



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

LÓPEZ NAVARRO, Mercedes Isabel

ASESORES:

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo

Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Lima - Perú

2019



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a) Alfonso Zambal Lopez Alvarado
cuyo título es: Bienestar psicológico y pertenencia laboral
en trabajadores de administración del sector público del
distrito de Independencia, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número)
CATORCE (letras).

Lima Norte, 22 de Febrero del 2018.

PRÉSIDENTE

Dr. BARBOZA ZELADA,
Luis Alberto

SECRETARIO

Mg. DAMASO
FLORES, Jesús Liborio

VOCAL

Mg. MANRIQUE TAPIA,
Cesar Raúl



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Dedicatoria

A mi pequeña hija, tu afecto y tu cariño son los detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor para ti. Fuiste mi motivación más grande para concluir con éxito mi tesis.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por estar siempre conmigo y por iluminar mi camino. A mi familia por su apoyo total. A mi profesor y amigo Carlos Jaimes que ha sido un ejemplo a lo largo de mi carrera. A mis asesores por la paciencia, dedicación y todo el apoyo brindado en todo este tiempo.

Declaración de autenticidad

Yo **Mercedes Isabel López Navarro** Con DNI N° **45814048**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela profesional de psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en esta tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, febrero 2019.



Mercedes Isabel López Navarro

DNI: 45814048

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución pública del distrito de Independencia, 2018” La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, nivel y enfoque, población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
CARÁTULA	i
Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1. Bienestar psicológico	7
1.3.2. Procrastinación	13
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación del estudio	22
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivo	24
II. MÉTODO	26
2.1. Diseño de investigación	26
2.2. Variables, Operacionalización	26
2.3. Población	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	40

V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS	47
ANEXOS	
Anexo 1. Instrumentos de evaluación	54
Anexo 3. Consentimiento informado	56
Anexo 4. Cartas de autorización de la escuela y del centro	
Anexo 5. Matriz de consistencia	
Anexo 7. Resultados de prueba piloto (Si fuera el caso o si no se colocó en el ítem 2.4)	57
Anexo 8. Acta de originalidad firmada por asesor (20%)	59
Anexo 9. Print de turnitin	60
Anexo 10. Autorización para repositorio	61
Anexo 11. Autorización electrónica	62

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Estadístico de fiabilidad de bienestar psicológico.	
Tabla 2. Estadístico de fiabilidad del Inventario de postergación activa y pasiva.	
Tabla 3. Prueba de normalidad de K-S de la variable bienestar psicológico y procrastinación laboral.	35
Tabla 4. Relación a modo de correlación entre bienestar psicológico y procrastinación laboral.	35
Tabla 5. Relación entre procrastinación laboral con las dimensiones de bienestar psicológico.	36
Tabla 6. Describir el bienestar psicológico de manera general y por dimensiones.	36
Tabla 7. Describir la procrastinación laboral de manera general y por dimensiones.	38
Tabla 8. Bienestar psicológico según sexo.	38
Tabla 9. Bienestar psicológico según área de laboral.	39
Tabla 10. Procastinación laboral según sexo.	39
Tabla 11. Procastinación laboral según área de labor.	39

RESUMEN

Con la finalidad de conocer la relación entre bienestar psicológico y procrastinación laboral, se llevó a cabo la investigación con los trabajadores de una institución pública del distrito de Independencia. El tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 689 trabajadores de ambos sexos, que se encontraban trabajando en la Corte Superior de Lima Norte; los instrumentos utilizados fueron la escala de bienestar psicológico de Ryff, adaptada por Pérez (2017) y el inventario de postergación activa y pasiva (IPAP) adaptada por Soto (2017). Se obtuvo como resultado, que existe relación significativa inversa de nivel normal entre las variables bienestar psicológico y procrastinación laboral. Se encontraron niveles bajos de bienestar psicológico en los trabajadores, por otro lado, se encontró niveles muy altos de procrastinación laboral. Se concluyó que los trabajadores con bajos niveles de bienestar psicológico presentan mayores actitudes procrastinadoras de modo pasivo, teniendo dificultades en autonomía y propósito en la vida, se evidenció que no hay diferencias estadísticamente significativas entre sexo y área de labor tanto para bienestar psicológico como para procrastinación.

Palabras clave: bienestar psicológico, procrastinación laboral, autonomía, autorrealización, propósito en la vida.

ABSTRACT

In order to know the relationship between psychological well-being and labor procrastination, the investigation was carried out with the workers of a public institution in the district of Independencia. The type of research was correlational, of non-experimental design. The population consisted of 689 workers of both sexes, who were working in the Superior Court of Lima Norte; the instruments used were Ryff's psychological well-being scale, adapted by Pérez (2017) and the inventory of active and passive postponement (IPAP) adapted by Soto (2017). It was obtained as a result, that there is a significant inverse relationship between the variables psychological well-being and pro-employment. Low levels of psychological well-being were found in the workers, on the other hand it was found very high levels of labor procrastination. It was concluded that workers with low levels of psychological well-being present greater passive pro-pastoral attitudes, having difficulties in autonomy and purpose in life, it was evidenced that there are no statistically significant differences between sex and work area for psychological well-being as well as for pro-racialization .

Key words: Psychological well-being, labor procrastination, autonomy, self-realization, purpose in life.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El sector organizacional sigue a diario una amplia gama de acciones que permiten brindar un servicio o producto acorde con las exigencias del cliente, basándose en estándares de calidad y en el valor agregado que genera la competitividad en el mercado, sin embargo, existen ciertas diferencias entre la visión e imagen que pretende impartir una empresa privada frente a una entidad del sector público en nuestro país (Petit, Abad, López y Romero, 2012).

Atendiendo a estas consideraciones, las empresas del sector privado al ser dirigidas como un negocio, buscan la innovación constante, con fines de brindar satisfacción y aceptación en los clientes, no obstante, en las instituciones del sector público dicho accionar se ve poco tomado en cuenta, pues en ellas no funciona la competitividad, además son consideradas imprescindibles para el funcionamiento de la sociedad, pese a ello, durante los últimos años son muchos los rezagos por ineficiencia generados por entidades públicas, afectando a la población y su desarrollo (Petit, 2012).

Dentro de este marco, la institución pública representa una entidad gubernamental que presta servicios a la población, a través diferentes actividades, las cuales son medidas por medio de la calidad del servicio prestado, sin embargo, expertos como Bonifaz (2016) sostienen que las instituciones de este sector vienen presentando déficits, caracterizados por la lentitud de procesos, poca ética en la selección del personal e incapacidad técnica en sus profesionales a cargo.

Bajo esta perspectiva, las entidades del sector público constituyen un importante campo de acción para la investigación, más aún cuando las deficiencias en su desempeño, incrementan malestar en la población, viéndose un claro ejemplo de ello en el área judicial (Ramírez, 2015).

A pesar de que los órganos judiciales de nuestro país persiguen como finalidad impartir justicia a través de las normativas dadas en la sociedad, gran parte de la población padece hoy en día de alta insatisfacción por la calidad de servicio que el sector judicial brinda, tal y como manifiesta Marroquín (citado en Malpartida, 2012) cerca del 80% de los reclamos impartidos por la población son a causa de la demora de procesos judiciales y un 5% por temas de corrupción en dichos procesos.

En este sentido, entidades públicas como el Poder Judicial vienen impartiendo una imagen negativa y sentimiento de desesperanza en sus usuarios, generando que muchas veces la población no haga uso de sus servicios, instaurándose en ellos esquemas negativos originados por sus propias vivencias o por comentarios de otros usuarios (Cohaila, Quinteros, Castillo & Chávez, 2014).

A pesar de ello los usuarios no han tomado en consideración la realidad de los trabajadores del poder judicial, poco se conoce sobre la percepción de ellos, en referencia a sus puestos de trabajo, la falta de motivación, el mal clima laboral, muchos de los trabajadores del sector público por lo general tienen un segundo trabajo en el sector privado que es más valorado que su trabajo actual ya que el sueldo que perciben no satisface sus necesidades, en la actualidad para los trabajadores del sector público existen más de 15 tipos de regímenes laborales, el sector público tienen menos flexibilidad para los asensos, en general son muchos los factores que podrían generar cierto descontento en los trabajadores del Poder Judicial que podrían contrastar las variables de estudio.

Asimismo, la entidad en mención y sus respectivas cortes superiores ubicadas en los diversos conos de la capital y departamentos del país, responden a la atención de casos penales, laborales y de régimen familiar, siendo los temas por demanda de alimentos y por violencia familiar los más frecuentes, dada la problemática que atraviesa actualmente nuestra sociedad (Poder Judicial del Perú, 2014).

En efecto, son muchas las sedes en las que se encuentra esta importante entidad del estado, sin embargo, la realización de la presente investigación se centrará en el estudio de una de sus sucursales ubicada en el distrito de Independencia, la cual según referencia del Poder Judicial del Perú (2014) ha expedido alrededor de 800 mil expedientes judiciales desde su creación dadas las necesidades del cono Norte de la Capital, considerándose como la sede con mayor carga procesal de Lima.

De acuerdo con dichas implicancias, resulta importante valorar la labor del recurso humano ya que es el factor más importante de toda organización, haciendo necesaria la evaluación constante no solo de sus competencias, sino también de factores asociados que puedan influenciar en su productividad, tal es el caso de la procrastinación en esta área, la cual guarda relación con la postergación de actividades del entorno laboral, priorizando demandas personales o de ocio, que generan atrasos en la productividad o en los procesos laborales (Quiñonez, 2016).

Al respecto, las cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA, 2016) muestran que cerca del 30% de trabajadores en edad joven procrastinan, y un 25% posterga las actividades de forma crónica.

Bajo esta perspectiva, cabe mencionar que la procrastinación ha sido una variable muy tomada en cuenta en otros sectores como el académico, mas no se ha profundizado su desarrollo e implicancias en sectores como el organizacional, viéndose necesario su estudio dada la problemática de sectores públicos como el Poder Judicial y así poder ahondar en aquellos posibles elementos negativos generadores de incomodidad en los usuarios y frenar dicha interacción promoviendo un accionar positivo en el recurso humano, ya que representan el elemento más valioso de una organización (Quiñonez, 2016).

Con esa finalidad, el estudio y contraste de variables relacionadas a la demora en procesos resulta ser oportuno, así también la búsqueda de otros elementos que pueden guardar relación con ella, tal es el caso del bienestar psicológico, el cual se resume como el equilibrio en diversas áreas del desarrollo de un individuo para potenciar sus capacidades y crear relaciones sociales positivas, autoaceptación entre otras cualidades vistas como factores protectores para una persona (Bazán, 2016).

Aunado a ello, no se han evidenciado estudios en el marco nacional que contemplen como objetivos la búsqueda de relación entre el bienestar psicológico, elemento fundamental de la psicología positiva y un impulsor de atraso en el área organizacional como lo es la procrastinación, pese a las demandas del contexto y la realidad actual que se vivencia día con día en entidades públicas como el Poder Judicial.

Finalmente, lo expuesto en líneas anteriores permite abordar la relación entre el bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una de las sedes del Poder Judicial del distrito de Independencia, a su vez medir las diferencias que se puedan encontrar en función al área de desempeño, así como la caracterización individual de cada una de las variables de investigación.

1.2. Trabajos previos

Este estudio se centrará en evaluar la relación entre las variables; bienestar psicológico y procrastinación laboral en un grupo de trabajadores del Sector Público del distrito de Independencia, en consecuencia, se tomó como referencia investigaciones desde el marco nacional e internacional, tomando en cuenta estudios donde trabajaron las variables, a continuación, se detallan los más importantes:

Internacionales

Cid (2015) en su investigación titulada Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico y procrastinación, realizó un estudio no experimental de tipo descriptivo correlacional, planteando como objetivo analizar la relación entre procrastinación, autorregulación, autoeficacia, perfeccionismo y bienestar psicológico, en una muestra de 100 trabajadores (30 varones y 70 mujeres) y 200 universitarios (81 varones y 119 mujeres) españoles, con edades oscilantes entre 18 a 40 años. Los instrumentos empleados por el autor fueron; la Escala de Procrastinación General de Lay (GPS), la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (BP), la Escala Multidimensional de Perfeccionismo de Frost y otros (MPS), la Escala de Autorregulación de Schwarzer, Diehl, y Schmitz (SRS), y la Escala de Autoeficacia General de Bassler y Schwarzer. Como conclusión el autor sostuvo que a mayor bienestar psicológico menor será la procrastinación y perfeccionismo, no obstante, a mayor bienestar psicológico, mayor será la autorregulación en la muestra de estudio.

López (2013) en Guatemala, desarrolló una investigación titulada Factores de bienestar psicológico en los empleados contratados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades, el autor, planteó un estudio no experimental de tipo descriptivo con objetivo de identificar los niveles de bienestar psicológico en 12 trabajadores del gobierno que se encontraban contratados bajo el régimen 029, cuyas edades se situaban entre los 27 a 63 años. Como instrumentos empleó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (BP). Finalmente, el investigador concluyó que los niveles de bienestar psicológico en los evaluados son óptimos, destacando factores como la autonomía y el propósito de vida.

Marsollier y Aparicio (2013) en Argentina realizaron un estudio titulado El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas, la investigación de diseño no experimental y tipo descriptivo comparativa, planteó como objetivo general identificar los niveles de bienestar psicológico y desgaste laboral en una muestra de 100 trabajadores del sector público, distribuidos en dos grupos; 29 sin estudios superiores y 71 con estudios superiores. Las pruebas administradas por los autores del estudio fueron; la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo (BIEPS-A) y el Cuestionario

de Estrategias de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis. Como conclusión los investigadores sostuvieron que aquellos trabajadores con estudios universitarios adquieren niveles ligeramente más bajos de bienestar psicológico en comparación de aquellos que no cursaron estudios universitarios.

Medina y Rodríguez (2013) realizaron una investigación en Colombia titulada Estudio comparativo del bienestar psicológico y tipos de contratación en una empresa colombiana, la investigación tuvo como diseño el no experimental de tipo descriptivo comparativa, persiguiendo como objetivo analizar las diferencias del bienestar psicológico en una muestra de 42 trabajadores con contrato indefinido y 19 trabajadores con contrato temporal que se desempeñaron en una empresa productora de arroz ubicada en la ciudad de Villavicencio. La prueba utilizada por los autores en el estudio fue la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez Canovas (EBP). Como conclusión los investigadores sostuvieron que los trabajadores con contrato temporal poseen una tendencia a manifestar mayores niveles de afectos positivos, sentimiento de felicidad y bienestar frente a aquellos trabajadores con contrato indefinido

Amutio, Ayestarán y Smith (2013) realizaron una investigación en España, titulada Evaluación del Burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco, el estudio fue de diseño no experimental y tipo descriptivo correlacional, planteando como objetivo analizar la relación entre las variables; bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en profesionales españoles. La muestra estuvo conformada por un total de 1275 sujetos de los cuales 619 eran médicos, 430 enfermeras(os) 208 auxiliares y 18 profesionales de labores diversas, residentes en las ciudades de Vizcaya, Guipúzcoa y Álava. La recopilación de datos fue realizada mediante una encuesta sociodemográfica, la escala de desgaste profesional (CDPE –R) y el Inventario de disposiciones de trabajo-escuela (SW/SDI). El estudio concluyó que el Síndrome de Burnout origina una serie de procedimientos negativos que afectan el bienestar psicológico de los evaluados, dada la correlación significativa entre las variables.

Nacionales

Santos (2017) realizó una investigación titulada Bienestar psicológico y dimensiones de la interacción trabajo – familia de trabajadores de una entidad pública de Trujillo, el estudio de diseño no experimental y tipo descriptivo correlacional, planteó como objetivo

determinar la relación entre las variables bienestar psicológico y las dimensiones en la interacción trabajo y familia en una muestra de 137 trabajadores del Sector Público. El autor empleó como instrumentos la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez Cánovas (EBP) y el Cuestionario de Interacción Trabajo/Familia de Geurts y trabajadores. El autor concluyó que las relaciones familiares y laborales repercuten en el bienestar psicológico individual de los evaluados.

Huaytalla (2017), realizó un estudio en Lima, titulado Inteligencia emocional, bienestar psicológico y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador – 2017, la investigación de diseño no experimental y tipo descriptivo correlacional planteó como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y procrastinación laboral. La muestra del estudio estuvo conformada por 130 trabajadores administrativos de dos empresas del sector ventas ubicadas en el distrito de Villa el Salvador. Los instrumentos empleados por el autor fueron la Escala de Inteligencia Emocional de Salovey & Mayer, y la Escala de Procrastinación laboral de Tuckman. Finalmente, el autor concluyó que, a mayores niveles de inteligencia emocional, menor será la procrastinación en el trabajo, lo cual aportará beneficiosamente en la organización evitando retrasos en la productividad.

Huaytalla (2017), realizó un estudio en Lima, titulado Inteligencia emocional, bienestar psicológico y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador – 2017, la investigación de diseño no experimental y tipo descriptivo correlacional planteó como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y procrastinación laboral. La muestra del estudio estuvo conformada por 130 trabajadores administrativos de dos empresas del sector ventas ubicadas en el distrito de Villa el Salvador. Los instrumentos empleados por el autor fueron la Escala de Inteligencia Emocional de Salovey & Mayer, y la Escala de Procrastinación laboral de Tuckman. Finalmente, el autor concluyó que, a mayores niveles de inteligencia emocional, menor será la procrastinación en el trabajo, lo cual aportará beneficiosamente en la organización evitando retrasos en la productividad.

Quiñonez (2016) desarrolló en Lima, una investigación titulada Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en trabajadores de una empresa automotriz de

Lima Metropolitana, el estudio de diseño no experimental y tipo descriptivo correlacional condujo como objetivo determinar la relación entre autoeficacia y procrastinación en el ámbito organizacional. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de una empresa automotriz procedentes de los distritos de San Miguel, La Molina y Surquillo. Las herramientas empleadas en la investigación fueron la Escala de Procrastinación Laboral de Tuckman y la Escala de Autoeficacia General de Alegre, el autor concluyó que, a mayor autoeficacia, menor será la procrastinación laboral, por lo que es necesario el desarrollo de un sentido de eficacia personal entre los trabajadores evaluados y así contrarrestar la procrastinación en el trabajo, hecho que generará notables repercusiones en la productividad laboral.

Zevallos (2015) ejecutó en Cusco un estudio titulado “Motivación laboral y procrastinación en el personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco”, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre las variables; motivación laboral y procrastinación en una muestra de 137 administrativos de la Universidad Andina del Cusco. Los instrumentos empleados por el investigador fueron; La escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein y el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP). Los resultados reportaron correlación positiva entre las variables de estudio, igualmente el autor señaló que cerca del 30% de los evaluados postergaban irracionalmente sus actividades.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bienestar psicológico

La variable bienestar psicológico incluye varias dimensiones entre ellas: colectivas, psicológicas e intrínsecas, así como actitudes en relación a la salud mental que llevan a las personas a comportarse de manera positiva. Tiene mucha relación en la forma que las personas hacen frente a las diversas situaciones que se les presenta con el día a día, lidiando con ellos, buscando la manera como solucionar sus problemas e ir dándole sentido

a sus vidas. Carol Ryff creó un modelo de bienestar psicológico compuesto por seis dimensiones, y una escala para medirlas.

a) Definiciones

La literatura habla sobre el bienestar psicológico también conocido como bienestar subjetivo, salud mental, felicidad, bienestar, calidad de vida, entre otros. Empezaremos conociendo algunos conceptos para tener una perspectiva más integral del bienestar psicológico.

Diener (1984) definió la felicidad como una experiencia afectiva, positiva que se puede considerar como rasgo o predisposición para experimentar afecto en diversas situaciones. Las personas evalúan constantemente su situación a nivel personal, social, considerándose felices o infelices. La felicidad promedio es mayor en países con mejores condiciones de vida como empleo, educación, mejores ingresos (Casullo, 2000).

La felicidad no es interna ni tampoco personal; las personas pueden ser felices porque la gente que las rodea es feliz. La felicidad parte de cada persona y es diferente lo que hace feliz a una persona, no a todas las personas les hace feliz las mismas cosas.

Keyes (2000) definió el bienestar psicológico como el conjunto de síntomas positivos de hedonismo, vitalidad emocional y sentimientos positivos hacia uno mismo.

Según el Diccionario de Psicología (1982), el bienestar es el estado de prosperidad general que experimenta el individuo.

Veenhoven (1991) consideró que el bienestar psicológico es el grado con que el individuo juzga en general los aspectos favorables de su vida.

Campbell, Converse y Rodgers (1976) consideraron que el bienestar psicológico es la suma de las aspiraciones y los logros obtenidos en el transcurso de la vida.

Según Diener (1984); el bienestar psicológico posee componentes estables a largo plazo e incluye como componentes la propia satisfacción personal y las experiencias positivas. Algunos investigadores plantearon que las personas más felices sufren menos malestar, pueden manejar mejor sus conflictos y mejoran sus habilidades. A partir de esto, se puede considerar la felicidad y la satisfacción como indicadores de un adecuado bienestar psicológico (Casullo, 2000).

Para Dasgupta (2001), hay dos formas de medir el bienestar psicológico, una es valorando los aspectos de la salud, felicidad, libertad y, la otra, es estudiando los componentes físicos como la alimentación, ropa, vivienda, seguridad con la que cuenta la persona. Para el autor,

la felicidad es un estado de ánimo, es decir la persona puede estar feliz por algún evento, pero eso no quiere decir que goce de bienestar psicológico.

Asimismo, Diener (2000) consideró que la persona es feliz cuando experimenta sentimientos de alegría la mayor parte del tiempo, pero que no es considerado como bienestar psicológico.

Desde un amplio marco conceptual, Ryan y Deci (citados en Romero, Brusad y García, 2007) plantearon los cimientos de la variable bienestar psicológico, sustentando que representa un concepto procedente de la psicología positiva, donde el bienestar era clasificado en dos categorías; la primera, denominada hedónica y la segunda ,eudaimónica, siendo la variable bienestar psicológico un elemento procedente del enfoque eudamónico, el cual se encuentra relacionado con fines de desarrollo en un individuo.

Atendiendo a estas consideraciones, Ryff, importante referente en el tema de bienestar psicológico, planteó que la variable en mención representa la suma de acciones positivas vinculadas al alcance de objetivos y/o valores que permiten el crecimiento personal y la autenticidad.

Aunado a ello, Ryff consideró que este elemento no debe ser evaluado desde una única perspectiva; por el contrario, sostuvo que deberían ser muchas las dimensiones que abarquen su análisis (Vera, Urzúa, Silva, Pavez y Celis, 2013).

No obstante, existen otras definiciones dadas frente al término en desarrollo, las cuales serán detalladas a continuación:

Hernández-Alonso y Hernández-Morales (2016) señalaron el bienestar psicológico como un agente autónomo de carácter interno y con amplia estabilidad en el tiempo, que permite el fortalecimiento de recursos positivos en la persona.

Por otro lado, García y Gonzales (2000) lo definieron como una expresión positiva y constructivista que adquiere el hombre sobre su persona, lo cual establece relación con elementos del desarrollo físico y sociocultural, altamente influyentes en aspectos emocionales.

Finalmente, Romero (2007), pionero en proponer concepciones teóricas referentes al término bienestar psicológico, planteó esta variable como un conjunto de aspectos que permiten la expresión de una persona a fin de vincular factores relacionados con la experiencia y actividades nuevas que sumen a la realización personal y sentido de vida.

b) Modelo teórico

Psicología positiva

El desarrollo teórico e investigativo que ha dominado a la psicología a lo largo del tiempo ha estado centrado en las emociones negativas, y en la debilidad humana en general, dando lugar a un marco disciplinar sesgado hacia lo patogénico, aspecto que ha incidido en que la psicología sea identificada como psicopatología o psicoterapia. Producto de dicha aproximación, casi exclusiva en lo patológico, la psicología ha desarrollado algunos modelos de intervención eficaces y eficientes para muchos problemas psicológicos, en detrimento del avance en métodos y estrategias para alcanzar y optimizar los recursos y fortalezas de los individuos, aspectos de los que actualmente no se disponen conocimientos sólidos (Ryff, 2013).

La psicología positiva se define como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología. Es definida también como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto del potencial humano, sus motivaciones y capacidades, incluye también virtudes cívicas e institucionales que guían a los individuos a tomar responsabilidades sobre su comunidad y promueve características para ser un mejor ciudadano.

Cuando nos referimos a la psicología positiva se nos viene a la mente lo espiritual o los métodos de autoayuda; sin embargo, la psicología positiva estudia el funcionamiento humano óptimo

Estudia las bases de la felicidad, surge a raíz de los esfuerzos por estudiar todos los aspectos negativos de la psicología como el estrés, la depresión, dejando de lado los aspectos positivos del ser humano. Por la década de los 70 se realizaron investigaciones sobre las dimensiones de la felicidad.

El principal aporte de la psicología positiva ha sido asentar que el bienestar o la felicidad es un sentimiento prolongado, permanente en la persona, constante y que podría tener raíces hereditarias, totalmente independiente del entorno. Puede variar por algunas circunstancias, pero posteriormente regresa a su línea base. El temperamento juega un papel importante que podría pronosticar las experiencias que la persona pueda experimentar (Seligman, 2005).

Eudaimónica aristotélica

La eudaimónica traducida al español significa felicidad. Se podría decir que la eudaimónica es lo que todo hombre aspira. (Waterman, citado por Ryff, 1989).

Entonces se debe tener en cuenta la diferenciación de eudaimónica y hedonismo que se encuentra ligado con los placeres del hombre y la eudaimónica está ligado al aspecto altruista que tiene que ver más con ayudar a otros. El bienestar psicológico no se encuentra ligado al placer sino todo lo contrario está adherido a la búsqueda para cubrir necesidades básicas. Ryff (2013).

La eudaimónica es la construcción de un ideal que con esfuerzo y excelencia da sentido a la vida de cada persona.

El equivalente a bienestar psicológico, desde el punto de vista aristotélico, no va ligado al placer si no al hombre que va en busca de cubrir sus necesidades (Ryff, 2013).

En pocas palabras, la eudaimónica es la realización de un ideal con el fin de conseguir lo que uno desea y que da sentido a la vida de la persona.

Teoría humanista

Tiene sus inicios en Estados Unidos en el año 1962 y nace con el propósito de desplegar un nuevo panorama de causa efecto y cansados del conductismo. El humanismo busca estudiar a la persona como ser único, tener en cuenta al ser humano no solo los aspectos negativos sino todo lo contrario, busca los aspectos positivos, la parte saludable de la persona, explorar su autonomía, creatividad, autenticidad (Riveros, 2014).

Para Maslow (1962) y su jerarquía de las necesidades humanas, es necesario cubrir nuestras necesidades básicas como las fisiológicas, amor, sentirse parte de un grupo, seguridad y autoestima para, posteriormente, satisfacer las necesidades de crecimiento y autorrealización.

Maslow (1962) busca estudiar los aspectos positivos del hombre en base a la pirámide que diseñó donde basaba las necesidades humanas jerarquizándolas, llegó a la conclusión que el ser humano mientras va satisfaciendo sus necesidades más básicas desarrollara deseos más elevados.

El modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff

Ryff (2013) desarrolló un modelo teórico centrado en explicar la variable bienestar psicológico, dicho modelo es denominado “Modelo Integrado de Desarrollo Personal” y en él plantea seis factores elementales implicados altamente en el bienestar psicológico, los cuales serán desarrollados a continuación:

En primera instancia, consideró la “autoaceptación” como dimensión clave y altamente relacionada con el bienestar psicológico, pues representa la reevaluación personal presente, tomando como referencia aspectos de la experiencia, que permiten la aceptación de uno mismo, sus características, logros y también debilidades (De-Juanas, Limón y Navarro, 2013).

Consecuentemente, se encuentra el “crecimiento personal”, formulado como un elemento que permite el crecimiento progresivo y fortalecimiento de las cualidades individuales (Romero *et al.*, 2007).

Del mismo modo, se halla la dimensión “propósito en la vida”, representada como las concepciones cognitivas y significativas respecto de los objetivos vitales en cada persona

Por otro lado, se sitúa el factor “relaciones positivas con otros”, establecido como el nivel de desarrollo adecuado que permite mantener relaciones sociales constructivas, confiables y de calidad (De-Juanas *et al.*, 2013).

Aunado a ello, Ryff planteó la dimensión “dominio ambiental”, señalada como la capacidad de una persona para conducir de manera apropiada y saludable, las situaciones vitales y contextuales, a fin de cumplir y satisfacer logros o necesidades.

Finalmente, el autor describió el factor “autonomía”, considerado como la capacidad de una persona para adquirir decisión propia en diversas eventualidades (Romero *et al.* 2007).

Todo lo expuesto anteriormente, permitió a Ryff (citado en Vera *et al.* 2013) elaborar un instrumento de medición compuesto en su versión original por 120 ítems, los cuales se han reducido a 39 en versiones adaptadas, no obstante, hasta la fecha los estudios psicométricos han conservado el modelo de seis dimensiones planteado inicialmente por Ryff.

Luego de conocer las distintas definiciones de los autores, podemos llegar a la conclusión que el bienestar psicológico es la percepción que tiene cada persona de los diversos aspectos de su vida, es la suma de las acciones que hacen que la persona se sienta conforme y realizado, esto nos servirá para poder interpretar la situación de los trabajadores del poder judicial, en particular los de la corte superior de Liman norte, debido

que en nuestra investigación buscamos encontrar cuales son los niveles de bienestar psicológico en los trabajadores y conocer cuáles son las dimensiones que presentar mayor dificultad en el personal que labora en dicha institución debido que la función que vienen desempeñando es de vital importancia en la justicia de nuestro país.

1.3.2. Procrastinación

La procrastinación es un desorden de la conducta que viene afectando a la población en general. Se basa en aplazar de forma sistémica las obligaciones y compromisos que debemos realizar y que son importantes para el desarrollo final de las actividades, sin embargo, se sustituye por otras actividades irrelevantes pero que generan satisfacción.

En ocasiones, suele ser confundida con la pereza, pero no es así, se trata de sustituir los trabajos importantes por otros menos pesados.

a) Definiciones

Para Steel (2007), uno de los pioneros en investigar acerca de la procrastinación fue Milgram quien, en 1992, estudió las grandes sociedades avanzadas con respecto a tecnología, manifestando que hay una gran continuidad de trabajos con fechas límites ocasionando que prevalezca la procrastinación.

Ferrari (1995) manifestó que la procrastinación no fue considerada como un problema sino hasta después de la revolución industrial a fines del siglo XVIII. Es ahí cuando el acto de procrastinar adquirió una connotación negativa; antes de ello era vista como un acto respetable.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la palabra procrastinar significa aplazar, diferir.

El gran diccionario Oxford Dictionary of English, define la palabra procrastinar como la acción de posponer sin ninguna buena razón.

Según Lay (1996), la procrastinación es una tendencia a posponer el inicio o conclusión de cualquier tipo de acción o decisión al no querer realizarla.

Procastinación laboral

Para Steel (2011), la procrastinación se puede dar de muchas formas: familiar, académica, emocional, laboral; en sus diferentes formas, siempre va a ser una problemática que a la larga trae consecuencias, tanto en pérdida de tiempo, como de dinero laboralmente hablando. A nivel laboral, se producen grandes pérdidas considerables, pues el postergar, aletargar las funciones, trae pérdidas económicas para la empresa y descontento para el usuario. Autores como Parisi y Paredes (2007) manifestaron que la procrastinación laboral

genera un gran impacto a nivel personal, sino también le genera grandes pérdidas a la empresa.

Entonces, la procrastinación laboral es la acción de posponer el trabajo sustituyéndolo por actividades placenteras que dependerá de cada persona realizarla en cualquiera de sus formas, ya sea de manera activa o pasiva; llámese activa, cuando la persona pospone sus actividades por el placer de realizar todo a última hora y sentir esa adrenalina de la presión de su jefe inmediato, o de manera pasiva, cuando la persona, inconscientemente, pospone sus actividades por miedo a no cumplir con las expectativas.

La procrastinación hace referencia a una imagen negativa que tiene un trabajador de sí mismo, lo que le imposibilita realizar sus labores por miedo de no cumplir con las expectativas. Esto perjudica no solo al trabajador sino también a todo el ámbito organizacional, pues la conducta de aplazamiento de las actividades perjudica notablemente a la organización.

Aunado a ello, los procrastinadores suelen centrarse en actividades a corto plazo y que le garanticen beneficios más próximos, explicando un grado de fragilidad a perdurar en una fase de rigidez relacionada con la impulsividad y el desagrado, utilizando estas conductas para tratar de minimizar la postergación de sus actividades. Todas estas conductas repercutirán de manera negativa en la producción de una empresa o institución generando, un malestar y un descontento a las personas que utilizan los servicios describiéndolos como ineficientes.

Briody (1980) sostiene que la procrastinación es vista como algo malo, y que el 95% de los procrastinadores desean reducir esta conducta.

Según Álvarez (2010), la procrastinación ha sido estudiada por muchos, pero todos coinciden en definirla como el aplazamiento o la demora de las actividades.

Akinsola (2007), consideró que la procrastinación tiene un rasgo que tiene componentes cognitivos, conductuales y de carácter emocional, definiéndola como aplazar una tarea que necesita ser realizada, asignándole importancia a las actividades de ocio.

Asimismo, el procrastinador sabe lo que quiere de cierto modo, sabe que puede y trata de hacerlo, pero en realidad no lo hace.

Burka & Yuen (1983) manifestaron que la acción de aplazar es una característica de una persona irracional, ya que lo único que se logra es posponer la situación mas no darle solución.

Lay (1996) manifestó que la persona procrastina, a pesar de ser consciente de la situación, tiene intención de procrastinar, por lo tanto, el aplazamiento no es estratégico, es

simplemente porque no tiene las ganas de hacerlo. Sin embargo, el hecho de procrastinar muchas veces se asocia a un mejor nivel de autoeficacia pues hasta las actividades más placenteras se tienden a procrastinar.

Knaus (citado en Parisi y Paredes, 2007) sitúa la variable procrastinación como aquella conducta de postergación o tendencia a prorrogar el desarrollo de actividades, dificultando muchas veces el logro de objetivos.

Con esta perspectiva, es importante tomar en cuenta que dicho accionar incluye la participación de componentes cognitivos y afectivos, además de las conductas o comportamientos desempeñados (Parisi y Paredes, 2007).

No obstante, Hsin y Nam (citados en Alegre, 2013) plantearon que la procrastinación no solo ejerce efectos negativos; por el contrario, en casos peculiares puede surtir efectos positivos o favorables.

Asimismo, las conclusiones de Parisi y Paredes (2007) respecto de la procrastinación como aquel proceso encargado de postergar el inicio, desarrollo o finalización de una determinada actividad, la cual puede desempeñarse en diversas esferas del desarrollo del hombre, es decir, en el ámbito estudiantil o laboral.

En contraposición, Soto (2017) afirmó que de este elemento surge un problema en la vida de quien lo desempeña, adquiriendo notable presencia en etapas de la vida como la adolescencia y el periodo adulto.

De forma específica, Lozano y Bonora (2015) identificaron la procrastinación laboral como el atraso o interrupción de tareas laborales, a fin de realizar acciones poco significativas en el trabajo, pero que generan placer en el individuo, es decir implica la decisión de priorizar la ejecución de acciones placenteras frente a las propias tareas que demanda el puesto laboral de una persona.

Aunado a ello, los investigadores sostienen que esta variable funciona a modo de refuerzo, ya que cada accionar procrastinado genera hábitos, impulsando la necesidad de que sea realizado nuevamente y trasladándose en variadas ocasiones a múltiples contextos (Alegre, 2013).

Steel (2007) consideró a la procrastinación laboral como una problemática con consecuencias y un déficit ya sea de tiempo y también de dinero dado que las personas implicadas presentarán pérdidas considerables que a la larga traerá pérdidas monetarias y descontento entre los usuarios y jefes.

Parisi y Paredes (2007) indicaron que tener en una organización un nivel alto de procrastinación laboral generará un gran impacto organizacional, afectando la producción.

Sobre todo, cuando la organización es del Estado la problemática será mayor. Peor aún si la organización no tiene competencia; entonces si es así, será más difícil detectar la procrastinación laboral debido a que no se hacen estudios de este tipo en las organizaciones. Para Angarita (2012), las personas que procrastinan presentan conductas negativas y se mantienen con un alto grado de vulnerabilidad cuando se le indica que realicen sus actividades minimizando la tarea, lo cual repercute de manera negativa en la organización. Milgram (1991) consideró que la procrastinación es una disfuncionalidad de la persona ya que no se cree con condiciones de solucionar las tareas difíciles, perdiendo el tiempo y oportunidades de poder lograr otras cosas.

Causas de la procrastinación:

- El tipo de agrado que tiene la persona por hacer la tarea, es así que tiende a dejar de lado las actividades que no son de su preferencia.
- El compromiso de persona con el trabajo, debido a que no sabe cómo hacerlo.
- La persona no se organiza, tal es así que no cumple la tarea.
- El poco interés por tener claro lo que se va a realizar.
- No hay motivación para realizar las actividades.
- Ya se está pensando en el fracaso antes de realizar la tarea.

b) Modelo teórico

Enfoque conductual

Para Skinner (1977), cuando una conducta se mantiene y es reforzada, se generará un tipo de comportamiento. Siguiendo esta afirmación, los trabajadores de una empresa que perciban una recompensa por postergar sus actividades mantendrán esta conducta de manera permanente. Es decir, los procrastinadores han sido reforzadas y han logrado obtener satisfacciones, lo que los impulsa a mantener este hábito (Carranza y Ramírez, 2013, p.100).

Enfoque conductual de la procrastinacion

La teoría de la procrastinación ha sido muy relacionada con la teoría del aprendizaje, teniendo en cuenta que las personas que procrastinan han sido anteriormente recompensadas de esta manera persisten en procrastinar, sin embargo, las personas que no procrastinan no han sido recompensadas es por eso que inmediatamente evitan dicha conducta.

Es muy utilizado el término “recompensa engañosa” que es básicamente cuando la persona antepone las recompensas a corto plazo que las de largo plazo, prefiere sentirse bien a corto plazo que esperar que la recompensa sea mayor solo porque requiere más tiempo y más esfuerzo.

Enfoque motivacional

La persona motivada puede realizar sus actividades para lograr sus metas. Para esto, la gente es libre de optar por diferentes formas; una de ellas es la motivación intrínseca y, la segunda, es evitar situaciones que la persona considere negativas. De esta manera, cuando las personas se encuentren frente a una situación, la postergará si la considera difícil o fuera de su alcance (Quant y Sánchez, 2012).

Otra teoría es la propuesta por Steel (2007), la cual enlaza la teoría motivacional con las teorías económicas, teniendo en cuenta la motivación que en la procrastinación es baja y la expectativa que se tiene al realizar un trabajo. En el caso de la procrastinación, la expectativa siempre es baja. Valor se refiere a la valoración que se le da a la tarea; si este es mínimo, aumentará la posibilidad de procrastinar.

Enfoque psicodinámico

Natividad (2014) confirmó que la infancia es determinante para que en el futuro existan los futuros procrastinadores, pues en esta etapa se desarrollan los procesos mentales. Los conflictos internos que muchas veces son forjados por las propias familias logrando que los niños posterguen las actividades que no son de su agrado; tal es así que cuando el niño crece y tiene que asumir ciertos roles actuará de la misma forma en la que sus padres lo guiaron, es decir lo que no le gusta lo dejará para el final, asumiendo que sus padres lo castigarán por no hacer lo que le encomendaron. Es allí donde los jefes serán el recuerdo más cercano a sus padres y los regalos serán lo más cercano al sueldo de un adulto trabajador.

Baker (1979, citado en Carranza y Ramírez, 2013) aduce que la procrastinación es el miedo al fracaso y a la poca tolerancia que tienen los niños, por lo que abandonan sus actividades. Estas conductas han sido instauradas por los padres disminuyendo la autopercepción del niño.

Enfoque cognitivo

Para Natividad (2014), el modelo cognitivo pone énfasis en la manera cómo la persona se percibe y sobre la apreciación que tiene acerca de su entorno, influyendo en sus actitudes. Ante esto, Parisi y Paredes (2007) explicaron su teoría de la procrastinación pasiva que refiere que las personas postergan sus actividades por miedo de no cumplir con las expectativas cuando, a pesar de ello, están en toda la capacidad de cumplir con dichas actividades.

Teoría cognitivo conductual de la procrastinación

En esta perspectiva se analizaron los pensamientos adaptativos y no adaptativos en referencia a la persona y al ambiente en que se desenvuelve.

Para esta teoría la persona actúa según sus pensamientos. En este caso, las ideas irracionales de la procrastinación generan en la persona pensamientos de minusvalía en cuanto a su rendimiento. Siguiendo estos lineamientos la procrastinación es ocasionada por las creencias que se tiene de sí mismo obteniendo una percepción negativa de autoeliminación, baja tolerancia a la frustración y hostilidad.

Dimensiones de la procrastinación:

Varios autores han investigado sobre la procrastinación laboral y cada uno enfocándolo de un modo diferente; entre ellos, Milgram (1991) indicó que existe un comportamiento frecuente que da como resultado una tarea incompleta que es percibida como relevante, sin embargo no se le da importancia obteniendo un sentimiento negativo.

A pesar de ello, Milgram (1991) manifestó que no siempre la procrastinación será negativa, sino que es una estrategia para aquellas personas que necesitan niveles más intensos de estimulación.

Milgram (1991) identificó cuatro clases de procrastinación:

- En la vida diaria: inclinación por posponer actividades del día a día pese a tener un plazo establecido.
- Decisional: aplazar una decisión por miedo a fallar o a no cumplir con las expectativas.
- Neurótico: consecuente de la sobre activación por la percepción de no lograrlo.

- Compulsiva: el acto de aplazar la actividad hasta el último momento a pesar de ser difícil o no.

Mc Cown y Roberts (1994) consideraron dos clases de procrastinación:

- Disfuncional: evita cumplir una tarea.
- Funcional: el evitar hacer una tarea por no considerarla necesaria.

Asimismo, Ferrari y Emmons (1995) señalaron dos tipos de procrastinación:

- Activación: son los que aplazan por el simple hecho de sentir placer y buscar un momento de emoción.
- Evitación: posterga sus actividades por miedo al fracaso.

Specter y Ferrari (2000) proponen tipos de procrastinadores según la forma de aplazar sus tareas:

- Los crónicos por emoción: prefieren posponer sus actividades ya que perciben emoción por la presión que perciben.
- Los evitativos: evaden sus actividades por encontrarlas desagradables y de no lograrlas se estarían perjudicando.
- Los arousal: necesitan trabajar bajo presión para cumplir con sus actividades.
- Diligentes: realizan pocas actividades en un determinado tiempo
- Indecisos: postergan sus actividades por temor a fallar.

Para Knaus(2002) la procrastinación se da de once formas:

- Desagrado por procrastinar: debido a una poca tolerancia a la frustración, la persona evita la tarea por evitar la frustración.
- Conducta procrastinadora: la persona planea las actividades, pero inmediatamente las deja de lado sin percatarse de las consecuencias.
- Conducta relacionada con la salud: tratan de cambiar sus hábitos, pero no lo logran. Este estado les genera ansiedad y depresión.
- Procrastinación por la duda: se basa en la poca confianza que se tiene de sí mismo por eso evitan la tarea que se sienten inseguro de culminarlas.
- Procrastinación al cambio: pocas habilidades para manejar la situación y adaptarse; tienen serios problemas para manejar el estrés.

- Procastinador resistente: ya que consideran que pierden el tiempo en una tarea la posterga para realizar actividades que consideran más productivas.
- Procastinador de tiempo: no planea el tiempo que le costará cumplir sus actividades.
- Procastinador académico: se da en los estudiantes que dejan de lado sus actividades académicas por otras de ocio.
- Procastinación organizacional: se pierden objetivos y se obtienen consecuencias frustrantes en el trabajo.
- Procastinación de toma de decisiones: la persona toma sus decisiones sin considerar las actividades prioritarias.
- Procastinación sobre promesas: no cumple con la realización de las actividades.

Chung y Choi (2005) manifestaron que la procrastinación es dos tipos:

- Los procrastinadores pasivos: aplazan sus actividades y demoran en tomar decisiones en relación con una tarea
- Los procrastinadores activos: son las personas que trabajan bajo presión, sienten placer y adrenalina de presentarlo todo a última hora.

Parisi y Paredes (2007) estudiaron la procrastinación laboral a través de una teoría planteada tras la elaboración del instrumento de medición *Inventario de Postergación laboral Pasiva y Activa*, diseñado a fin de evaluar la variable en mención. Es así que consideran que en el desarrollo de la procrastinación en el trabajo fluctúan elementos

comportamentales de afecto y cogniciones, deslindando dos dimensiones denominadas: Dimensión pasiva de la postergación y dimensión activa de la postergación (p. 45).

Dichos hallazgos son sustentables en los fundamentos teóricos de Ferrari y Emmos (citados en Soto, 2017), quienes clasifican la procrastinación en dos tipologías; procrastinadores de tipo activo y los de tipo evitativo.

La primera dimensión denominada *Postergación pasiva o evitativa* refiere que existe una tendencia a demorar las labores, producto de miedos, por no cumplir con las expectativas propuestas (Parisi y Paredes, 2007; Soto, 2017).

Mientras que la segunda dimensión denominada *Postergación activa* se encuentra en la búsqueda de emoción por medio de la realización de trabajos bajo presión, a fin de obtener placer en dicha situación (Parisi y Paredes, 2007; Soto, 2017).

Por otro lado, investigadores como Mc Cown y Roberts (citados en Quiñónez, 2016; Soto, 2017) clasifican la variable procrastinación en dos tipos; las disfuncionales, las cuales se dan a través de la evitación de alguna labor, y la de tipo funcional, que constituye el mismo proceso, solo que en este caso el curso de la labor no es tan significativo. En esta perspectiva, el autor toma en cuenta que, si la procrastinación dada es disfuncional, conllevará a consecuencias nocivas al individuo.

Hsin y Nam (2005) plantean que no todas las conductas resultan negativas para quienes las postergan y lo definen de la siguiente manera:

Dimensión afectiva: se refiere a los sentimientos y emociones que la situación le produce a la persona es decir cuando se acerca la fecha en la que se debe presentar un trabajo, aumenta la desconfianza, el temor, el miedo al fracaso y, en ocasiones, sentimientos de desesperanza; lo que no ocurre con los postergadores activos que sienten la adrenalina de presentar el trabajo a última hora se sienten motivados contra restando la depresión.

Dimensión cognitiva: los postergadores activos son conscientes de que postergan la actividad, pero también saben de sus capacidades para realizarlas; sin embargo, los postergadores pasivos aplazan la actividad inconscientemente llenos de dudas sobre cómo lograr los resultados de una manera adecuada.

Dimensión conductual: se detalla como las conductas que tiene el individuo al ejecutar la tarea. Los postergadores activos tienden a mostrarse tranquilos y aptos al realizar la tarea;

todo lo contrario, con los postergadores pasivos que tienden a renunciar y no cumplir con la presentación de tareas encomendadas.

Psicología organizacional

Es la rama de la psicología que estudia el comportamiento de las personas en el área laboral del trabajo y las organizaciones. La psicología organizacional nos permite describir el comportamiento de las personas en sus centros de trabajo.

Para Brown (2005), la psicología organizacional es la ciencia que estudia a la persona en su lugar de trabajo y da explicación a sus posibles actos; asimismo, afirma que la psicología laboral u organizacional va más allá del lugar de trabajo, en el que interfieren otros factores en el comportamiento organizacional.

Cooper (2000) manifestó que existen otros tipos de recompensa que motiva a los trabajadores, la que influirá en la motivación de estos mismos; también hace referencia a

los compañeros, los objetivos y el ambiente en el que se desempeñan los trabajadores de una empresa u institución.

En las instituciones tanto como privadas y públicas el trabajador es la pieza más importante, dada la relevancia del papel de los trabajadores, no resulta sorprendente que surjan diversos estudios que intenten explicar las diversas variables psicológicas que influyan favorablemente y repercutan en la producción de cualquier institución. Pese a todos los esfuerzos, la evidencia empírica indica que la estabilidad del servicio se consigue si las instituciones logran comprometer a sus empleados. En este sentido. El análisis de la psicología organizacional ha ido adquiriendo cada vez más fuerza. Para que un trabajador se logre identificar con su empleo debe desarrollar el sentido de pertenencia, el compromiso emocional que va relacionado al bienestar psicológico, entendido en el ámbito organizacional como el estado afectivo en el que se encuentra una persona en su entorno laboral, como indica Ryff las personas que experimentan esta sensación tenderán a sentirse dinámicos, contentos, entusiasmados, relajados, mientras que sucederá todo lo contrario en aquellos que desarrollen menores índices de bienestar, esto explicaría las posibles conductas procrastinadoras.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación persigue una serie de criterios que realzan su importancia en el ámbito organizacional, a continuación, son detalladas las implicancias más relevantes del estudio relacional entre el bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores del sector público del distrito de Independencia.

Fundamentalmente, el desarrollo de este estudio sirve para conocer el nivel en el que se encuentran relacionadas las variables; “bienestar psicológico y procrastinación laboral” en los participantes de la investigación y generar respuestas preventivas y de mejora frente a dichos hallazgos con finalidad de aportar en el bienestar del colaborador y forjar implicancias en la población usuaria de sus servicios, en ese sentido, resulta conveniente su

ejecución puesto que son muy pocas las investigaciones que consideran los sectores públicos en el ámbito organizacional creando un sentido de conformismo, lentitud y nulidad en los procesos corporativos de dicho sector.

Por otro lado, este estudio adquiere amplia implicancia práctica, pues los datos obtenidos podrán conducir o dar respuesta a los posibles elementos participes en la lentitud de procesos que han venido creando malestar en la población, pues de encontrarse niveles elevados de procrastinación laboral, se tomarían las medidas correctivas pertinentes para la mejora de la productividad en los procesos demorados en tal institución, caso contrario, se sugeriría, el estudio de otras variables posiblemente asociadas al estancamiento y demora del servicio brindado por la institución, ambas vías proporcionan la solución o el camino para mejorar la calidad de servicio que se brinda a la población, hecho que ha sido generador de problemáticas económicas para la ciudadanía y hasta incremento de delincuencia.

Respecto al criterio utilidad metodológica, si bien esta investigación no persigue objetivos psicométricos, pese a ello, las pruebas empleadas serán sometidas a ajustes de validez y confiabilidad con finalidad de exponer datos consistentes y verídicos que aporten trascendentalmente en la comunidad científica.

Aunado a ello, la ejecución de esta investigación persigue amplio valor teórico, ya que el estudio correlacional de las variables “bienestar psicológico y procrastinación laboral” no ha sido estudiado en nuestro contexto, considerándose los hallazgos de dicha relación como aporte teórico y como antecedente que ampliará el bagaje de conocimientos en futuros investigadores en la línea de psicología organizacional.

Finalmente, esta investigación se justifica por su relevancia social, pues no solo beneficia a la organización con aportes para su mejora y la de sus recursos humanos, sino también en la posibilidad de entablar pautas sugerentes para mejorar la calidad de atención en la población, la cual se ha visto afectada por la lentitud de procesos, inadecuados dictámenes, aumento delincencial y entre otros.

1.6. Hipótesis

General

Existe relación estadísticamente significativa e inversa entre bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.

Específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa e inversa entre bienestar psicológico y los componentes de procrastinación laboral expresados en: procrastinación activa y procrastinación pasiva en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.

H2: Existe relación estadísticamente significativa e inversa entre procrastinación laboral y los componentes de bienestar psicológico expresados en: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.

1.7. Objetivo

General

Determinar la relación, a modo de correlación, entre bienestar psicológico y procrastinación laboral en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de independencia.

Específicos

O1: Determinar la relación, a modo de correlación, entre bienestar psicológico con los componentes de procrastinación laboral expresados en: procrastinación activa y procrastinación pasiva en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.

O2: Determinar la relación, a modo de correlación, entre procrastinación laboral con las dimensiones de bienestar psicológico expresados en: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.

O3: Describir el bienestar psicológico de manera general y por dimensiones en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia

O4: Describir la procrastinación laboral de manera general y por dimensiones en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia

- O5: Comparar el bienestar psicológico según sexo y área de trabajo en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.
- O6: Comparar la procrastinación laboral según sexo y área de trabajo en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Diseño:

Nuestra investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental, ya que no tiene como finalidad la manipulación de variables, no obstante; los planteamientos de Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que el estudio pertenece al enfoque cuantitativo y al tipo de investigación descriptivo-correlacional, ya que se centra en evaluar la relación entre “Procrastinación laboral” y “Bienestar psicológico” en un grupo de trabajadores de una institución pública ubicada en el distrito de Independencia.

Tipo de investigación:

Fue aplicada debido a que “se buscó corroborar la información teórica en la realidad de una población o comunidad” (Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagomez, 2014, p, 92).

Nivel de investigación:

Fue correlacional debido a que se buscó determinar la relación entre ambas variables. Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagomez, (2014).

Enfoque

Esta investigación presentó un enfoque cuantitativo porque hizo uso de la estadística para poder cumplir los objetivos de la investigación

2.2. Variables, Operacionalización

Bienestar psicológico:

Definición conceptual

Bajo los planteamientos teóricos de Ryff, el bienestar psicológico constituye la suma de acciones positivas vinculadas al alcance de objetivos y/o valores que permiten el crecimiento personal y la autenticidad (Romero *et al.*, 2007).

Definición operacional

Comprenden las valoraciones aportadas a la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, traducido al español por Díaz et al. (2006) y fue adaptado al contexto peruano por (Pérez, 2017). La escala total aborda las siguientes categorías: Bajo las puntuaciones menores a 39, medio puntuaciones de 164 y alto las puntuaciones mayores a 189.

Dimensiones

El instrumento de medición estuvo conformado por seis dimensiones: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, propósito en la vida, crecimiento personal, dominio del entorno.

Indicadores

Auto aceptación: Actitud positiva hacia uno mismo, acepta aspectos positivos y negativos, valora positivamente su pasado, niveles bajos en esta categoría darían indicios de perfeccionismo.

Relaciones positivas con otros: las personas con un alto nivel en esta dimensión, se muestra relaciones estrechas y cálidas con otros, preocupándose por el bienestar con los demás, el puntaje bajo en esta dimensión indicaría déficit de afecto y empatía.

Autonomía: la persona es capaz de resistir presiones sociales, actúa con independencia y determinación, los puntajes bajos en esta dimensión indicarían actitud sumisa y complaciente.

Propósito en la vida: objetivos claros en la vida, sensación de llevar un rumbo, los puntajes bajos en esta dimensión sería sinónimo de sensación de estar sin rumbo, poca motivación, rutinario.

Crecimiento personal: sensación de desarrollo continuo, las personas se ven asimismo en progreso.

Dominio del entorno: sensación de control y competencia, control de actividades

Escala de medición

Se empleó la escala ordinal

Procastinación:

Definición conceptual

Lozano y Bonora (2015) identifican la procrastinación laboral como el atraso o interrupción de tareas laborales, a fin de realizar acciones poco significativas en el trabajo, pero que generan placer en el individuo, es decir implica la decisión de priorizar la ejecución de acciones placenteras frente a las propias tareas que demanda el puesto laboral.

Definición operacional

Comprenden las valoraciones aportadas al Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP), elaborado por Parisi y Paredes (2007) y adaptado al contexto peruano por (Soto, 2017). Tal escala arroja resultados donde la puntuación menor a 32 es muy bajo, menor a 41 es calificada como bajo, las puntuaciones hasta 51 media, las puntuaciones mayores a 57 son consideradas como alta y muy alto puntuaciones mayores a 66.

Dimensiones

El instrumento está conformado por dos dimensiones: postergación activa y postergación pasiva

Escala de medición

Se empleó la escala ordinal

2.3. Población

La población estuvo conformada por 689 trabajadores entre hombres y mujeres que laboran en la Corte superior de justicia de Lima Norte ubicado en el distrito de Independencia.

Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula de poblaciones finitas obteniendo como resultado una muestra de 248 trabajadores.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

Z= Nivel de significancia

P= Probabilidad de ocurrencia de la variable

E= Error de estimación máximo deseado

N= Población

Muestreo

El muestreo empleado fue, probabilístico estratificado, que es estadísticamente representativo de la población por lo tanto se puede generalizar, este tipo de muestreo se utiliza cuando en la población se pueden distinguir subgrupos o subpoblaciones claramente identificables, consistió en dividir toda la población objeto de estudio en diferentes subgrupos o estratos disjuntos, de manera que un individuo sólo puede pertenecer a un estrato, en el caso de esta investigación se dividió en sub grupos del área civil y del área penal. Una vez definidos los subgrupos, para crear la muestra se seleccionan individuos empleando una técnica de muestreo cualquiera a cada uno de los subgrupos por separado. (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 176)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**Técnicas**

Las técnicas que se utilizó fue la encuesta, la encuesta sirve para medir actitudes y conocimientos. (Valderrama 2015)

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó test psicológicos para obtener información y recoger datos de las variables que se van a investigar con la finalidad de probar un valor manifiesto de conceptos inexactos. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Escala de bienestar psicológico de Ryff

Reseña del instrumento

La creadora de la escala de Bienestar Psicológico fue Carol Ryff en el año 1995 posteriormente adaptada al español por Díaz (2006), a diferencia de otras pruebas que buscan medir la patología esta escala ha sido diseñada para medir la adecuada percepción

del bienestar psicológico. La escala de Ryff mide seis dimensiones que la autora consideró que son requerimientos para el óptimo estado de bienestar psicológico.

Las distribuyo de la siguiente manera: Auto aceptación va ligado a la autoestima el aceptarse tal como somos actualmente dejando de lado el pasado, otra de las dimensiones que Ryff considero es autonomía que es mantener su independencia en los distintos aspectos de la vida; Relaciones positivas desenvolverse de manera positiva con las personas de su entorno; Dominio del entorno la persona se muestra competente y capaz de enfrentarse con el entorno teniendo en cuenta que esto no le afectará; Crecimiento personal hace referencia a la percepción que tiene la persona de su crecimiento personal y el aprendizaje que obtiene; Propósito en la vida que nos indicaría cual es la motivación que hace actuar a la persona lo que le permite seguir adelante.

La escala adaptada al español por Diaz (2006) cuenta con 39 ítems, estos distribuidos en 6 dimensiones y los ítems está en formato escala tipo Likert de 6 puntos:

- Primera dimensión: Auto aceptación que contiene 7 ítems
- Segunda dimensión: Relaciones positivas contiene 7 ítems
- Tercera dimensión: Autonomía contiene 5 ítems
- Cuarta dimensión: Dominio del entorno contiene 7 ítems
- Quinta dimensión: Propósito en la vida contiene 8 ítems
- Sexta dimensión: Crecimiento personal presenta 5 ítems

Bienestar psicológico

Nombre del instrumento:	del	Escala de Bienestar Psicologico de Ryff
Autor:		Carol Ryff
Año:		1995

Procedencia:		Estados Unidos
Adaptación y validación al español:		Darío Díaz, Raquel Rodríguez-Carvajal, Amalio Blanco, Bernardo Moreno-Jiménez, Ismael Gallardo, Carmen Valle y Dirk van Dierendonck
Adaptación peruana:		Pérez 2017
Objetivo:		Medir el bienestar psicológico en una escala
Tipo de aplicación:	de	Adolescentes y adultos de ambos sexos con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones.
Tiempo de aplicación:	de	20 minutos aproximadamente
Total ítems:		84 versión original 42 versión reducida 39 adaptación al español 35 adaptación peruana

Validez y confiabilidad

El instrumento adaptado al español por Díaz (2006) de Bienestar Psicológico obtuvo una consistencia interna $\alpha = 0.70$, las dimensiones obtuvieron altos niveles de correlación, Auto aceptación (0.94); Autonomía (0,96); Relaciones positivas (0.98); Dominio (0.98); Crecimiento personal (0.92); Propósito en la vida (0.98); se infiere que esta versión española simboliza adecuadamente los fundamentos de las dimensiones.

La versión adaptada por Pérez (2017) en el Perú obtuvo una consistencia interna de $\alpha = 0,84$ a $0,70$.

En la escala adaptada por Pérez (2017) se conservan los 6 factores; los ítems 15, 21,23y 26 evidencian baja carga correlacional por lo cual se sugiere que se eliminen (Gonzales, 2007, p.209) quedando con 35 ítems la prueba adaptada.

Inventario de procrastinación activa y pasiva IPAP

El inventario de postergación activa y pasiva (IPAP) puede ser aplicada de manera individual y colectiva la duración máxima es de 20 minutos, se puede evaluar tanto adolescente y adultos sin importar el sexo, teniendo en cuenta que deberán tener un nivel cultural mínimo para que puedan desarrollar las instrucciones y los epígrafes de la escala.

Se le indicará al evaluado que responda cada uno de los ítems sobre cómo se siente piensa y actúa, deberán seleccionar entre las 6 alternativas estipuladas en la escala “Totalmente desacuerdo; Poco de acuerdo, Moderadamente de acuerdo, Muy de acuerdo, Bastante de acuerdo y Totalmente de acuerdo”.

Administración del instrumento

La escala de Bienestar Psicológico puede ser aplicada de manera individual y colectiva la duración máxima es de 20 minutos, se puede evaluar tanto adolescente y adultos sin importar el sexo, teniendo en cuenta que deberán tener un nivel cultural mínimo para que puedan desarrollar las instrucciones y los epígrafes de la escala.

Se le indicará al evaluado que responda cada uno de los ítems sobre cómo se siente piensa y actúa, deberán seleccionar entre las 6 alternativas estipuladas en la escala “Totalmente desacuerdo; Poco de acuerdo, Moderadamente de acuerdo, Muy de acuerdo, Bastante de acuerdo y Totalmente de acuerdo”.

Ficha técnica

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Nombre original: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Autores :	Parisi y Paredes (2007)
Adaptación peruana:	Soto (2017)
Objetivo:	Evaluar las dimensiones o tipos de postergación pasiva y activa
País de origen:	Venezuela

Administración :	Individual y colectiva
Edad:	a partir de 18 años en adelante
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Cantidad de ítems :	28

Para fines de investigación se empleó el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) que contiene 28 ítems, los cuales tiene la finalidad de evaluar la postergación activa y pasiva.

El inventario contiene 28 ítems distribuidos en 16 de postergación pasiva y 12 de postergación activa distribuidos de la siguiente manera:

- Postergación activa: enunciados 2,12,13,15,17,18,19,22,23,25,26,27
- Postergación pasiva: enunciados 1,3,4,5,6,7,8,9,10,11,14,16,20,21,24

Los ítems que se deberán invertir en la calificación son. 3 y 8.

Validez y confiabilidad

El inventario de Postergación Activa y Pasiva tiene una confiabilidad de 0,87 alfa de cronbach. La dimensión de postergación pasiva mostró un índice de confiabilidad de $\alpha = 0,877$; y la dimensión postergación activa arrojó índices de $\alpha = 0,840$; indicando que la prueba es un instrumento con una consistencia interna elevada.

El inventario adaptado por Soto (2017) en el Perú en dos instituciones del sector público obtuvo una confiabilidad de 0.929 de α de cronbach lo que indicaría que el instrumento es altamente confiable. La dimensión de postergación pasiva obtuvo 0,935 y la dimensión de postergación activa obtuvo 0.770 en los valores de alfa de cronbach.

La escala de procrastinación; se encontró que el Coeficiente de Omega es 0.926 para la escala de 28 ítems; este valor es mayor a 0.7; por lo tanto, de acuerdo al criterio de Nunally (1978) se concluye que el instrumento es confiable para la investigación.

2.5. Métodos de análisis de datos

Al término de la aplicación de los instrumentos se procedió a enumerar las pruebas para la corrección. Se utilizó el programa SPSS 25 para analizar los datos recolectados mediante el proceso de análisis descriptivo y análisis de correlación

Posteriormente se realizó la distribución de frecuencias con tablas y gráficos, luego la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov Smirnov dando como resultado que las pruebas no se ajustan a la distribución normal por lo tanto se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman.

Asimismo se realizó el análisis de correlación con el estadístico Rho de Spearman para conocer la relación entre las variables, seguidamente se utilizó el estadístico de pruebas independientes U de Mann Whitney para las variables sociodemográficas sexo y área de labor.

2.6. Aspectos éticos

La universidad Cesar Vallejo emitió una carta la cual fue presentada a la institución donde se realizó la investigación, esta fue recibida y sellada en conformidad a que se realice el estudio. Posteriormente los participantes firmaron un consentimiento informado para participar en la investigación se les informó que la evaluación solo será con fines profesionales guardando la debida confidencialidad. Asimismo, se respetó la propiedad intelectual citando a todos los autores que fueron consultados es esta investigación quedando así libre de plagios y apropiaciones. Se solicitó el permiso a los autores de las pruebas utilizadas en la investigación, obteniendo respuestas positivas para la utilización de dichas pruebas.

Se consideraron los principios básicos de bioética, respetando los valores, la integridad del ser humano, y procurando beneficios en pro del bienestar de las personas.

III. RESULTADOS

Al término de la recolección de datos se prosiguió con el procesamiento de datos utilizando los estadísticos necesarios para conocer y responder los objetivos propuestos en la investigación.

Tabla 1

Prueba de normalidad de K-S de la variable bienestar psicológico y procrastinación laboral

	Bienestar psicológico	Procastinación
K- S	0,095	0,246
P	,000	,000

En la tabla 1 se utilizó la prueba estadística Kolmogorov – Smirnov para corroborar si los datos de las variables se ajustan o no a la distribución normal, encontrándose que los comportamientos de las variables de estudio presentaron una distribución no paramétrica siendo ($p < .05$), siendo este valor menor a 0,05 se interpreta que las variables no se ajustan a la distribución normal, por lo que se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman.

Tabla 2

Relación a modo de correlación entre bienestar psicológico y procrastinación laboral

		Procastinación
Bienestar psicológico	R-S	-,539**
	P	0,000
	N	250

En la tabla 2 se puede observar que existe una relación estadística muy significativa ($p < .05$) e inversa ($r=-0.539$) entre ambas variables y de nivel normal puesto que el valor del coeficiente es cercano a -0,5.

Tabla 3*Relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de procrastinación laboral*

		Dimensiones de procrastinación	
		Pasiva	Activa
Bienestar psicológico	Rho	-,542**	-,502**
	P	0,000	0,000
	N	250	250

En la tabla 3, se evidencio una relación muy significativa entre bienestar psicológico y las dimensiones de procrastinación pasiva dado que el valor de $p = < 000$ está por debajo de 0,05 además la relación es inversa ya que el coeficiente tiene un valor negativo $r = - 0,542$.

Similar situación se ve en la relación de bienestar con la dimisión activa de procrastinación dado que el valor del coeficiente de Spearman es $p = - 0,502$ y su valor de $p < .05$ está por debajo de 0,005.

Tabla 4*Relación entre procrastinación laboral con las dimensiones de bienestar psicológico*

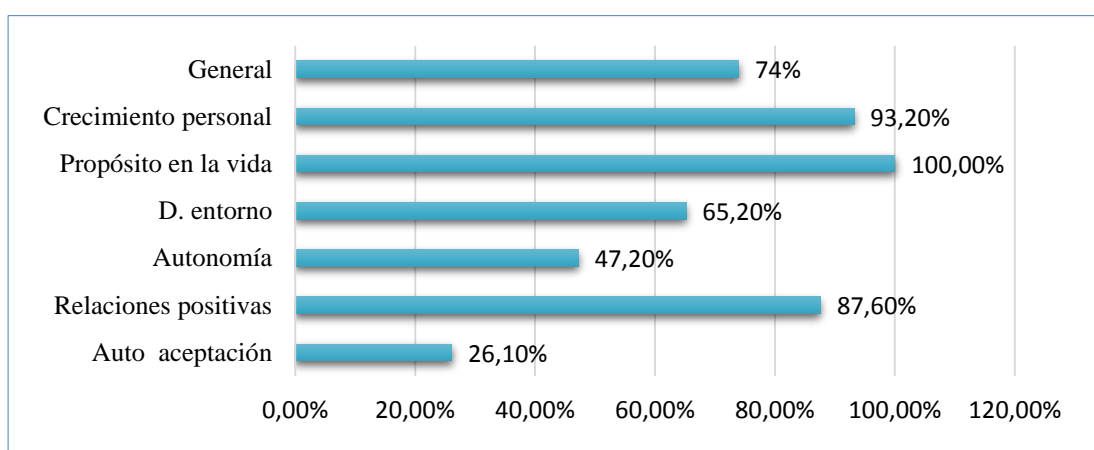
		Factores de bienestar psicológico					
		Auto aceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Propósito en la vida	Crecimiento personal
Procastinación	Rho	-,243**	-,202**	-,462**	-,399**	-,424**	-,277**
	P	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	250	250	250	250	250	250

En la tabla 4, se observó una relación muy significativa entre procrastinación y las dimensiones de bienestar psicológico dado que el valor $p < .05$ está por debajo de 0,05 además la relación es inversa ya que los coeficientes tienen valores negativos.

Tabla 5*Describir el bienestar psicológico de manera general y por dimensiones*

Bienestar psicológico														
Niveles	Auto Aceptación		Relaciones positivas		Autonomía		D. entorno		Propósito en la vida		Crecimiento personal		General	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	65	26,1%	219	87,6%	118	47,2%	163	65,2%	250	100,0%	233	93,2%	185	74%
Medio	132	53,0%	31	12,4%	16	6,4%	69	27,6%	0	0,0%	17	6,8%	60	24%
Alto	52	20,9%	0	0,0%	163	65,2%	18	7,2%	0	0,0%	0	0,0%	5	2%

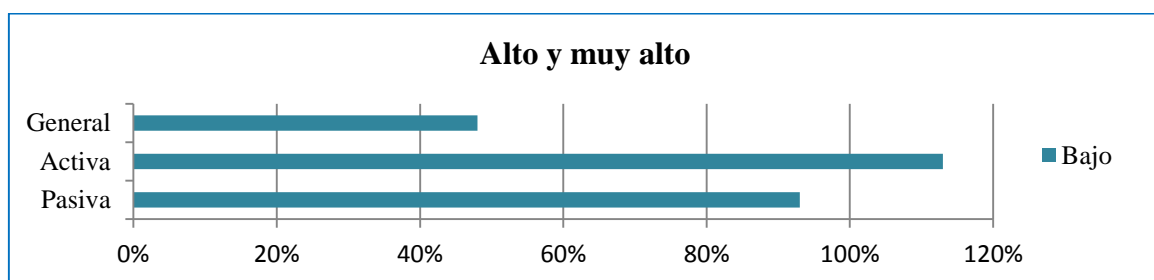
En la tabla 5 se observó que los trabajadores presentan un bajo nivel de bienestar psicológico siendo un 74 % de los participantes que se encuentran en esta categoría y teniendo solo un 2% con un alto nivel de bienestar psicológico

**Figura 1:** Descripción de bienestar psicológico nivel bajo

En la figura 1 se observó que de las 6 dimensiones de bienestar psicológico la que, más dificultades presentaron fueron propósito en la vida con un 100%, seguido de crecimiento personal con un 93.20%, posteriormente relaciones positivas con un 87,60%.

Tabla 6*Describir la procrastinación laboral de manera general y por dimensiones*

Pasiva	Procastinación			General				
	F	%	Activa	F	%	F	%	
Muy bajo	1	0,4	Muy bajo	129	51,6	Muy bajo	2	0,8
Bajo	2	0,8	Bajo	6	2,4	Bajo	98	39,2
Medio	13	5,2	Medio	2	0,8	Medio	30	12,0
Alto	115	46,0	Alto	3	1,2	Alto	9	3,6
Muy alto	119	47,6	Muy alto	110	44,0	Muy alto	111	44,4
Total	250	100,0	Total	250	100,0	Total	250	100,0

**Figura 2:** Gráfico de procrastinación alto y muy alto

Se evidenció niveles muy altos de procrastinación laboral con un 44,4 % del total de la muestra. Se encontró un alto nivel de procrastinación pasiva (47,6%) ubicándolo en la categoría de muy alto. En cuanto a la postergación activa se obtuvo como resultado que el (44.0%) de los trabajadores tienen actitudes procrastinadoras

Tabla 7*Bienestar psicológico según sexo*

	Sexo	N	Rango Promedio	Suma de Rangos
Bienestar Psicológico	Hombre	133	126,16	16779,00
	Mujer	117	124,75	14596,00
	Total	250		

U de Mann Whitney= 7693,000; p=,878

En la tabla 7, se logra apreciar la valoración de la prueba no paramétrica U de Mann Whitney donde $p = 0,878$ siendo este mayor a 0.05 lo que indicaría que no hay diferencia significativa en las medianas de bienestar psicológico en lo que refiere hombres y mujeres.

Tabla 8*Bienestar psicológico según área de laboral*

	Área en la que trabaja	N	Rango promedio	Suma de rangos
Bienestar psicológico	Familia	118	125,62	14823,00
	Penal	132	125,39	16552,00
	Total	250		

U de Mann Whitney= 7, 774,000 p=,980

En la tabla 8 se observó los resultados de la prueba U de Mann Whitney el cual indicaría que no se evidencian diferencias en las medianas entre las áreas de familia y penal en cuanto a bienestar psicológico.

Tabla 9*Procastinación laboral según sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Procastinación	Hombre	133	130,23	17320,00
	Mujer	117	120,13	14055,00
	Total	250		

U de Mann Whitney=7,152,000 p=0,270

En la tabla 9 según la prueba U de Mann Whitney no se evidencia diferencias significativas en las medianas, en cuanto a la variable procastinación laboral según a sexo.

Tabla 10*Procastinación laboral según área de labor*

	Área en la que trabaja	N	Rango promedio	Suma de rangos
Procastinación	Familia	118	123.45	14567.00
	Penal	132	127.33	16808.00
	Total	250		

U de Mann Whitney=7546,000 p=0,671

La tabla 10 según la prueba U de Mann Whitney no se evidencia diferencias significativas en las medianas, en cuanto a la variable procastinación según área de labor.

IV. DISCUSIÓN

La investigación se desarrolló en base al estudio de las variables bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia, para luego discutir los resultados y contrastarlos con la teoría que sustentan los constructos de las variables.

Se demostró que ambas variables se sitúan en una distribución no normal, posteriormente fueron sometidas a la prueba no paramétrica Rho de Spearman, en el cual se demostró que la correlación es inversa y muy significativa; es decir que los trabajadores que tienen mayor puntaje de bienestar psicológico tienen menores posibilidades de presentar actitudes procrastinadoras.

En cuanto al objetivo general de la investigación se observó que existe una relación estadística muy significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general que existe una relación significativa e inversa entre bienestar psicológico y procrastinación laboral, este resultado refuerza lo ya dicho por Huaytalla (2017), el autor concluye que, a mayores niveles de bienestar psicológico e inteligencia emocional, menores serán los niveles de procrastinación en el trabajo, lo cual aportará beneficiosamente en la organización evitando retrasos en la productividad. Este resultado es similar al postulado de Cid (2015) el cual concluyó que a mayor bienestar psicológico menor será la procrastinación laboral, por lo tanto, se obtendrán mejores resultados interpretándose que los trabajadores que tienen mayor puntaje de bienestar tienen menores posibilidades de presentar actitudes procrastinadoras.

Ambas investigaciones coinciden con los resultados de nuestra investigación, esto refuerza la teoría de Carol Ryff quien manifestó que la falta de aceptación, el estancamiento, la falta de motivación, las dificultades interpersonales, y las diversas dificultades para tomar decisiones tendrán como consecuencia bajos niveles de bienestar psicológico.

Es lo mismo que viene sucediendo con los trabajadores del poder judicial, muchos de ellos llevan mucho tiempo en sus mismos cargos, no son incentivados, en algunas de las áreas las relaciones interpersonales no son las mejores, entre los trabajadores existen ciertas rivalidades, hay mucha gente ya por jubilarse cansada de hacer su trabajo, todos estos indicadores confirmarían por qué los bienestares psicológicos en los trabajadores se encuentran en niveles tan bajos. Además de ser la sede con más carga procesal entre las diversas cortes de Lima, y según los últimos acontecimientos la corrupción en nuestro país

nos da indicadores que muchos de los trabajadores de dicha institución carecen de poca ética y autonomía.

En la correlación entre bienestar psicológico y las dimensiones de procrastinación laboral se observó que existe una relación muy significativa entre bienestar psicológico y las dimensiones de procrastinación pasiva. Este resultado se refuerza con la investigación de (Parisi y Paredes, 2007; Soto, 2017). La primera dimensión denominada “Postergación pasiva o evitativa” refiere que existe una tendencia a demorar las labores, producto de miedos por no cumplir con las expectativas propuestas.

Asimismo, Briody (1980) consideró que la procrastinación hace referencia a una imagen negativa que tiene un trabajador de sí mismo lo que lo imposibilita de realizar sus labores por miedo de no cumplir con las expectativas, perjudicando no solo al trabajador si no a la institución, pues la conducta de aplazar las actividades perjudica notablemente a la organización.

Este resultado nos lleva a la reflexión sobre las personas que laboran ahí, que tan preparados se encuentran como decía Bonifaz (2016) él sostenía que las instituciones de este sector vienen presentando déficits, caracterizados por la lentitud de procesos, poca ética en la selección del personal e incapacidad técnica en sus profesionales a cargo. A pesar de que, para laborar en las instituciones del estado, hay una serie de requerimientos, además sus postulantes participan de un concurso público para su ingreso, al parecer la selección del personal no siempre es la más efectiva.

En la correlación de procrastinación con las variables de bienestar psicológico se observó que la relación es muy significativa entre procrastinación y todas las dimensiones de bienestar psicológico. Aunado a ello, Ryff consideró que el bienestar psicológico no debe ser evaluado desde una única perspectiva, por el contrario, sostiene que deberían ser muchas las dimensiones que abarquen su análisis (Vera, Urzúa, Silva, Pavez y Celis, 2013). Si bien es importante conocer los resultados de bienestar psicológico por dimensiones, para Ryff el bienestar psicológico debe ser tomado en cuenta como un todo. Asimismo, se encontró una relación muy significativa entre procrastinación y todas las dimensiones de bienestar psicológico, presentándose un nivel más bajo en las dimensiones de autonomía es decir que los trabajadores consideran que tienen dificultades como persona o entidad que no les permite obrar según su criterio, con independencia y se basan en la opinión o el deseo de otros. Este resultado concuerda con Diener (2000) quien planteó que la persona es feliz cuando experimenta sentimientos de alegría la mayor parte del

tiempo, y actúa bajo su criterio sin necesidad de actuar bajo el mando de nadie, de igual manera se encontraron bajos nivel de propósito en la vida es decir que en los trabajadores de la corte superior de Lima norte, la intención o el ánimo para realizar alguna actividad es muy baja o casi nula , presentan baja motivación ,disconformidad, que podría estar ocasionada por la rutina, el sueldo que perciben, el ambiente laboral, problemas familiares, entre otros. Lo que coincidiría con Ryff (2013) que nos planteó que niveles bajos de propósito en la vida de las personas tendrían referencia a la baja motivación que tiene la persona para actuar en la vida y seguir adelante.

Se encontraron niveles muy bajos de bienestar psicológico siendo un 98% de la muestra los que se encuentran en este nivel, siendo esta una cifra alarmante y preocupante, lo que quiere decir que la mayor parte de los trabajadores se encuentran disconformes en varias áreas de su vida, esto podría dar respuesta el porqué de la disconformidad del público usuario ,puesto que los trabajadores con bajos niveles de bienestar psicológico no podrán realizar sus actividades con la mejor de la predisposiciones, dando una mala imagen y sentimientos de desesperanza en la población.

Los participantes presentan menores puntuaciones en la dimensión propósito en la vida ,el 100% se encuentran en u nivel muy bajo en esta categoría lo que indicaría que es probable que los trabajadores de esa institución necesiten marcarse metas, objetivos que aporten sentido a sus vidas y les permitan desarrollarse plenamente, pues al mantenerse muchos años en la institución lidiando con casos la mayoría de violencia ha ocasionado que pierdan esa motivación por seguir preparándose, de superarse, de darle un sentido a sus vidas ,sumado a ello sus propios problemas familiares, económicos y diversas situaciones que se presentan en la vida de los trabajadores.

Sin embargo, no en todas las instituciones del estado se presenta la misma situación en los trabajadores, tal es el caso de Villagran (2009), en la investigación que realizó, tuvo como objetivo determinar el bienestar psicológico de los empleados de una institución pública, los resultados arrojaron que en su mayoría los trabajadores se encuentran en un promedio alto de bienestar psicológico totalmente opuesto a nuestra investigación.

Para la variable procrastinación, se evidenció niveles muy altos de procrastinación laboral, lo que nos indicaría que los trabajadores aplazan, posponen, difieren sus actividades en gran medida, y un porcentaje muy reducido entrega a tiempo su trabajo. En cuanto al tipo de procrastinación la que más prevalece es la del tipo pasiva, ubicándolo en la categoría de muy alto lo que estaría indicando que los trabajadores postergan sus actividades por miedo a no cumplir con las expectativas o por falta de conocimiento.

Entonces podríamos decir que los trabajadores de la corte superior de Lima norte necesitarían capacitaciones, cursos, especializaciones; para que su labor sea más efectiva y productiva, dado que las demoras por parte del personal son en algunas situaciones por falta de conocimiento o por temor a no cumplir con las expectativas, no en todo los casos la procrastinación se debe a lo mismo, existen otros factores como el poco personal para demasiada demanda, la monotonía, poca motivación, cambios constantes de jefe lo que no permitirá cohesión en el ambiente laboral y desaliento por parte de los trabajadores, la impotencia de no poder darle pronta solución a los problemas de los usuarios. Ante esto las investigadoras Parisi y Paredes (2007) manifestaron que, la poca o nula motivación es el ambiente adecuado para el mal hábito de procrastinar, esto es: postergar una tarea que debe ser hecha y sustituirla por otro menos o nada prioritaria (pero más agradable).

Asímismo los resultados obtenidos coinciden con la investigación de Huaytalla (2017) donde se encontraron muy altos niveles de procrastinación de tipo pasiva en los trabajadores quienes retrasaban sus actividades para realizar otras actividades de mayor importancia para la institución o para ellos mismos.

Por otro lado, para la variable bienestar psicológico y la variable socio demográfica sexo, dieron como resultado que las medianas evaluadas no muestran diferencias significativas. Por lo que se podría afirmar que el bienestar psicológico es percibido igual para hombres y mujeres. Este resultado es respaldado por la investigación de Santos (2017) quien corroboró que no existen diferencias significativas en el variable sexo. Es decir, en la corte superior de Lima Norte el bienestar psicológico no diferencia hombres y mujeres.

Para bienestar psicológico y la variable socio demográfica área de labor los resultados obtenidos confirmaron que no hay diferencias significativas, por lo que se afirmaría que el bienestar psicológico no se ve influenciado por el área donde desarrollan sus actividades, estos resultados coincidieron con los estudios de Pérez (2017) quien sustenta que el área de labor no influye en el bienestar psicológico de los trabajadores.

La procrastinación laboral también fue comparada con la variable socio demográfica sexo, el cual dio como resultado que las medianas evaluadas no muestran diferencia significativa. Por lo que se podría afirmar que la procrastinación es percibida de igual manera en hombres y mujeres. Este resultado es respaldado por Angarita (2012) quien manifestó que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, este estudio coincide con los resultados que se encontraron en esta investigación en donde la variable de sexo no tiene una relación estadísticamente significativa.

En consecuencia, los resultados encontrados en relación a procrastinación y la variable socio demográfica área de labor, no presentan mayor índice de correlación es decir que son semejantes y que no es un predisponente para procrastinar, es indiferente la procrastinación ya sea en el área penal o civil, quiere decir que son semejantes, asimismo lo señala Parisi y Paredes (2007) en donde se evidencia poco sustento respecto al área de labor.

V. CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados de la investigación y de haberlos contrastado con la hipótesis se concluye lo siguiente.

PRIMERA

Mientras más bajos sean los puntajes de bienestar psicológico mayores serán las actitudes procrastinadoras en los trabajadores. Por lo tanto, queda comprobada la hipótesis general y las hipótesis específicas.

SEGUNDA

Los trabajadores con menor puntuación de bienestar psicológico tienen más actitudes procrastinadoras del modo pasivo, es decir postergan sus actividades por temor a no cumplir con las expectativas o porque no saben cómo ejecutarlas.

TERCERA

Los trabajadores con actitudes procrastinadoras presentaron dificultades principalmente en autonomía lo que indicaría que tienen problemas para actuar según su criterio y para tomar decisiones; otra dimensión en la que se evidencian dificultades es propósito en la vida asociado a la poca motivación.

CUARTA

Los trabajadores evidenciaron un bajo nivel de bienestar psicológico, teniendo dificultades en propósito en la vida, debido a la falta de motivación y de objetivos.

QUINTA

Se evidenció puntuaciones muy altas de procrastinación laboral, lo que nos indicaría que los trabajadores aplazan sus actividades en gran medida por miedo a no cumplir con las expectativas o por temor de no saber cómo hacerlo.

SEXTA

Respecto bienestar psicológico con las variables sociodemográficas (sexo y área de labor) no se presentó ninguna diferencia estadísticamente significativa, por lo que se puede indicar que el bienestar psicológico en los trabajadores hombres como mujeres es indiferente al sexo, en cuanto al área de trabajo tampoco se encontraron diferencias significativas.

SÉPTIMA

En cuanto a la variable procrastinación con las variables sociodemográficas (sexo y área de labor) no se presentó ninguna diferencia estadísticamente significativa, por lo que se puede

indicar que la procrastinación en los trabajadores hombres como mujeres es indiferente al sexo. En cuanto al área de trabajo tampoco se encontraron diferencias significativas.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda continuar con los estudios entre bienestar psicológico y procrastinación laboral, con muestras más grandes a la utilizada, que permita ampliar el trabajo de validez y fiabilidad de las pruebas empleadas.
- 2.** Se sugiere evaluar las mismas variables en otras sedes para analizar los resultados de la población estudiada.
- 3.** Se invita a realizar el estudio de otras variables que puedan dar respuesta a los resultados obtenidos en la investigación.
- 4.** Y finalmente se sugiere realizar la misma investigación en un tiempo prolongado y comparar los resultados obtenidos, para observar si los niveles bienestar psicológico y procrastinación laboral disminuyeron o se siguen manteniendo con el tiempo en la población estudiada.
- 5.** Capacitar a los trabajadores de la institución.

VII. REFERENCIAS

- Akinsola M. (2007) *Corrrelatos de la procrastinación académica y el logro matemático de los estudiantes de pregrado universitario*. Eurasia Revista de Matemáticas Ciencia y Tecnología Educación, 3 (4).363-370
- Alegre, A. (2014). Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Propósitos y Representaciones*, 1(2), 57-82. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2013.v1n2.29>.
- Álvarez, O. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima Metropolitana. *Persona*, 13, 159- 177. Recuperado de [http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/EB6A141E1133656A052578260070D3F5/\\$file/09persona13ALVAREZ%20BLAS.pdf](http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/EB6A141E1133656A052578260070D3F5/$file/09persona13ALVAREZ%20BLAS.pdf).
- Amutio, A., Ayestarán, S. y Smith, J. (2013). Evaluación del Burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 235-252. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000200006
- Angarita, L. (diciembre, 2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 5(2), 85-94.
- Bazán, J. (2016). *Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1104>
- Bonifaz, J. (16 de Mayo de 2016). ¿Qué hacer con las empresas públicas?. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/opinion/empresas-publicas-opinion-395961>
- Briody, R. (1980). An exploratory study of procrastination. Unpublished doctoral dissertation, Southern Illinois University, Illion, USA.

- Burka, J. B., & Yuen, L. M. (1983). *Procrastination: why you do it, what to do about it now*. Cambridge (MA): Da Capo Life Long.
- Campbell, A., Converse, P., Rodgers, E. (1976) *The Quality Of American Life: Perceptions, Evaluations and Satisfaction*. New York: Russel Sage Foundation.
- Carranza, R. y Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Revista Apuntes Universitarios*, 3(2), 95-108.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos.
- Casullo, M.M (2000) Evaluación del bienestar psicológico. Ficha de Catedra. Técnicas psicométricas II. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología.
- Cid, S. (2015). *Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación*. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1043>
- Chun, A., & Choi, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance. *Revista de Psicología Social*, 145(3), 245–264.
- Cohaila, E., Quinteros, V., Castillo, R. y Chávez, C. (2014). *Micro corrupción en el Poder Judicial: El caso de los depositarios judiciales*. Recuperado de https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2013/04/INFORME-DJ_final.pdf
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Colegio de Psicólogos del Perú*. Obtenido de https://www.colpsic.org.co/aym_image/files/CodigoEticaPeru.pdf
- Dasgupta, P. (2001). *Human Well-Being and the natural environment*. Nueva York: Oxford University Press.
- De-Juanas, A., Limón, M. y Navarro, E. (2013). Análisis del bienestar psicológico, estado de salud percibido y calidad de vida en personas adultas mayores. *Revista Interuniversitaria*, 22, 153-168. Doi: 10.7179/PSRI_2013.22.02
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y Van, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de

- Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. Recuperado de <http://www.crecimientopositivo.es/Materiales/well-being-psycothema.pdf>.
- Diccionario de psicología (1982). México: Fondo de cultura económica.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being .*Psychological Bulletin*,95(3),542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being, the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1) 34-43
- Ferrari, J. R. y Emmons, R. (1995). Methods of procrastination and their relation to selfcontrol and self reinforcement. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 10, 135-142
- Ferrari, J. R., Johnson, J., & McCown, W. G. (1995). Procrastination and task avoidance:theory, research, and treatment. New York: Plenum Press.
- García, C. y Gonzales, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana Medicina General Integral*, 16(6). Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi10600.pdf>
- González Llaneza, F. M. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. La Habana: Ciencias Médicas
- Hsin, A. y Nam, J. (2005). Rethinkingprocrastination: Positive effects of active procrastinationbehavioronattitudes and performance. *Journal of Social Psychology*, 145(3), 245–264
- Hernández-Alonso, A. y Hernández-Morales, L. (2016). *Bienestar subjetivo, bienestar psicológico y significación vital en personas mayores* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3811/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill/ Interamericana.
- Huaytalla, J. (2017). *Inteligencia emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador – 2017* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11305?show=full>

- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de Investigación en las ciencias sociales*. México: McGraw-Hill.
- Knaus, B. (2002). *The procrastination workbook*. Longmeadow, MA: New Harbinger
- Keyes, J. (2000). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Lay, C. (1996). Trait Procrastination, Anxiety, and Dilatory Behavior. *Personality and Individual Differences*, 21, 61-67
- López, A. (2013). *Factores de bienestar psicológicos en los empleados contratados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Lopez-Adriana.pdf>
- Lozano, J. y Bonora, F. (2015). *¿Y si lo haces ya? No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy. Procrastinación. Conceptos y buenas prácticas*. España: Fundación Confemetal.
- Malpartida, J. (17 de Abril de 2012). El 80% de las quejas contra magistrados es por retraso en los procesos judiciales. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/archivo/624881-el-80-de-las-quejas-contra-magistrados-es-por-retraso-en-los-procesos-judiciales>
- Marsollier, R. y Aparicio, M. (2013). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171017587011>
- Maslow, A. H. (1962). *Toward a Psychology of Being*. . Princeton: Van Nostrand.
- McCown, W., & Roberts, R. (1994). A study of academic and work-related dysfunctioning relevant to college version of an indirect measure of impulsive behavior. *Integra Technical Paper*, 28-94
- Medina, Y. y Rodríguez, P. (2011). *Estudio comparativo del bienestar psicológico y tipos de contratación en una empresa colombiana* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/8036/tesis142.pdf?sequence=1>

Milgram, N. A. (1991). Procrastination, *Encyclopedia of human biology*, 6, 149–155.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo(2016). *Empleo juvenil en el Perú*. Recuperado de <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-yautoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/mercado-de-trabajo-delos-jovenes/>

Natividad, L. (2014). Análisis de la procrastinación en estudiantes universitarios (Tesis doctoral, Universitat de València). Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/37168/Tesis%20Luis%20A.%20Natividad.pdf?sequence=1>

Nunnally, J.C., (1978), *Psychometric Theory*, New York, McGraw-Hill.

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4ª ed)*. Bogotá: Ediciones de la U.

Oxford Dictionary of english. (n.f.). Recuperado de <http://www.etymonline.com/>

Parisi, A. y Paredes, M. (2007). Diseño, Construcción y Validación de una Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral. *Segunda época*, 26(2), 31-58. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repsi/v26n2/v26n2a03.pdf>

Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11339>

Petit, E., Abad, R. López, M., y Romero, R. (2012). Desarrollo Organizacional Innovador: un nuevo enfoque gerencial para Latinoamérica. *Opción*, 28(67), 173-205 Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31025156010>

Poder Judicial del Perú (2014). *Corte Superior de Justicia de Lima Norte celebró 20 años impartiendo justicia con equidad*. Recuperado de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/corte+superior+lima+norte+pj/s_csj_lima_n

[orte_nuevo/as_inicio/as_imagen_prensa/as_noticias/csjl_n_aniversario_csjl_n_01122014_](#)

Quant, D. y Sánchez, A. (abril-septiembre de 2012). Procrastinación, procrastinación académica: concepto e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica*, 3(1), 45-59.

Quiñonez, F. (2016). *Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2596>

Ramírez, R. (2015). *La demora en los procesos civiles peruanos*. Recuperado de <http://laley.pe/not/2973/la-demora-en-los-procesos-civiles-peruanos/>

Real Academia Española. (2002). *Diccionario de la lengua española* (22da. ed., Vol. 2). Recuperado de <http://www.rae.es/rae.html>.

Riveros Aedo, E. (2014). Psicología Humanista: sus orígenes e significado en el mundo de la psicoterapia para el siglo XXI. *Ajayu*, 135 - 186.

Ryff, C. (2013). *Eudaimonic well-being and health: Mapping consequences of self-realization*. Washington, DC: American Psychological Association

Romero, A., Brustad, R. y Garcia, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), 31-52. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311126258003>

Santos, S. (2017). *Bienestar psicológico y dimensiones de la interacción trabajo – familia de trabajadores de una entidad pública de Trujillo* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11422>

Seligman, M.E.P. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Vergara

Skinner, B. (1977). *Ciencia y conducta humana*. Barcelona: Fontanella

Soto, S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11337/Soto_SSG.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Specter, M. H., & Ferrari, J. R. (2000). Time orientations of procrastinators: Focusing on the past, present, or future? *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 197–202

Steel, P. (2007). The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94. DOI: 10.1037/0033-2909.133.1.65

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Perú: San Marcos.

Veenhoven, R (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24, 34.

Vera, P., Urzúa, A, Silva, J., Pavez, P. y Celis, K. (2013). Escala de bienestar de Ryff: análisis comparativo de los modelos teóricos en distintos grupos de edad. *Reflexión y crítica*, 26(1), 106-112. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722013000100012>

Villagrán, L. (2009). Bienestar Psicológico. *Revista Electrónica Psicología y Vida*, 14, 2-5. Fecha de consulta: 27 de marzo de 2012. (En red). Disponible en: http://www.revistapsicologiayvida.com/01_14.html

Zevallos, L. (2015). Motivación laboral y procrastinación en el personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/238/3/RESUMEN.pdf>

ANEXOS
Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODO
“Bienestar psicológico y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del Sector Público del distrito de Independencia, 2018”	General	General	General	Tipo y diseño
	¿Cuál será la relación entre bienestar psicológico y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del Sector Público del distrito de Independencia?	Determinar la relación, a modo de correlación, entre bienestar psicológico y procrastinación laboral en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.	Existe relación significativa inversa entre bienestar psicológico y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del Sector Público del distrito de Independencia.	Comprende un diseño no experimental de corte transversal Tipo: Descriptivo correlacional Variables: Bienestar psicológico y Procrastinación laboral.
	Específicos	Específicos	Específicos	Población – muestra
	<p>Oe1: Determinar la relación, a modo de correlación, entre bienestar psicológico con los componentes de procrastinación laboral expresados en: procrastinación activa y procrastinación pasiva en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.</p> <p>Oe2: Determinar la relación, a modo de correlación, entre procrastinación laboral con las dimensiones de bienestar psicológico expresados en: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia</p> <p>Oe3: Describir el bienestar psicológico de manera general y por dimensiones en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.</p> <p>Oe4: Describir la procrastinación laboral de manera general y por dimensiones en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.</p> <p>Oe5: Comparar el bienestar psicológico según sexo y área de trabajo en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.</p> <p>Oe6: Comparar la procrastinación laboral según sexo y área de trabajo en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia</p>	<p>He1: Existe relación significativa inversa entre bienestar psicológico y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del Sector Público del distrito de Independencia, en función a la variable área de labor.</p> <p>He2: Existe relación significativa e inversa entre procrastinación laboral y los componentes de bienestar psicológico expresados en: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal en los trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia.</p>	<p>La población la conformarán el total de colaboradores de una empresa del sector público del distrito de Independencia.</p> <p style="text-align: center;">Muestra = n</p> <p>La muestra de investigación la conformarán 250 colaboradores de una empresa del sector público del distrito de Independencia.</p>	
				Estadísticos
				Frecuencias
				Prueba de normalidad Rho de Spearman
				U de Mann Whitney
				Chi cuadro de proporciones
				Instrumentos
				<p style="text-align: center;">Variable: Bienestar psicológico</p> <p>Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, traducido al español por Díaz <i>et al.</i> (2006).</p> <p style="text-align: center;">Variable: Procrastinación académica</p> <p>Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP), elaborado por Parisi y Paredes (2007).</p>

Anexo 2. Instrumentos de evaluación

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF Carol Ryff (2013) Adaptado por Pérez (2017)

Sexo	Edad	Cargo	Área de labor	Años de labor

quí encontrará 35 afirmaciones. Su tarea es indicar su nivel de acuerdo con cada afirmación, utilizando una escala donde 1= totalmente en desacuerdo, 2=Poco de acuerdo, 3 =Moderadamente de acuerdo,4=muy acuerdo, 5=bastante de acuerdo y 6= totalmente de acuerdo. Por favor, lea atentamente cada afirmación y complete en el espacio correspondiente

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6
1.	Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento(a) con cómo han resultado las cosas.						
2.	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3.	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4.	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5.	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6.	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7.	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8.	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9.	Tiendo a preocuparme sobre lo que la gente piensa de mí.						
10.	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11.	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12.	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí .						
13.	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
14.	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15.	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						

16.	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
17.	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18.	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19.	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20.	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
21.	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
22.	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
23.	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
24.	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25.	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						
26.	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.						
27.	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.						
28.	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
29.	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30.	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.						
31.	En general, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
32.	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
33.	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34.	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.						
35.	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
Total:							

**Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno Laboral
Parisi y Paredes (2007)
Adaptado por Soto (2017)**

EDAD:.....

SEXO: F () M ()

FECHA:.....

AÑOS DE LABOR:

CARGO.....

ÁREA:.....

INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y su actividad en la misma. Se agradecerá que responda con absoluta sinceridad, marcando la respuesta que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala.

1 = Totalmente desacuerdo

2 = Desacuerdo

3 = Indiferente

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS	ESCALAS				
	1	2	3	4	5
1. Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.					
2. Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.					
3. Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista					
4. Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.					
5. Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades					
6. Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.					
7. Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.					
8. Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.					
9. No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.					
10. Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.					
11. Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.					
12. Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.					
13. Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.					
14. Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo.					
15. Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales,					

me siento alentado (a) a cumplir con ellas.					
16. Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo.					
17. Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados					
18. Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.					
19. En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida.					
20. Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean por eso postergo mis actividades.					
21. Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo por eso las postergo.					
22. Consigo mejores resultados cuando realizo mi trabajo faltando poco tiempo para entregarlas					
23. Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.					
24. Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.					
25. Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega					
26. Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema					
27. Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento.					
28. Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan por eso las postergo.					

Anexo 3. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 23 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 324 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Lic. Carolina Távara Navarro
Psicóloga
CORTE SUPERIOR DE LIMA NORTE
Av. Carlos Izaguirre 176 – Independencia

Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LÓPEZ NAVARRO, MERCEDES ISABEL** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

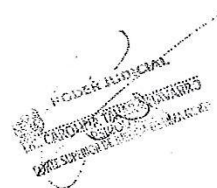
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

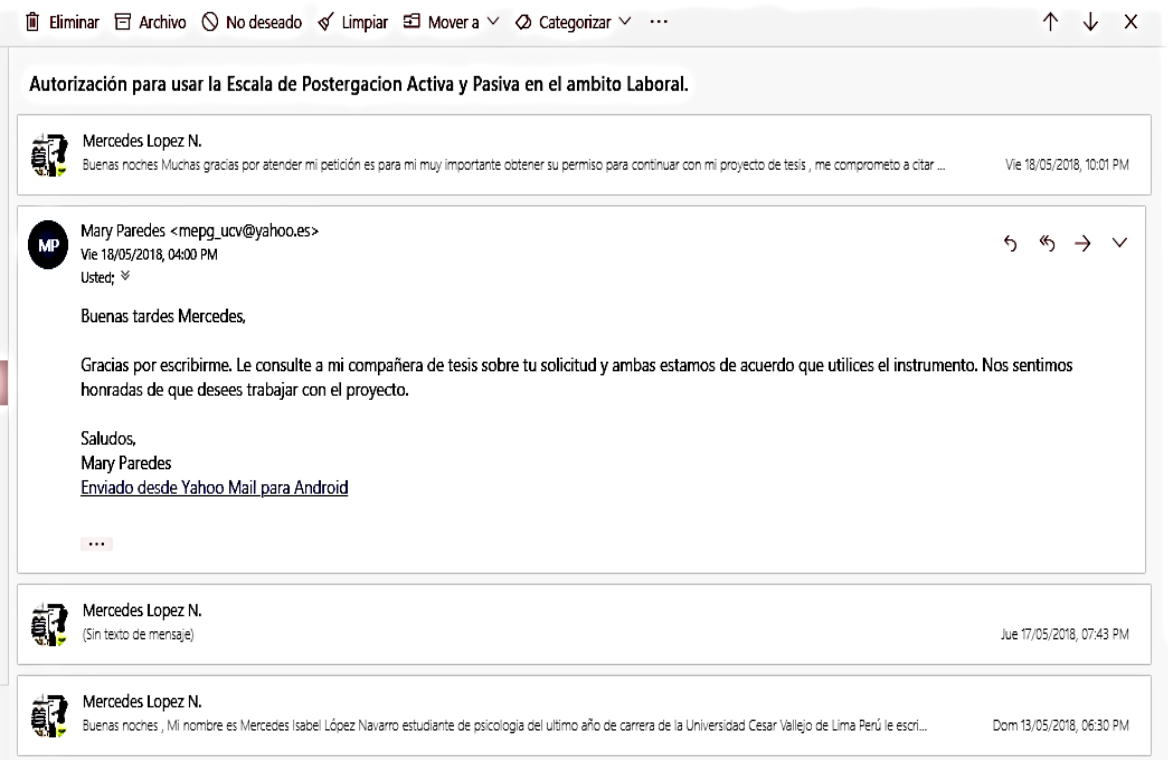
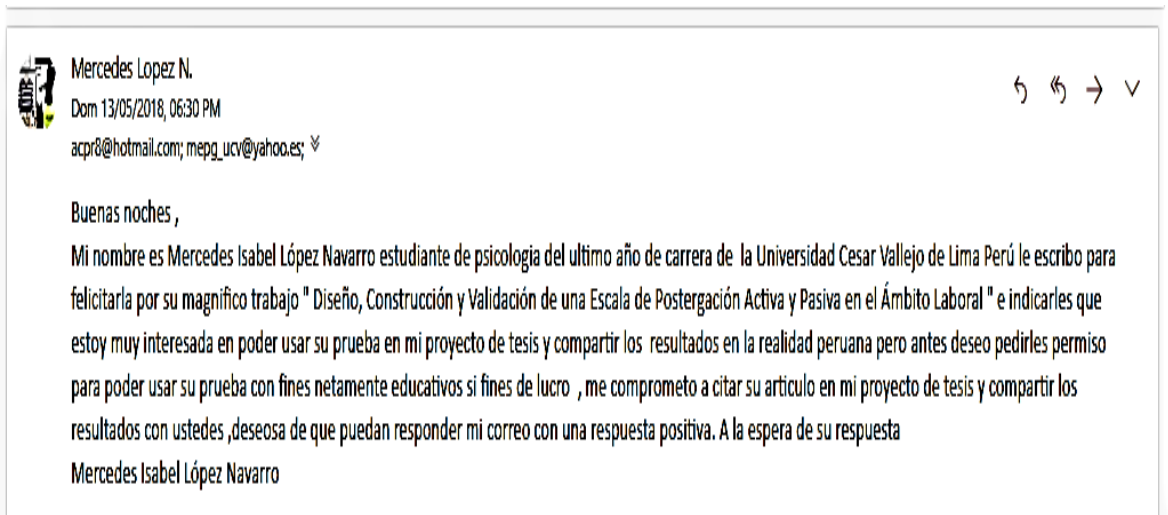
MSG/ALF



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA NORTE Av. del Dogo 640, Urb. Costa Rica, San Juan de Independencia Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343

Anexo 4. Carta de solicitud de autorización del instrumento

Carta de solicitud para el uso del Inventario de postergación activa y pasiva IPAP



Carta de solicitud para el uso de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff

Eliminar Archivo Mover a Categorizar

Authorization to use your test

THERESA M BERRIE
Greetings, Thanks for your interest in the well-being scales. I am responding to your request on behalf of C...
Tue 7/06/2018, 12:01

Mercedes Lopez N.
Mié 6/06/2018, 17:38
cryff@wisc.edu; ✓

Good afternoon
My name is Mercedes Lopez fifth year student of psychology
I am writing to congratulate you for your magnificent work on psychological well-being and great contribution to psychology. I would like to ask you please authorize me to use your psychological well-being test in my thesis project and compare results with the Peruvian reality
I promise to quote your proof in my thesis project and to share the results with you.
I beg you to authorize me to use your test
I would appreciate if you can answer my mail


Sincerely, Mercedes López


Enviado desde Correo de Windows


Carta de autorización para el uso del instrumento

Eliminar Archivo No deseado Limpiar Mover a ...

Authorization to use your test

 **THERESA M BERRIE** <berrie@wisc.edu>
Tue 7/06/2018, 12:01
Usted; ↕

 1- Ryff PWB Scales.docx 90 KB

 2- Ryff PWB Reference Lis... 104 KB

2 archivos adjuntos (194 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive

Greetings,

Thanks for your interest in the well-being scales.
I am responding to your request on behalf of Carol Ryff.
She has asked me to send you the following:

You have her permission to use the scales for research or other non-commercial purposes.

They are attached in the following files:

"Ryff PWB Scales" includes:

- psychometric properties

vPwAAACCuR-k-Dk-WpwxvD9NFYxK6gTAP9QvecHTxOd93E47U5Z9skPHqBibAAAAADhJlgAYAQA AFCQAAAI AAAAAZ650Fo4wFAAAAAABVU0QAVVNEAKAAWAJGFAAA

Buscar

Eliminar Archivo No deseado Limpiar Mover a ...

Authorization to use your test

Greetings,

Thanks for your interest in the well-being scales.
I am responding to your request on behalf of Carol Ryff.
She has asked me to send you the following:

You have her permission to use the scales for research or other non-commercial purposes.

They are attached in the following files:

"Ryff PWB Scales" includes:

- psychometric properties
- scoring instructions
- how to use different lengths of the scales

"Ryff PWB Reference Lists" includes:

- a list of the main publications about the scales
- a list of published studies using the scales

There is no charge to use the scales and no need to send us the results of your study.
We do ask that you please send us copies
of any journal articles you may publish using the scales to:


Eliminar Archivo No deseado Limpiar Mover a

Authorization to use your test

There is no charge to use the scales and no need to send us the results of your study.
We do ask that you please send us copies
of any journal articles you may publish using the scales to:
berrie@wisc.edu and cryff@wisc.edu.

Best wishes for your research,

—
Theresa Berrie
Administrative Assistant
UW Institute on Aging

 Mercedes Lopez N.
Good afternoon My name is Mercedes Lopez fifth year student of psychology I am writing to congratulate... Mié 6/06/2018, 17:38

Anexo 5. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Mercedes Isabel López Navarro** interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la prueba psicológica en proceso de construcción de dicho tema, elaborada por mi persona. 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. Mercedes Isabel López Navarro

ESTUDIANTE
DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo ... con número de DNI: acepto participar en la investigación sobre **Bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia, 2018**.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 6. Resultados de prueba piloto

Tabla 11

Estadístico de fiabilidad del Inventario de postergación activa y pasiva

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,909	28

Tabla 12

Estadístico de fiabilidad de bienestar psicológico.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.812	35

Tabla 13

Estadístico de adecuación de muestra

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo (KMO)		,730
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	873,329
	Gl	378
	Sig.	,000

Tabla 14

Matriz de varianza total explicada

Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Tot al	% de varianz a	% acumul ado	Total	% de v+arian za	% acumul ado	Total	% de varianz a	% acumulado
1	9,575	34,197	34,197	9,575	34,197	34,197	6,111	21,827	21,827
2	2,622	9,365	43,561	2,622	9,365	43,561	6,086	21,735	43,561
3	1,951	6,969	50,531						
4	1,592	5,686	56,216						
5	1,528	5,456	61,672						
6	1,396	4,984	66,656						
7	1,152	4,113	70,769						
8	1,013	3,618	74,387						
9	,897	3,204	77,592						
10	,820	2,928	80,519						
11	,766	2,737	83,256						

12	,697	2,490	85,746
13	,609	2,174	87,920
14	,555	1,981	89,900
15	,455	1,626	91,526
16	,437	1,559	93,085
17	,353	1,262	94,347
18	,288	1,027	95,374
19	,232	,829	96,203
20	,207	,738	96,941
21	,201	,719	97,660
22	,159	,567	98,227
23	,128	,456	98,683
24	,107	,382	99,065
25	,093	,331	99,396
26	,068	,243	99,638
27	,059	,209	99,848
28	,043	,152	100,000

Tabla 15
Estadístico de matriz factorial

	Componente	
	1	2
P18	,779	,213
P17	,757	,201
P19	,691	,226
P14	,690	,406
P23	,664	,248
P15	,660	,024
P13	,643	,102
P26	,611	,213
P16	,577	,434
P27	,577	,289
P25	,482	,010
P12	,481	,461
P22	,455	,240
P21	,429	,406
P28	,404	,062
P7	,051	,847
P11	,238	,785
P9	,102	,771
P4	,281	,753
P6	,122	,737
P5	,321	,653
P10	,044	,631
P20	,063	,586
P24	,378	,550
P2	,271	,465
P3	-,321	-,345
P8	,134	,243
P1	,133	,227

Anexo 7. Acta de originalidad firmada por asesor

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de psicología de la Universidad César Vallejo Lima-Norte, revisor (a) de la tesis titulada "Bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia, 2018", de la estudiante LÓPEZ NAVARRO, Mercedes Isabel; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 08% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de febrero del 2019


Víctor E. Candela Ayllón
 Psicólogo CPP: 2936

Firma

Víctor Eduardo CANDELA AYLLÓN

DNI: 15382082

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 8. Print de turnitin

Feedback studio | Mercedes Lopez Navarro | tesis Lopez Navarro

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TÍTULO
"Bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:
LÓPEZ NAVARRO, Mercedes Isabel

ASESORES:
Dr. CANDELA AYLLÓN, Victor Eduardo
Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

Resumen de coincidencias X


8 %

Concordancia 1 de 1

1	pepsic.bysalud.org	Fuente de Internet	1 %
2	www.uniminuto.edu	Fuente de Internet	1 %
3	repository.unau.edu.co	Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.upn.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
5	issuu.com	Fuente de Internet	1 %
6	es.scribd.com	Fuente de Internet	<1 %
7	repository.javeriana.edu...	Fuente de Internet	<1 %
8	tpsico.mdp.edu.ar	Fuente de Internet	<1 %
9	biblios.uni.edu.gt	Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 44 | Número de palabras: 72999 | High Resolution | Activado

Anexo 8. Autorización para repositorio

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</p>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 70 de 83

Yo Mercedes Isabel López Navarro
 identificado con DNI N° 45814048, egresado de la Escuela Profesional
 de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " Bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores
de una institución pública del distrito de Independencia
2018-
"

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

López Navarro Mercedes
 FIRMA

DNI: 45814048

FECHA: 22 de Febrero del 2019...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Mercedes Isabel López Navarro
D.N.I. : 45814048
Domicilio : Calle Odria Mz d
Teléfono : Fijo : 5795582 Móvil : 944904610
E-mail : isa089@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
 Tesis de Pregrado
Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en psicología

 Tesis de Post Grado
 Maestría Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
López Navarro Mercedes Isabel

Título de la tesis:
Bienestar psicológico y procastinación laboral en trabajadores de una institución
del sector público del distrito de Independencia, 2018

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 22/02/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

López Navarro, Mercedes Isabel

INFORME TITULADO:

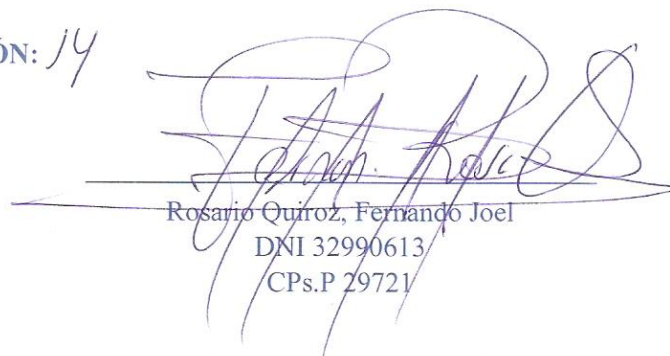
Bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA:

NOTA O MENCIÓN: 14


Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721



*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019