



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área  
Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del  
Perú – Puno 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología Humana

AUTOR:

Salas Salas, Estephany Zenobia (ORCID: 0000-0002-5517-5591 )

ASESOR:

Espino Sedano, Victor Hugo (ORCID: 0000-0002-1454-0257)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

El presente trabajo es el resultado de esfuerzo y dedicación para salir adelante cumplido metas, y está dedicado primeramente a mis padres por su apoyo incondicional durante todo el proceso, seguidamente dedicarlo a la Universidad Cesar Vallejo por haber abierto las puertas de dicha institución.

### **Agradecimientos**

A mis padres por su apoyo incondicional en horas de trabajo y empeño en la realización de esta investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de cumplir una meta más para mi vida en el ámbito profesional.

Al asesor encargado por la guía hacia culminar un trabajo correcto.

## INDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
INDICE DE CONTENIDOS.....	iv
INDICE DE TABLAS.....	v
INDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCION.....	1
II. MARCO TEORICO.....	6
III. METODOLOGIA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Operalización de Variables.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimiento.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	1

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk.....	25
<b>Tabla 2.</b> Niveles de la significación de la tarea para la satisfacción laboral.....	26
<b>Tabla 3.</b> Niveles de Condición de Trabajo para la Satisfacción Laboral.....	27
<b>Tabla 4.</b> Nivel de Reconocimiento personal para la Satisfacción Laboral.....	28
<b>Tabla 5.</b> Niveles de Beneficios Económicos para la Satisfacción Laboral. ....	29
<b>Tabla 6.</b> Nivel de procrastinación .....	30
<b>Tabla 7.</b> Nivel de Satisfacción laboral.....	31
<b>Tabla 8.</b> Nivel de Satisfacción laboral agrupado por nivel de procrastinación.....	32
<b>Tabla 9.</b> Nivel de satisfacción laboral versus nivel de procrastinación para sujetos de sexo femenino .....	34
<b>Tabla 10.</b> Nivel de satisfacción laboral versus nivel de procrastinación para sujetos de sexo masculino .....	35
<b>Tabla 11</b> Nivel de satisfacción laboral versus nivel de procrastinación para sujetos que pertenecen al grupo etario de 18 a 29 años .....	35
<b>Tabla 12</b> Nivel de satisfacción laboral versus nivel de procrastinación para sujetos que pertenecen al grupo etario de 30 a 59 años .....	36

## INDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS

<b>Figura 1</b> Gráfico de barras para los niveles de significación de la tarea de la satisfacción laboral .	27
<b>Figura 2</b> Grafico de barras para los niveles de condición de trabajo para la satisfacción laboral.....	28
<b>Figura 3</b> Gráfico de torta para los niveles de Reconocimiento personal para la satisfacción laboral .....	29
<b>Figura 4</b> Gráfico de barras para los niveles de Beneficios económicos de la satisfacción laboral.....	30
<b>Figura 5</b> Gráfico de barras para los niveles de procrastinación.....	31
<b>Figura 6</b> Gráfico de barras para el nivel de satisfacción laboral .....	32
<b>Figura 7</b> Gráfico de dispersión para la relación de los puntajes de Sentido de servicio y la satisfacción laboral.....	14
<b>Figura 8</b> Gráfico de dispersión para la relación de puntajes de Ciberperza y la satisfacción laboral.....	15

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en los efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP-Puno 2021. El estudio tuvo un diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional, se empleó los siguientes instrumentos según las variables correspondientes, la “Escala de procrastinación laboral - PAWS” creado por Metin (2016), así mismo la “Escala de satisfacción laboral” elaborada por Palma (2004). La muestra estuvo conformada por 149 efectivos de la Unidad de Servicios Especiales entre varones y mujeres. Entre los principales resultados se encontró que existe una correlación significativa moderada entre procrastinación y satisfacción laboral. En síntesis, mientras que los efectivos tengan conductas relacionadas a postergar actividades en uso de la tecnología para usos personales o aplazar funciones por horas o días sin perjudicar a otros efectivos que pertenecen a la misma área y unidad de trabajo en la institución, su sentimiento de tener satisfacción con respecto a su trabajo irá disminuyendo.

Palabras clave: procrastinación laboral, satisfacción labora, ciberpereza, sentido de servicio.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the relationship between procrastination and job satisfaction in the members of the Special Services Unit of the PNP-Puno 2021. The study had a non-experimental design, descriptive and correlational, the following instruments were used according to the corresponding variables, the “Work procrastination scale - PAWS” created by Metin (2016), as well as the “Work satisfaction scale” elaborated by Palma (2004). The sample consisted of 149 members of the Special Services Unit between men and women. Among the main results, it was found that there is a moderate significant correlation between procrastination and job satisfaction. In short, as long as the staff have behaviors related to postponing activities in the use of technology for personal use or postponing functions for hours or days without harming other staff who belong to the same area and work unit in the institution, their feeling of having Satisfaction with your job will decrease.

**Keywords:** job procrastination, job satisfaction, cyber laziness, sense of service.



## I. INTRODUCCION

Durante estos últimos años, por el mundo entero se ha mencionado a un fenómeno psicológico denominado como “Procrastinación” conocido como la postergación de tareas que en la variedad de casos provoca el aplazamiento de metas planeadas y plazos de cumplimiento plasmados por las instituciones laborales; La Organización Mundial de la Salud (2017) apunta que procrastinar es una acción que podría conllevar a la depresión, esto se debe a las estadísticas emitidas, indicando que este mal afecta a la mayoría de empleados.

Adentrándonos más en esta acción que podría tipificarse como un comportamiento de huida observándose como evitar realizar una acción ya planificada. Hablando en lo cognitivo estas acciones son importantes para el individuo, pero en lo afectivo son consideradas poco atractivas, provocando un conflicto de evitación – aproximación (Alegre, 2013).

En Latinoamérica la procrastinación ha sido abordada muy escasamente en las investigaciones de psicología organizacional a pesar de tener un impacto negativo considerable en la productividad y efectividad dentro de una organización. Esto ha traído consigo bajas tanto en el aspecto monetario como interacción entre personal y cabezas de la organización provocando un desbalance e insatisfacción laboral, tal como lo menciona Steel (2011), este fenómeno establece un problema ya que provoca consecuencias negativas, sean estas: la pérdida de tiempo y dinero para las personas implicadas.

En otra instancia, la variable satisfacción laboral ha sido analizada por varios autores, se ha observado que en las organizaciones en las últimas décadas ha empezado una preocupación por mantener el bienestar tanto físico como psicológico en sus trabajadores a nivel personal como entidad grupal invirtiendo en asistentes y recursos humanos generando buenos resultados en los puestos de trabajo. La satisfacción laboral producto de factores, sean internos como externos, siendo estos: desarrollo profesional del personal, identificación laboral, motivación, y sentido de pertenencia en la organización. (Davis y Newstrom, 2003).

El Perú y la región de Puno no están ausentes de este fenómeno psicológico, el Colegio de Psicólogos del Perú (2011), define a la procrastinación como un orden del tiempo y autocontrol; estudios informan que los empleados durante las horas de trabajo usan de dos a tres horas en asuntos personales o actividades externas al oficio que ejecutan (Paulsen, 2015). Colaboradores que toman la decisión de posponer sus funciones distraiéndose con diferentes estímulos externos o avances de la tecnología trayendo consigo bajas y pérdidas considerables en la organización y afecciones emocionales personales.

Por otro lado, siendo la procrastinación uno de los motivos de pérdida en sentido monetario y mal desempeño, las organizaciones han implementado programas para lograr una satisfacción laboral dentro de su campo organizacional.

Yamamoto (2012) nos indica con respecto al contexto peruano, el funcionamiento de la satisfacción laboral rige sobre el principio de discrepancia entre expectativas del empleado y sus logros con respecto a sus objetivos en el trabajo.

Así mismo (Sonia Palma, 2004); brinda una declaración donde la satisfacción laboral es un campo en crecimiento por aquellos involucrados en la función de gestionar la potencialidad de las personas, resultando ser un buen pilar en la actividad de las organizaciones, de esta forma represente en la sociedad como un ejemplo en los patrones para poseer una vida con calidad; en base a esto se considera que la satisfacción laboral es muy importante para el empleado como el empleador ya que existe una transacción de intereses que beneficien a la organización para un crecimiento estable con ganancias monetarias y desenvolvimiento de personal activo, armonioso y próspero.

La Policía Nacional del Perú (PNP) es una institución perteneciente al estado que tiene la misión de preservar la armonía interna, brindar seguridad ciudadana combatiendo y previniendo los delitos, teniendo un cumplimiento responsable y positivo de estas funciones mencionadas; por otro lado, dentro del contexto a estudiar con respecto al área administrativa de la institución se ha observado que los efectivos de la Unidad de Servicios Especiales de la PNP – Puno existe un porcentaje elevado de procrastinación frente a sus funciones laborales ya determinadas desde su ingreso a esta área que han de ser obedecidas y ejecutadas

por los efectivos, a razón que el personal está bajo un régimen de normas, responsabilidades y actividades que se realizan en esta unidad dentro del contexto administrativo de la PNP; dicha acción ha traído consigo desbalances en el funcionamiento óptimo de la institución existiendo malos manejos en los trámites documentarios faltando el cumplimiento de sus tareas en el tiempo indicando, provocando sanciones cada vez más severas ; de igual manera el procrastinar reiteradamente trae consigo retrasos en la entrega de casos concluidos lo que conlleva a un deficiente manejo organizacional y malos entendidos entre trabajadores logrando la desunión y malos vistos para la PNP.

Esto a su vez ha generado que sea poco valorado en el ámbito castrense el tener satisfacción laboral, en esta institución teniendo normas y compromisos bien marcados por ley existe poca preocupación por el estado emocional y satisfactorio personal como grupal de sus efectivos, lo cual provoca poca identificación con dicha institución y por consiguiente se tiende a ejecutar otras acciones irrelevantes que les proporcionan más satisfacción y valoración que el mismo desempeño laboral propuesto desde su ingreso a esta entidad.

Esta entidad castrense tiende a procrastinar a causa de distintos y variados factores implicados. Según Popoola (2005, citado por Akinsola, 2007), considera que la procrastinación es la combinación de rasgos por componentes cognitivos, conductuales y emocionales. Entre otras situaciones que posiblemente describan y manifiesten por qué se origina este fenómeno, esta Weymann (1988), quien encontró que los factores como los recursos percibidos, la satisfacción laboral, la falta de tiempo, y la autonomía percibida tienen influencia dentro de la conducta procrastinadora.

Por lo anteriormente descrito, el posterior estudio tiene el propósito de aportar información acerca de la existencia de la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en un ámbito poco abordado como una unidad castrense sea este la Policía Nacional del Perú – Puno. Por otro lado, pretende describir ciertas características, tanto sociodemográficas como laborales, del grupo evaluado y describir los niveles que presentan en cada una de las dimensiones de las variables estudiadas y a relacionar con el propósito de mejorar los aspectos psicológicos en

pro de disminuir la acción de este fenómeno que interfiera en el desarrollo pleno de los efectivos y su desempeño a nivel general.

A partir de lo antes sustentando se propone la siguiente interrogante a la investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021?

Este estudio posee una justificación teórica en vista de que recapitula el aporte teórico de los autores más resaltantes que dan referencia a las variables en estudio. Así mismo tiene una justificación práctica en la medida que ayuda a prevenir este problema actual, de igual manera, describe y analiza un problema social, brindando información de las variables y su relación de estas con respecto a la población de estudio.

Además de una justificación metodológica pues la investigación hace uso de instrumentos psicológicos con el propósito de encontrar los resultados por medio de análisis estadístico en el uso de técnicas y modelos estadísticos que llevan a la aceptación o rechazo de las hipótesis del investigador, para proseguir con la redacción de conclusiones y recomendaciones como finalización de la investigación.

La actual investigación plantea de objetivo general: Determinar la relación que existe entre procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.

Así mismo, se plantea como objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre la dimensión sentido de servicio y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicio Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021; b) Determinar la relación que existe entre la dimensión ciberperza y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicio Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021; c) Determinar la relación que existe entre la procrastinación y satisfacción laboral según variables sociodemográficas estudiado en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.

Por otro lado, se plantea como hipótesis general lo siguiente: Existe una relación significativa entre procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021. De la misma manera se plantea hipótesis específicas: a) Existe una relación significativa entre la dimensión sentido de servicio y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicio Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021; b) Existe una relación significativa entre la dimensión ciberperza y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicio Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021; c) Existe una relación relevante entre procrastinación y satisfacción laboral según variables demográficas, estudiado en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.

## II. MARCO TEORICO

En antecedentes internacionales se considera a Cid (2015), en su estudio sostuvo el siguiente objetivo principal: el estudio de la procrastinación en un medio laboral y las probables desigualdades entre universitarios y trabajadores y la existencia de una relación entre las variables; y los resultados que se alcanzaron fueron: existe una significativa diferencia probada estadísticamente entre ambos grupos. De igual manera la procrastinación tiene una relación negativa en el bienestar psicológico de los colaboradores, entretanto que existe una relación negativa entre la procrastinación con el perfeccionismo en los estudiantes. El estudio brindó amplia información para la presente investigación en la diferencia entre procrastinación en el área educativa con respecto al área laboral.

Posteriormente Dachapalli (2016) en su estudio considero como finalidad principal analizar la relación existente en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional dentro de los servicios policiales sudafricanos. El resultado obtenido fue que en la estación de policías no hay probabilidad de relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional, conclusión no hay existencia de una correlación significativa entre estas dos variables en la población donde se realizó el estudio; esta investigación dio a conocer un poco la diferencia entre población internacional y nacional.

Finalizando con Machado, Días, Flores, Trindade, y Saidelles (2016) en su artículo de investigación consideraron como objetivo principal identificar el nivel de Satisfacción Laboral de los policías y militares. Los resultados obtenidos fueron que los agentes policiales tienden a mostrar insatisfacción laboral. En cuanto a las dimensiones que considero en su investigación las cuales pasando por un análisis estadístico conocido como media refuerzan sus hallazgos. Este artículo contribuye ampliando información en como una decisión organizacional puede tener impacto en la salud psicológica de agentes policiales y militares, calidad de vida de estos y de sus familiares.

Como antecedentes nacionales se encuentra a Vasquez Chuquilin, Judith Janeth (2018), en su investigación el objetivo general del estudio fue definir la relación entre satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima. Los resultados obtenidos han sido: existe una correlación bastante significativa moderada ( $p < 0.01$ ,  $r = .240$ ) con respecto al nivel de satisfacción de las políticas administrativas y el estrés laboral con la cooperación entre los superiores y una concordancia significativa ( $p < 0.05$ ,  $r = .189$ ) en la vinculación del estrés con la organización y el equipo de trabajo; para finalizar, no se encontró una correlación significativa ( $p > 0.05$ ) entre la extensión dimensional del estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral, conclusión no existe correlación significativa entre variables; esta investigación apoyo en similitud de población.

Siguiendo con Espinoza (2018), su estudio sostuvo como primordial propósito precisar la relación entre procrastinación en el trabajo y personalidad proactiva. Se obtuvo los siguientes resultados: existe una correlación significativamente inversa dentro de las variables de estudio ( $Rho = -.284^{**}$ ), una correlación de  $rho = -.584^{**}$  entre personalidad proactiva y la dimensión sentido de servicio, así mismo, un valor de  $rho = -.284^{**}$  en medio de la variable personalidad proactiva y la dimensión de procrastinación laboral: ciberpereza. Finalmente, cuando se compara las variables de estudios con datos sociodemográficos (edad, sexo y tiempo de servicio), hay una diferencia significativa entre personalidad proactiva y sexo. Este estudio apoyo en la ampliación de información teórica de la variable independiente del presente estudio.

En vista de los escasos antecedentes de estudio encontrados acerca de los antecedentes de estudios relacionados al tema de la presente investigación, se tuvo relevancia solo los mencionados anteriormente ya que concuerdan en base con las variables y población manejada en este estudio.

#### Teorías relacionadas al tema

Enfoque teórico de procrastinación para lo cual se comienza con la siguiente expresión “No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy”, sin embargo, a pesar de la utilidad de tal refrán, hay individuos que accionan contrariamente, postergando la ejecución de distintas actividades. Este fenómeno se denomina

procrastinación, que viene de origen latín y está compuesto por las voces “pro”, que significa delante o a auxilio de y “crastinus”, que significa del futuro (Guzmán Pérez, 2013).

La procrastinación es un fenómeno psicológico de la conducta, presente en nuestros días desde actividades simples como cumplir un horario de alimentación, hasta vernos inmersos en situaciones de conflicto laboral y estudiantil por retrasar trabajos que nos impida llegar a nuestras metas.

Existen diversas conceptualizaciones relacionadas a este fenómeno, con los establecido en el Diccionario de la Lengua Española (2014), el término procrastinar posee un origen del vocablo en latín –procrastinare- y definiéndose como “diferir, aplazar” (párr. 1).

La palabra procrastinación se utiliza regularmente para dar razón a esta problemática, por otro lado, este término inglés es poco usado por nuestro idioma, en castellano se prefiere usar las palabras postergar o posponer. Según el Diccionario de la Lengua Española (2014) el termino posponer significa “dejar de originar algo momentáneamente, pensando en accionarlo próximamente” (párr. 2); en otra instancia postergar “proceder padecer retraso, ya sea en tanto del paraje que debe expugnar, ahora del periodo que debió tener su efecto” (párr. 1).

En la antigüedad, referían a la procrastinación como el comportamiento de postergar faenas, en aquellos tiempos esta acción era aceptada por la sociedad; sin embargo, en la modernidad se comenzó a convertir en algo perjudicial y negativo, ya que los métodos productivos se volvieron la fuente de crecimiento económico y organizacional (Steel, 2017).

Milgram (1991), considerado el precedente en efectuar una investigación analítica sobre Procrastinación en 1992, definiéndola como una disfuncionalidad de las capacidades para dar frente a situaciones complicadas para la persona, trayendo a la vez extravió de horarios importantes, oportunidades, siguiendo una vida no propia.

La procrastinación de la misma manera es contextualizada por aspectos del acto sean resaltados, y por esto distintas explicaciones podrían calificarse contradictorios o adicionales (Rozental y Carlbring, 2014), y aún en los tiempos de



hoy existe una discusión acerca de su origen (Steel, 2010). De esta manera podría definirse como la inclinación a diferir intencionalmente el comienzo o la finalización de labores con plazo limitado a cumplir (González-Brignardello y Sánchez-Elvira Paniagua, 2013).

Expresándola distintamente, da razón al conflicto de dos ocupaciones, dentro de la que el individuo elude accionar el acto vivido por el individuo como desagradable, permutando con aquella con la cual lograra una recompensa rápidamente (Rozental y Carlbring, 2014). Otros escritores, añaden que a su vez se podría aplazar una primordial determinación. (Rosário, Costa, Núñez Pérez y González-Pienda, 2009)

En distintas ocasiones la pereza ha sido equivocadamente comparada con la procrastinación. Según Ludwig (2013), este fenómeno no debe ser considerado como holgazanería. La pereza radica en no tener deseos de realizar nada, por otro lado, los procrastinadores les surge un deseo de cumplir el acto, pero existe convencimiento para no realizarlo. Procrastinar no debe ser considerado como relajarse. Cuando las personas reposan, ganan energía, caso contrario al procrastinar, se da cansancio y disminución energética. Se convierte en un círculo vicioso, ya que al tener poca energía da más por posponer seguido gastando más de esta, cediendo a un nuevo comienzo.

#### Modelos teóricos de Procrastinación

##### Modelo psicodinámico y psicoanalítico

Freud (1953) intento dar explicación al acto de procrastinar en base al concepto de la evitación de las labores (citado en Ferrari, Johnson y McCown, 1995). Con respecto a dicha hipótesis, las labores no concluidas, serán eludidas por razones que simbolizan una amenaza para el ego. Siendo la ansiedad la alerta, en el momento en el que el ego esta frente a posiciones de peligro complicadas de enfrentar. En ese aspecto al sentir amenazas el ego, se activan los mecanismos de defensa, sean como eludir funciones. Los conocedores en psicodinámica, exponen que la personalidad de una persona esta angostamente enlazada con vivencias de la niñez; entonces, el procrastinar, sería una representación de impresiones infantiles o dificultades en el momento de la crianza. (Blatt y Quinlan, 1967).

Missildine (1963), citado por Ferrari, Johnson, Mc Cown, y asociados (1995), empleo la expresión síndrome de procrastinación crónica, detallando que en el modo de crianza de un individuo puede traer efectos en los infantes. En otra instancia, siendo un padre permitente puede producir que el rendimiento sea bajo, infantes con inclinación a la ansiedad, con problemas en la ejecución de tareas y concluir las en el tiempo determinado con anterioridad que fueron propuestas por ellos mismos. De igual manera padres autoritarios ocasionará infantes con un rendimiento bajo, poca tolerancia en labores que impliquen presión e inclinación con el no cumplimiento de reglas que proporcionen libertad (Citado en Ferrari, Johnson & McCown, 1995).

#### Modelo de la Motivación Temporal

Realizada por Steel y König (2006), en este modelo lo importante es el tiempo, considerado elemento motivacional y clave. Esta teoría les brinda a todas las personas recomendaciones, para que prioricen las labores que prometan una utilidad en el máximo nivel. En otra forma, las personas postergan las actividades cuando piensan que estas no son útilmente importantes.

#### Modelo Conductual

Dentro de lo planteado por los teóricos del reforzamiento, exponen que la procrastinación comienza a formarse en base al éxito continuo de los individuos al accionar retrasadamente. En la teoría del aprendizaje clásico se da a conocer que los actos casi siempre se demuestran, en la entrega de un refuerzo o la ausencia de un castigo (Ainslie, 1975). Demostrando la gran capacidad de los postergadores, en sus recuerdos de los tropiezos seguidos del triunfo al encarar un tiempo determinado.

#### Modelo Cognitivo

Considerada una nueva teoría, es conocida en la exposición de conceptos en comportamiento dentro de la psicología incluyendo el de la postergación. Aquí se dio a conocer tres fundamentos propuestos en causas de la procrastinación: autoestima vulnerable, la incapacidad de tomar decisiones y las creencias irracionales. (Ferrari, Johnson & McCown, 1995).

Burka y Yuen (1983) destacan la consideración de la procrastinación como una táctica de resguardo de una autoestima vulnerable. En el momento que se posterga, también existirá un retraso en base al valor que se le da a la habilidad personal.

### Clasificación de la procrastinación

Milgram, et al. (1993), dan a conocer cinco clases de procrastinación:

Del día a día: aplazar cualquier accionar cotidiano; por decisión: retrasar una decisión por miedo a la equivocación; neurótica: se distinguen variedad de obstáculos para conseguir una meta; compulsiva: postergación de cualquier actividad, sin importar su dificultad; académica: posponer trabajos a nivel académico.

A la vez Sapadyn (2011) expone 5 tipos de procrastinadores:

- Soñadores: sufrimiento de “mágico pensamiento”, “toda ira bien”, a pesar de que no actúen para realizar la labor.
- Generadores de crisis: los que refieren a que su labor se hace más efectiva con imposición, pero tienen preferencia para posponer y de esta manera creando problemática concluyendo en la no realización de labor alguna.
- Atormentados: poseen una percepción sumamente calamitosa, visualizándose en un escenario de tragedia y fracaso. Viéndose paralizados sin realizar actividad alguna.
- Desafiantes: ven contra las ordenes que se les designan para realizar labores, añoran poseer un total control de la vida evitando una faena cooperativa y oportuna.
- Sobrecargados: populares como “los complacientes”, a estas personas se les hace difícil decir que no, por el cual acumulan tareas sin expectativas razonable a cumplirlas.

### Modos de Procrastinar

#### Indecisión, evitación y activación

Ferrari (1992) planteo que pueda existir tres modos de procrastinar ocasionados a la indecisión, a la evitación y a la búsqueda de activación.

La procrastinación por indecisión incluye a los procesos cognitivos con relación a un voluntario retraso a dar inicio o finalizar labores. La indecisión puede ocasionar que procrastinadores fabriquen excusas con la intención de justificar ya que no logran consolidar el realizar una labor, también pueden tener un actuar de autosabotaje como también acciones de poca valoración de ellos mismos. Esto a su vez se ha podido relacionar con inclinación a concentrarse en un negativo pasado, recordando situaciones negativas que sucedieron en el pasado.

El segundo se basa en la evitación. Comúnmente los individuos postergan las labores por evitar resultados o situaciones (Haghbin, McCaffrey, & Pychyl, 2009). Popularmente suele ser una inclinación con relación de sentirse a gusto en condiciones concebidas por terceros con una actitud ausente para lograr labores.

El tercero y último se basa en la exploración de una excitación o activación, idealizando que la labor podría concluirse en últimas instancias, provocando una sensación utópica de control y emoción por el hecho de postergarlo. Surge el pensamiento que se podría esperar hasta un último momento y accionar la labor "a tiempo", a pesar que los hechos investigados demuestran lo contrario y refutar su creencia que lo mejor se realiza bajo presión. (Ferrari, 2001).

La procrastinación laboral.

Dentro de lo que respecta el fenómeno procrastinación, no ha sido tan abundantemente investigado en el área organizacional- laboral con respecto a otras sean estas generales o académicas donde si existe bastantes estudios descriptivos y experimentales.

Teóricos como Lonergan y Maher (2000, citados en Parisi y Paredes, 2007) refieren el fuerte impacto que podría tener en un ambiente laboral este fenómeno, en un nivel no solo personal, sino que, a la vez en la organización, ya que por ser una acción de postergar dificultaría la producción y ejecución laboral dentro de una organización e institución. (p. 34).

En otra instancia, Metin (2016), define a este fenómeno en un aspecto laboral como el retraso de la actividad con relación al trabajo por medio de una acción intencional relacionado con lo conductual o cognitivo, en un acto sin vínculo con el ambiente

laboral, sin tener la intención de perjudicar al que da trabajo, trabajador y/o zona donde se labora.

Taylor (1911) considerado el pionero en clasificar el comportamiento como sentido de servicio. Paulsen (2015) define que el sentido de servicio posee un espacio en el momento que un laborador tiene poca identidad con su trabajo u obligaciones laborales son pocas de lo que uno puede llevar a cabo. Tal como, soñar despierto, hacer partícipe de funciones que den más placer tomando extendidas pausas a las obligaciones.

Como una segunda manera de procrastinación laboral comenzó con el uso continuo de tecnología (móvil) en el puesto de labores. Etiquetado como cyberslacking (ciberpereza), surge en el momento que los trabajadores dan el efecto que están laborando en las computadoras cuando en vez de eso podrían estar realizando revisando páginas de compras en línea, revisando perfiles en redes sociales, enviando mails o compartiendo publicaciones (Garrett y Danziger, 2008).

Ensayos dan a conocer elevación de gastos en la empresas o instituciones a causa de la ciberpereza. Perdidas que se asocian a esta forma de procrastinación se ve sumergido no solo una productividad reducida, a la vez disminuye la rapidez de la red, perdidas monetarias asociadas con el mantenimiento del equipo tecnológico.

Enfoque teórico de satisfacción laboral para lo cual se considera la frase “La satisfacción de los empleados no es un lujo; es una base para el crecimiento” George M. C. Fisher. La satisfacción laboral es una variable bastante investigada por distintos autores en realidades adversas de las organizaciones e instituciones, esto se debe a que en la actualidad estos entes organizacionales han mostrado interés pleno en sus empleadores promoviendo su cuidado tanto físico como psicológico, logrando una identificación con el lugar donde laboran; de esta manera, enfatizar la satisfacción de sus colaboradores n sus organizaciones logrando un ambiente próspero y adecuado con el fin de aumentar las ganancias monetarias y buen entendimiento laboral.

Se considera que la satisfacción laboral es una agrupación de emociones y expresión de sentimientos entre beneficiosas o perjudiciales sobre el soporte del cual los colaboradores dan consideración a su labor. Es una postura de afecto. La

persona es un todo, por lo que también se encuentran componentes del mundo exterior, los cuales influyen en el sentimiento de satisfacción en el colaborador dentro de su ambiente de trabajo. (Alles, 2009)

Robbins y Judge (2013), señalan que la satisfacción laboral se considera una práctica personal positiva del trabajador con respecto a su labor que comienza valorando las características de este. En base a esto, un empleado con más satisfacción experimentará pocas sensaciones negativas, problemas y no se ausentará laboralmente.

Mientras tanto Locke (1976) citado por Pérez y Fidalgo (1999) considera que la satisfacción laboral como un requerimiento de sentimientos placenteros y favorables de como el individuo siente o aprecia por medio de las experiencias vividas en su convivencia laboral.

Modelo Teórico de los dos Factores de Herzberg (Chiavenato, 2009), expone que los individuos en general tienen distintas motivaciones en su zona donde laboran; estos factores son:

- Factores Higiénicos

Da referencia a la presencia de las condiciones ambientales o físicas dentro de una organización. Considerando tanto la infraestructura y el espacio hasta las normas o reglamento, los procesos administrativos, la remuneración, de igual manera el modelo de dirección o también mencionado mando que se desempeña, el cómo socializa el individuo con sus compañeros, las oportunidades de desarrollo (Chiavenato, 2009).

- Factores Motivacionales

Considerada que las particularidades diferencian a las personas unas de otras, como los quehaceres, funciones y labores del trabajador. Factor determinante para la satisfacción y el ánimo, de esta manera pueda existir un excelente desempeño en sus labores, como el área personal.

Según Robbins y Mary (2010), dan a conocer lo siguiente: Frederick Herzberg, en su teoría de los dos factores (considerada también como la teoría de motivación e higiene) plantea que los componentes intrínsecos se vinculan con la satisfacción

laboral, mientras que los componentes extrínsecos se asocian a la insatisfacción laboral.

Para Herzberg (1959, citado por Pérez y Fidalgo, 1999) considera que en la creación de satisfacción laboral será determinante estos dos factores ya mencionados.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral según Sonia Palma (2004):

- a. Desempeño de tareas: Da mención del valor que tiene el trabajador con respecto a sus actividades y quehaceres realizados en su labor.
- b. Condiciones físicas y/ materiales: insinúa la importancia de la infraestructura y el ambiente laboral.
- c. Desarrollo personal: Da a conocer que un trabajador puede influir positivamente al personal, ayudando en el crecimiento personal y autorrealización de los trabajadores.
- d. Beneficios remunerativos: referencia a incentivos monetarios, sean bonos que remuneran en base al trabajo desempeñado por el trabajador.
- e. Políticas administrativas: Se brindan las reglas de la institución o empresa las cuales cada trabajador debe seguir y trabajar, en base a estos acuerdos y lineamientos.
- f. Relaciones sociales: Nivel de socialización entre los integrantes de la institución o empresa, en otras instancias la amistad que se forma entre trabajadores.
- g. Relación con la autoridad: Valoración subjetiva y apreciación por los trabajadores con respecto al dirigente y las funciones que se les dan en el día.

Importancia de la Satisfacción Laboral

Entre otros autores e investigaciones, muchos o, mejor dicho, casi en su totalidad concuerdan en que la Satisfacción Laboral es considerado un elemento sumamente importante para la realización tanto en carrera como para la organización y su crecimiento exponencial.

Dentro de las organizaciones se considera de suma importancia que la satisfacción laboral pueda mantenerse en distintos niveles como por ejemplo en su capacidad de influir dentro de la productividad, en que el cliente interno como externo que sienta satisfecho, intervención de los colaboradores, comportamiento, participación y la responsabilidad que obtenga dentro de la organización. (Robbins 2014, pp. 450, 451)



### **III. METODOLOGIA.**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación:**

Con respecto en la clasificación implementada por Gay y Airasian (2003), se podría decir que la investigación es de tipo básico, por sus caracteres de dar prioridad a la recopilación y análisis de datos que brindaran apoyo a tener un más amplio conocimiento en lo teórico ya existente.

##### **Diseño de investigación:**

El diseño de investigación que se considero fue el no experimental, porque no se manipulan variables. De igual manera considerado de corte transaccional o transversal, en vista que existe una recolección de datos en un solo y único instante. Hernández y Mendoza (2018).

#### **3.2. Operalización de Variables**

##### **Variable 1 : Procrastinación Laboral**

##### **Definición conceptual**

Metin et al. (2016), adapto el concepto de “Procrastinación Laboral”, a un ámbito único como la postergación laboral ejecutando acciones que no tienen relación al trabajo, sin tener la intención de perjudicar al colaborador y cabeza de la organización, ni área gremial.

##### **Definición operacional**

Esta variable es expresada por medio de la puntuación rescatada en la “Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)”, dicha calificación permite demostrar el nivel de procrastinación laboral, teniendo la suma de cada ítem, con el total se llegó a conocer y dar una definición en qué nivel de procrastinación laboral se encuentra el evaluado, sean estas: “muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto”. De igual modo, las dimensiones descritas por el cuestionario son: sentido de servicio y ciberpereza.

Encontrando a los ítems 8, 10,12 y 14 son parte de la dimensión ciberpereza y los diez restantes (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13), pertenecientes de la segunda sea este sentido de servicio.

**Estructura de Medición:** ordinal

## **Variable 2: Satisfacción Laboral**

### **Definición Conceptual**

Palma (2004). Orden o inclinación considerablemente fijo de una labor, fundamentado en convicciones y valores que se van desarrollando en las vivencias en una labor.

### **Definición Operacional**

Dicha variable es expresada por medio de la puntuación que es rescatada por la “Escala de Satisfacción Laboral” elaborada por Sonia Palma en el año 2004.

Esta escala posee distintas dimensiones de estudio sean estos: condición de trabajo, significancia de tarea, beneficios económicos y reconocimiento personal.

**Estructura de Medición:** Ordinal

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

La magnitud de estudio o población examinada se compuso por los efectivos pertenecientes a la Unidad de Servicios especiales o conocido por sus siglas USE de la Policía Nacional del Perú (PNP) en la región de Puno que laboran durante el año 2021. Llevándose a cabo una selección para el proceso dirigida al área administrativa de la presente Institución castrense, la cual cuenta con 149 efectivos policiales aproximadamente. Hernández, et al. (2018) expone que la población considerada un agrupamiento de singularidades presentes en un ambiente exacto, que posee tradiciones similares, cualidades determinadas y categorías parecidas.

### **Muestra**

La muestra considerada un grupo más pequeño de la población total. (Hernández y Mendoza, 2018. p.173). La muestra de esta investigación estuvo conformada y

recopilada por 149 efectivos policiales activos dentro del área USE de la Policía Nacional del Perú – Puno. Efectivos con edades entre 20 a 60 años aproximadamente, de ambos sexos. Del mismo modo se contó con la correspondiente aceptación verbal luego de plantearles los fines de la investigación y las respectivas consideraciones éticas (anonimato y confidencialidad). Por corresponder a una entidad altamente militarizada, y con el fin de evitar la deseabilidad social o cualquier miedo a represalias por la decisión de no participar.

### **Muestreo**

En el presente estudio se utilizó una técnica de muestreo definida como no probabilística, porque la decisión depende del investigador. (Hernández y Mendoza, 2018). Se considero el muestreo tipo censal, tomando en cuenta a los 149 efectivos del área USE de la Policía Nacional del Perú - Puno.

### **Criterios de Inclusión y Exclusión**

#### **Inclusión**

- Efectivos que se encuentran laborando en la PNP.
- Efectivos pertenecientes al área de Unidad de Servicios Especiales PNP-Puno.
- Efectivos activos que laboran en el área administrativa del área de Unidad de Servicios Especiales.

#### **Exclusión**

- Población externa a la PNP – Puno.
- Efectivos que no laboran en la Unidad de Servicios Especiales de la PNP – Puno.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas de medición**

Como medio de lograr una buena recolección de datos y viabilidad de estos se usaron técnicas, sobresaliendo la observación, aplicación de instrumentos; brindando conocimiento de la realidad por medio de lo una directa percepción de los fenómenos.

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Para el análisis y elaboración de este estudio se empleó los siguientes instrumentos: “Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) de Metín del año 2016” y la “Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma del año 2004” dichas escalas pasaran por diferentes análisis estadísticos.

#### **Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)**

Nombre original : Procrastination at Work Scale (PAWS)

Autor : Metin et al. (2016)

Adaptado por : Guzmán y Rosales (2017).

Aplicación : personal o en grupo

Finalidad : Evaluación del nivel de procrastinación en laboradores

Estructura : Esta constituida por 14 ítems.

Composición : dos dimensiones: Soldiering (Sentido de servicio. -Cyberslakin (Ciberpereza).

La primera dimensión ciberpereza, constituida por 4 ítems (8, 10, 12 y 14), definida así por el uso de la tecnología e internet en horas de trabajo que llevan consigo un fin personal, en otra instancia, la dimensión número dos sentido de servicio, se compone de los siguientes 10 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9,11, 13), se define como la evitación de labores en el trabajo sea una hora o más horas al día, teniendo el propósito de no desfavorecer a los demás; teniendo dos condiciones, una ética insuficiente o poseer identificación laboral, el desfase entre el potencial en el laborador y conocimiento del mismo.

Como corrección y lograr obtener un puntaje total, las respuestas correspondientes a cada ítem deben sumarse; de esta manera el total de puntuación que se logra conseguir radica en medio de 0 y 60. Puntajes altos tienen como significado “mayor tendencia a procrastinar” y puntajes bajos “menor tendencia a procrastinar”. Los puntajes asignados bajo una escala de Likert.

Validez y Confiabilidad:

Guzmán y Rosales (2017) en su investigación de adaptación de la escala en Perú, hallaron que la escala procrastinación laboral (PAWS), posee una validez de contenido ( $p < 0.05$ ); de la misma manera, la confiabilidad por consistencia interna por medio del método Alfa de Cronbach para Sentido de servicio es de 0.87, y para Ciberpereza 0.70. Se conto con un total de 225 trabajadores multi-ocupacionales, mayormente de Lima, por medio de una aplicación en formato on-line y presencial.

### **Escala de Satisfacción Laboral**

Nombre	: Escala de satisfacción Laboral
Autora	: Sonia Palma Carrillo.
Singularidad	: Escala para exploración Psicológica.
Duración	: En promedio de 15 a 30 minutos.
Estructura	: 36 ítems
Forma de Corrección	: computarizada y manualmente
Niveles	: muy satisfecho, satisfecho, promedio, insatisfecho, muy insatisfecho
Factores	: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos

La presente Escala, realizada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo en su desempeño como profesora e investigadora en la Facultad de Psicología perteneciente a la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Considerándose una herramienta propuesta en escala Likert contando cinco alternativas.

De la misma manera, está establecida en cuatro factores: Significación de la Tarea, Reconocimiento Personal y/o Social, Condiciones de Trabajo y Beneficios Económicos.

El puntaje de la escala SL-SPC fluctúa entre 1 y 5 puntos. Considerado cambiante según cual sea la dirección de la interrogante; es decir, punto positivo o negativo. El valor total de la escala se encuentra dentro del puntaje mínimo de 27 y un máximo puntaje de 135 puntos. Puntaje alto reflejan un nivel elevado de satisfacción laboral, por otro lado, el puntaje bajo, señala baja satisfacción laboral.

#### Validez y Confiabilidad

Casana y Silva (2015) en su investigación estimaron la validez concurrente y de constructo de la escala; con respecto a la primera obtuvieron enlazando la puntuación general de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de SL- Minnesota (versión abreviada) en una sub muestra de 300 laboradores donde la validez considerada fue ( $p < 0.05$ ) y con respecto a la confiabilidad de la escala, coeficiente Alfa de Cronbach pregunta – puntuación global dio posibilidad de estimar la confiabilidad obteniendo un 0.79.

### **3.5. Procedimiento**

En instancias primarias, se procedió con la recopilación de información acerca de las variables planteadas en esta investigación, para ello se compilaron las teorías y antecedentes que resguardan el origen de dichas variables por medio de investigaciones, artículos, libros, etc; quienes propiciaron la información adecuada como guía en la elaboración del actual estudio.

Siguiendo, con el planteamiento del problema en el ámbito que será estudiado, formulándose los objetivos tanto general como los específicos; de igual manera, las hipótesis las cuales están basadas a lo que se requiere y plantea del deseo a conseguir con esta investigación. Prosiguiendo con la búsqueda de los adecuados instrumentos que serán utilizados para conseguir los datos necesarios en el estudio tanto como la autorización de los autores o aquellos que validaron dichos

instrumentos en el país de origen. Siguiendo con la elaboración de la autorización para la organización y población donde se planteó realizar la investigación, con la finalidad de seguir los pasos legales y consentidos.

En el procedimiento de la aplicación de instrumentos, se realizó de forma presencial con los protocolos impuestos por la institución en medio de esta emergencia sanitaria, entre los cuales se consideraron: vestimenta adecuada de la evaluadora y evaluados con protección sanitaria y límite de distanciamiento, etc; seguidamente se repartieron las pruebas y consentimientos a los evaluados, de ahí se dieron las respectivas indicaciones de llenado y tiempo límite dando comienzo a las pruebas, una vez concluido el tiempo límite se recogió individual y ordenadamente las hojas finalizando con el agradecimiento del caso a los evaluados e institución.

Seguidamente se codificaron los resultados en una base de datos, utilizando de ahí los respectivos análisis estadísticos dentro del programa finalizando con la obtención e interpretación de resultados según los objetivos planteados. Una vez hallados se prosiguió a redactar la discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación actual.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el estudio se procedió a utilizar dos instrumentos psicométricos previstos y análisis con el fin de recopilar datos. Después de realizar la evaluación, se utiliza el programa Office Microsoft Excel 2018 para vaciar los datos conseguidos con el propósito de tenerlo organizado y seguidamente poder usar el programa SPSS versión 26, de esta manera se realizó el análisis estadístico inferencial, primeramente para identificar la normalidad de la muestra con la prueba de Shapiro Wilk , seguidamente para poder hallar la correlación entre las variables de estudio se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, de esta manera se logró identificar los resultados necesarios para la presentación de este estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación conserva la autonomía en referencia a los datos con identificación numeral. Refiriendo a los implicados con números en respeto a su anonimato, en mismas instancias todos los participantes brindaron un consentimiento informado antecedido a los objetivos y resultados de estudio. El estudio no somete a ningún peligro a los implicados en vista que trata de aplicación de escalas psicológicas garantizando el principio ético de no maleficencia, de igual forma, aquellos participantes que deseen abandonar la investigación en cualquier etapa que esta se encuentre podrán hacerlo sin pedirles los motivos de su alejamiento, de esta forma se llega a cumplir el principio de autonomía. (código de ética del psicólogo 2009)

Respetando la propiedad intelectual se procedió a citar a todos los autores encontrados en el estudio actual, con el propósito que el estudio esté libre de información falsa y copia.

Se gestionó el permiso para el uso de las escalas a los correspondientes autores de las variables estudiadas, para poder aplicarlas; así mismo se obtuvo, el consentimiento de los investigadores que adaptaron la escala en Perú.

Se envió una carta por parte de la universidad dirigida a la Entidad de la cual se recopilaron datos para la investigación.

Se obtuvo el permiso de la entidad bajo rigurosos protocolos informando los fines bajo la realización de la presente investigación.

De esta manera se dio a respetar los principios éticos bajo los que se rige la investigación.



#### IV. RESULTADOS

Para conseguir los resultados obtenidos, previamente se realizó la prueba de normalidad de datos Shapiro Wilk en las diferentes variables usadas en la presente investigación.

Nivel de significancia

Alfa = 5% (0.05)

Estadístico de Prueba

Shapiro Wilk

$$W = \frac{(\sum_{t=2}^n a_t y_t)^2}{\sum_{t=1}^n (x_t - \bar{y})^2}$$

n ... number of observations  
y<sub>t</sub>... values of the ordered sample  
a<sub>t</sub>... tabulated coefficients

**Tabla 1** Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk

	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
<b>Procrastinación</b>	0,940451	149	0,000006
<b>Satisfacción Laboral</b>	0,964	149	0,001

#### Conclusión

Dado que el valor de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk es menor al valor de alfa, es decir los datos no se distribuyen de forma normal.

## Resultados Generales.

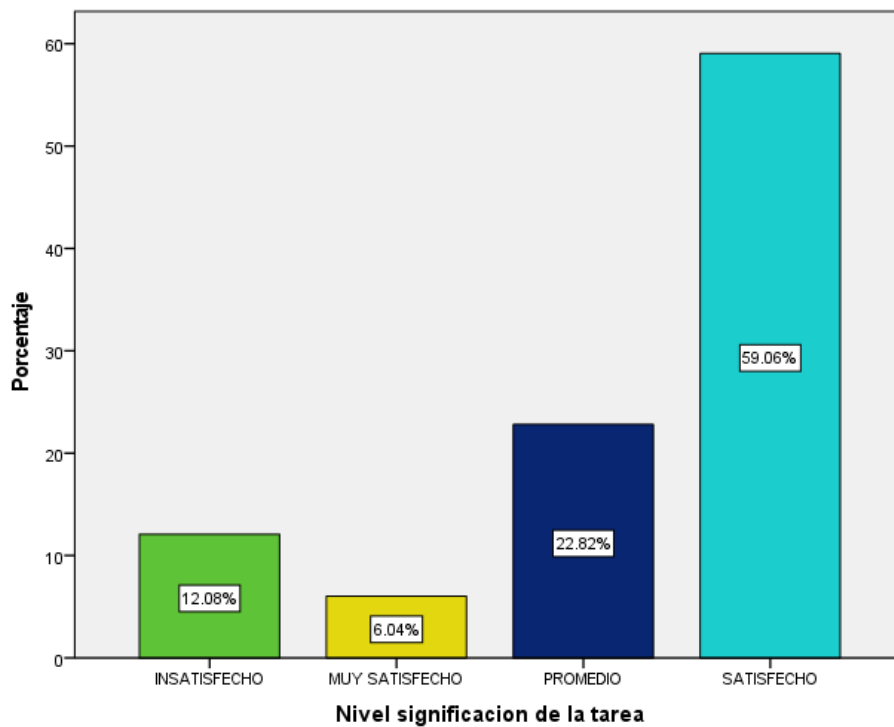
La evaluación de los niveles de satisfacción laboral realizado a los efectivos del área de Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú de la ciudad de Puno durante el año 2021 lanzo los siguientes resultados descriptivos:

**Tabla 2.** Niveles de la significación de la tarea para la satisfacción laboral

<b>Nivel de Significación de la tarea</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
INSATISFECHO	18	12.1	12.1
MUY SATISFECHO	9	6.0	18.1
PROMEDIO	34	22.8	40.9
SATISFECHO	88	59.1	100.0
Total	149	100.0	

La Tabla 2 muestra información de los efectivos policiales evaluados con respecto al Nivel de Satisfacción de la Tarea correspondiente a la primera dimensión de la satisfacción laboral del instrumento propuesto en la investigación e indica que: el 59.1% correspondiente a 88 sujetos de estudio indican estar satisfechos, el 22.8% correspondiente a 34 sujetos manifiesta tener un nivel promedio de satisfacción, el 12.1% correspondiente a 18 sujetos manifiestan estar insatisfechos y el 6% que corresponde a 9 sujetos evaluados indicaron sentirse muy satisfechos.

Como se aprecia tanto de la Tabla 2 y de la Figura 1 las mayores tendencias están marcadas en su mayoría por estar satisfechos en un 59.1%. Y la menor tendencia está marcada por un 6% de los sujetos que manifiestan un nivel de muy satisfechos.



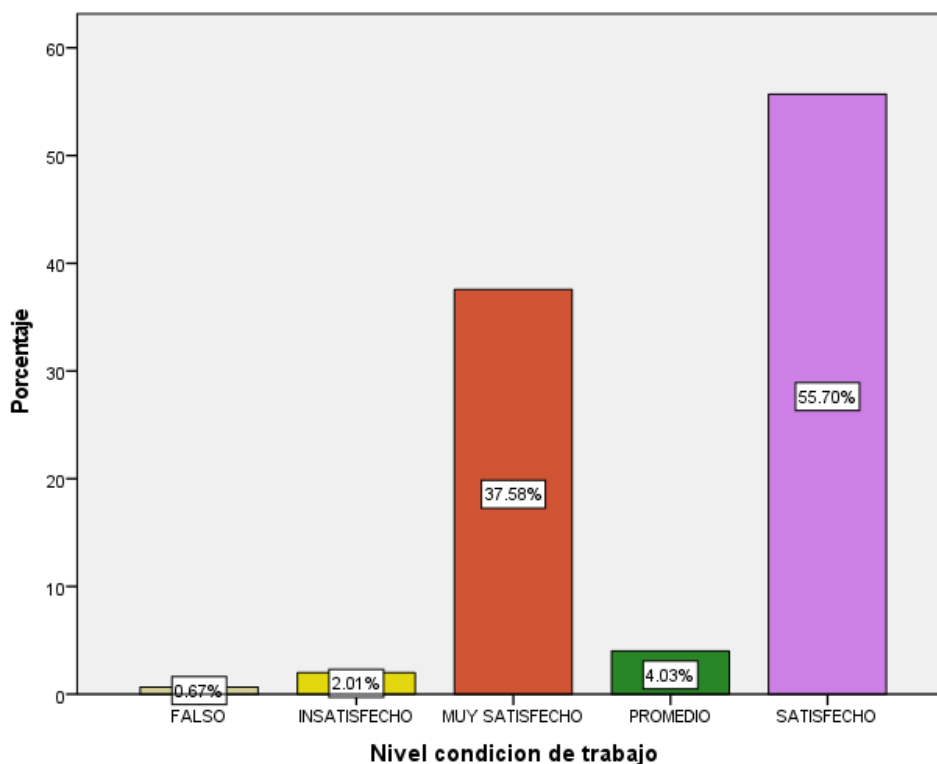
**Figura 1** Gráfico de barras para los niveles de significación de la tarea de la satisfacción laboral

**Tabla 3.** Niveles de Condición de Trabajo para la Satisfacción Laboral.

Nivel Condición de trabajo.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
FALSO	1	0.7	0.7
INSATISFECHO	3	2.0	2.7
MUY SATISFECHO	56	37.6	40.3
PROMEDIO	6	4.0	44.3
SATISFECHO	83	55.7	100.0
Total	149	100.0	

La Tabla 3 muestra información de los efectivos policiales evaluados con respecto al Nivel de Condición de Trabajo correspondiente a la segunda dimensión de la Satisfacción Laboral del instrumento propuesto en la investigación y nos indica que: el 55.7% correspondiente a 83 sujetos de estudio indican estar satisfechos, el 37.6% correspondiente a 56 sujetos, revela estar muy satisfecho, el 4% que corresponde a 6 sujetos evaluados expresa tener un nivel promedio de satisfacción, el 2% correspondiente a 3 sujetos revelan estar insatisfechos y el 0.7% que corresponde a 1 solo sujeto evaluados indico un nivel falso de satisfacción.

Como se puede apreciar, en la Tabla 2 y la Figura 2 las mayores tendencias están marcadas por sentirse satisfechos en un 55.7%. Y la menor tendencia se encuentra marcada por un 0.67% de los sujetos que manifiestan un nivel falso de muy satisfacción.



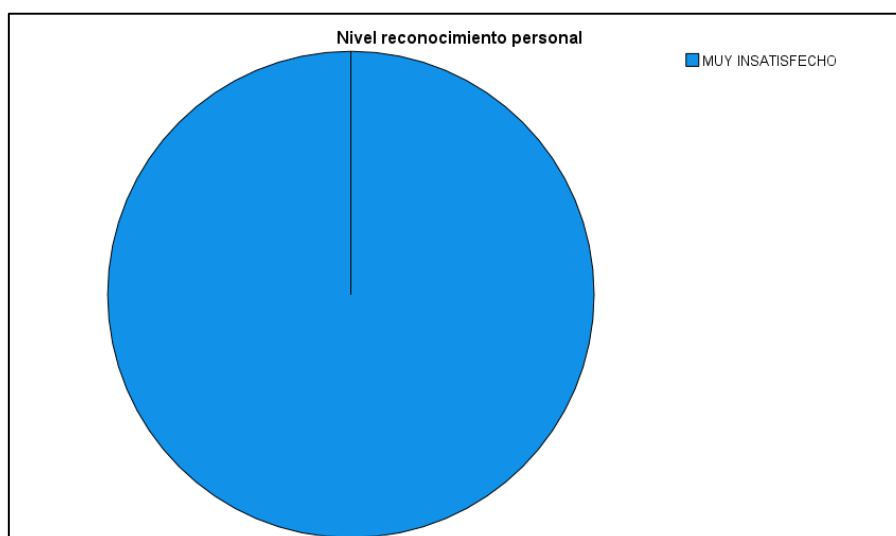
**Figura 2** Grafico de barras para los niveles de condición de trabajo para la satisfacción laboral

**Tabla 4.** Nivel de Reconocimiento personal para la Satisfacción Laboral.

Nivel de reconocimiento personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MUY INSATISFECHO	149	100.0	100.0

La Tabla 4 muestra información de los efectivos policiales evaluados con respecto al Nivel de Reconocimiento Personal correspondiente a la tercera dimensión de la Satisfacción Laboral del instrumento planteado en la investigación y nos indica que: el 100% correspondiente al total de la muestra de 149 sujetos se sienten muy insatisfechos.

Como se puede apreciar, en la Tabla 3 y la Figura 3 tendencia está marcada por sentirse muy insatisfechos en un 100%.



**Figura 3** Gráfico de torta para los niveles de Reconocimiento personal para la satisfacción laboral

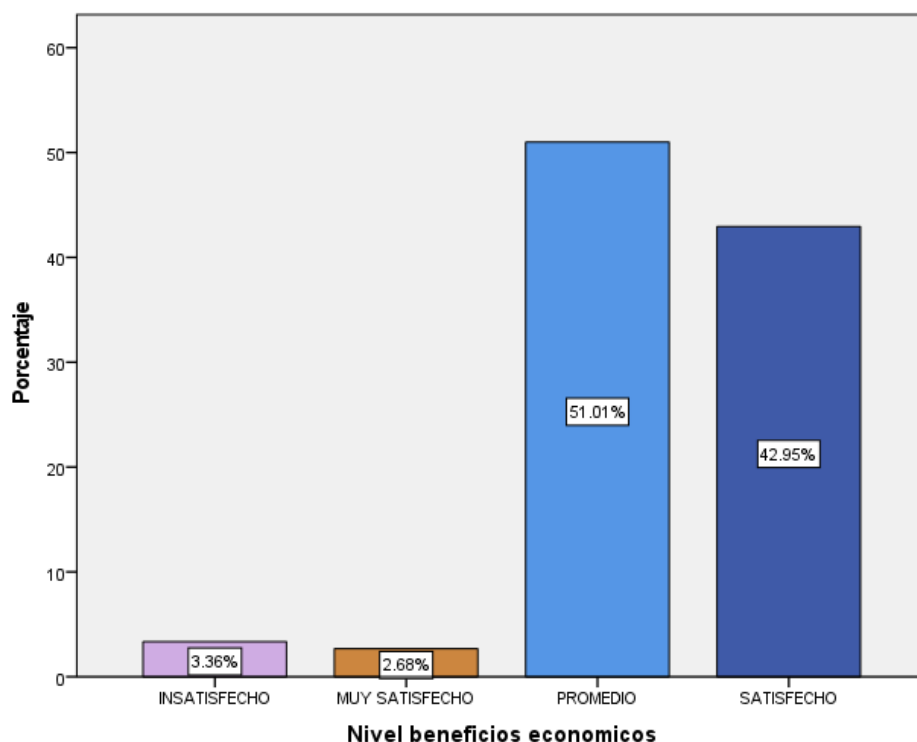
La Tabla 5 muestra información de los efectivos policiales evaluados con respecto al Nivel de beneficios económicos correspondiente a la cuarta dimensión de la Satisfacción Laboral

**Tabla 5.** Niveles de Beneficios Económicos para la Satisfacción Laboral.

Nivel de beneficios económicos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
INSATISFECHO	5	3.4	3.4
MUY SATISFECHO	4	2.7	6.0
PROMEDIO	76	51.0	57.0
SATISFECHO	64	43.0	100.0
Total	149	100.0	

del instrumento propuesto en la investigación y nos indica que: el 51% correspondiente a 76 sujetos de estudio indican un nivel de satisfacción promedio, el 43% correspondiente a 64 sujetos revela estar satisfecho, el 3.4% que corresponde a 5 sujetos evaluados expresa estar insatisfecho, el 2.7% correspondiente a 4 sujetos que revelan estar muy satisfechos.

Así de la Tabla 5 y la Figura 4 se contempla que la mayor tendencia en la dimensión de beneficio económico es la de la satisfacción de nivel promedio con el 51.01. Y la menor tendencia se encuentra marcada por un 2.68% de los sujetos que manifiestan estar muy satisfechos con el nivel de beneficios económicos.



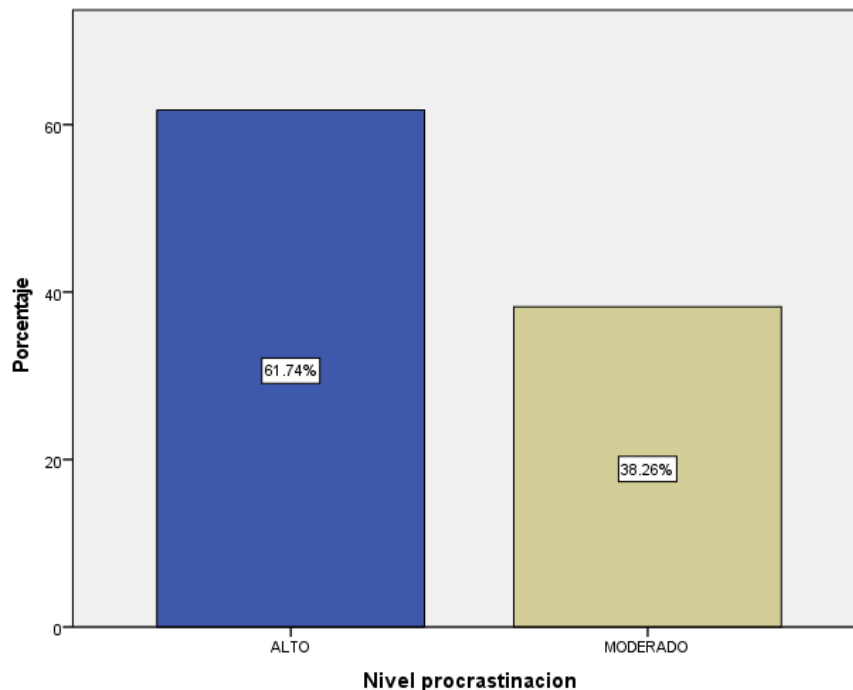
**Figura 4** Gráfico de barras para los niveles de Beneficios económicos de la satisfacción laboral

**4.2 Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre Procrastinación y satisfacción laboral en efectivos de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.

**Tabla 6.** Nivel de procrastinación

Nivel de Procrastinación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
ALTO	92	61.7	61.7
MODERADO	57	38.3	100
Total	149	100	

La Tabla 6 muestra información de los efectivos policiales evaluados con respecto al Nivel de Procrastinación donde el 61.7% de los sujetos muestran un nivel alto de procrastinación y el 38.3% un nivel moderado. El gráfico de barras de la Figura 5 muestra estos resultados.



**Figura 5** Gráfico de barras para los niveles de procrastinación

Con respecto a los niveles de la variable de estudio satisfacción laboral se aprecia en la Tabla 7, la tabla muestra como resultado que el 36.9% de los sujetos se hallan muy satisfechos, el 32.9% están satisfechos, el 28.2% muestran un nivel promedio de satisfacción, y que solamente el 2% de los sujetos estan insatisfechos con respecto al ejercicio de sus labores. Esta información se aprecia también de forma grafica en la Figura 6.

**Tabla 7.** Nivel de Satisfacción laboral

Nivel de Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
INSATISFECHO	3	2.0	2.0
MUY SATISFECHO	55	36.9	38.9
PROMEDIO	42	28.2	67.1
SATISFECHO	49	32.9	100.0
Total	149	100.0	

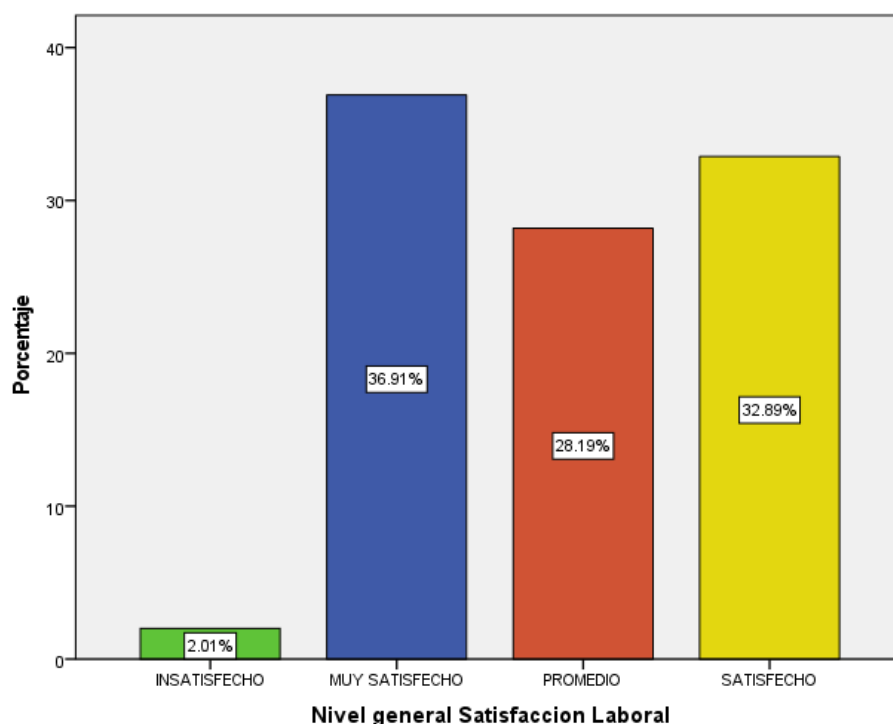


Figura 6 Gráfico de barras para el nivel de satisfacción laboral

#### 4.2.1 Relación entre procrastinación y satisfacción laboral en efectivos de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.

Se evaluó la relación entre procrastinación y satisfacción laboral con una aproximación cualitativa de los datos obteniéndose en primer lugar estadísticos descriptivos bivariados mostrados en la Tabla 8.

Tabla 8. Nivel de Satisfacción laboral agrupado por nivel de procrastinación

Nivel de Procrastinación	Nivel de satisfacción laboral								Total	%
	Insatisfecho	%	Muy satisfecho	%	Promedio	%	Satisfecho	%		
ALTO	3	2.0	0	0.0	42	28.2	47	31.5	92	61.7
MODERADO	0	0.0	55	36.9	0	0.0	2	1.3	57	38.3
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2.0</b>	<b>55</b>	<b>36.9</b>	<b>42</b>	<b>28.2</b>	<b>49</b>	<b>32.9</b>	<b>149</b>	<b>100.0</b>

De la Tabla 8 se aprecia que el grupo con mayor presencia es el que tiene un nivel de procrastinación moderado y se sienten muy satisfechos con respecto a su nivel de Satisfacción Laboral con el 36.9%.



En función de resultados obtenidos del contraste hipótesis estadístico. Podemos concluir que existe evidencia estadística significativa de la relación entre la procrastinación y la satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.

**4.2 Objetivo Específico 1:** Determinar la relación que existe entre sentido de servicio y satisfacción laboral.

Figura 7 (véase anexos)

El gráfico muestra una tendencia inversa de la relación de satisfacción laboral en función del sentido de servicio, es decir a mayor puntaje en el sentido de servicio, hay un menor nivel de satisfacción.

En función de resultados obtenidos del contraste hipótesis estadístico. Podemos concluir que existe evidencia estadística significativa moderada alta de la relación inversa entre sentido de servicio y la satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú, puesto que el valor de la correlación es igual a  $-0.687$ , es decir a incrementos en los niveles de procrastinación los niveles de satisfacción laboral muestran un descenso.

**4.3 Objetivo Específico 2:** Determinar la relación que existe entre ciber pereza y satisfacción laboral.

Figura 8 (véase anexos)

se aprecia el diagrama de dispersión o diagrama de puntos para la relación de los puntajes de ciber pereza y la satisfacción laboral

El gráfico muestra una tendencia inversa de la relación de satisfacción laboral en función de la ciber pereza, es decir a mayor puntaje en los niveles de ciberpereza, existe un menor nivel de satisfacción.

En función de resultados obtenidos del contraste hipótesis estadístico. Podemos concluir que existe evidencia estadística significativa moderada de la relación

inversa entre ciber pereza y la satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú, puesto que el valor de la correlación es igual a -0.474, es decir a incrementos en los niveles de ciber pereza los niveles de satisfacción laboral muestran un descenso.

**4.4 Objetivo Específico 3:** Determinar la relación que existe entre la Procrastinación según variables sociodemográficas como sexo y edad.

En la Tabla 9 se aprecia los niveles de satisfacción laboral agrupados por niveles de procrastinación de los sujetos de estudio que pertenecen al sexo femenino en esta tabla se aprecia que el grupo con mayor presencia es el que tiene un nivel de satisfacción promedio y un alto nivel de procrastinación con un 40%, seguido de un 20% para los sujetos que pertenecen al grupo que están satisfechos con sus labores y que tienen un alto nivel de procrastinación, un 20% para los sujetos de sexo femenino que están insatisfechos con su satisfacción laboral y que tienen un alto nivel de procrastinación y por ultimo un 20% de los sujetos que pertenecen al grupo que están muy satisfechos con sus labores y que tienen un nivel de satisfacción laboral moderado.

**Tabla 9.** Nivel de satisfacción laboral versus nivel de procrastinación para sujetos de sexo femenino

Nivel de procrastinación	Nivel de Satisfacción Laboral sexo femenino								Total	%
	INSATISFECHO	%	MUY SATISFECHO	%	PROMEDIO	%	SATISFECHO	%		
ALTO	1	20.0	0	0.0	2	40.0	1	20.0	4	80.0
MODERADO	0	0.0	1	20.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0
Total	1	20.0	1	20.0	2	40.0	1	20.0	5	100.0

En la Tabla 10 se aprecia los niveles de satisfacción laboral agrupados por niveles de procrastinación de los sujetos de estudio que pertenecen al sexo masculino en esta tabla se aprecia que el grupo con mayor presencia es de los sujetos que se encuentran muy satisfechos con sus labores y que tienen un nivel de procrastinación moderado con el 37.5%, a continuación el grupo de que están satisfechos con sus labores y que tienen un nivel de procrastinación alto con el 31.9%, seguidos por el grupo que tienen un nivel de satisfacción promedio y nivel

de procrastinación alto con el 27.8%, seguido luego por el grupo que se encuentran satisfechos con sus labores y que tienen un nivel de procrastinación moderado con el 1.4% y finalmente el grupo que pertenece a los que se están insatisfechos con la ejecución de sus labores y que tienen un alto nivel de procrastinación con el 1.4%.

**Tabla 10.** Nivel de satisfacción laboral versus nivel de procrastinación para sujetos de sexo masculino

Nivel de procrastinación	Nivel de Satisfacción Laboral sexo masculino								Total	%
	INSATISFECHO	%	MUY SATISFECHO	%	PROMEDIO	%	SATISFECHO	%		
ALTO	2	1.4	0	0.0	40	27.8	46	31.9	88	61.1
MODERADO	0	0.0	54	37.5	0	0.0	2	1.4	56	38.9
Total	2	1.4	54	37.5	40	27.8	48	33.3	144	100.0

Se aprecia que la tendencia de la mayoría de los sujetos evaluados indica que, a un nivel de procrastinación moderado, logran estar muy satisfechos con las labores que desarrollan.

En la Tabla 11 se aprecia los niveles de satisfacción laboral agrupados por niveles de procrastinación de los sujetos de estudio que pertenecen al grupo etario de 18 a 29 años de edad, en esta tabla se aprecia que el grupo con mayor presencia es de los sujetos que se encuentran muy satisfechos con sus labores y que tienen un nivel de procrastinación moderado con el 42.9%, seguido por el grupo que se encuentran satisfechos con sus labores y que tienen un alto nivel de procrastinación con el 34.9%, a continuación el grupo que tienen un nivel de satisfacción promedio y alto nivel e procrastinación con el 17.5% y en último lugar el grupo de personas que se encuentran insatisfechos con sus labores y un nivel de procrastinación alto con el 4.8%.

**Tabla 11** Nivel de satisfacción laboral versus nivel de procrastinación para sujetos que pertenecen al grupo etario de 18 a 29 años

Nivel de procrastinación	Nivel general Satisfacción Laboral								Total	%
	INSATISFECHO	%	MUY SATISFECHO	%	PROMEDIO	%	SATISFECHO	%		
ALTO	3	4.8	0	0.0	11	17.5	22	34.9	36	57.1
MODERADO	0	0.0	27	42.9	0	0.0	0	0.0	27	42.9
Total	3	4.8	27	42.9	11	17.5	22	34.9	63	100.0

De la Tabla 11 se puede apreciar la tendencia mayoritaria de los sujetos del grupo etario de 18 a 29 años evaluados de estar muy satisfechos con sus labores y tener un nivel de procrastinación moderado.

En la tabla 12 se aprecia los niveles de satisfacción laboral agrupados por niveles de procrastinación de los sujetos de estudio que pertenecen al grupo etario de 30 a 59 años, en esta tabla se aprecia que el grupo con mayor presencia es de los sujetos que se encuentran en el grupo de satisfacción laboral promedio y nivel de procrastinación alto con el 35.3%, a continuación el grupo que están muy satisfechos con su labores y que tienen un nivel de procrastinación moderado con el 32.9%, seguido por el grupo que están satisfechos con sus labores y con un alto nivel de procrastinación 29.4% y el grupo que están satisfechos con sus labores y que tienen un nivel de satisfacción moderado.

**Tabla 12** Nivel de satisfacción laboral versus nivel de procrastinación para sujetos que pertenecen al grupo etario de 30 a 59 años

Nivel de procrastinación	Nivel general Satisfacción Laboral						Total	%
	MUY SATISFECHO	%	PROMEDIO	%	SATISFECHO	%		
ALTO	0	0.0	30	35.3	25	29.4	55	64.7
MODERADO	28	32.9	0	0.0	2	2.4	30	35.3
Total	28	32.9	30	35.3	27	31.8	85	100.0

Así la Tabla 12 muestra que dentro de los sujetos evaluados que tienen edades entre 30 a 59 años de edad la mayor tendencia es tener un nivel de satisfacción laboral promedio y un nivel de procrastinación moderado.

En función de resultados obtenidos del contraste hipótesis estadístico. Podemos concluir que existe evidencia estadística significativa de la relación entre la procrastinación y la satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú, resultados que está determinado por su sexo, y que en este estudio fue significativo en los sujetos de sexo masculino.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación se elaboró y ejecutó con el propósito de determinar la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en los agentes del área Unidad de Servicios Especial de la PNP-Puno 2021. Posteriormente a la aplicación de instrumentos y procesamiento de estos, encontrando los resultados necesarios se prosigue a la discusión de hallazgos, correlacionando estos con antecedentes nacionales e internacionales.

En función de resultados obtenidos del contraste hipótesis estadístico. Podemos concluir que existe evidencia estadística significativa moderada en la relación entre la procrastinación y la satisfacción laboral, en otras palabras, mientras los efectivos policiales elevan su nivel de procrastinación en sus obligaciones diarias en su ambiente de trabajo su satisfacción laboral descenderá.

Con referencia al primer objetivo específico el cual es determinar la relación existente entre la primera dimensión de la variable procrastinación la cual es sentido de servicio y la variable satisfacción laboral, se obtuvo el resultado del contraste de hipótesis que existe una certeza estadística significativa moderada alta de la relación inversa entre sentido de servicio y la satisfacción laboral (véase la figura 7), es preciso nombrar a Cid(2015) en su investigación de distintos factores en relación a la procrastinación con la cual se tuvo una prudente afinidad con el presente estudio respecto a los resultados, ya que en su estudio encontró que mientras los trabajadores procrastinan más en su ambiente laboral este afecta en su bienestar psicológico y la presente investigación demuestra estadísticamente que la dimensión sentido de servicio la cual está conceptualizada por Paulsen(2015) como la poca identificación del laborador con su centro de trabajo y obligaciones, lo que hace q este realice otras actividades postergando responsabilidades y ocupaciones laborales por amplios tiempos con la intención de no afectar los demás colaboradores; por lo tanto, si esta dimensión esta poco interiorizada por el efectivo policial su satisfacción en su unidad de trabajo será escasa.

En otra instancia los resultados de este primer objetivo de la presente investigación difieren con el estudio de Dapachalli (2016) quien relaciono satisfacción y compromiso organizacional, obteniendo de resultado que no existe una relación significativa entre ambas variables mientras que en la presente investigación se halló una correlación significativa entre la dimensión sentido de servicio y la variable satisfacción laboral, considerando que la diferencia de resultados pudo deberse a diferencia de condiciones sociodemográficas de la muestra de cada estudio ya que el primero se llevó a cabo en Sudáfrica con 103 efectivos policiales y en presente estudio se contó como muestra a 149 efectivos policiales del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP-Puno, otro factor a considerarse son la diferencia de instrumentos psicológicos; de este modo los resultados en cada investigación se diferencian estadística y metodológicamente.

En la figura número 8 que corresponde al segundo objetivo específico de la investigación, da a conocer la relación entre la segunda dimensión de la variable procrastinación siendo esta la ciberpereza y la variable satisfacción laboral, el resultado que se encontró es el siguiente: según el proceso estadístico de contraste de hipótesis da a conocer que la dimensión ciberpereza tiene una relación significativa moderada inversa con la segunda variable de estudio; esta dimensión esta conceptualizada por Metin(2016) quien la considera como el uso de cualquier tecnología en horario de trabajo siendo un distractor de las funciones y responsabilidades postergando estas, por lo que podrían ser asuntos personales o páginas de compras, entre otros usos que el laborador de a su ordenador móvil o computarizado. El resultado en otras palabras, nos da a entender que mientras se prolongue el uso de tecnología por los efectivos para asuntos externos a funciones de trabajo los niveles de satisfacción laboral bajan, ya que no se sienten motivados con el ambiente laboral o funciones que desarrollan dentro de su unidad policial. En la investigación de Vásquez (2018) establece como resultado que no existe correlación significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral ( $p > 0,05$ ) por lo contrario en el presente estudio existe una correlación significativa moderada entre la dimensión ciberpereza y la variable satisfacción laboral ( $p < 0,05$ ), esta diferencia de resultados pudo deberse por aspectos relacionados a la población o uso de distintos instrumentos.

En las tablas 9,10,11 y 12 refiere los resultados del tercer y último objetivo de la investigación, el cual implica la determinación de la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en aspectos sociodemográficos, se halló que no hay una correlación significativa en el género femenino a causa que la muestra era muy pequeña y no se pudo identificar bien este objetivo, por lo contrario, el género masculino con un porcentaje de 42.9% la cual tiene de significancia que existe una procrastinación moderada y al encontrar un correlación significativa estadísticamente con la variable satisfacción laboral podríamos decir que los varones mientras más procrastinan se sienten más insatisfechos con su ambiente y funciones laborales. En afinidad con Machado, Días, Flores, Trindade, y Saidelles (2016) en su artículo realizada para identificar el grado de satisfacción laboral en policías y militares, utilizando la escala (ETS) identificó que la población de estudio con respecto a las dimensiones que se usan en la escala se encuentran insatisfechos laboralmente, por lo tanto, en semejanza a la presente investigación con respecto a las dimensiones tomadas de ambas escalas en la variable satisfacción laboral, las investigaciones muestran una insatisfacción por parte de los efectivos en sus funciones y ámbito de trabajo.

De igual manera Espinoza (2015), en su investigación obtuvo de resultado una correlación significativa inversa entre sus variables sean estas: procrastinación laboral y personalidad proactiva, a su vez da a conocer la relación entre las dimensiones de la variable procrastinación las cuales son iguales a las del presente estudio por el uso de la misma escala PAWS, dando significancia moderada en relación a su segunda variable; estas investigaciones apoyan teórica y estadísticamente el sustento del presente estudio por motivos de similitud en variables, población o en otros casos el uso de la misma escala.

Finalmente, estos descubrimientos dan sugerencia que un alto nivel de procrastinación, reduce los niveles de satisfacción laboral con respecto a las demostraciones tanto teóricas como estadísticamente comprobadas en la Unidad de Servicios de la PNP-Puno 2021

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Con respecto al objetivo general se puede deducir en conclusión que hay una correlación significativa dentro de la variable procrastinación y satisfacción laboral, siendo así tiene de significado que mientras los efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP-Puno tiendan a procrastinar existe menos satisfacción laboral.

**SEGUNDA:** En lo que respecta al primer objetivo específico se concluye que se encontró una correlación significativa moderada en la primera dimensión de la variable procrastinación siendo este sentido de servicio en relación a la variable satisfacción laboral, lo que tiene de significado que mientras más posterguen sus actividades sea por una o varias horas en horario laboral los efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP-Puno hay un descenso de satisfacción laboral.

**TERCERA:** En conclusión al segundo objetivo específico se puede decir que se encontró una correlación significativa moderada con referente a la segunda dimensión de la variable procrastinación nombrada como ciberpereza, significando de esta manera que mientras se incremente el uso de la tecnología lo que incluye uso de redes sociales, páginas de compras, etc, para asuntos personales externos a las funciones laborales durante el horario de trabajo los efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP- Puno baja el nivel de satisfacción laboral.

**CUARTA:** En lo que respecta al tercer y último objetivo específico, se presentan las posteriores conclusiones en relación entre procrastinación y satisfacción laboral con respecto a las variables sociodemográficas de los efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP- Puno.

- Primero en relación al género de los evaluados se llegó a la conclusión que no se halló una correlación significativa en el género femenino por motivos que la muestra era muy pequeña no se pudo diferenciar bien la relación, por otro lado, en el caso del género masculino si existe una correlación significativa moderada ya que la cantidad de varones predominó en la evaluación.



- Segundo en relación a grupos etarios o edad de los evaluados se concluyó que en ambos grupos etarios el primero de 18 a 29 años y el segundo de 30 a 59 años existe una relación significativa resguardada estadísticamente de ambas variables de estudio.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda a los integrantes del alto mando encargados del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP- Puno, puedan permitir que se realicen más estudios de índole psicológico y, por consiguiente, investigaciones con similitud de variables al presente estudio.

**SEGUNDA:** Se recomienda al general de la institución castrense solicitar y organizar con ayuda del área de recursos humanos, encuestas y talleres que impliquen como resultado la identificación de los efectivos policiales con su lugar de trabajo y funciones de esta forma pueda aumentar el nivel de satisfacción laboral y disminuir el grado de procrastinación.

**TERCERA:** Con respecto a lo metodológico de la investigación se recomienda que puedan implementarse, validarse y adecuarse instrumentos que sean específicos a la naturaleza castrense y sus funciones.

**CUARTA:** se recomienda realizar futuras investigaciones con igual o similar población de la presente investigación, ya que por muchos años no ha existido mucho interés en el beneficio y aporte de información en los estudios de esta Institución.

## REFERENCIAS

- Ainslie, G. (1975). Psychological Bulletin. American Psychological Association. 82(4), 463-496.
- Akinsola, M. K. (2007). Correlates of academic procrastination and mathematics achievement of university undergraduate students. Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education, 3 (4), 363- 370.
- Alegre, A (2013). Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. Propósitos y Representaciones, 1(2), 57-82. URL: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2013.v1n2.29>
- Alles, M. (2009). Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. 2nd ed. Buenos Aires: Ediciones Granica s.a.
- Almeida, Damiana Machado de, Lopes, Luis Felipe Dias, Costa, Vania Medianeira Flores, Santos, Rita de Cássia Trindade dos, & Corrêa, Jonathan Saidelles. (2016). Satisfação no Trabalho dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: um Estudo Quantitativo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(4), 801-815.
- Burka, J., y Yuen, L. (1983). Procrastination: Why you do it, what to do about it. Cambridge: Da Capo.
- Blatt, S. J., y Quinlan, P. (1967). Punctual and procrastinating students: A study of temporal parameters. Journal of Consulting Psychology, 31, 169-174.
- Casana Rubio, M. V. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (2da ed.). México: Mc Graw Hill
- Cid, S. (2015). Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación (Tesis de maestría, Universidad Pontificia ComillasICAICADE). Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/1043/1/TFM000116.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2011). Código de ética del psicólogo peruano. Lima: Consejo directivo nacional. [http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo\\_de\\_etica\\_del\\_cpsp.pdf](http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpsp.pdf)
- Davis, K., Newstrom, J. W., & Núñez Ramos, A. (2003). Comportamiento humano en el trabajo: Keith Davis y John W. Newstrom ; traducido por Antonio Núñez Ramos (11a. ed. --.). MEXICO: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.

- Dachapalli, L. (2016). An investigation into the levels of job satisfaction and organizational commitment amongst South African police service employees. *Problems and Perspectives in Management* (open-access), 14(3). Recuperado de: <http://10.21511/ppm>.
- Espinoza, G. (2018). Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima, 2018 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Ferrari, J., y Emmons, R. (1995). Methods of procrastination and their relation to selfcontrol and selfreinforcement. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 10, 135-142
- Ferrari, J. R., Özer, B. U., & Demir, A. (2009). Chronic procrastination among Turkish adults: Exploring decisional, avoidant, and arousal styles. *The Journal of Social Psychology*, 149, 402-408. doi:<https://doi.org/10.3200/SOCP.149.3.402-408>
- Ferrari, J. R., & Díaz-Morales, J. F. (2007b). Perceptions of self-concept and selfpresentation by procrastinators: Further evidence. *The Spanish Journal of Psychology*, 10, 91-96. <https://doi.org/10.1017/S113874160000634X>
- Ferrari, J. R., & Díaz-Morales, J. F. (2007a). Procrastination: Different time orientations reflect different motives. *Journal of Research in Personality*, 41, 707-714. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.06.006>
- Ferrari, J. R. (2010). *Still procrastinating: The no regrets guide to getting it done*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Garrett, K. R., & Danziger, J. N. (2008a). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *Cyberpsychology & Behavior*, 11, 287–292.
- Gay, L., y Airasian, P. (2003). *Educational reseach: Competencies for analysis and aplication*, 7th ed.
- González-Brignardello, M. P. y Sánchez-Elvira Paniagua, A. (2013). ¿Puede amortiguar el engagement los efectos nocivos de la Procrastinación académica? *Acción Psicológica*, 10 (1), 117- 134.
- Guzmán Pérez, D. (2013) *Procrastinación: una mirada clínica*. Instituto de estudios psicológicos (ISEP), Barcelona
- Guzmán, M., y Rosales, C. (2017). Validación de la escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana (Tesis de licenciatura), Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2765>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

- Haghbin, M., McCaffrey, A., & Pychyl, T. A. (2012). The complexity of the relation between fear of failure and procrastination. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30, 249-263. <https://doi.org/10.1007/s10942-012-0153-9>
- Lindsay, Geoff. ÉTICA PROFESIONAL Y PSICOLOGÍA. *Papeles del Psicólogo*. 2009, 30(3), 184-194. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77811790002>
- Ludwig, P., & Schicker, A. (2013) *The End of Procrastination: How to Stop Postponing and Live a Fulfilled Life*. New York. Estados Unidos. St. Martin's Essentials.
- Milgram, N. (1991). Procrastination. In R. Dulbecco (Ed.). *Encyclopedia of human biology* (Vol. 6, pp. 149 - 1559 New York: Academic Press.
- Metin, B., Taris, T., & Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263
- Organización Mundial de la Salud. (OMS, febrero – 2017). Depresión. Sitio web de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Extraído de: <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>
- Palma, S. (2004). *Escala Satisfacción Laboral SL - SPC*. (1ª ed.). Perú.
- Parisi, A. y Paredes, M. (2007). Diseño, construcción y validación de una escala de postergación activa y pasiva en el ámbito laboral. *Psicología-Segunda Época*, 26(2), 31-58.
- Paulsen, R. (2015). Non-work at work: resistance or what? *Organization*, 22(3), 351-367. ¿Qué tipo de habilidades y nuevos atributos buscan los reclutadores en una entrevista laboral? *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/tipo-habilidades-nuevosatributos-buscan-reclutadores-entrevista-laboral-220300>
- Pérez Bilbao, J., y Fidalgo Vega, M. (1999). Nota técnica de prevención 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.
- Real Academia Española. (2014). Cultura. En *Diccionario de la lengua española*. recuperado de <https://dle.rae.es/cultura?m=form>
- Rosario, P., Costa, M., Núñez Pérez, J.C. y González-Pienda, J. (2009) Academic Procrastination: Associations with Personal, School, and Family Variables. *The Spanish Journal of Psychology*, 12 (1), 118-127.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª. ed.). México: Pearson.

- Rozental, A. y Carlbring, P. (2014) Understanding and Treating Procrastination: A Review of a Common Self-Regulatory Failure. *Psychology*, 5, 1488-1502.
- Sapadyn L. (2011). *How to Beat Procrastination in the Digital Age: 6 Unique Change Programs for 6 Personality Styles*. New York, United States of America
- Steel, P., y König, C. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 31, 889–913.
- Steel, P. (2007). The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and heoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure, *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94. URL: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Steel, P. (2010). Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? *Personality and Individual Differences*, 48(8), 926-934.
- Steel, P. (2011). *Procrastinación. Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. Barcelona: Ed.Grijalbo.
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. New York, NY: Harper and Brothers.
- Vasquez Chuquilin, J. J. (2018). *Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección de investigación criminal de Lima*.
- Weymann, E. (1988). *Procrastination in the Workplace: Dispositional and Situational Determinants of Delay Behavior at Work*. College of Business Administration, Loyola University.
- Yamamoto, J. (2012). *El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú - Investigación y Mejoramiento continuo.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1. Matriz de consistencia

Título de Investigación: Procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios especiales de la Policía Nacional de Perú – Puno 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MÉTODO	INSTRUMENTOS
<p><b>GENERAL</b> ¿Cuál es la relación que existe entre procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.</p>	<p><b>GENERAL</b> Existe una relación significativa entre procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.</p>	<p><b>TIPO Y DISEÑO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigación de tipo básico.</li> <li>- Diseño: no experimental de corte transversal.</li> <li>- Nivel: Descriptivo correlacional.</li> </ul>	<p>Variable 1: Procrastinación Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Título: Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)</li> <li>- Autores: Metin (2016).</li> </ul>
	<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación que existe entre sentido de servicio y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.</li> <li>- Determinar la relación que existe entre ciberperza y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.</li> </ul>	<p><b>EPECIFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe una relación significativa entre sentido de servicio y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.</li> <li>- Existe una relación significativa entre ciberpereza y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales</li> </ul>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Población: 149 efectivos que perteneces a la Policía Nacional del Perú – Puno.</li> <li>- Muestra: 149 efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP-Puno.</li> </ul>	<p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Título:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escala de Satisfacción Laboral</li> <li>- Autores: Sonia Palma (2004)</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinar la relación que existe entre la procrastinación en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021 según variables sociodemográficas.</li></ul>	<p>de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Existe una relación relevante entre procrastinación en efectivo del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021 según variables sociodemográficas.</li></ul>		
--	--	--	--	--

## ANEXO 2. Operalización de variables

### *Operalización de la variable Procrastinación laboral*

<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>
<p>“Procrastinación Laboral”, a un ámbito único como la postergación laboral ejecutando acciones que no tienen relación al trabajo, sin tener la intención de perjudicar al colaborador y cabeza de la organización, ni lugar de trabajo. Metin et al.(2016)</p>	<p>Esta variable es expresada por medio de la puntuación rescatada en la “Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)”, estos puntajes son los que permiten demostrar el nivel de procrastinación laboral, teniendo la suma de cada ítem, con el total se llegó a conocer y dar una definición en qué nivel de procrastinación laboral se encuentra el evaluado como: “muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto”.</p>	<p>Ciberpereza</p> <hr/> <p>Sentido de Servicio</p>	<p>8, 10, 12, 14</p> <hr/> <p>1,2,3,4,5,6,7, 11,13</p>	<p>Ordinal</p>

*Operalización de la variable Satisfacción Laboral*

<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>
Orden o inclinación considerablemente fijo de una labor, fundamentado en convicciones y valores que se van desarrollando en las vivencias dentro de una labor. Palma (2004)	Dicha variable es expresada por medio de la puntuación que es rescatada por la “Escala de Satisfacción Laboral perteneciente a la autora peruana Sonia Palma año 2004”	Significación de la tarea	3,4,7,18,21,22,25,26	
		Condición de trabajo	1,8,12,14,15,17,23,27	
	Esta puntuación se distingue por distintos niveles, siendo estos: Muy satisfecho, Satisfecho, Promedio, Insatisfecho, Muy insatisfecho, los que permiten demostrar el nivel de Satisfacción laboral.	Reconocimiento Personal y Social	6,11,13,19,24	
		Beneficios Económicos	2,5,9,10,16	



## Formato de la Escala “Satisfacción Laboral”

La escala empleada en esta investigación fue tomada de la escala original nombrada “Escala de Satisfacción Laboral” elaborada por la autora peruana Sonia Palma en el año 2004.

### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa(X) la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo

Nº	Ítems	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					

<b>28</b>	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
<b>29</b>	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
<b>30</b>	Me gusta el trabajo que realizo.					
<b>31</b>	No me siento a gusto con mi jefe.					
<b>32</b>	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
<b>33</b>	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
<b>34</b>	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
<b>35</b>	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
<b>36</b>	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

## ANEXO 4 Ficha de datos sociodemográfica

### Ficha de Datos Sociodemográficos

Esta es una ficha en la que usted participa de forma voluntaria, como anónima con el fin de proteger su identidad y respetar sus ideas y decisiones, por lo que agradecemos y pedimos que sea absolutamente sincero(a) en sus respuestas. Antes de desarrollar las escalas le pedimos que nos proporcione los siguientes datos:

#### 1.- EDAD

De 18 a 29 años	De 30 a 59 años

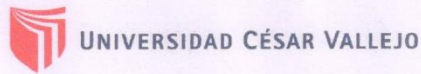
#### 2.- SEXO

FEMENINO

MASCULINO

3.- DNI DEL PARTICIPANTE \_\_\_\_\_

## ANEXO 5 Carta de Autorización donde se ejecutó la investigación.



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 12 de octubre de 2020

### CARTA INV N°1856. -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. General P.N.P Marco Antonio LARA VERGARA  
JEFE DE LA X MACREPOL PUNO

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SALAS SALAS, Estephany Zenobia con DNI° 77132345** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N°7002554279 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"PROCRASTINACION Y SATISFACCION LABORAL EN EFECTIVOS DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES P.N.P – PUNO 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



-----  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte



## ANEXO 6 Autorización uso de instrumentos por la escuela profesional

Instrumento "Escala de procrastinación laboral" Metin (2016)



### CARTA N°1633 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 12 de octubre 2020

**Autor:**

- Sr. Baran Metin

Presente. -

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **SALAS SALAS, Estephany Zenobia**, con **DNI:77132345** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002554279**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP-Puno 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca** Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima - Campus Lima Norte

Instrumento "Escala de satisfacción laboral" Palma (2004)



**CARTA N°1688- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 12 de octubre de 2020

**Autor:**

- **Sra. Sonia Palma Carrillo**

Presente. -

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Salas Salas, Estephany Zenobia**, con **DNI: 77132345** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002554279**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP-Puno 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Satisfacción laboral (2004)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca** Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima - Campus Lima Norte

## ANEXO 7 Autorización de uso de instrumentos.

### Escala "Procrastinación Laboral en el Trabajo" (PAWS)



## Autorización de la adaptación peruana de la escala "Procrastinación laboral en el trabajo" (PAWS)

### Solicitud de consentimiento para uso de escala PAWS

Recibidos



**estephany salas** 10/10/2020

para claudia.rosales ▾



Estimada Claudia Rosales , soy bachiller en psicología humana y estoy realizando mi proyecto de investigación en base a procrastinación y estoy interesada en usar la escala de paws validada en idioma hispano realizado por vuestra autoría ,por lo cual necesito su consentimiento y permiso para poder usarla en el proceso de mi investigación .  
Ruego su pronta respuesta con la posibilidad que pueda darme el consentimiento o forma para poder comunicarme con usted y poder explicarle mejor la investigación y situación .  
Gracias  
Atte : estephany salas salas



**Rosales Claudia** 12/10/2020

para mí, milagros.guzman@outlook.c... ▾



Estimada Estephany,

Gracias por su interés en nuestro trabajo.

Actualmente nuestra validación está en revisión en una revista, y aún está en investigación. Debido que a esta situación, podríamos autorizarle el uso en su tesis bajo un marco de colaboración. Esto significa que usted usará el instrumento que validamos al lenguaje hispano para su tesis, y luego compartirá sus datos para seguir con la investigación del PAWS. En esta investigación, usted obviamente estará como co-autora debido que usted recolectó los datos. La investigación será psicométrica.

Si tiene alguna duda, me escribe.

Gracias!

CLAUDIA ROSALES

Supervisora de Recursos Humanos proyecto RFFF.

Oficina Nacional

## Autorización de la Escala "Satisfacción Laboral de Sonia Palma"

### Solicitud de consentimiento para uso de la EScala de Satisfaccion Laboral SL-SPC

Recibidos



**estephany salas** 10/10/2020

para spalma50



Estimada profesora Palma,  
Soy Bachiller en Psicología Humana de la Universidad Alas Peruanas  
Actualmente estoy desarrollando una tesis de investigación para poder adquirir  
mi título de licenciatura en Psicología. El tema de tesis que estoy desarrollando  
lleva por título Procrastinación y Satisfacción Laboral en una entidad castrense  
del Perú, .  
Investigó y leyó su cuestionario / Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC para  
trabajadores de Lima Metropolitana / y estoy interesada en utilizarla en mi  
investigación, por lo que necesito su consentimiento para poder aplicarla .  
De ser posible, le agradecería me envíe alguna confirmación o número para  
poder contactarla y brindarle más detalle de mi investigación.  
Espero su pronta respuesta .  
Muchas gracias por su atención.  
Saludos cordiales ,  
Estephany Zenobia Salas Salas .



**estephany salas** 10/10/2020

----- Forwarded message ----- De: estephany salas  
<naitiri57@gmail.com> Date: sáb., 10 oct. 2020 18:35



**Lima** 10/10/2020

para mí



Srta Salas  
La emisión del consentimiento tiene un costo de \$20 . El uso de mi material  
psicométrico no está autorizado sin el pago por derechos de autor.  
Si le interesa esta opción puedo enviarle los requisitos que además debe  
cumplir para tal efecto.

Atte,

Sonia Palma, PhD

## **ANEXO 8 Consentimiento Informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Efectivo Policial con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Estephany Zenobia Salas Salas, bachiller en psicología. En la actualidad me encuentro realizando una investigación titulada Procrastinación y satisfacción laboral en los efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP-Puno 2020; para lo cual me gustaría contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: Escala de Procrastinación laboral de Metin y escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

---

Atte: Salas Salas, Estephany Zenobia  
Bachiller en Psicología Humana  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

---

Yo ..... con  
número de DNI: ..... acepto participar en la investigación procrastinación  
y satisfacción laboral en los efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la PNP-Puno 2020  
de la señorita, Estephany Zenobia Salas Salas.

Día: ...../...../.....

---

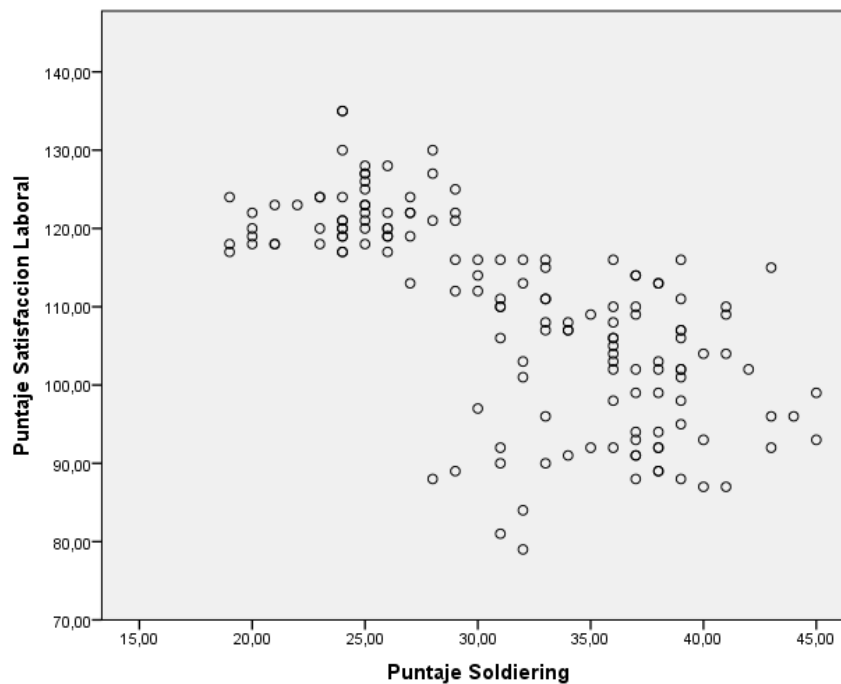
Firma

## ANEXO 9 RESULTADOS FINALES CON LA MUESTRA FINAL

**Objetivo Específico 1: Determinar la relación que existe entre sentido de servicio y satisfacción laboral.**

**Figura 7**

se aprecia el diagrama de dispersión o diagrama de puntos para la relación de los puntajes de Sentido de Servicio y la satisfacción laboral



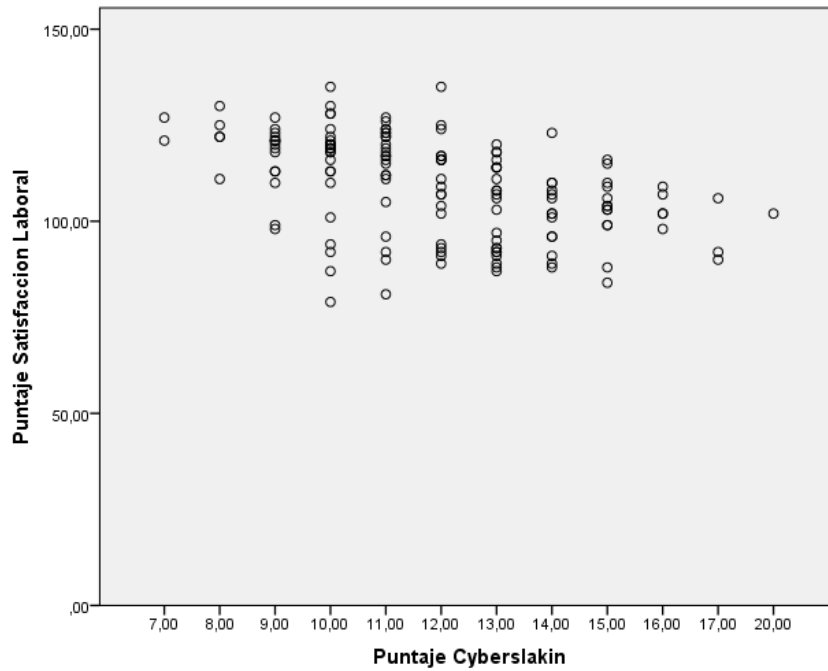
**Figura 7** Gráfico de dispersión para la relación de los puntajes de Sentido de servicio y la satisfacción laboral

El gráfico muestra una tendencia inversa de la relación de satisfacción laboral en función del sentido de servicio, es decir a mayor puntaje en el sentido de servicio, hay un menor nivel de satisfacción.

**Objetivo Específico 2: Determinar la relación que existe entre ciber pereza y satisfacción laboral.**

**Figura 8**

se aprecia el diagrama de dispersión o diagrama de puntos para la relación de los puntajes de ciber pereza y la satisfacción laboral



**Figura 8** Gráfico de dispersión para la relación de puntajes de Ciberperza y la satisfacción laboral

El gráfico muestra una tendencia inversa de la relación de satisfacción laboral en función de la ciber pereza, es decir a mayor puntaje en los niveles de ciberperza, existe un menor nivel de satisfacción.