



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Engagement y procrastinación laboral en colaboradores de
empresas privadas de Chimbote 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciadas en Psicología

AUTORAS:

Castro Lázaro, Fátima Alexandra (orcid.org/0000-0002-6363-7768)

Olivera Cribillero, Zaida Rosalina (orcid.org/0000-0003-4941-7395)

ASESOR:

Mg. Alcántara Obando Marlo Obed (orcid.org/0000-0001-9034-5018)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2024

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado:

A Dios por ser nuestra guía e inspiración, quién nos ha dado la fortaleza para poder seguir adelante con este proyecto.

A nuestros padres y familiares, quienes, con su amor, sus consejos, con su apoyo incondicional y con sus palabras de aliento en todo este proceso, hicieron de nosotras unas mejores personas, convirtiéndonos en seres perseverantes para lograr todas nuestras metas y sueños.

AGRADECIMIENTO

Queremos empezar agradeciendo a Dios, por darnos la dicha de seguir con vida, permitiéndonos así seguir en la lucha por el logro de nuestra meta, el cual es graduarnos como Licenciadas en Psicología.

Del mismo modo, queremos agradecer a nuestros familiares, por el apoyo incondicional que nos vienen brindando en todo este proceso de realización del trabajo.

Por otro lado, no queremos dejar de agradecer de manera especial y sincera al Mg. Alcántara Obando Marlo Obed, por su labor de guía, orientación, enseñanza y apoyo continuo desde el primer momento, además de resaltar su ímpetu porque presentemos un buen trabajo, impulsándonos así a triplicar nuestros esfuerzos.

Finalmente, agradecer a la Universidad César Vallejo – Chimbote, por darnos la oportunidad de realizar nuestros estudios, incluyendo aquí de modo especial a todos los docentes (as) quienes continúan brindándonos sus conocimientos colaborando así en nuestra formación académica.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALCANTARA OBANDO MARLO OBED, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Engagement y procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote 2023", cuyos autores son CASTRO LAZARO FATIMA ALEXANDRA, OLIVERA CRIBILLERO ZAIDA ROSALINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHIMBOTE, 02 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALCANTARA OBANDO MARLO OBED DNI: 46941815 ORCID: 0000-0001-9034-5018	Firmado electrónicamente por: MALCANTARAO el 10-02-2024 18:11:39

Código documento Trilce: TRI - 0736814



**DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CASTRO LAZARO FATIMA ALEXANDRA, OLIVERA CRIBILLERO ZAIDA ROSALINA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Engagement y procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
FATIMA ALEXANDRA CASTRO LAZARO DNI: 72144952 ORCID: 0000-0002-6363-7768	Firmado electrónicamente por: FCASTROLA21 el 0202-2024 13:50:34
ZAIDA ROSALINA OLIVERA CRIBILLERO DNI: 70987722 ORCID: 0000-0003-4941-7395	Firmado electrónicamente por: ZOLIVERA el 02-022024 08:02:34

Código documento Trilce: TRI - 0736812

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1 Tipo de investigación	11
3.1.2 Diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.1.1 Población.....	13
3.1.2 Muestra.....	13
3.1.3 Unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimiento	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Características sociodemográficas</i>	14
Tabla 2: <i>Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable engagement en colaboradores de empresas privadas de Chimbote</i>	18
Tabla 3: <i>Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote</i>	19
Tabla 4: <i>Matriz de correlación entre variables</i>	20

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el engagement y la procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote. La metodología es de tipo básica y con un diseño correlacional simple. Se utilizó una muestra censal constituida por 256 colaboradores pertenecientes a tres empresas privadas de la ciudad de Chimbote. Así mismo, para medir las variables se aplicó la Escala reducida Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-9) y la Escala traducida de Procrastinación en el Trabajo (PAWS). Los resultados revelan que existe correlación significativa y negativa entre la variable engagement y procrastinación laboral ($\rho = -.41^{***}$). Concluyendo que existe correlación negativa entre las variables, por lo que a mayor nivel de engagement, la tendencia a procrastinar en el contexto laboral disminuye.

Palabras clave: procrastinación laboral, engagement, colaboradores de empresa privadas

ABSTRACT

The objective of this work was to determine if there is a relationship between engagement and work procrastination in employees of private companies in Chimbote. The methodology is basic and has a simple correlational design. A census sample consisting of 256 employees belonging to three private companies in the city of Chimbote was used. Likewise, to measure the variables, the reduced Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) and the translated Procrastination at Work Scale (PAWS) were applied. The results reveal that there is a significant and negative correlation between the variable engagement and work procrastination ($\rho = -.41^{***}$). Concluding that there is a negative correlation between the variables, so the higher the level of engagement, the tendency to procrastinate in the work context decreases.

Keywords: work procrastination, engagement, private company collaborators

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en las organizaciones, se ha incrementado el interés por aumentar la productividad laboral y el desempeño. Al respecto, algunas revistas de economía sostienen que una organización no contrata a un trabajador, a menos que este pueda incrementar su productividad (Peñaranda, 2018). Pero, esta puede verse afectada si los trabajadores no cumplen sus funciones en los plazos establecidos, suelen aplazar sus labores o tienden a mostrar comportamientos de indisciplina en sus funciones. Estos comportamientos describen algo a lo que en la actualidad se conoce como Procrastinación.

La procrastinación es un problema que afecta la vida profesional, académica, afectiva y social de los individuos. Las personas procrastinadoras evitan compromisos y tareas que consideran incómodas, suelen carecer de una adecuada gestión del tiempo y de habilidades organizacionales, lo cual les puede provocar miedo y ansiedad respecto a la actividad que deben realizar, llevándolos a pensar de manera negativa sobre sus capacidades profesionales y personales (Abbasi y Alghamdi, 2015; Lozano y Bonora, 2015).

En el trabajo, las consecuencias de un mal manejo del tiempo o la posposición de tareas, pueden generar retrasos, afectar la planeación y la productividad, además de reducir el rendimiento laboral o la eficiencia del trabajador (Ostoich, 2019), su crecimiento profesional (Flores y Ramos, 2022) y la economía de la empresa (Lozano y Bonora, 2015). Lo cual, a largo plazo, repercutirá en la pérdida de oportunidades de crecimiento para la organización y en problemas en el ambiente laboral.

Algunos estudios sugieren que los trabajadores suelen tener altos niveles de procrastinación. Por ejemplo, en Arequipa, en un estudio realizado en empleados del sector público se reportó que el 75% de los trabajadores reporta un alto nivel de procrastinación y 10% un nivel promedio (Arias, 2021). En Lambayeque se realizó un estudio en colaboradores de una organización pública, del cual se obtuvo una prevalencia del 26.5% en ambas dimensiones de la procrastinación (ciber pereza y sentido de servicio), lo que significa que los trabajadores prefieren realizar las

funciones de su agrado, en lugar de cumplir con aquellas que se han sido designadas por sus empleadores (Urcía, 2020).

Al ser un problema la procrastinación, surge el interés de saber porque los trabajadores procrastinan y qué factores pueden protegerlos de procrastinar. Algunos estudios sugieren que, al no lograr poner sus intenciones en acción, los colaboradores procrastinan (Van, 2016). Otros estudios, sin embargo, suponen que la falta de compromiso en el trabajador puede ser la principal fuente de procrastinación (Hidalgo, 2019).

El compromiso hace referencia a mantener a las personas involucradas en el trabajo. Hoy en día, para algunos investigadores, la organización debe enfocarse en buscar, contratar y retener empleados y, lograr en ellos, un compromiso duradero (Coronado-Guzmán et al., 2020). Al desarrollar el compromiso organizacional en los empleados, el cual tiene un impacto directo en las conductas y actitudes de estos, se generaría un mejor desarrollo de la aceptación de metas, la cultura y valores de la organización, lo que significa una disminución del ausentismo, baja rotación del personal, etc. (Ramírez y Domínguez, 2012). Además, que, sería posible que reduzca sus actitudes procrastinadoras.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), en la organización pueden existir distintos indicadores que traen consigo un bajo compromiso de los empleados, estos serían: un clima inadecuado, la baja remuneración, cumplimiento de objetivos en un plazo ajustado, trabajo bajo presión; lo cual afectaría la condición física y psicológica de los empleados.

Por su parte García (2015), en una entrevista realizada a Wilmar Schaufeli autor de la escala de engagement (UWES), menciona que para desarrollar el engagement es importante la existencia de recursos motivadores en el trabajo, los cuales pueden ser la retroalimentación, la variedad de tareas, las distintas posibilidades para el aprendizaje y desarrollo en su trabajo, el apoyo social, el control laboral, etc. Aunque también es crucial resaltar la importancia de los recursos de la persona, como el optimismo, la autosuficiencia, la autoestima, adaptabilidad, flexibilidad, etc. Por lo cual, si una organización busca intervenir en sus trabajadores para el mantenimiento o aumento de engagement, es importante que tome en cuenta tanto

los recursos personales como los recursos del trabajo, siendo así que cuando en el trabajo se experimentan emociones positivas a su vez estas dan como resultado el incremento en los resultados personales, lo cual aumenta los niveles de engagement.

Según Business Services Company (Edenred, 2016), las organizaciones que cuentan con trabajadores que tienen un mayor nivel de compromiso con su lugar de trabajo pueden aumentar la lealtad de los clientes. En estudios realizados en España (Observatorio de Recursos Humanos, 2014), el 35% de trabajadores dicen estar “altamente comprometidos” con la institución en la que trabaja, mientras que el 23% mencionan estar “desmotivados”, el 21% se siente “comprometidos, pero sin apoyo” y el 21% restante son “desconectados de la institución”.

Ha habido una alteración dramática en cuanto a la relación que hay entre el compromiso organizacional y el empleado, siendo así que en el último informe de Hewitt (2017) en su revista *Global Trends in Employee Engagement* mencionan que el compromiso de los empleados tiene valores que disminuyen dos puntos del año pasado, el 24% de los empleados refieren sentirse "altamente comprometidos" y el 39% mencionan estar “comprometidos”, a diferencia de 2015, lo que equivale a una tasa general de compromiso del 65%, mientras que en 2016 fue del 63%.

Países como Colombia, México, Brasil, Chile y Argentina han descubierto a través de investigaciones que una gran cantidad de las organizaciones de América Latina tienen un inadecuado compromiso de los colaboradores, siendo así que de la fuerza laboral total solo el 13% está altamente comprometida. y el 50% nunca recomienda empleadores a sus colegas. De manera similar, el 22% de las organizaciones tienen programas ineficaces para medir y optimizar el compromiso, y solo el 7% se considera óptimo en cuanto a la medición y mejoramiento del compromiso y la conservación de los trabajadores. También se obtuvo que el 12% de colaboradores consideran que sus organizaciones luchan por fomentar la identidad organizacional (Schatsky y Schwart, 2015).

Wang y Zong (2023) en su estudio mencionan que cuando los colaboradores perciben tareas ilegítimas, tendrán emociones negativas, lo cual aumentaría su comportamiento de procrastinación laboral. A través de esto Pescador (2020) en

sus estudios realizados evidenció que al menos el 20% de los adultos y el 50% de los estudiantes están de acuerdo en que la procrastinación es grave y se dan cuenta de que es un comportamiento autodestructivo, así como también son conscientes de cuándo les afecta este fenómeno.

Según Guzmán (2013), a los individuos que procrastinan se les hace difícil dominar su comportamiento, lo cual trae repercusiones en su estado de ánimo y en sus emociones. Según él mismo, una encuesta realizada de manera online por una empresa privada, la cual tuvo la participación de aproximadamente 9,000 individuos, en donde se obtuvo que el 94% considera que de alguna u otra manera la procrastinación impacta en su estado de ánimo y el 18% menciona que este impacto era considerablemente negativo.

Tras realizar las investigaciones sobre ambas variables de estudio, fueron complicadas de hallar dado a que tenían una antigüedad mayor a cinco años o no se relacionaban las dos variables en paralelo. Asimismo, se halló que la variable procrastinación tiene más importancia en el aspecto educativo para fines de investigación, por lo que la búsqueda de antecedentes fue dificultosa; pero a pesar de ello gracias a la búsqueda constante de investigaciones relevantes todo esto se pudo manejar.

Con todo lo mencionado, se ha determinado la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el engagement y la procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote?

El objetivo general será determinar si existe relación entre el engagement y la procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote. A partir del cual se formulan los siguientes objetivos específicos: Identificar si el engagement de vigor se relaciona con la procrastinación laboral; Identificar si el engagement de dedicación se relaciona con la procrastinación laboral; Identificar el engagement de absorción se relaciona con la procrastinación laboral.

Como hipótesis general del presente trabajo se plantea que la falta de engagement se relaciona con la procrastinación laboral de colaboradores de empresas privadas de Chimbote. A su vez, como hipótesis específicas se plantean: La falta de

engagement de vigor se relaciona con la procrastinación laboral de colaboradores de empresas privadas de Chimbote; La falta de engagement de dedicación se relaciona con la procrastinación laboral de colaboradores de empresas privadas de Chimbote; La falta de engagement de absorción se relaciona con la procrastinación laboral de colaboradores de empresas privadas de Chimbote.

Siendo así que la justificación del presente trabajo de investigación a nivel teórico, es permitir brindar nuevos aportes respecto a ambas variables de estudio, así como conocer la relación entre la falta de engagement y la procrastinación laboral, también se podrá contrastar la teoría propuesta por Schaufeli y Bakker (2003), en donde las dimensiones del engagement siendo estos vigor, dedicación y absorción tienen relación con la procrastinación laboral. Su aporte también será a nivel práctico, ya que esta investigación servirá como recurso para que profesionales especialistas en el comportamiento, puedan contar con una base para elaborar sus programas, en cuanto a nivel metodológico bajo las normas APA y el código de integridad científica convierte esta investigación en una fuente confiable y veraz en cuanto a sus resultados. Finalmente, a nivel social permitirá que se conozca más de la variable, lo cual puede ser beneficioso para instituciones que busquen desarrollar o incrementar el engagement en sus colaboradores, además de que puede servir para futuras investigaciones, que utilicen una o ambas variables.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de investigaciones internacionales tenemos a Salazar (2018) realizó un estudio en Ecuador para investigar si existe relación entre satisfacción laboral y el compromiso laboral en 290 empleados de un Banco de Ecuador. Los resultados mostraron que el 70.96% de los evaluados estaban "algo satisfechos" con su trabajo, mientras que el 69.91% tenían un "ligero nivel de compromiso" con su trabajo. Además, se encontró una relación significativa y positiva entre las variables investigadas.

Nieto (2017) en su investigación llevada a cabo en Ecuador para explorar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso laboral en 126 trabajadores utilizando el método transeccional correlacional. Los resultados indicaron que los trabajadores que tenían más tiempo en la compañía presentaban un mayor nivel de compromiso y satisfacción, pero hubo cierta insatisfacción con respecto a la remuneración percibida. También se encontró que entre las dos variables existe una relación moderada.

En Estados Unidos, Sow (2015) llevó a cabo un estudio para determinar la relación entre el compromiso afectivo, continuo y normativo y la intención de rotación entre los auditores. Tuvo una muestra conformada por 92 colaboradores, del cual se obtuvo que existe una correlación significativa y positiva entre el compromiso afectivo y la intención de rotación, así como correlaciones negativas y no significativas para el compromiso continuo y normativo y la intención de rotación. Sin embargo, aunque el coeficiente de regresión para el compromiso continuo y normativo fue negativo, esto sugiere que a medida que aumenta el compromiso continuo y normativo, también aumenta la intención de rotación.

Cid (2015) realizó una investigación en España con el objetivo de analizar la procrastinación en el entorno laboral y determinar si existían diferencias entre estudiantes universitarios y trabajadores. Su muestra estuvo formada por 200 universitarios y 100 trabajadores (18 y 40 años). Obteniendo como resultado diferencias estadísticamente significativas entre las muestras, con una correlación negativa entre la procrastinación y el bienestar psicológico en los colaboradores y entre la procrastinación y el perfeccionismo en los estudiantes. Además, se

encontró que los trabajadores tenían una mayor tendencia a procrastinar en comparación con los estudiantes universitarios.

Caicedo (2013) en su investigación llevada a cabo en Ecuador con el propósito de determinar las repercusiones de la procrastinación en la productividad de una empresa en Pelileo. La metodología que se utilizó fue exploratoria-correlacional y su muestra consistió en todo el personal de la empresa, conformado por 26 personas. Se aplicaron dos cuestionarios diseñados específicamente para la investigación: uno sobre procrastinación y otro sobre productividad. Se obtuvo como resultado que la mayor parte de los trabajadores tendían a procrastinar, lo que resultaba en la pérdida de tiempo y recursos asignados para otras tareas. Además, al no contar con capacitación para comprender los efectos negativos de la procrastinación, los trabajadores presentaban un bajo desempeño laboral, lo que impedía que la empresa aprovechará su capacidad productiva al máximo.

Por otro lado, como antecedentes nacionales tenemos a Galván (2018) quien realizó una investigación en Perú con el objetivo de indagar el vínculo que existe entre el compromiso laboral y la procrastinación en el trabajo. Considerando una muestra de 225 estudiantes de centros educativos en Cañete y se utilizó un método no experimental descriptivo-correlacional. Obteniendo como resultado que el 20.8% de los participantes tenían un alto nivel de compromiso laboral, mientras que otro 20.8% tenía un nivel bajo. Además, se halló que el 21.2% de los participantes procrastinaban en su trabajo. Concluyendo así que había una correlación inversa y débil entre el compromiso laboral y la procrastinación, lo que significa que cuanto menor era el compromiso laboral, mayor era la tendencia a postergar tareas en el trabajo.

Yunis (2018) realizó un estudio para establecer el vínculo entre el compromiso organizacional y la procrastinación en 145 docentes de colegios de un distrito de Lima. Obteniendo como resultado una correlación débil e inversa entre las variables, con un $Rho = -0,227$. Se concluyó que el 21,4% del personal docente presentaba un bajo nivel de compromiso organizacional, lo que indica desánimo y poco interés en su trabajo, mientras que el 11,7% tenía una alta tendencia a

procrastinar en su trabajo, lo que significa que eran más propensos a aplazar las tareas que se les asignaban.

Soto (2017) realizó una investigación en la provincia de Lima cuyo objetivo fue establecer la relación que hay entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional. Su muestra estuvo conformada por 134 individuos. Los resultados indicaron que había una relación entre las variables y una correlación inversa, aunque era mínima. Esto sugiere que mientras mayor es la disminución del compromiso laboral mayor será el nivel de procrastinación laboral.

Loli et al. (2015) en su estudio intentaron determinar cómo el compromiso organizacional se puede relacionar con el sentimiento de permanencia en las organizaciones. Descubrieron que los empleados tenían un nivel adecuado de compromiso organizacional y sentían un fuerte vínculo con sus organizaciones. Además, encontraron que había una correlación positiva y significativa entre las variables (compromiso emocional y el sentimiento de permanencia).

Robbins y Judge (2013) refieren que el comportamiento organizacional se enfoca en observar los efectos que las relaciones entre grupos e individuos tienen sobre los comportamientos en el interior de una organización, con la finalidad de aumentar la efectividad de la misma.

Ascary et al. (2015) destaca la relevancia de las personas en el contexto de las organizaciones y cómo su impacto puede afectar variables como la cultura organizacional, el liderazgo, la satisfacción y el clima laboral, entre otros. A pesar de ello, se invierte poco o nada en el desarrollo de los empleados. Según el autor, las variables de procrastinación y compromiso organizacional están estrechamente relacionadas con factores individuales y organizacionales, los cuales pueden tener un impacto favorable o desfavorable en la eficacia y productividad de una organización.

Díaz (2019) señala que, si el empleado tiene una conducta procrastinadora, esto afectará tanto a la organización como al óptimo desempeño del trabajador, perjudicando a largo plazo su bienestar y calidad de vida. Según el autor, la intervención de factores internos, además de las destrezas y habilidades, definirá

el comportamiento organizacional. Tudouse y Pavalache (2021) en su artículo, se aborda la conexión entre la postergación de tareas, considerando diversos aspectos como las dimensiones laborales, el desempeño y la satisfacción. Se detectan disparidades en la procrastinación basadas en variables sociodemográficas como el género, la edad y la experiencia laboral de los empleados. Además, se concluye que los niveles de postergación no varían según el tipo de organización (pública o privada).

Según Newstrom (2011), el compromiso organizacional hace referencia a la actitud positiva que el trabajador tiene para con la organización y su deseo de extender su permanencia en ella. Además, Jiménez et al. (2009) describen el compromiso organizacional como la identificación y lealtad del trabajador hacia la organización, motivado por su deseo de pertenencia. El compromiso organizacional es un tema importante, ya que los trabajadores que tienen un adecuado compromiso tienden a ser más productivos y tienen menos ausencias laborales. La finalidad del engagement es evaluar el grado de compromiso de los empleados en las empresas, así como detectar el interés del trabajador por mantener una relación laboral a largo plazo. Su propósito consiste en lograr el cumplimiento de los objetivos de la organización y también busca fomentar el desarrollo oportuno del empleado dentro de la empresa, identificando de manera precisa cada una de sus habilidades y fortalezas (Agurto et al., 2020).

El compromiso laboral puede definirse como un estado emocional positivo y gratificante asociado al trabajo, este puede caracterizarse por el entusiasmo, la inmersión del empleado en su actividad laboral y la dedicación (Schaufeli y Bakker, 2010). Según estos investigadores, el entusiasmo se caracteriza por poseer altos niveles de energía y una resiliencia mental en el trabajo; la dedicación implica un fuerte compromiso y experimentar entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío; y la inmersión se refiere a un estado de atención y concentración total, donde el tiempo parece pasar rápidamente sin que el individuo se dé cuenta.

Ten et al. (2012), realizaron una investigación respecto a si la instauración de las Nuevas Formas de Trabajar (NWW) genera un ambiente de trabajo estimulante y saludable en el que los trabajadores experimentan un elevado compromiso laboral

y un bajo agotamiento. Los resultados evidenciaron que el uso diario de las NWW se relaciona de manera positiva con el compromiso diario y de manera negativa con el agotamiento, dado a una comunicación más eficiente y eficaz entre colaboradores.

Para Natividad (2014), existen varias conceptualizaciones relacionadas con la procrastinación, pero debido a que en el idioma castellano es un término poco común, su concepto no está del todo esclarecido. A pesar de que hay diferentes puntos de vista que intentan definir la procrastinación, muchos difieren en cuanto a su conceptualización, ya que toman en cuenta diversos aspectos de esta variable. Según Angarita (2012), las personas procrastinadoras lo hacen como una manera de eludir la incomodidad o porque no consideran importante lo que deben hacer, lo que lleva a una mala productividad.

La postergación laboral ha sido definida como el acto de posponer una tarea relacionada con el trabajo al dedicarse a actividades no laborales durante el horario de trabajo, se considera que la procrastinación es una elección consciente y voluntaria de retrasar algo que debe hacerse (Mosquera et al., 2022). En cuanto a los enfoques de origen de la procrastinación, se hallan las teorías psicodinámicas, las cuales destacan el papel de las experiencias vividas durante la infancia como componente determinante en la formación de la personalidad, y cómo los conflictos internos y los procesos mentales inconscientes interceden y sientan bases para la conducta (Natividad, 2014).

Metin et al. (2016) han identificado dos tipos de comportamientos en el entorno laboral después de una revisión exhaustiva de la procrastinación. El primer tipo de comportamiento es "Soldering", que se caracteriza por evitar las tareas laborales durante más de una hora al día sin intentar perjudicar a otros colegas o transferir el trabajo a ellos. El segundo tipo de comportamiento es "ciberlacking", que está relacionado con el uso de dispositivos móviles en el trabajo y se da cuando los empleados parecen estar trabajando en sus computadoras, pero en realidad están realizando otras actividades no relacionadas con el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, ya que el objetivo es reunir información y datos relevantes sobre las características de individuos, agentes e instituciones en los procesos sociales. Según Sánchez et al. (2018), la investigación descriptiva se basa en recopilar información la cual permita probar hipótesis o responder preguntas relacionadas con la situación actual de los individuos de estudio. En otras palabras, un estudio descriptivo proporciona información y determina las características de los objetivos analizados.

3.1.2 Diseño de investigación

Para la investigación el diseño que se consideró es correlacional simple, dado a que está orientado a definir el nivel de relación que hay entre dos o más variables (Sánchez y Reyes, 2015).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: engagement

Definición conceptual

El engagement se considera como un estado mental positivo y satisfactorio que está vinculado al trabajo y suele caracterizarse por un sentimiento de energía, dedicación y absorción. En este sentido, se afirma que el compromiso laboral describe un estado afectivo-cognitivo influyente y persistente, el cual no solo se centra en un evento, objeto, individuo o comportamiento específico (Schaufeli et al., 2002).

Definición operacional

La variable engagement será medida operacionalmente por 3 dimensiones, siendo estas: Vigor, Dedicación y Absorción, en otras palabras, el instrumento cuenta con un total de 9 ítem (Schaufeli y Bakker, 2003).

Indicadores

La escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-9) cuenta con: Vigor (Energía, Fuerza, Persistencia, Motivación; con los ítems 1, 4 y 7), Dedicación (Entusiasmo, Propósito, Retador, Orgullo; con los ítems 2, 5, 8) y Absorción (Concentración, Atención, Felicidad, Involucramiento; con los ítems 3,6,9).

Escala de medida

La escala de medida es de intervalo

Variable 2: procrastinación laboral

Definición conceptual

Metin et al. (2016) han adaptado la definición de procrastinación laboral específicamente al contexto organizacional. En su definición, la procrastinación laboral se refiere a posponer las tareas laborales para llevar a cabo actividades no relacionadas con las responsabilidades asignadas al puesto. Sin embargo, es importante destacar que los autores enfatizan que esta postergación no tiene como propósito perjudicar al empleado, al empleador o a la organización.

Definición operacional

La variable será medida por la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS), realizada por Metin et al. en el 2016, conformada por 12 ítems en el idioma inglés (Metin et al.,2016)

Indicadores

Los indicadores de la escala original están conformados por dos dimensiones: Cyberslacking (ciberpereza; con los ítems 8, 9, 10 y 12) y Soldiering (sentido de servicio; con los ítems del 1 al 7, 11).

Escala de medida

Es una medida de intervalo

3.3 Población, muestra y muestreo

3.1.1 Población

La población con la que se llevará a cabo la investigación está conformada por los colaboradores pertenecientes a empresas privadas de la ciudad de Chimbote. En la empresa 1, existe un total de 206 trabajadores, en la empresa 2 hay 20 colaboradores y en la empresa 3 hay un total de 30 trabajadores; por ende, la población total es de 256 colaboradores.

Criterios de inclusión:

Colaboradores que estén trabajando en empresas privadas en diferentes puestos de trabajo, residan actualmente en la ciudad de Chimbote y que tengan una edad superior de 18 años.

Criterios de exclusión:

Colaboradores que no hayan dado su consentimiento y que hayan realizado el llenado incorrecto de las pruebas.

3.1.2 Muestra

En la presente investigación se tuvo una muestra censal (Rojas y Rojas, 2019) de 256 trabajadores de tres empresas privadas, quienes oscilaban edades entre los 19 a 62 años ($M=37.3$, $DE=10.7$). La mayoría de participantes fueron de sexo masculino con un 89.1%, asimismo la mayoría son trabajadores de la distribuidora PMA EIRL con 78.5%, en segundo lugar, está servicios MARPERU EIRL con 11.7% y un 9.8% en Coesi asesoría empresarial EIRL (ver Tabla 1).

Tabla 1*Características sociodemográficas*

Características	f	%
Sexo		
Masculino	228	89.1%
Femenino	28	10.9%
Institución de trabajo		
Coesi asesoría empresarial EIRL	25	9.8%
Distribuidora PMA EIRL	201	78.5%
Servicios MARPERU EIRL	30	11.7%
Total	256	100%

3.1.3 Unidad de análisis

Cada uno de los colaboradores pertenecientes a empresas privadas de Chimbote que participaron en el estudio

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la recolección de datos se seleccionó la técnica de la encuesta, ya que permite recolectar de forma rápida y masiva la información, lo que la hace económicamente viable; asimismo va a permitir averiguar sobre distintos temas de los individuos o de grupos evaluados, como pueden ser sus creencias, actitudes, opiniones, costumbres, prejuicios, pautas de consumo e intenciones de voto (Marradi et al., 2007).

Para medir el compromiso laboral y sus dimensiones, se empleó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-9). Esta escala, realizada por Schaufeli y Bakker en 2003, permite medir el grado de compromiso en el trabajo. Se consideró la escala abreviada, compuesta por nueve ítems. El instrumento se mide a través de una escala ordinal: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre.

La validez del estudio es de 0.65 y se compone de tres escalas altamente correlacionadas, la correlación entre las variables subyacentes oscila entre .80 y .90 (Schaufeli & Bakker, 2003). En este instrumento los valores de confiabilidad obtenidos fueron (α de Cronbach), siendo así que de los 9 ítems variaron de .85 a .84. La medición general obtuvo un valor alfa de .90.

La fiabilidad del instrumento para poder ser utilizado fue revisada en una muestra piloto de 41 participantes, considerando el coeficiente omega; los datos obtenidos fueron de $\omega = .84$, para la dimensión Vigor. Así mismo para la dimensión de Dedicación se obtuvo $\omega = .80$. Finalmente, para la dimensión Absorción los datos obtenidos fueron de $\omega = .86$. (ver Anexo 8).

Por otro lado, para medición de la procrastinación laboral se consideró la **Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)**, inicialmente, la escala se conoce como Procrastination at Work Scale (PAWS) en inglés, realizada por Metin et al. (2016). La escala contiene 12 ítems, los cuales están divididos en dos dimensiones: ciberpereza (ítems 8, 9, 10 y 12) y sentido de servicio (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 11). Se puntúa en formato Likert con seis opciones. La escala mide el nivel de procrastinación que tienen los empleados de la organización y puede ser aplicada de forma individual o colectiva. Aproximadamente la duración de la administración es de 15 minutos y se necesita el protocolo, borrador y lápiz. Para la corrección, se tienen que sumar las respuestas de los ítems, y su puntuación fluctúa entre 0 y 72 puntos. Siendo así que las puntuaciones altas indican una predisposición elevada a procrastinar, mientras que los puntajes bajos indican una tendencia disminuida a procrastinar.

La escala original se validó haciendo uso del análisis factorial exploratoria, se reportó una estructura subyacente de dos subescalas que explican el 53.5% de la varianza total. Los ítems presentaron saturaciones superiores a .50. Luego, se sometió la estructura resultante a un análisis factorial confirmatorio utilizando el método de máxima verosimilitud. El modelo bifactorial obtuvo índices de ajuste GFI=.86, CFI=.82, NFI=.76, RMSEA=.11, mientras que el modelo de 2 factores obtuvo índices GFI=.93, CFI=.93, NFI=.87 RMSEA=.70. Las cargas factoriales en los dos casos, fueron mayores a .30. (Metin et al., 2016). La fiabilidad se reportó

por medio del coeficiente alfa, .84 para el sentido de servicio y .69 para la Ciberpereza (Metin et al., 2016).

Por otro lado, tras recolectar información de 4 jueces expertos que evaluaron la relevancia, coherencia y claridad de los ítems que pertenecen a la Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS), sugirieron adaptar lingüísticamente a los ítems 1, 3 y 7 de la dimensión de sentido de servicio; y los ítems 10 y 12 de la dimensión ciberpereza.

Una vez mejorada la redacción de los ítems de acuerdo a la lingüística del contexto local, fue nuevamente revisado por estos jueces, donde respecto a la relevancia, con un intervalo de confianza de 95%, los ítems de 1 al 12 obtuvieron un valor V de .75 a 1. En coherencia, los ítems de 1 al 12 obtuvieron un valor V de 0.75 a 1. En claridad, los ítems de 1 al 12 obtuvieron un valor V de 0.92 a 1. Considerando los estándares mínimos, los ítems cumplieron los criterios de ser claros y coherentes para su correcta aplicación (ver Anexo 9).

En cuanto a la fiabilidad del instrumento para poder ser utilizado fue revisada en una muestra piloto de 41 participantes, considerando el coeficiente omega; los datos obtenidos fueron de $\omega = .95$, para la dimensión sentido de servicio. En cuanto a la dimensión de Ciberpereza los Canto datos obtenidos fueron de $\omega = .90$ (ver Anexo 10).

3.5 Procedimiento

Para la realización de esta investigación, primero se hizo la gestión de los permisos para poder acceder a la población de estudio, posterior a ello se hicieron la programación de las fechas de aplicación, siendo así que se eligió una muestra representativa para la aplicación del instrumento la cual estaría acompañada con el consentimiento informado. Luego se procedió a vaciar ambos instrumentos en la aplicación Google Forms, para obtenerlas en un formato digital y pueda ser accesible a los participantes, posteriormente los datos obtenidos fueron exportados y sometidos a procesos estadísticos con ayuda del programa IBM SPSS 23 para conocer los resultados del coeficiente de correlación de Spearman e identificar la fuerza de correlación entre las variables y sus dimensiones. Luego se procedió a la discusión en base a la comparación de los antecedentes.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos de los cuestionarios utilizados serán recolectados mediante el programa Google forms, el cual una vez cerrada la opción de respuesta nos arroja una base de datos mediante el programa Microsoft Excel, del cual seguidamente serán exportados al Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26. La validación por juicio de expertos se realizó haciendo uso de una calculadora Excel, creada por Ventura-León (2019). La confiabilidad en la muestra piloto, se estimó haciendo uso del programa Jamovi 2.3.18, con el coeficiente alfa.

Validados los instrumentos, se obtendrán tablas de frecuencia y porcentajes, buscando establecer la relación entre las variables, utilizando la prueba estadística de Spearman para identificar la correlación entre las variables y sus dimensiones, el cual puede tomar un valor entre +1 y -1, donde un valor de +1 denota una correlación fuerte y positiva mientras que valores cercanos a -1 denotan una correlación fuerte y negativa y valores cercanos a 0 sugieren que no hay correlación lineal.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se evitó el plagio, respetando así los derechos de autor al citar y referenciar de acuerdo a los criterios de las normas APA 7ma edición. Así mismo, se salvaguarda la información obtenida a través de la administración de las escalas, de la cual los resultados obtenidos serán utilizados sin revelar la identidad de los participantes, reafirmando así nuestro compromiso de confiabilidad, tal como lo menciona el código de ética del colegio de psicólogos, del cual se hizo hincapié al Capítulo IV, artículo 20° y 25°.

Por otro lado, cabe mencionar que en todo momento se consideró los principios de autonomía de los participantes, al respetar su decisión y/o voluntad de ser partícipes de la investigación, de la cual también tienen la opción de retirarse y ya no formar parte del estudio, en el momento en el que ellos crean conveniente, decisión que será aceptada y respetada. Siendo así que la presente investigación fue aprobada por el Comité de Ética de la Universidad César Vallejo el 10 de julio del 2023.

IV. RESULTADOS

Para la variable engagement se aplicó el UWES en una muestra de 256 colaboradores de tres empresas privadas de la ciudad de Chimbote. Los datos observados en la tabla 5, muestran que la variable engagement reportó puntuaciones con tendencia por encima de la media (M=3.95, DE=1.37; asimetría negativa); la medida inferencial de normalidad de esta variable reportó que no se distribuyen de manera normal ($p < .001$). Para las tres dimensiones de la variable: vigor, dedicación y absorción, evidencian una puntuación con tendencia a inclinarse por sobre la media (vigor: M=3.96, DE=1.4; dedicación: M=3.93, DE=1.42; absorción: M=3.84, DE=1.37; asimetría negativa). Las medidas que presentan las dimensiones se distribuyen de manera normal a ($p < .001$). Los valores de confiabilidad obtenidos en esta variable fueron de .90 a .96.

Tabla 2

Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable engagement en colaboradores de empresas privadas de Chimbote.

	M	DE	Min	Máx	As	Cu	K-Sa		ω
							Z	<p	
Engagement	3.95	1.37	0	6	-.41	-.31	.08	<.00	.96
Vigor	3.96	1.4	0	6	-.39	-.42	.08	<.00	.90
Dedicación	3.93	1.42	0	6	-.30	-.53	.07	<.00	.91
Absorción	3.84	1.37	0	6	-.42	-.29	.11	<.00	.89

Nota: M= media; DE= desviación estándar; As= asimetría; Cu= curtosis; ω = coeficiente omega; Normalidad inferencial estimada con la prueba de Kolmogorov-Smirnova

Referente a la variable procrastinación laboral se aplicó el PAWS. Los datos observados, muestran que la variable procrastinación laboral reportó puntuaciones con tendencia por debajo de la media (M=1.85, DE=1.34; asimetría positiva); la medida inferencial de normalidad de esta variable reportó que se distribuyen de manera normal ($p < .001$). Para las dos dimensiones de la variable: sentido de servicio y ciberpereza, evidencian una puntuación con tendencia a inclinarse por debajo la media (sentido de servicio: M=2, DE=1.36; ciberpereza: M=1.79, DE=1.45; asimetría positiva). La medida de normalidad que presentan las

dimensiones se distribuye de manera normal ($p < .001$). Los valores de confiabilidad obtenidos en esta variable fueron de .89 a .95. (ver Tabla 6).

Tabla 3

Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote.

	M	DE	Min	Máx	As	Cu	K-Sa		ω
							Z	<p	
Procrastinación laboral	1.85	1.34	0	6	.99	.64	.17	<.00	.95
Sentido de servicio	2.00	1.36	0	6	.83	.20	.18	<.00	.93
Ciberpereza	1.79	1.45	0	6	.85	.17	.17	<.00	.89

Nota: M= media; DE= desviación estándar; As= asimetría; Cu= curtosis; ω = coeficiente omega; Normalidad inferencial estimada con la prueba de Kolmogorov-Smirnova

Así mismo, se realizaron análisis de correlación para examinar la relación entre el engagement (compuesto por vigor, dedicación y absorción) y la procrastinación laboral en colaboradores de tres empresas privadas de Chimbote (ver Tabla 7).

Para el objetivo general los resultados revelaron una correlación significativa y negativa ($\rho = -.41^{***}$, $p < .001$), de efecto mínimo necesaria; lo que indica que a medida que el nivel de engagement de los colaboradores aumenta, la tendencia a procrastinar en el contexto laboral disminuye.

En el primer objetivo específico, se aprecia la correlación entre la dimensión de vigor y la procrastinación laboral de tipo negativa y significativa ($-.40^{***}$, $p < .001$) de efecto mínimo necesario, esto implica que los colaboradores que experimentan altos niveles de vigor, es decir, aquellos que están enérgicos, entusiastas y motivados en su trabajo, tienen menos tendencia a procrastinar en sus tareas laborales.

En el segundo objetivo específico se observa la correlación entre la dimensión de dedicación y la procrastinación laboral, la cual es negativa y significativa ($-.40^{***}$, $p < .001$), de efecto mínimo necesaria, lo que indica que aquellos con un mayor nivel de dedicación tienden a procrastinar menos.

En lo que refiere al tercer objetivo se observa que la correlación entre la dimensión absorción y la procrastinación laboral es negativa y significativa ($-.38^{***}$, $p < .001$),

de efecto mínima necesaria, lo que significa que los empleados que muestran altos niveles de absorción tienden a procrastinar menos en comparación con aquellos que tienen una menor absorción.

Los resultados de las correlaciones respaldan la hipótesis de que existe relación entre el engagement en sus diferentes dimensiones y la procrastinación laboral. En otras palabras, a medida que el nivel de engagement (vigor, dedicación y absorción) de los colaboradores aumenta, la tendencia a procrastinar en el trabajo disminuye.

Tabla 4

Matriz de correlación entre variables

	1	2	3	4	5	6	7
1. Engagement	—						
2. Vigor	.92	—					
3. Dedicación	.92	.84	—				
4. Absorción	.92	.84	.83	—			
5. Procrastinación laboral	-.41***	-.40***	-.40***	-.38***	—		
6. Sentido de servicio	-.37***	-.37***	-.36***	-.34***	.93	—	
7. Ciberpereza	-.46***	-.42***	-.44***	-.43***	.83	.74	—

Nota: La correlación se realizó con el coeficiente de correlación de Spearman. Los valores en negrita corresponden a los objetivos del estudio.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

V. DISCUSIÓN

Esta investigación buscó determinar la relación entre el engagement y la procrastinación laboral en la muestra de estudio. Los resultados evidencian que existe una correlación significativa y negativa, de efecto mínimo, lo cual indica que, al aumentar el nivel de compromiso de los colaboradores, la tendencia a procrastinar en el contexto laboral disminuye. Estos resultados guardan similitud con lo obtenido por Yunis (2018) y Galván (2018); sin embargo, los tres estudios se realizaron en poblaciones diferentes. En esta investigación se consideró a colaboradores de empresas privadas de Chimbote, mientras que el segundo y tercer estudio a docentes de ambos sexos pertenecientes a instituciones educativas públicas. Además, las tres investigaciones tuvieron un diseño no experimental, de tipo correlacional. Por lo tanto, estos resultados demuestran que a pesar de la diferencia poblacional el engagement se relaciona con la procrastinación laboral. En consecuencia, el colaborador al desarrollar engagement, mediante la existencia de recursos motivadores en el trabajo y los recursos de la persona, puede incrementar su actitud mental positiva y en algunos casos disminuir la tendencia a postergar las tareas en el trabajo (García, 2015).

En cuanto al primer objetivo específico, el cual fue identificar la relación entre el engagement de vigor y la procrastinación laboral, se obtuvo una correlación inversa y significativa, de efecto mínimo necesario. Estos hallazgos indican que los colaboradores con niveles más altos de vigor, caracterizados por su energía, entusiasmo y motivación en el trabajo, tienden a procrastinar menos en la ejecución de sus tareas laborales.

Estos resultados no solo contribuyen a la comprensión de la dinámica entre el engagement y la procrastinación laboral en esta población específica, sino que también se suman a la evidencia existente. Por ejemplo, un estudio anterior realizado por Reupo (2021) abordó una población diferente, específicamente colaboradores de una empresa de transporte turístico. Aunque las diferencias metodológicas son notables, ambos estudios convergen en la conclusión de que el compromiso y la motivación en el trabajo juegan un papel crucial en la reducción

de comportamientos procrastinadores y, por ende, en el aumento de la productividad laboral.

De este modo, esta conclusión se alinea con las ideas expuestas por Hernandes y Garcia (2018) en su revisión teórica. Según estos autores, la productividad laboral está estrechamente ligada al compromiso y al nivel de ejecución del colaborador. Si el empleado presenta conductas procrastinadoras, influirá negativamente en los procesos productivos.

En consecuencia, este argumento respalda la necesidad, planteada por Coronado-Guzmán et al. (2020), de que las organizaciones se centren en la búsqueda, contratación y retención de empleados comprometidos, ya que este compromiso duradero puede disminuir las actitudes procrastinadoras y, por ende, mejorar la productividad laboral.

Esta investigación tuvo como segundo objetivo específico determinar si la dedicación de los colaboradores a sus tareas laborales influía en su tendencia a procrastinar. Los resultados revelaron una correlación negativa y significativa, aunque con un efecto mínimo necesario. Esto implica que aquellos colaboradores caracterizados por un alto grado de dedicación, marcado por entusiasmo, propósito, desafío y orgullo, tienden a procrastinar menos en el desempeño de sus labores.

Así mismo, estos hallazgos respaldan las conclusiones de Centeno (2019), cuyo estudio se centró en el personal administrativo de una universidad privada, diferenciándose en población y diseño descriptivo. La investigación resalta que un nivel medio de dedicación conduce a que los colaboradores carezcan de la inspiración necesaria para llevar a cabo sus tareas laborales, reflejando una insatisfacción y un compromiso subóptimo. Esta falta de compromiso se traduce en la ausencia de esfuerzos por alcanzar los objetivos institucionales.

Cabe destacar que la dedicación, entendida como un compromiso sólido que genera orgullo, inspiración, desafío y motivación, se alinea con el concepto de engagement propuesto por Schaufeli y Bakker (2010). Este compromiso sólido podría ser un factor significativo para reducir la tendencia a la procrastinación entre los colaboradores. Por ende, estos resultados subrayan la importancia de fomentar

un alto nivel de dedicación entre los colaboradores para mitigar la procrastinación y promover un ambiente laboral más productivo y comprometido.

Esta investigación se enfocó en abordar el tercer objetivo específico, que se centra en explorar la relación entre el engagement de absorción y la procrastinación laboral. De este modo, los resultados revelaron una correlación negativa y significativa, con un efecto mínimo necesario. Este hallazgo indica que los colaboradores con altos niveles de absorción, aquellos que muestran un fuerte compromiso e involucramiento en su trabajo, experimentan menor propensión a procrastinar en comparación con aquellos con niveles más bajos de absorción.

Así pues, esta correlación negativa se alinea con los resultados de un estudio previo realizado por Choque (2021), aunque cabe destacar que las poblaciones estudiadas difieren, ya que la presente investigación se centra en colaboradores de una empresa de tours. Ambos estudios adoptaron un enfoque cuantitativo de tipo correlacional.

Por otro lado, se identificó una correlación positiva baja pero significativa entre la dimensión de absorción y el desempeño laboral. Esto sugiere que la empresa debería trabajar de manera moderada en mejorar la concentración de los trabajadores, ya que esto puede influir positivamente en la calidad de su labor. No obstante, este resultado coincide con los hallazgos de Wang y Zong (2023), quienes, a pesar de estudiar una población diferente de empleados ordinarios, mandos intermedios y altos directivos, también destacaron la importancia de las percepciones negativas de tareas ilegítimas en el aumento de la procrastinación laboral.

Como limitaciones, el estudio presento: Primera, carencia o escasez de estudios que aborden la relación entre el engagement y la procrastinación laboral. La procrastinación ha sido ampliamente examinada en el ámbito educativo, mientras que su exploración en el entorno empresarial es relativamente novedosa. Esta brecha en la literatura científica limita la contextualización de nuestros hallazgos y subraya la necesidad de ampliar la investigación en este campo específico.

Segunda, el tamaño de la muestra y su falta de representatividad. La muestra empleada fue pequeña y no reflejó la diversidad de la población en estudio. Esto impide generalizar los resultados obtenidos y sugiere la conveniencia de realizar futuras investigaciones con muestras más amplias y variadas.

Tercera, el diseño de estudio y su enfoque correlacional simple. Esta elección metodológica restringe nuestra capacidad para explicar los resultados únicamente en términos de la relación entre el engagement y las actitudes procrastinadoras de los colaboradores. La falta de una profundización en la dinámica causal impide ofrecer explicaciones detalladas sobre los factores que subyacen a esta relación.

A pesar de estas limitaciones, este estudio contribuye significativamente al conocimiento de ambas variables de estudio al explorar la conexión entre la falta de engagement y la procrastinación laboral. Estos aportes se presentan como una valiosa base para futuras investigaciones que busquen expandir y ahondar en esta línea de estudio. Por lo tanto, al reconocer estas limitaciones, se abren oportunidades para investigaciones posteriores que puedan abordar y superar estas restricciones, enriqueciendo así la comprensión de estos fenómenos en el contexto laboral.

VI. CONCLUSIONES

- En términos generales, los resultados revelaron una correlación significativa y negativa entre el engagement de los colaboradores y la tendencia a procrastinar en el trabajo. Esto implica que a medida que el engagement aumenta, la tendencia a posponer tareas disminuye.
- Se encontró que la dimensión de vigor en el engagement mostró una correlación negativa significativa con la procrastinación laboral. Colaboradores energéticos, entusiastas y motivados presentaron una menor propensión a postergar sus responsabilidades laborales.
- Existe correlación negativa y significativa entre la dedicación en el engagement y la procrastinación laboral. Aquellos con un fuerte compromiso y dedicación mostraron menor tendencia a procrastinar en sus tareas laborales.
- La absorción en el engagement también mostró una correlación negativa significativa con la procrastinación laboral. Empleados con altos niveles de absorción, es decir, aquellos profundamente involucrados en su trabajo, presentaron una menor propensión a procrastinar en comparación con sus pares menos absorbidos.

VII. RECOMENDACIONES

- Ampliar la muestra para futuras investigaciones, ya que esto es importante para la realización de estudios, con el fin de obtener una mayor capacidad de representatividad en cuanto a los resultados que se obtengan. De esta manera, se podría obtener una perspectiva más completa y representativa de las dinámicas laborales en Chimbote, abarcando diversos sectores empresariales y enriqueciendo la generalización de los resultados.
- Continuar con los estudios sobre las variables estudiadas, debido a la escasa información existente entre ambas. Estos trabajos servirán como antecedentes para otros que tengan como objetivo analizar los resultados y la correlación de dichas variables. Además, se podrían considerar nuevas variables de estudio que sirvan como efecto moderador o mediador, generando una mejor investigación en lo estudiado.
- Utilizar una metodología más compleja, que posibilite profundizar en una explicación de causa - efecto, permitiendo la afirmación de resultados.

REFERENCIAS

- Abbasi, I., y Alghamdi, N. (2015) The Prevalence, Predictors, Causes, Treatment, and Implications of Procrastination Behaviors in General, Academic, and Work Setting. *International Journal of Psychological Studies*, 7(1), 59-66.
<https://doi.org/10.5539/ijps.v7n1p59>
- Agurto, K., Mogollón, F. y Castillo, L. (2020) El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112
- Angarita, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de psicología*, 5(2), 85–94.
<https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5209>
- Arias (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 77-89.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862021000300077
- Ascary, A., Berrún, L., Peña, J., y Treviño, F. (2015). El comportamiento humano en las organizaciones. *México: Manual Moderno*.
<https://books.google.com.ec/books?id=TNPwCgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Business Services Company (2016). *10 estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos*. <https://blog.edenred.es/estadisticas-motivacion-laboral/>
- Caicedo, C. (2013). *La procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Álvaro Jean's de la ciudad de Pelileo* [Tesis de grado, Universidad técnica de Ambato]. Repositorio UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/5744>

- Carlessi, H. y Mesa, C. (2021). Metodología y diseño de la investigación científica. *Editorial Aneth*. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica_53685
- Cid, S. (2015). *Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comilla. <http://hdl.handle.net/11531/1043>
- Compañía de servicios para la empresa Edenred (2015). *10 estadísticas sobre motivación laboral para responsables de recursos humanos*. <https://www.edenred.es/blog/estadisticasmotivacion-laboral>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60), 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Díaz, J. (2019). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(51), 43-60. <https://www.redalyc.org/journal/4596/459661106005/html/>
- Flores, L. y Ramos, M. (2022) Procrastinación laboral en docentes durante el confinamiento por COVID-19. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25) 1596-1605. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.438>
- Galván, G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala-Cañete, 2018* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25509>
- García, A. (2015) Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/engagement-laboral-una-concepción-científica/docview/1951022007/se-2>

- Guzmán, D. (2013). *Procrastinación: una mirada clínica*.
<https://pdfcoffee.com/procrastinacion-tema-pdf-free.html>
- Guzmán, M., & Rosales, C. (2017). *Validación de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) al habla hispana*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6f291f5-3083-4a2e-9679-1cde4d45169d/content>
- Hewitt, A. (2017). 2017 Trends in global employee Engagement. *Global Trends in Employee Engagement*.
https://compass.arizona.edu/sites/compass.arizona.edu/files/AON_Hewitt_2017-Trends-in-Global-Employee-Engagement%5B1%5D.pdf
- Hidalgo, J. (2019). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36985/Hidalgo_CJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A., y Moyano, E. (2009). Cultura trabajo- familia y compromiso organizacional en empresa de servicios. *Psicología em Estudo*, 14(4), 729-738.
<https://www.redalyc.org/pdf/2871/287122129013.pdf>
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V., y Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 18(1), 105-123.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Lozano, J. y Bonora, F. (2015). *¿Y si lo haces ya? No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy*. [Online]. <https://www.marcialpons.es/libros/y-si-lo-haces-yano-dejes-para-manana-lo-que-puedas-hacer-hoy/9788415781394/>

- Manterola, C. & Otzen, T. (2013). Porqué Investigar y Cómo Conducir una Investigación. *International Journal of Morphology*, 31(4), 1498-1504. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v31n4/art56.pdf>
- Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. I. (2007). Metodología de las ciencias sociales. *Revista de Reflexión y Análisis Político*, 12, pp. 259-266. <https://www.redalyc.org/pdf/522/52235600017.pdf>
- Metin, U., Taris, T., & Peeters, M. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Mosquera, P., Eduarda, M., Dordio, P., y Atayde, L. (2022) The thief of time and social sustainability: analysis of a procrastination at work model. *RAE: Revista de Administração de Empresas*, 62(5), 1–22. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220510>
- Natividad, S. (2014). *Análisis de procrastinación en estudiantes universitarios*. [Tesis de doctorado, Universidad de Valencia]. Roderic. <https://roderic.uv.es/handle/10550/37168>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13° ed.) Interamericana. 1-573 https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Nieto, E. (2017) *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de tesis de grado y posgrado <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>
- Observatorio de Recursos Humanos (2014) *Cómo convertimos a nuestros empleados en profesionales engagement*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/como-convertimos-nuestros-empleados-en-profesionales-engagement.html>

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Panorama laboral de la OIT para América Latina y el Caribe 2016*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf
- Ostoich, G. (2019) Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones públicas occidentales posmodernas: Caso de estudio inspectoria del trabajo del estado Mérida. *Sapientia Organizacional*, 6(11) 166-199.
<https://www.redalyc.org/journal/5530/553066143008/html/>
- Peñaranda, C. (2018). Productividad laboral a paso lento. *La cámara*, (817), 37-68.
https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion_817.pdf
- Pescador, D. (2020). *La Procrastinación, o cómo nos sabotamos a nosotros mismos*.
https://www.eldiario.es/tumejoryo/estar_bien/procrastinacionsaboteamos-mismos_0_901159876.html
- Ramírez, Á., y Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación administrativa*, 41(109), 21-30. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>
- Rojas, M., & Rojas, M. (2019). Centros de investigación universitarios, una mirada desde la Ecología del Desarrollo Humano. *Educere*, 23(76), 723-735.
<https://www.redalyc.org/journal/356/35660459005/35660459005.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15° ed.) Pearson.
https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Salazar, P. (2018) *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Quito, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (Quinta edición).
https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Schatsky, D. y Schwart, J. (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015. Liderando en el nuevo mundo del trabajo*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity concept*.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/326.pdf>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Soto, S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11337>

- Sow, M. (2015). *Relationship Between Organizational Commitment and Turnover Intentions Among Healthcare Internal Auditors*. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2351&context=dissertations>
- Ten, L., Bakker, A., Hetland, J. y Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 2(24) 113-120. <https://www.proquest.com/docview/2778324758/8EBB5E8E750D4259P/Q/28?accountid=37408>
- Tudouse, C., y Pavalache, M. (2021). Procrastination and Work Satisfaction. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov, Series VII: Social Sciences & Law*, 14(63), 37–44. <https://doi.org/10.31926/but.ssl.2021.14.63.1.4>
- Urcía, L. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7835/Urcia%20Avellaneda%2C%20Lorena%20Stefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20la%20procrastinaci%C3%B3n%20laboral%20y,nivel%20alto%20con%20el%2014.5%25>
- Van, W (2016). Procrastination and Well-Being at Work. En Sirois, F. y Pichyl T. (Eds.), *Procrastination, Health, and Well-Being* (233-253). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-802862-9.00011-6>
- Wang, H., y Zong, G. (2023). Relationship between employees' perceived illegitimate tasks and their work procrastination behavior: Role of negative emotions and paternalistic dimensions. *Heliyon*, 9(4), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14984>
- Yunis, Y. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26001>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Engagement	El engagement se define como un “estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción”. En ese sentido señalan que el engagement describe un estado afectivo – cognitivo más tenaz e influyente, que no centra su enfoque hacia un objeto, suceso, sujeto o conducta en particular” (Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker, 2002).	La variable engagement será medida operacionalmente por 3 dimensiones, las cuales fueron: Vigor (3 ítems), Dedicación (3 ítems) y Absorción (3 ítems), en otras palabras, el instrumento cuenta con un total de 9 ítem (Schaufeli, w. y Bakker, A., 2003)	Vigor	Energía Fuerza Persistencia Motivación	Ordinal 0 = nunca 1 = casi nunca 2 = algunas veces 3 = regularmente 4 = bastantes veces 5 = casi siempre 6 = siempre
			Dedicación	Entusiasmo Propósito Retador Orgullo	
			Absorción	Concentración Atención Felicidad Involucramiento	

Procrastinación Laboral	Metin et al. (2016) adaptan el significado del término a un ámbito netamente organizacional, definiendo así la procrastinación laboral como la postergación de tareas del trabajo para ejecutar actividades ajenas a las funciones asignadas al cargo desempeñado, sin embargo, recalcan que carece de intención de perjuicio hacia el empleado, el empleador o la organización.	Esta variable será medida por la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS), realizada por Metin et al. en el 2016, compuesta por 14 ítems en el idioma inglés y es de tipo Likert (Metin et al.,2016).	Sentido de Servicio	Hace referencia al hecho de eludir obligaciones laborales sin la intención de afectar a los demás, (Paulsen, 2015).	Ordinal 0 = nunca 1 = casi nunca 2 = algunas veces 3 = regularmente 4 = bastantes veces 5 = casi siempre 6 = siempre 7 = no aplica
			Ciberpereza	Es considerado cuando se hace uso de la tecnología con fines personales durante el horario de trabajo, (Vitak, Waddell, y LaRose, 2011).	

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así, conteste “0” (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido de esa manera, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala del 1 al 6.

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastantes veces 4	Casi siempre 5	Siempre 6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
En mi trabajo me siento lleno de energía.							
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
Mi trabajo me inspira.							
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
Estoy inmerso en mi trabajo.							
Me “dejo llevar” por mi trabajo							

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

Las siguientes preguntas tratan sobre varios tipos de comportamientos en el trabajo. Lea atentamente todas las declaraciones y luego seleccione con qué frecuencia exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuesta.

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastantes veces 4	Casi siempre 5	Siempre 6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
Después de tomar una decisión en mi labor, a veces me cuesta ponerla en práctica de inmediato.							
Me demoro antes de empezar el trabajo que tengo que hacer.							
En el entorno laboral, a menudo anhelo tanto la diversión que me resulta difícil mantenerme concentrado en mis tareas							
Cuando una tarea laboral es tediosa, una y otra vez me encuentro soñando despierto placenteramente en lugar de concentrarme.							
Doy prioridad a las tareas menores, incluso si hay algo importante que debo hacer en el trabajo.							
Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo que hacer, evito planificar mis tareas y me encuentro haciendo algo totalmente irrelevante.							
Me tomo descansos extensos durante mi jornada laboral ingerir bebidas o alimentos.							
Utilizo la mensajería instantánea (es decir, WhatsApp, Skype, Viber...) en el trabajo para uso personal.							
Paso más de media hora al día en sitios de redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, etc.) en el trabajo por motivos de ocio.							
Leo noticias en internet durante mis horas de trabajo.							
Retraso algunas de mis tareas simplemente porque no disfruto haciéndolas.							
Durante mi jornada laboral hago compras por internet.							

Anexo 3

Evaluación por juicios de expertos

Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)

Distribución de los resultados mediante el criterio de expertos mediante la V de Aiken.

Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	V. general	Significado
1	0,93	1,00	1,00	0,98	Aceptado
2	1,00	1,00	1,00	1,00	Aceptado
3	0,93	1,00	1,00	0,98	Aceptado
4	1,00	1,00	1,00	1,00	Aceptado
5	0,97	1,00	1,00	0,99	Aceptado
6	0,97	0,97	1,00	0,98	Aceptado
7	0,90	0,93	0,97	0,93	Aceptado
8	1,00	1,00	1,00	1,00	Aceptado
9	0,93	0,93	0,93	0,93	Aceptado

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)

Ítems	Aspectos	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Media	DE	V	Interpretación
Ítem1	rel	3	4	4	4	3.75	0.5	0.92	Válido
	per	3	4	4	4	3.75	0.5	0.92	Válido
	cl	3	4	4	4	3.75	0.5	0.92	Válido
Ítem2	rel	3	4	3	4	3.5	0.58	0.83	Válido
	per	3	4	3	4	3.5	0.58	0.83	Válido
	cl	3	4	3	4	3.5	0.58	0.83	Válido
Ítem3	rel	4	4	4	4	4	0	1	Válido
	per	4	4	4	4	4	0	1	Válido
	cl	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem4	rel	3	4	4	4	3.75	0.5	0.92	Válido
	per	3	4	4	4	3.75	0.5	0.92	Válido
	cl	3	4	4	4	3.75	0.5	0.92	Válido
Ítem5	rel	3	4	4	4	3.75	0.5	0.92	Válido
	per	3	4	4	4	3.75	0.5	0.92	Válido
	cl	3	4	4	4	3.75	0.5	0.92	Válido
Ítem6	rel	3	4	3	4	3.5	0.58	0.83	Válido
	per	3	4	3	4	3.5	0.58	0.83	Válido
	cl	3	4	3	4	3.5	0.58	0.83	Válido
Ítem7	rel	4	4	4	4	4	0	1	Válido
	per	4	4	4	4	4	0	1	Válido
	cl	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem8	rel	3	4	3	4	3.5	0.58	0.83	Válido
	per	3	4	3	4	3.5	0.58	0.83	Válido
	cl	3	4	3	4	3.5	0.58	0.83	Válido
Ítem9	rel	4	4	4	4	4	0	1	Válido
	per	4	4	4	4	4	0	1	Válido
	cl	4	4	4	4	4	0	1	Válido

Juez 1:

Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NELSON PACIFICO ESPINOZA YONG
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	PSICOLOGIA FORENSE – DOCENCIA - ASESORIA
Institución donde labora:	INPE – UNPRG - USMP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación	Trabajos de validación psicométricos y operacionales
------------------------------	--

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)
Autora:	Metin, U., Taris, T., & Peeters, M. (2016)
Procedencia:	Países Bajos
Administración :	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Evalúa el nivel de procrastinación en trabajadores.

Significación:	En cuanto a la corrección y puntuación general se tiene que sumar las respuestas de cada ítem; es así que el puntaje que se puede tener es entre 0 y 60 puntos. Al tener altos índices estos significan “mayor tendencia a procrastinar” y los índices bajos “menor tendencia a procrastinar”. En cuanto a los puntajes asignados tenemos que nunca correspondiente a 0 puntos, casi nunca a 1 punto, ocasionalmente a 2 puntos, algunas veces a 3 puntos, frecuentemente a 4 puntos, muy frecuentemente a 5 puntos, siempre a 6 puntos y finalmente no aplica a 0 puntos.
----------------	--

4. Soporte teórico

Escala /ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)	Sentido de Servicio	Hace referencia al hecho de eludir obligaciones laborales sin la intención de afectar a los demás.
	Ciberpereza	Es considerado cuando se hace uso de la tecnología con fines personales durante el horario de trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala de procrastinación en el trabajo – PAWS elaborado por Metin et al. En el año 2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel El ítem es	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión

<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Escala de Procrastinación Laboral (PAWS)

- Primera dimensión: Sentido de Servicio
- Objetivos de la Dimensión: concierne a eludir los cumplimientos laborales sin tener la intención de dañar a los demás.

(Versión original)	(Adaptado)	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<p>Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, demoro actuar en consecuencia.</p>	<p>A pesar de tomar decisiones en el trabajo, a menudo experimento una demora antes de poner en práctica lo que he decidido.</p>				
	<p>Después de tomar una decisión en mi labor, a veces me cuesta ponerla en práctica de inmediato.</p>	4	4	4	
	<p>Incluso después de tomar una decisión mientras trabajo, suelo tardar en llevar a cabo las acciones que implica.</p>				
<p>2. Me demoro antes de empezar el trabajo que tengo que hacer.</p>		4	4	4	
	<p>En mi entorno laboral, a menudo deseo disfrutar de momentos agradables y esto me dificulta mantenerme enfocado en mis tareas.</p>				

<p>3. En el trabajo, anhelo tanto una diversión placentera que me resulta cada vez más difícil mantener el rumbo.</p>	<p>Experimento una creciente dificultad en mantenerme concentrado en el trabajo, ya que a menudo anhelo distracciones y momentos de diversión.</p> <p>En el entorno laboral, a menudo anhelo tanto la diversión que me resulta difícil mantenerme concentrado en mis tareas.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>4. Cuando una tarea laboral es tediosa, una y otra vez me encuentro soñando despierto placenteramente en lugar de concentrarme.</p>	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>4</p>		
<p>5. Doy prioridad a las tareas menores, incluso si hay algo importante que debo hacer en el trabajo.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>		
<p>6. Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo que hacer, evito planificar mis tareas y me encuentro haciendo algo totalmente irrelevante.</p>	<p>4</p>	<p>3</p>	<p>4</p>		
	<p>Me tomo descansos extensos durante mi jornada laboral ingerir bebidas o alimentos.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	

7. Tomo largos descansos para tomar café	Dedico períodos largos de descanso a durante el día en el trabajo.				
	Me tomo largos periodos de descanso durante mis horas de trabajo.				
11. Retraso algunas de mis tareas simplemente porque no disfruto haciéndolas.		4	4	4	

- Segunda dimensión: Ciberpereza

- Objetivos de la Dimensión: se basa en el uso de la tecnología o navegar por internet con fines personales, durante el horario de trabajo.

(Versión original)	(Adaptado)	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
8. Utilizo la mensajería instantánea (es decir, WhatsApp, Skype, Viber...) en el trabajo para uso personal.		4	3	4	
9. Paso más de media hora al día en sitios de redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, etc.) en el trabajo por motivos de ocio.		4	4	3	
	Leo noticias en internet durante mis horas de trabajo.	4	4	4	

10. Leo noticias en línea en el trabajo.	Durante mi jornada laboral leo noticias en internet ignorando mis responsabilidades.				
	Dedico varias horas a leer noticias en internet durante mis horas de trabajo.				
2. Hago compras online durante el horario laboral.	Durante mi jornada laboral hago compras por internet.	4	4	4	
	Durante mis horas de trabajo suelo realizar compras por internet.				
	Hago compras en internet durante el horario laboral.				




Juez 2

Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Xandder Luis Adrianzen Centeno
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente tiempo completo
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo filial Chimbote
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

Experiencia en Investigación	
------------------------------	--

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)
Autora:	Metin, U., Taris, T., & Peeters, M. (2016)
Procedencia:	Países Bajos
Administración :	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Evalúa el nivel de procrastinación en trabajadores.

Significación:	<p>En cuanto a la corrección y puntuación general se tiene que sumar las respuestas de cada ítem; es así que el puntaje que se puede tener es entre 0 y 60 puntos. Al tener altos índices estos significan “mayor tendencia a procrastinar” y los índices bajos “menor tendencia a procrastinar”. En cuanto a los puntajes asignados tenemos que nunca correspondiente a 0 puntos, casi nunca a 1 punto, ocasionalmente a 2 puntos, algunas veces a 3 puntos, frecuentemente a 4 puntos, muy frecuentemente a 5 puntos, siempre a 6 puntos y finalmente no aplica a 0 puntos.</p>
----------------	---

4. Soporte teórico

Escala /ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)	Sentido de Servicio	Hace referencia al hecho de eludir obligaciones laborales sin la intención de afectar a los demás.
	Ciberpereza	Es considerado cuando se hace uso de la tecnología con fines personales durante el horario de trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala de procrastinación en el trabajo – PAWS elaborado por Metin et al. En el año 2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel El ítem es	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión

<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Escala de Procrastinación Laboral (PAWS)

- Primera dimensión: Sentido de Servicio
- Objetivos de la Dimensión: concierne a eludir los cumplimientos laborales sin tener la intención de dañar a los demás

(Versión original)	(Adaptado)	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<p>Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, demoro actuar en consecuencia.</p>	<p>A pesar de tomar decisiones en el trabajo, a menudo experimento una demora antes de poner en práctica lo que he decidido.</p>				
	<p>Después de tomar una decisión en mi labor, a veces me cuesta ponerla en práctica de inmediato.</p>	4	4	4	
	<p>Incluso después de tomar una decisión mientras trabajo, suelo tardar en llevar a cabo las acciones que implica.</p>				
<p>2. Me demoro antes de empezar el trabajo que tengo que hacer.</p>		4	3	4	
	<p>En mi entorno laboral, a menudo deseo disfrutar de momentos agradables y esto me dificulta mantenerme enfocado en mis tareas.</p>				

<p>3. En el trabajo, anhelo tanto una diversión placentera que me resulta cada vez más difícil mantener el rumbo.</p>	<p>Experimento una creciente dificultad en mantenerme concentrado en el trabajo, ya que a menudo anhelo distracciones y momentos de diversión.</p>				
	<p>En el entorno laboral, a menudo anhelo tanto la diversión que me resulta difícil mantenerme concentrado en mis tareas.</p>	4	4	4	
<p>4. Cuando una tarea laboral es tediosa, una y otra vez me encuentro soñando despierto placenteramente en lugar de concentrarme.</p>	4	4	4		
<p>5. Doy prioridad a las tareas menores, incluso si hay algo importante que debo hacer en el trabajo.</p>	4	4	4		
<p>6. Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo que hacer, evito planificar mis tareas y me encuentro haciendo algo totalmente irrelevante.</p>	3	4	4		
	<p>Me tomo descansos extensos durante mi jornada laboral ingerir bebidas o alimentos.</p>	4	4	4	

7. Tomo largos descansos para tomar café	Dedico períodos largos de descanso a durante el día en el trabajo.				
	Me tomo largos periodos de descanso durante mis horas de trabajo.				
11. Retraso algunas de mis tareas simplemente porque no disfruto haciéndolas.		4	4	4	

- Segunda dimensión: Ciberpereza

- Objetivos de la Dimensión: se basa al uso de la tecnología o navegar por internet con fines personales, durante el horario de trabajo.

(Versión original)	(Adaptado)	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
8. Utilizo la mensajería instantánea (es decir, WhatsApp, Skype, Viber...) en el trabajo para uso personal.		4	4	4	
9. Paso más de media hora al día en sitios de redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, etc.) en el trabajo por motivos de ocio.		4	4	3	

10. Leo noticias en línea en el trabajo.	Leo noticias en internet durante mis horas de trabajo.	4	4	4	
	Durante mi jornada laboral leo noticias en internet ignorando mis responsabilidades.				
	Dedico varias horas a leer noticias en internet durante mis horas de trabajo.				
2. Hago compras online durante el horario laboral.	Durante mi jornada laboral hago compras por internet.	4	4	4	
	Durante mis horas de trabajo suelo realizar compras por internet.				
	Hago compras en internet durante el horario laboral.				

DNI 40166110

Juez 3

Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Melissa Rios Caro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)
Autora:	Metin, U., Taris, T., & Peeters, M. (2016)
Procedencia:	Países Bajos
Administración :	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Evalúa el nivel de procrastinación en trabajadores.

Significación:	En cuanto a la corrección y puntuación general se tiene que sumar las respuestas de cada ítem; es así que el puntaje que se puede tener es entre 0 y 60 puntos. Al tener altos índices estos significan “mayor tendencia a procrastinar” y los índices bajos “menor tendencia a procrastinar”. En cuanto a los puntajes asignados tenemos que nunca correspondiente a 0 puntos, casi nunca a 1 punto, ocasionalmente a 2 puntos, algunas veces a 3 puntos, frecuentemente a 4 puntos, muy frecuentemente a 5 puntos, siempre a 6 puntos y finalmente no aplica a 0 puntos.
----------------	--

4. Soporte teórico

Escala /ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)	Sentido de Servicio	Hace referencia al hecho de eludir obligaciones laborales sin la intención de afectar a los demás.
	Ciberpereza	Es considerado cuando se hace uso de la tecnología con fines personales durante el horario de trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala de procrastinación en el trabajo – PAWS elaborado por Metin et al. En el año 2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel El ítem es	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión

<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Escala de Procrastinación Laboral (PAWS)

- Primera dimensión: Sentido de Servicio
- Objetivos de la Dimensión: concierne a eludir los cumplimientos laborales sin tener la intención de dañar a los demás.

(Versión original)	(Adaptado)	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<p>Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, demoro actuar en consecuencia.</p>	<p>A pesar de tomar decisiones en el trabajo, a menudo experimento una demora antes de poner en práctica lo que he decidido.</p>				
	<p>Después de tomar una decisión en mi labor, a veces me cuesta ponerla en práctica de inmediato.</p>	4	4	4	
	<p>Incluso después de tomar una decisión mientras trabajo, suelo tardar en llevar a cabo las acciones que implica.</p>				
<p>2. Me demoro antes de empezar el trabajo que tengo que hacer.</p>		4	4	4	
	<p>En mi entorno laboral, a menudo deseo disfrutar de momentos agradables y esto me dificulta mantenerme enfocado en mis tareas.</p>				

<p>3. En el trabajo, anhelo tanto una diversión placentera que me resulta cada vez más difícil mantener el rumbo.</p>	<p>Experimento una creciente dificultad en mantenerme concentrado en el trabajo, ya que a menudo anhelo distracciones y momentos de diversión.</p> <p>En el entorno laboral, a menudo anhelo tanto la diversión que me resulta difícil mantenerme concentrado en mis tareas.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>4. Cuando una tarea laboral es tediosa, una y otra vez me encuentro soñando despierto placenteramente en lugar de concentrarme.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>		
<p>5. Doy prioridad a las tareas menores, incluso si hay algo importante que debo hacer en el trabajo.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>		
<p>6. Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo que hacer, evito planificar mis tareas y me encuentro haciendo algo totalmente irrelevante.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>		
	<p>Me tomo descansos extensos durante mi jornada laboral ingerir bebidas o alimentos.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	

7. Tomo largos descansos para tomar café	Dedico períodos largos de descanso a durante el día en el trabajo.				
	Me tomo largos periodos de descanso durante mis horas de trabajo.				
11. Retraso algunas de mis tareas simplemente porque no disfruto haciéndolas.		4	4	4	

- Segunda dimensión: Ciberpereza

- Objetivos de la Dimensión: se basa al uso de la tecnología o navegar por internet con fines personales, durante el horario de trabajo.

(Versión original)	(Adaptado)	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
8. Utilizo la mensajería instantánea (es decir, WhatsApp, Skype, Viber...) en el trabajo para uso personal.		4	3	2	No cita frecuencia del uso, además de referirse a un medio de comunicación usual familiar.
9. Paso más de media hora al día en sitios de redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, etc.) en el trabajo por motivos de ocio.		4	4	4	

10. Leo noticias en línea en el trabajo.	Leo noticias en internet durante mis horas de trabajo.	4	4	4	
	Durante mi jornada laboral leo noticias en internet ignorando mis responsabilidades.				
	Dedico varias horas a leer noticias en internet durante mis horas de trabajo.				
2. Hago compras online durante el horario laboral.	Durante mi jornada laboral hago compras por internet.	4	4	4	
	Durante mis horas de trabajo suelo realizar compras por internet.				
	Hago compras en internet durante el horario laboral.				

Juez 4

Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NESTOR DANIEL GONZALEZ RUEDA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y OCUPACIONAL
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ

	SELECTOS S.A.C
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	SI

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)
Autora:	Metin, U., Taris, T., & Peeters, M. (2016)
Procedencia:	Países Bajos
Administración:	Individual o colectiva.

Tiempo de aplicación:	Entre 20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Evalúa el nivel de procrastinación en trabajadores.
Significación:	En cuanto a la corrección y puntuación general se tiene que sumar las respuestas de cada ítem; es así que el puntaje que se puede tener es entre 0 y 60 puntos. Al tener altos índices estos significan “mayor tendencia a procrastinar” y los índices bajos “menor tendencia a procrastinar”. En cuanto a los puntajes asignados tenemos que nunca correspondiente a 0 puntos, casi nunca a 1 punto, ocasionalmente a 2 puntos, algunas veces a 3 puntos, frecuentemente a 4 puntos, muy frecuentemente a 5 puntos, siempre a 6 puntos y finalmente no aplica a 0 puntos.

4. Soporte teórico

Escala /ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)	Sentido de Servicio	Hace referencia al hecho de eludir obligaciones laborales sin la intención de afectar a los demás.

	Ciberpereza	Es considerado cuando se hace uso de la tecnología con fines personales durante el horario de trabajo.
--	-------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala de procrastinación en el trabajo – PAWS elaborado por Metín et al. En el año 2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel El ítem es	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Escala de Procrastinación Laboral (PAWS)

- Primera dimensión: Sentido de Servicio
- Objetivos de la Dimensión: concierne a eludir los cumplimientos laborales sin tener la intención de dañar a los demás.

(Versión original)	(Adaptado)	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<p>Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, demoro actuar en consecuencia.</p>	<p>A pesar de tomar decisiones en el trabajo, a menudo experimento una demora antes de poner en práctica lo que he decidido.</p>				
	<p>Después de tomar una decisión en mi labor, a veces me cuesta ponerla en práctica de inmediato.</p>	4	4	4	
	<p>Incluso después de tomar una decisión mientras trabajo, suelo tardar en llevar a cabo las acciones que implica.</p>				
<p>2. Me demoro antes de empezar el trabajo que tengo que hacer.</p>		4	4	3	
	<p>En mi entorno laboral, a menudo deseo disfrutar de momentos agradables y esto me dificulta mantenerme enfocado en mis tareas.</p>				

<p>3. En el trabajo, anhelo tanto una diversión placentera que me resulta cada vez más difícil mantener el rumbo.</p>	<p>Experimento una creciente dificultad en mantenerme concentrado en el trabajo, ya que a menudo anhelo distracciones y momentos de diversión.</p> <p>En el entorno laboral, a menudo anhelo tanto la diversión que me resulta difícil mantenerme concentrado en mis tareas.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>4. Cuando una tarea laboral es tediosa, una y otra vez me encuentro soñando despierto placenteramente en lugar de concentrarme.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>		
<p>5. Doy prioridad a las tareas menores, incluso si hay algo importante que debo hacer en el trabajo.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>		
<p>6. Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo que hacer, evito planificar mis tareas y me encuentro haciendo algo totalmente irrelevante.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>		
	<p>Me tomo descansos extensos durante mi jornada laboral ingerir bebidas o alimentos.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	

7. Tomo largos descansos para tomar café	Dedico períodos largos de descanso a durante el día en el trabajo.				
	Me tomo largos periodos de descanso durante mis horas de trabajo.				
11. Retraso algunas de mis tareas simplemente porque no disfruto haciéndolas.		4	4	4	

- Segunda dimensión: Ciberpereza

- Objetivos de la Dimensión: se basa al uso de la tecnología o navegar por internet con fines personales, durante el horario de trabajo.

(Versión original)	(Adaptado)	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	8. Utilizo la mensajería instantánea (es decir, WhatsApp, Skype, Viber...) en el trabajo para uso personal.	3	3	3	
	9. Paso más de media hora al día en sitios de redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, etc.) en el trabajo por motivos de ocio.	4	4	4	
	Leo noticias en internet durante mis horas de trabajo.	4	4	4	

10. Leo noticias en línea en el trabajo.	Durante mi jornada laboral leo noticias en internet ignorando mis responsabilidades.				
	Dedico varias horas a leer noticias en internet durante mis horas de trabajo.				
2. Hago compras online durante el horario laboral.	Durante mi jornada laboral hago compras por internet.	4	4	4	
	Durante mis horas de trabajo suelo realizar compras por internet.				
	Hago compras en internet durante el horario laboral.				

Nestor González Rueda
PSICOLOGO
C.Ps. P.N° 10935

Anexo 4

Modelo del consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Engagement y procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote 2023

Investigador (a) (es): Castro Lázaro Fátima Alexandra y Olivera Cribillero Zaida Rosalina

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Engagement y procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote 2023”, cuyo objetivo es determinar si existe relación entre el engagement y la procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

A nivel social permitirá que se conozca más de la variable, lo cual puede ser beneficioso para instituciones que busquen desarrollar o incrementar el engagement en sus colaboradores, además de que puede servir para futuras investigaciones, que utilicen una o ambas variables.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales

y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Engagement y procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote 2023".

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de oficina de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación 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 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 las investigadoras Castro Lázaro Fátima Alexandra y Olivera Cribillero Zaida Rosalina, email: fcastrola@ucvvirtual.edu.pe y zolivera@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Alcántara Obando Marlo Obed, email: malcantarao@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

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 5

Resultado de reporte de similitud de Turnitin

feedback studio | Zaida Rosalina Olivera Crbillero | turnitin final.docx

Resumen de coincidencias X

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	5 %	>
2	Entregado a Universida...	2 %	>
3	hdl.handle.net	1 %	>
4	repository.usta.edu.co	1 %	>
5	repositorio.autonoma.e...	1 %	>
6	www.redalyc.org	1 %	>

Activar Windows

Ir a Coincidencias

Página: 1 de 29 | Número de palabras: 8015 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

Anexo 6

Autorización de uso de instrumentos

UWES:

Research work Externo Recibidos x Resposta rápida

Z ZAIDA ROSALINA OLIVERA CRIBILLERO
Best regards, Wilmar Schaufeli; Those who write to you in this email are: Castro Lazaro, Fatima Alexandra
jue, 15 jun, 15:49 (hace 3 días)

W Schaufeli, W.B. (Wilmar)
para mí
Dear Zaida,
Thank you very much for your interest in my work.
You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.
Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.
Good luck with your research.
With kind regards,
Wilmar Schaufeli
Wilmar B. Schaufeli, PhD | Professor emeritus of Work and Organizational Psychology | Social, Health & Organizational Psychology | Utrecht University IP.O.
Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands |Phone: (31) 6514 75784 <file:///localhost/tel/%252831%2529%2030-6514%25275784> | Site:
www.wilmarschaufeli.nl <<http://www.wilmarschaufeli.nl>> | citations <https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=w1tHcj4AAAAJ&view_op=list_works&gmla=AJsN-F7m63ZGJPM61YSEcmI8hECDoD4zW636Ez6TwWT8Vb7S7DQTZR4TX81B-JdmP-WnEjcsyVDkqNwG3Rw-EVhasFdmFspLqCHfQDpHdCBvKSA7ogaR9C-5TUj-_w3pH_nYAUaCcT> | Ir a Configuración de PC para activar Windows.

PAWS:

Trabajo de investigación

Z ZAIDA ROSALINA OLIVERA CRIBILLERO <zolivera@ucvvirtual.edu.pe>
para u.b.metin
jue, 15 jun, 15:
Best regards, Umit Baran Metin; who write to you in this present email we are:
Castro Lazaro, Fatima Alexandra
Olivera Crbillero, Zaida Rosalina
psychology students of the tenth cycle of the César Vallejo University, in the city of Chimbote. The reason why we are writing to you is to ask for your authorization to use your Procrastination at Work Scale (PAWS), which will be used for academic purposes in our research work in the course of the research project.
We expect your quick reply.
--
Zaida Olivera Crbillero
Estudiante de psicología

Anexo 7

Solicitud de acceso a población firmada



Chimbote, 28 de junio de 2023

CARTA N°262 - 23/D.Ps-UCV-CH

Lic. José Luis Ipanaque Sánchez
Gerente General

COESI asesoría empresarial EIRL

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y deseándole todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el **X ciclo** se desarrolle la experiencia curricular denominado **Proyecto de Investigación** que estará bajo la responsabilidad del docente **Mg. Marlo Obed Alcántara Obando**, (Cuyo proceso involucra en la aplicación de cuestionario sobre el tema de investigación: "Engagement y procrastinación laboral en los colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2023"). Dirigido a los colaboradores de la institución, lo cual estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes, y al mismo tiempo a enriquecer la calidad de vida de su comunidad, en la mejora de la salud física y mental.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestros estudiantes puedan realizar dicha actividad de la distinguida institución que usted dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



.....
Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Jefatura de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote

CPC. José Luis Ipanaque Sánchez
N° MAT. 06-2918

Se adjunta datos de los estudiantes:

Castro Lázaro Fátima Alexandra
Olivera Cribillero Zaida Rosalina

CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H.LI. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Chimbote, 28 de junio de 2023

CARTA N°261 - 23/D.Ps-UCV-CH

Ps. Flor Pimentel Ventura
Jefa de capital humano

Distribuidora PMA EIRL.

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y deseárselo todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el **X ciclo** se desarrolle la experiencia curricular denominado **Proyecto de Investigación** que estará bajo la responsabilidad del docente **Mg. Marlo Obed Alcántara Obando**, (Cuyo proceso involucra en la aplicación de cuestionario sobre el tema de investigación: "Engagement y procrastinación laboral en los colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2023"). Dirigido a los colaboradores de la institución, lo cual estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes, y al mismo tiempo a enriquecer la calidad de vida de su comunidad, en la mejora de la salud física y mental.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestros estudiantes puedan realizar dicha actividad de la distinguida institución que usted dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,




.....
Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Jefatura de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote



Se adjunta datos de los estudiantes:

Castro Lázaro Fátima Alexandra
Olivera Cribillero Zaida Rosalina

CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H.LI. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000


RECIBI CONF.
21/06/23

fb/ucv-peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

CARTA N°263 - 23/D.Ps-UCV-CH

Lic. Bruno Carbonel Rojas
Gerente General

Servicios MARPERU EIRL

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y desearte todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el **X ciclo** se desarrolle la experiencia curricular denominado **Proyecto de Investigación** que estará bajo la responsabilidad del docente **Mg. Marlo Obed Alcántara Obando**, (Cuyo proceso involucra en la aplicación de cuestionario sobre el tema de investigación: "Engagement y procrastinación laboral en los colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2023"). Dirigido a los colaboradores de la institución, lo cual estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes, y al mismo tiempo a enriquecer la calidad de vida de su comunidad, en la mejora de la salud física y mental.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestros estudiantes puedan realizar dicha actividad de la distinguida institución que usted dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



.....
Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Jefatura de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote

SERVICIOS MAR PERU E.I.R.L.

Bruno Carbonel Rojas
Gerente General

Se adjunta datos de los estudiantes:

Castro Lázaro Fátima Alexandra
Olivera Cribillero Zaida Rosalina

Anexo 8

Fiabilidad de la escala UWES

Variable	Cant. Ítems	ω
Vigor	3	0.84
Dedicación	3	0.80
Absorción	3	0.86

Anexo 9

Validación por juicio de expertos de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS).

	Relevancia V [IC 95%]	Coherencia V [IC 95%]	Claridad V [IC 95%]
SS1	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]
SS2	0.92 [.65 - .99]	0.92 [.65 - .99]	1 [.76 - 1]
SS3	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]
SS4	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]	0.92 [.65 - .99]
SS5	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]
SS6	1 [.76 - 1]	0.92 [.65 - .99]	0.92 [.65 - .99]
SS7	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]
SS11	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]
CI8	0.75 [.47 - .91]	0.75 [.47 - .91]	0.92 [.65 - .99]
CI9	0.83 [.55 - .95]	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]
CI10	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]
CI12	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]	1 [.76 - 1]

Anexo 10

Fiabilidad de la escala PAWS

Variable	Cant. Ítems	ω
Sentido de servicio	8	0.95
Ciberpereza	4	0.90

Anexo 11

Dictamen del Comité de ética



Universidad César Vallejo

ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de Escuela Profesional de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología; deja constancia que el proyecto de investigación titulado: "Engagement y procrastinación laboral en colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2023", presentado por los autores: Castro Lazaro, Fatima Alexandra, Y Olivera Cribillero, Zaida Rosalina, ha pasado una revisión expedita por María del Pilar Mori Sánchez de acuerdo con la comunicación remitida el 23 de junio, por lo cual se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: (x)favorable ()observado ()desfavorable.

Lima, 10 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Luis Alberto Chunga Pajares	Presidente	43500086	
María del Pilar Mori Sánchez	Vocal 2	10621155	