autopercepción social. Apuntes De Psicología*, 34(1), 47–58. <https://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/586>

- Porras, A. (2014). *Conceptos básicos de estadística*. CONACYT, 1-9.
<https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/159/1/15-Estadistica%20Inferencial%20-%20%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>
- Quintana, D., y Tarqui, C. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. *Archivos de Medicina*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1º. Ed.).
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html>
- Rusque, M. (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*.
 Vadell Hermanos Editores.
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=10074>
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer tesis según la metodología cuantitativa*.
<https://universoabierto.org/2021/05/24/manual-de-investigacion-teoria-y-practica-para-hacer-la-tesis-segun-la-metodologia-cuantitativa/>
- Salomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). *Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates*. *Journal of counseling Psychology*, 31(4), 503-509. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167-31-4-203>
- San Martín, M., Correa, H., Vadell, R., Sevillano, C., Salinas, M., Teruel, G., Robles, B., Boix, A., Garza, A., Vivanco, L. (2016). *Empatía, habilidades de colaboración interprofesional y aprendizaje médico permanente en residentes latinoamericanos que inician los programas de formación médica especializada*. *Universidad Iberoamericana (FUNIBER)*. España.
<https://core.ac.uk/download/pdf/82218927.pdf>
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2015). *APA dictionary of psychology (2nd ed.)*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
<http://dx.doi.org/10.1037/14646-0000>

Viswesvaran, C. (1993). *Modeling Job Performance: Is there a General Factor*. [Tesis doctoral. University of Towa]. <http://bit.ly/2Vqk4Bn>

Zhang, S., & Feng, T. (2019). *Modeling procrastination: Asymmetric decisions to act between the present and the future*. *Journal of Experimental Psychology: General*, 149(2), 311–322. <https://doi.org/10.1037/xge0000643>

REVISTA	42	INGLES
		9
TESIS	8	
LIBROS	10	
TOTAL DE REFERENCIAS	60	

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de las variables

Tabla de operacionalización de la variable 01: Procrastinación laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>La Procrastinación laboral es el hecho fundamental de posponer una acción que esta netamente ligada a las funciones del trabajo y por lo contrario centrar el tiempo laboral en actividades de ocio que no están vinculadas a sus funciones (Metin et al. 2016).</p>	<p>Las dimensiones establecidas están compuestas por comportamientos procrastinadores es y se dividen en dos: Soldering y Ciberlacking (Metin et al. 2016).</p>	D1: Soldering	Conductas dilatorias, indecisión,	1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 13	<p>Ordinal: 0=Nunca; 1=Casi nunca; 2=Ocasionalmente; 3= Algunas veces; 4= Frecuentemente; 5=Muy frecuente y 6=Siempre.</p>	Alto (31-60)
		D2: Ciberlacking	Falta de puntualidad y falta de planificación.	7, 8, 9, 10, 12, 14		Medio (16-30)
						Bajo (0-15)

Fuente: Metin et al. (2016).

Tabla de operacionalización de la variable 02: Rendimiento laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>El rendimiento laboral son las actividades que conducen al logro de los objetivos y que son planteados dentro de las organizaciones, no obstante podemos indicar que es el esfuerzo del trabajador de forma colectiva o individual que conduce a la culminación de sus funciones programadas, siendo aquellas conductas relevantes para la eficacia del producto o servicio que brinda cada organización (Koopmans, 2013).</p>	<p>Las dimensiones de rendimiento laboral están establecidas por tres comportamientos y son las siguientes: rendimiento de tarea, rendimiento contextual y comportamiento contraproducente.</p>	<p>D1: Rendimiento de tarea</p>	<p>Planeamiento y organización de trabajo, orientación a los resultados, priorización de trabajo y eficiencia laboral.</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5</p>	<p>Ordinal: 1=Raramente, 2=Algunas veces, 3=Regularmente y 4=A menudo y 5=Siempre.</p>	<p>Alto (41-65) Medio (21-40) Bajo (0-20)</p>
		<p>D2: Comportamiento contraproducente</p>	<p>Excesiva negatividad y acciones que dañan a la organización.</p>	<p>6, 7, 8, 9</p>		
		<p>D3: Rendimiento contextual</p>	<p>Iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimiento, habilidades laborales y soluciones creativas frente a nuevos problemas.</p>	<p>10, 11, 12, 13</p>		

Fuente: Koopmans et al. (2013).

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

A: Ficha técnica de Instrumento 1

Nombre:	Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)
Autor:	Metin et al. (2016)
Adaptación Peruana:	Guzmán y Rosales (2017)
Administración:	Individual y colectiva
Rango de aplicación:	Adultos
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Significación:	Evalúa el nivel de Procrastinación en trabajadores
Calificación:	En cuanto a la corrección y puntuación general se tiene sumar las respuestas de cada ítem, donde el puntaje que se obtiene es de 0 a 60 puntos, donde al tener altos índices significa que el trabajador tendrá mayor “tendencia a procrastinar” y los índices bajos quieren decir que el trabajador tiene “menor tendencia a procrastinar”. En cuanto a los puntajes asignados tenemos que nunca = 0, casi nunca = 1, ocasionalmente = 2, algunas veces = 3, frecuentemente = 4, muy frecuentemente = 5 y siempre = 6

Escala de Procastinación Laboral

Metin et al. (2016)

Guzmán y Rosales (2017)

Edad: _____ Sexo: _____ Grado de Instrucción: _____ Años de servicio: _____

INSTRUCCIONES:

Para cada pregunta marque con una X el enunciado que usted crea conveniente, tenga en cuenta que no existe respuesta buena o mala, por lo que debe responder todas las preguntas de acuerdo a su percepción personal. Donde la escala presentada a continuación es 0=Nunca; 1=Casi nunca; 2=Ocasionalmente; 3= Algunas veces; 4= Frecuentemente; 5=Muy frecuente y 6=Siempre.

Nº		Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre
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, deseo 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, Facebook, Skype, Twitter, etc.), para cosas no relacionadas con mi tarea.							
9.	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mis 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 salgo a comprarlas.							
13.	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.							
14.	Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.							

B: Ficha técnica Instrumento 2

Nombre:	Escala de Rendimiento laboral (IWPQ)
Autor:	Koopmans et al. (2013)
Adaptación Peruana:	Gabini y Salessi (2016)
Administración:	Individual y colectiva
Rango de aplicación:	Adultos
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Significación:	Evalúa el grado de rendimiento laboral.
Calificación:	En cuanto a la corrección y puntuación general se tiene sumar las respuestas de cada ítem, donde el puntaje que se obtiene es de 0 a 65 puntos, donde al tener altos índices significa que el trabajador tendrá “mayor rendimiento” y los índices bajos refieren que el trabajador tiene “menor rendimiento”. En cuanto a los puntajes teneos que 1=Raramente, 2=Algunas veces, 3=Regularmente y 4=A menudo y 5=Siempre.

Cuestionario Rendimiento Laboral

Koopmans et al., (2013)

Gabini y Salessi (2016)

INSTRUCCIONES: Para cada pregunta marque con una X el enunciado que usted crea conveniente, tenga en cuenta que no existe respuesta buena o mala, por lo que debe responder todas las preguntas de acuerdo a su percepción personal. Donde la escala presentada a continuación es 1=Raramente, 2=Algunas veces, 3=Regularmente y 4=A menudo y 5=Siempre.

Nº		Raramente	Algunas veces	Regularmente	A menudo	Siempre
1.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
2.	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
3.	Agrande los problemas que se presentaron en mi trabajo.					
4.	Trabaje para mantener mis habilidades actualizadas.					
5.	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfócame en las cosas positivas.					
6.	Fui capaz de hacer mi trabajo porque le dedique el tiempo y el esfuerzo necesario.					
7.	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.					
8.	Mi planificación laboral fue óptima.					
9.	Participo activamente de las reuniones laborales.					
10.	Planifico mi trabajo de manera tal que pueda hacerlo en tiempo y forma.					
11.	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
12.	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
13.	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					

Anexo 4: Modelo de consentimiento informado, formato UCV

Consentimiento Informado

Yo, Felipa Salinas Daisy, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulación "Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadoras del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la relación que existe entre la procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadoras del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Como Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de salud pública.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución de salud, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

995647399 email: Lizmi_love7@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Daisy Lizbeth Felipa Salinas

Nro. DNI: 46512256

Chimbote, 25 mayo del 2023

Nota: Obligatoria a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un Formulario Google.

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos, formato UCV

Criterio Juez 1: Procrastinación laboral

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCRASTINACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	✓		✓		✓		
2		✓		✓		✓		
3		✓		✓		✓		
4		✓		✓		✓		
5		✓		✓		✓		
n		✓		✓		✓		
7	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
8		✓		✓		✓		
9		✓		✓		✓		
10		✓		✓		✓		
11		✓		✓		✓		
n		✓		✓		✓		
13	DIMENSION n	Si	No	Si	No	Si	No	
14		✓		✓		✓		
15		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir [] / No aplicable []

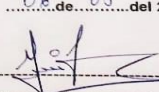
Apellidos y nombres del juez validador. Dri Mg: Shirley Guaito Iparaguare DNI: 40737001

Especialidad del validador: Salud pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de 05 del 2023


 Firma del Experto Informante.
 Shirley I. Guaito Iparaguare
 MEDICO CIRUJANO
 CMP 50953 RNA, ADB663
 DNI 40737001

Criterio Juez 1: Rendimiento laboral

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	✓		✓		✓		
2		✓		✓		✓		
3		✓		✓		✓		
4		✓		✓		✓		
5		✓		✓		✓		
n		✓		✓		✓		
7	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
8		✓		✓		✓		
9		✓		✓		✓		
10		✓		✓		✓		
11		✓		✓		✓		
n		✓		✓		✓		
13	DIMENSION n	Si	No	Si	No	Si	No	
14		✓		✓		✓		
15		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir [] / No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador. Dri Mg: Shirley Guaito Iparaguare DNI: 40737001

Especialidad del validador: Salud pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de 05 del 2023


 Firma del Experto Informante.
 Shirley I. Guaito Iparaguare
 MEDICO CIRUJANO
 CMP 50953 RNA, ADB663
 DNI 40737001

Juez 1: Ficha SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GUANILO IPARRAGUIRRE, SHIRLEY INVANIA DNI 40737001	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/09/2018 Fecha egreso: 22/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
GUANILO IPARRAGUIRRE, SHIRLEY INVANIA DNI 40737001	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 06/02/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO PERU
GUANILO IPARRAGUIRRE, SHIRLEY INVANIA DNI 40737001	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 21/03/2007 Modalidad de estudios:	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO PERU

Criterio Juez 2: Procrastinación Laboral

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCRASTINACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	X		X		X		
2		X		X		X		
3		X		X		X		
4		X		X		X		
5		X		X		X		
n		X		X		X		
7	DIMENSION 2	X		X		X		
8		X		X		X		
9		X		X		X		
10		X		X		X		
11		X		X		X		
m		X		X		X		
13	DIMENSION n	X		X		X		
14		X		X		X		
15		X		X		X		
		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: MAURICIO ROJAS CLAUDIA ANTONELLA DNI: 72407106

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

05 de Mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Claudia Antonella

Firma del Experto Informante.

Criterio juez 2: Rendimiento laboral

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	X		X		X		
2		X		X		X		
3		X		X		X		
4		X		X		X		
5		X		X		X		
m		X		X		X		
	DIMENSION 2							
7		X		X		X		
8		X		X		X		
9		X		X		X		
10		X		X		X		
11		X		X		X		
n		X		X		X		
	DIMENSION n							
13		X		X		X		
14		X		X		X		
15		X		X		X		
		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: MAURICIO ROJAS CLAUDIA ANTONELLA** DNI: 72407106

Especialidad del validador: **MAURICIO ROJAS CLAUDIA ANTONELLA**

05 de Mayo del 2023

Claudia Rojas

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planteados son suficientes para medir la dimensión.

Juez 2: Ficha SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MAURICIO ROJAS, CLAUDIA ANTONELLA DNI 72407106	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
MAURICIO ROJAS, CLAUDIA ANTONELLA DNI 72407106	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 19/08/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
MAURICIO ROJAS, CLAUDIA ANTONELLA DNI 72407106	BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/08/2013 Fecha egreso: 21/12/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Activar Windows
Ir a Configuración de Windows

Criterio de juez 3: Procrastinación laboral

L

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCRASTINACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	X		X		X		
2		X		X		X		
3		X		X		X		
4		X		X		X		
5		X		X		X		
n		X		X		X		
7	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
8		X		X		X		
9		X		X		X		
10		X		X		X		
11		X		X		X		
n		X		X		X		
13	DIMENSION n	Si	No	Si	No	Si	No	
14		X		X		X		
15		X		X		X		No evidencia el ítem 15.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, apto para aplicación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mtra. Vania Katherin Gavidia Rodríguez DNI: 47567929

Especialidad del validador: Maestra en docencia universitaria y gestión educativa / Maestra en intervención psicológica.

07 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mtra. Vania Gavidia Rodríguez
C.P.P. 27779

Act

Criterio juez 3: Rendimiento laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	X		X		X		
2		X		X		X		
3		X		X		X		
4		X		X		X		
5		X		X		X		
n		X		X		X		
7	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
8		X		X		X		
9		X		X		X		
10		X		X		X		
11		X		X		X		
n		X		X		X		
13	DIMENSION n	Si	No	Si	No	Si	No	
14		X		X		X		
15								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, apto para aplicación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mtra. Vania Katherin Gavidia Rodríguez DNI: 47567929

Especialidad del validador: Maestra en docencia universitaria y gestión educativa / Maestra en intervención psicológica.

07 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mtra. Vania Gavidia Rodríguez
C.P.P. 27779

Activ
In

Juez 1: Ficha SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GAVIDIA RODRIGUEZ, VANIA KATHERIN DNI 47567929	MAESTRA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/10/2017 Fecha egreso: 03/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
GAVIDIA RODRIGUEZ, VANIA KATHERIN DNI 47567929	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/01/2016 Fecha egreso: 06/05/2017	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
GAVIDIA RODRIGUEZ, VANIA KATHERIN DNI 47567929	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 07/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Activar Windows
Ir a Configuración de

Otros anexos

Anexo 6: Matriz de consistencia

TÍTULO: Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote 2023. AUTOR: Felipa Salinas Deisy Lizbeth			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre la Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023?</p> <p>Específicas 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre la Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.</p> <p>Específicas</p>	<p>General: Si existe relación significativa entre la Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.</p> <p>Específicas 1. Si existe relación significativa positiva entre el ciberlacking y la autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector</p>	<p><i>Variable 1: Procrastinación laboral</i></p>

<p>Ciberlacking y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre Soldering y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023?</p>	<p>1. Determinar la relación que existe entre el Ciberlacking y la autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el Soldering y la autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.</p>	<p>público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.</p> <p>2. Si existe relación significativa positiva entre el Soldering y la autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote, 2023.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Soldering	Conductas dilatorias Indecisión	1,2,3,4,5,6,11,13	Alto: 31-50 Medio: 16-30 Bajo: 0-15
			D2: Ciberlacking	Falta de puntualidad Falta de planificación	7,8,9,10,12,14	
<i>Variable 2: Rendimiento laboral</i>						
D1: Rendimiento de tarea.	Planeamiento y organización de trabajo Orientación a los resultados Priorización del trabajo y eficiencia laboral	1,2,3,4,5	Alto: 41-65 Medio: 21-40 Bajo: 0-20			
D2: Rendimiento contextual.	Iniciativa Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos Habilidades laborales Soluciones creativas frente a nuevos problemas	10,11,12,13				
D3: Comportamiento contraproducente.	Excesiva negatividad Acciones que dañan a la organización	6,7,8,9				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Investigación básica, ya que la idea principal es desarrollar conocimiento novedoso sobre las determinadas variables de estudio. (VandenBos, 2015).</p> <p>Nivel: Descriptivo, donde se presentara los resultados y así indicar cuál es la situación de ese momento en específico de la población. (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018).</p> <p>Enfoque: Cuantitativo, es decir que en el procedimiento de la obtención de los resultados se pondrá en práctica los distintos métodos estadísticos. (Hernández et al. 2018).</p> <p>Diseño: No experimental, de corte trasversal con un alcance correlacional, ya que no se pretende modificar ni manipular las variables de estudio. (Hernández et al. 2014).</p> <p>Método: Hipotético-deductivo para corroborar las hipótesis planteadas de las variables de estudio, PL y” ARL. (Hernández et al. 2018).</p>	<p>Población: La población está establecida en un total de 841 trabajadores entre contratados y nombrados en el periodo 2022, pertenecientes al sector público de una institución hospitalaria de Chimbote.</p> <p>Muestra: La muestra es de 264 trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote 2022.</p> <p>Muestreo Muestreo probabilístico estratificado, según la formula aplicada se tomara en cuenta a 264 trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote. (Mata et al. 1997)</p>	<p>Técnica: Encuesta, es un instrumento estandarizado en la cual se empleara para la recogida de datos. (Meneses et al. 2019)</p> <p>Instrumentos: De la V1: Escala de Procastinación laboral (PAWS). Metin, et al. (2016), Nro. Ítems: 14 ítems. De la V2: Cuestionario de Rendimiento laboral, de Koopmans (IWPQ). Koopmans et al. (2013). Nro. Ítems: 13 Ítems.</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS V27 para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS V27 para contrastar las hipótesis. Prueba de Rho de Spearman</p>