



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Procrastinación laboral y autoeficacia profesional en el personal
administrativo de una institución formativa policial del distrito de
Puente Piedra, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Silva Zamora, Sonia (ORCID: 0000-0002-5959-0290)

ASESORA:

Dra. Calizaya Vera, Jessica Martha (ORCID: 0000-0003-2448-3759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres porque me han dado la vida y fortaleza, por su comprensión y apoyo en el transcurso del desarrollo profesional, a mis hijos R. Nahomy Calderón Silva, R. Eloy Calderón Silva y mi esposo Robinson Calderón Bances, por brindarme su ayuda y constante cooperación.

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a Dios y a la Universidad César Vallejo por fomentar en los estudiantes un interés a la investigación científica. Y en segundo lugar a mi asesora Yesica Martha Calizaya Vera, por sus conocimientos, dedicación y persistencia que han ido inculcando en mí un sentido de responsabilidad e interés en mi formación como investigadora.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población, muestra y muestreo	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	24

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Prueba de normalidad de Shapiro Wilk</i>	14
Tabla 2 <i>Correlación entre la autoeficacia profesional y la procrastinación laboral</i>	14
Tabla 3 <i>Niveles de procrastinación laboral según sexo y edad</i>	15
Tabla 4 <i>Niveles de autoeficacia profesional según sexo y edad</i>	15
Tabla 5 <i>Correlación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de la procrastinación laboral</i>	16
Tabla 6 <i>Distribución de la muestra según sexo</i>	13
Tabla 7 <i>Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems de procrastinación laboral</i>	13
Tabla 8 <i>Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)</i>	42
Tabla 9 <i>Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems de autoeficacia profesional</i>	14
Tabla 10 <i>Confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10)</i>	14

Resumen

La presente investigación tuvo como fin determinar la relación entre la procrastinación laboral y la autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020. Asimismo, el diseño del estudio descriptivo-correlacional, de diseño no experimental. Por otro lado, se tuvo como muestra 120 colaboradores del área administrativa de una institución formativa policial con edades entre 25 a 64 años. Sin embargo, los instrumentos aplicados fueron la escala de procrastinación laboral de Metin et al. Y el cuestionario de autoeficacia profesional de Salanova. Por otra parte, en los resultados de evidenció a través de la correlación de la Rho de Spearman, una relación directa, significativa baja entre la procrastinación laboral y la autoeficacia profesional, con un valor de ($Rho= 0,202$; $p<0,05$). Finalmente, en los niveles de procrastinación según edad obtuvieron con mayor índice el nivel alto con el 95,7% en la adultez tardía y el nivel bajo con el 93.3% en la autoeficacia profesional en la adultez primaria.

Palabras Clave: procrastinación, autoeficacia, ciber pereza y sentido de servicio.

Abstract

The purpose of this investigation was to determine the relationship between labor procrastination and professional self-efficacy in the administrative staff of a police training institution in the district of Puente Piedra, 2020. Also, the design of the descriptive-correlational study, of non-experimental design. On the other hand, 120 staff members from the administrative area of a police training institution aged between 25 and 64 were shown. However, the instruments applied were the labor procrastination scale of Metin et al. And the Salanova Self-Efficacy Questionnaire. On the other hand, in the results of the study, it was evidenced by the correlation of the Rho de Spearman, a direct, significant low relationship between the work procrastination and the professional self-efficacy, with a value of ($Rho= 0,202$; $p<0,05$). Finally, at age-procrastination levels, the highest rate was 95,7% in late adulthood and the lowest level was 93.3% in primary adulthood.

Keywords: Procrastination, self-efficacy, cyber laziness and sense of service.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente a nivel global se evidencia que las empresas tienen una preocupación para invertir sus recursos en tecnología, maquinarias e infraestructura dejando de lado el capital humano (Montoya y Boyero, 2016).

Asimismo, Peña y Villón (2018) refieren que dentro de ellos se dan a conocer distintas variables que van vinculadas con el comportamiento organizacional que puede influir en la producción como, la forma de estar comprometidos, fomentar la motivación y resaltar la autoeficacia profesional, esta última se da cuando la persona genera una confianza personal y logra alcanzar sus metas.

De esta manera, Bandura (1995) manifiesta que estos tipos de creencias que presentan las personas se deben a la propia necesidad de ejercer sus labores para tener cierta satisfacción de sus necesidades y lograr resultados satisfactorios.

Por otra parte, en el Caribe y América Latina el 20% de colaboradores no presentan una adecuada autoeficacia profesional y están en riesgo de desempleo, ya que la juventud tiene la brecha más alta de contratación. Además, en el 2000 el porcentaje de desempleo tanto de jóvenes como adultos obtuvo el 2,8%. De esta manera, dichas variables de estudio nos resaltan que es de importancia conocer sobre ellas y lo que implica en las organizaciones en el crecimiento y formación de su personal (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Asimismo, hoy en día la procrastinación laboral conlleva a la depresión, es decir, según las cifras en la gran mayoría de colaboradores casi 3000 millones se ven afectados, siendo el sexo femenino con más relevancia. De esta manera, ambas variables de estudio nos dan a conocer la implicancia de la empresa en el avance de sus trabajadores ya que el 81% de estas tienen un plan de formación (Organización Mundial de la Salud, 2017).

Así también, Ventura, Salanova y Llorens (2015) en España, investigaron sobre la autoeficacia en colaboradores como parte de sus consecuencias el agotamiento y el compromiso, donde el 79% presentan cansancio, el 58% presencia de compromiso de obstáculos y desafíos y el 3% de demandas por desafío.

En tal sentido, Guzmán y Rosales (2017) investigaron sobre la procrastinación en las empresas e indican que tanto en el hombre como en la mujer procrastinan de la misma forma y tienen una relación entre ,582 y ,340 con dicha variable.

Además, el Colegio de Psicólogos del Perú (2011) refieren que la procrastinación es el orden del autocontrol y del tiempo, es decir, a veces se siente en la necesidad de buscar ayuda ya que esperan que se arreglen por si solas y dan a entender que cuando estén con el tiempo disponible pueden arreglarlo, mientras tanto demuestran conductas esquivas.

Rojas (2019) mediante un estudio sobre los rasgos de personalidad en el personal policial sostiene que el 57% de ellos presentan un nivel favorable en cuanto a su desempeño equilibrado y sus funciones que favorezcan a la sociedad. De esta manera, se puede indicar que los niveles de procrastinación serían bajos, ya que como bien lo mencionan poseen un tipo de personalidad asertiva de la cual les permite cumplir con las funciones que les otorguen.

Sin embargo, se puede inferir que si se sigue evadiendo la existencia entre ambas variables de estudio, las empresas no podrían ver con claridad la realidad que pasa el trabajador y es así donde se debería proponer alternativas que fomenten el desempeño y el crecimiento de las organizaciones.

De acuerdo a lo mencionado se planteó la siguiente pregunta, ¿Cuál es la relación entre la procrastinación laboral y autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020?

El presente estudio se justificó mediante un análisis de las teorías relacionadas con las variables de investigación lo cual servirá de aporte a futuros trabajos relacionados con la procrastinación laboral y autoeficacia profesional, ya que se pudo notar que en nuestro país no suele investigarse la procrastinación y su repercusión en la autoeficacia profesional del trabajador, lo cual puede afectar su estabilidad mental y equilibrio emocional en la productividad, es por ello que es necesario brindar información necesaria sobre las variables de estudio. Asimismo, a nivel práctico la investigación proporciona información de utilidad a futuros estudios para la implementación de estrategias dirigidas a fortalecer la productividad laboral. Además, a nivel metodológico los instrumentos fueron validados por cinco jurados expertos brindando un nivel alto de validez y

confiabilidad. Finalmente, a nivel social se esperó que una vez obtenido los resultados se brinde una serie de información y estrategias que permitan contrarrestar la procrastinación en el trabajo y fomentar una adecuada autoeficacia profesional en los trabajadores.

Con respecto al objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la procrastinación laboral y la autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de puente piedra, 2020.

Y como objetivos específicos tenemos, a) describir el nivel de la procrastinación laboral según sexo y edad; b) describir el nivel de autoeficacia profesional según sexo y edad; y c) Establecer la relación entre las dimensiones de procrastinación laboral y autoeficacia profesional.

Por otra parte, como hipótesis general del estudio fue que existe relación entre la procrastinación laboral y la autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020.

Y como hipótesis específicas se tiene que a) existe relación inversa moderada entre procrastinación laboral en su dimensión de ciber pereza y autoeficacia profesional b) existe relación inversa moderada entre procrastinación laboral en su dimensión de sentido de servicio y autoeficacia profesional.

II. MARCO TEÓRICO

Hernández y Oramas (2016) hicieron un estudio en España sobre la autoeficacia profesional en trabajadores. Asimismo, el tipo de estudio fue correlacional-descriptiva, donde se tuvo como muestra a 460 trabajadores. Por otro lado, se tuvo como resultado que el 79% de ellos presentan agotamiento excesivo por las labores encomendadas, el 58% en el compromiso de los desafíos en el trabajo y los obstáculos, el 41% alta demandas en las adversidades y el 3% las demandas de los desafíos.

Meseguer, García y Soler (2015) investigaron en España, sobre la autoeficacia profesional en un estado de mooving en la salud. Sin embargo, el tipo de estudio fue descriptiva-correlacional, no experimental, donde se emplearon 772 trabajadores como muestra con edades entre 18 a 63 años. Además, en los resultados se pudo evidenciar que existe una correlación significativa baja y débil entre ambas variables con un valor de ($Rho=-0,021$) y concluyeron que la autoeficacia profesional se da en los ambientes laborales a causa del acoso y esto iría en aumento si no se pone las estrategias adecuadas para reducir esta forma de maltrato.

Ferrer (2019) en Lima, investigó sobre la procrastinación laboral y autoeficacia en colaboradores de una empresa. Además, el tipo de investigación fue correlacional-descriptiva, no experimental. Por otro lado, se empleó 150 de muestra, donde se tuvo como resultado, que existe una relación directa y significativa media débil entre ambas variables con un valor de ($Rho=0,417$). Así también, en la relación de las dimensiones de procrastinación laboral y la autoeficacia se encontró que en ciber pereza tuvo una relación significativa directa media débil con un valor de ($Rho=0,397$) y con la dimensión sentido de servicio una relación directa media débil con un valor de ($Rho=0,374$). Sin embargo, en los niveles de autoeficacia profesional resaltó el 73,3% en el nivel bajo y el 82,7% en el nivel alto de procrastinación laboral.

Por otro lado, Espinoza (2018) investigó en Lima, sobre la personalidad proactiva del trabajador y la procrastinación laboral. Por ello, empleó un tipo de estudio correlacional-descriptiva, no experimental, donde tuvo 145 trabajadores de muestra. Así también, en los resultados se pudo evidenciar que existe en las variables estudiadas una correlación significativa alta con un valor de ($Rho=-$

0,611). Por otro lado, en la comparación se tuvo una relación significativa con un valor de ($p=.004$) según el sexo y un valor de ($p=.036$) según el tiempo de servicio. Sin embargo, no se estableció diferencias con el grado de instrucción y la edad ya que presentó valores mayores a 0,05. En este sentido, en los niveles de procrastinación laboral el 32,3% se encuentra en el nivel regular.

Galván (2018) realizó un estudio en Cañete sobre la procrastinación laboral y el compromiso laboral. Por otra parte, el tipo de estudio fue correlacional-descriptiva, donde se aplicó 225 trabajadores de muestra. Además, se tuvo como resultados que entre ambas variables existió una relación significativa inversa y débil con un valor de ($Rho=-0,239$). Sin embargo, en las dimensiones de la procrastinación laboral se tuvo un valor de ($Rho=-0,142$) en la dimensión postergación activa siendo una relación inversa débil y en la dimensión postergación pasiva se tuvo un valor de ($Rho=0,253$) siendo una relación significativa inversa débil. Por otro lado, en los niveles de la procrastinación laboral se manifiesta que el 78,8% están en el nivel bajo.

Inga (2018) investigó en Lima sobre la procrastinación y satisfacción laboral. Por consiguiente, el tipo de estudio fue correlacional-descriptiva, transversal. Además, se utilizó 366 colaboradores de muestra entre 20 a 52 años. Sin embargo, se tuvo como resultados que hubo correlación significativa inversa entre ambas variables de estudio con un valor de ($Rho=0,229$). Por otro lado, se encontró diferencias entre la procrastinación con la edad con un valor de ($p=.003$) y refiere que los colaboradores presentan un nivel alto de procrastinación laboral con edades entre 20 a 30 años.

Quiñonez (2016) realizó un estudio en Lima, sobre la autoeficacia y procrastinación laboral en trabajadores. Asimismo, el tipo de estudio fue correlacional-bivariado, donde se empleó 80 trabajadores de muestra. Además, se obtuvo como resultado que hubo correlación significativa inversa entre las variables con un valor de ($Rho=-0,312$). Sin embargo, se concluye que la procrastinación laboral puede tener factores positivos en realizar actividades en su área de trabajo.

Por otra parte, Lay (1986) refiere que la procrastinación es una forma de postergar actividades donde es fundamental para alcanzar los objetivos.

Asimismo, Milgram (1991) sostiene que dicha variable se conoce como cierto déficit de habilidad que posee la persona para poder tomar y enfrentar actividades que sean difícil. Además, existen dos formas de procrastinar; la primera hace referencia en el trabajo bajo presión y proceden a atrasar las actividades con el fin de sentir ese gusto y la segunda son los que procrastinan por evadir alguna situación de la cual tienen poco nivel de autoeficacia y temen en no llegar a realizar sus actividades y quedar mal con el resto de las personas.

Para Tuckman (2003) manifiesta que el termino procrastinar hace referencia a la pérdida de tiempo y lo aplazan para otro momento, es decir, pueden evidenciar conductas activas como pasivas de las cuales por la presión laboral sus decisiones en la procrastinación sean de manera intencionada. Además, el procrastinador activo es aquel que se caracteriza por tener mayor nivel de afecto y son los que menos procrastinan y presentan de manera adecuada su autoeficacia. Por otro lado, el procrastinador pasivo es aquel que deja sus trabajos para último momento y no tiene interés alguno por cumplir sus labores.

Es por ello que, el modelo psicodinámico de Baker manifiesta que es referente como un temor a fracasar en sus actividades, ya que a veces no las ejecutan y su forma de actuar hace que no tenga la capacidad suficiente para tener éxito en la vida. De esta manera, cuando exista ese miedo se debe establecer los vínculos que hubo en la familia ya que quizá los padres han podido incrementar ciertos tipos de minimización o frustración de la autoestima de la persona (citado por Rothblum, 1990).

Por otra parte, se tiene al modelo motivacional, indica que la motivación es una pieza importante para la persona, ya que puede realizar diferentes conductas observadas que son reforzadas para lograr su ansiioso éxito en distintas etapas que se presentan, de lo cual la persona puede tener dos posturas, la primera es las ganas de tener éxito en la vida con motivación y la segunda el miedo al fracaso donde escapa de cualquier circunstancia que sea negativa. Sin embargo, se puede inferir que el miedo a tener fracaso provoca que las ganas que se tiene sobre alcanzar el éxito sean escasas y la persona tiende a dilatar o postergar sus actividades que sean difíciles para considerarlo como una derrota o fracaso (McCown, Ferrariy Johnson, 1991).

En este sentido, Metin y Peeters (2016) sostienen que existen dos tipos de dimensiones de la variable procrastinación laboral, las cuales son:

El Sentido de servicio, hace referencia a evitar las actividades por más de una hora y tiene en cuenta que no quiere perjudicar al resto, esto es debido a la falta de ética o identidad con el trabajo.

La Ciber Pereza, hace referencia a la persona que tiene empleo a través de las redes sociales con un fin de ocio.

Luego, la variable de autoeficacia profesional se conoce como el conjunto de creencias que van en relación con los trabajadores de una empresa y adquieren sus propias habilidades para tener el éxito en sus labores que van de la mano con su ejercicio profesional (Maffei, *et al*, 2012).

Asimismo, tenemos a Bandura (1977) donde la define como al conjunto de percepciones o creencias de las personas sobre las habilidades y capacidades para establecer un desempeño y las creencias se conocen en estas personas como lo que piensan, sienten, motivan y se comportan según como manifiestan.

En este sentido, se tiene a la teoría social cognitiva de Bandura (1977) quien explica que es la percepción de las creencias que tiene el individuo para poder organizarse y realizar actividades para poder tener resultados beneficiosos. Además, nos plantea que ejercen cierto control de su forma de actuar y que sus niveles de pensamientos se presenten como un componente principal de tener un logro en las metas que cada persona se lo plantea. De esta manera, Salanova, Cifre, Grau, Llorens y Martínez (2005) refieren que estas creencias la conforman cuatro componentes:

Ejecución previa, es cuando las personas se sienten muy capaces y hayan ejecutado terminar sus actividades con éxito. La experiencia vicaria, es cuando la persona mediante la observación de otras puede incrementar el nivel éxito por los juicios que tienen de desempeñar bien su trabajo. La persuasión social, es cuando las críticas del entorno no tienen influir en la autoeficacia y las reacciones fisiológicas y emocionales, es cuando puede perjudicar las creencias de cada individuo con respecto a sus competencias.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) manifestaron que el tipo de estudio fue básica porque surge de una curiosidad científica. Además, fue descriptiva ya que permitió identificar los niveles de cada variable y describir sus características (Carrasco, 2017).

Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018) refieren que es correlacional, puesto que se buscó establecer la relación entre dos o más variables estudio.

Diseño de investigación

Por otra parte, fue de diseño no experimental-transversal, ya que no se presentó una transformación ni manipulación de las variables estudiadas. Sin embargo, sirvió para poder presentar el desarrollo del problema y cómo se desarrolló en su medio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

V1: procrastinación laboral

Definición conceptual: Lay (1986) refiere que la procrastinación es una forma de postergar actividades, la cual es importante para cumplir los objetivos propuestos.

Definición operacional: Los puntajes fueron obtenidos por la Escala de procrastinación en el trabajo, propuesta por Metin y Peeters, donde los puntajes del 9 al 15 pertenecen al nivel bajo, del 16 al 30 al nivel medio y del 31 al 50 al nivel alto. Por otra parte, se presentan 2 dimensiones, de la cual el sentido de servicio, hace referencia a evitar las actividades por más de una hora y tiene en cuenta que no quiere perjudicar al resto, esto es debido a la falta de ética o identidad con el trabajo y es representado por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13 y la ciber pereza, hace referencia a la persona que tiene empleo a través de las redes sociales con un fin de ocio y es representada por los ítems 8, 10, 12 y 14.

Escala de medición: ordinal

V2: Autoeficacia profesional

Definición conceptual: se conoce como el conjunto de creencias que van en relación con los trabajadores de una empresa y disponen sus competencias personales para realizar una actividad que conlleve al éxito tanto de sus labores y su ejercicio profesional (Maffei, *et al*, 2012).

Definición operacional: Los puntajes fueron obtenidos por el Cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10) propuesto por Salanova donde, los puntajes del 36 al 45 pertenece al nivel bajo, del 46 al 40 al nivel medio y del 50 al 55 en el nivel alto. En relación a la prueba no presenta dimensiones, ya que es unidimensional de la cual es representado por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Para Jany (1994) refiere que es un conjunto de elementos en donde tienen características en común y de las cuales se pretendió realizar inferencia. Sin embargo, el estudio estuvo conformado por una población de 120 personas de nivel administrativo, según los datos del padrón de la institución formativa de la Escuela Técnico Superior PNP del distrito de Puente Piedra.

Muestra: En relación a la muestra Hurtado y Ramírez (1998) refieren que, al ser poblaciones de menores cantidades, no es adecuado seleccionar una muestra, ya que puede afectar de cierta forma la validez de los resultados y es por ello que se consideró a toda la población. De esta manera, se procedió a usar a los 120 personales administrativos de la institución formativa policial del distrito de Puente Piedra.

Muestreo: el muestreo fue no probabilístico de tipo censal ya que se denomina cuando se emplea todas las unidades del estudio (Ramírez, 1997). De igual manera, Tamayo (2003) refiere que el muestreo censal es cuando el investigador selecciona todas las unidades que sea representativa para el estudio, es decir, las muestras son útiles y válidas cuando el objetivo de la investigación así lo necesite.

Además, se consideró los criterios de inclusión donde, se consideró al personal administrativo que labore en la institución formativa, que corresponda en las

edades entre 25 a 64 años y que acepten llenar de manera correcta el cuestionario; por otra parte, como criterios de exclusión no se consideró al personal administrativo que no termine los instrumentos de evaluación y que tengan alguna dificultad sensorial que no le permita completar la prueba.

Unidad de análisis: Personal administrativo con rango de edad entre los 25 a 59 años provenientes de la institución formativa policial de Puente Piedra.

La Policía Nacional del Perú (2020) sostiene que los policías forman parte del Ministerio del Interior y su función principal es mantener, garantizar y establecer el orden, brindar seguridad tanto a las personas y a la sociedad, donde garantice el cumplimiento de las normas y leyes, brindar seguridad del patrimonio público y privado, prevenir y combatir la delincuencia y vigilar constantemente las fronteras, es decir, hacer conforme el artículo 166 de la constitución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar los datos Cerda (1997) refiere que la técnica fue mediante la aplicación de cuestionarios que permitieron obtener la realidad de la muestra final, es decir, se evaluó a un personal administrativo con edades entre 25 a 64 años y se hizo uso de la observación e instrumentos válidos y confiables.

Por otro lado, se presenta la ficha técnica de la escala de procrastinación en el trabajo.

Autor : Metin et al. (2016)

Adaptación : Guzmán y Rosales (2017)

Administración : individual y grupal

Descripción de la prueba : dicha prueba lo conforman 14 ítems de la cual tiene dos dimensiones donde, la dimensión ciber pereza es representada por 4 ítems y la dimensión sentido de servicio lo es representado por 10 ítems.

Con respecto a la puntuación se debe de hacer la sumatoria de las respuestas de cada ítem, es decir, los puntajes pueden ser desde 0 a 60 puntos. Asimismo, los puntajes asignados corresponden a 0 puntos a nunca, el 1 representa a casi nunca, el 2 representa a ocasionalmente, el 3 representa a algunas veces, el 4 a frecuentemente, el 5 representa a muy frecuentemente y el 6 representa a siempre.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

En relación a la validez de la prueba original Metin et al. (2016) refiere que la validez alcanzó un valor de ($p < 0.05$), siendo altamente válido. Con respecto a la confiabilidad sostuvieron que tuvo un alfa de Cronbach de 0,75 siendo un nivel alto de confiabilidad.

Propiedades psicométricas peruanas

En la adaptación peruana Guzmán y Rosales (2017) manifiestan que la validez alcanzó hasta el 0,85 de validez siendo un nivel alto de validez. Además, se tuvo un Alfa de Cronbach en las dimensiones de ciber pereza un valor de 0,70 y en el sentido de servicio un valor de 0,87 donde son altamente confiables.

Propiedades psicométricas del piloto

Con respecto a la validez de la prueba piloto en 30 personales administrativos de una institución formativa policial se empleó la validez de la V de Aiken donde se obtuvo un valor mayor a ,85 es decir, se presentó que el total de los puntajes de los ítems tiene un nivel alto de validez (Ver anexo 9).

Por otra parte, la confiabilidad de la prueba piloto tuvo una confiabilidad con un valor de Alfa de Cronbach de 0,884 la cual representa a un nivel alto de confiabilidad (Ver anexo 9).

Con relación al cuestionario de autoeficacia profesional se evidenció en la ficha técnica lo siguiente.

Autor	: Salanova
Adaptación	: Maffei, <i>et al.</i> (2012)
Administración	: individual y grupal
Ítems	: 10

Descripción de la prueba : dicha prueba es unidimensional, es decir, es evaluado con los 10 ítems y estas creencias van en relación a la habilidad que tiene la persona para afrontar sus problemas en las labores del trabajo por medio de una serie de calificación de 7 puntos donde, el 0 representa a la alternativa nunca, el 1 representa a pocas veces, el 2 representa a algunas veces, el 3 representa a cierto, el 4 representa a frecuentemente, el 5 representa a la mayoría de veces y el 6 representa a seguramente.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Maffei, *et al.* (2012) en la prueba original, refiere que se evidenció en la estructura factorial un valor del 53% de la varianza ($r = 0,42$). Asimismo, manifiesta que se

tuvo una confiabilidad de un Alfa de Cronbach de 0,88 siendo un nivel alto de confiabilidad.

Propiedades psicométricas peruanas

Asimismo, para Calderón, et al. (2018) en la adaptación peruana, sostuvo que se evidenció una validez a través de juicio de expertos un valor de ($>.50$), siendo un nivel alto de validez. Por otro lado, en la confiabilidad se encontró una confiabilidad con un valor de 0,85 perteneciendo a un nivel alto de confiabilidad.

Propiedades psicométricas del piloto

Con respecto a la validez de la prueba piloto en 30 personales administrativos de una institución formativa policial se empleó la validez de la V de Aiken donde se obtuvo un valor mayor a ,120 es decir, se presentó que el total de los puntajes de los ítems tiene un nivel alto de validez (Ver anexo 9).

Por otra parte, la confiabilidad de la prueba tuvo una confiabilidad con un valor de Alfa de Cronbach de 0,848 la cual representa a un nivel alto de confiabilidad (Ver anexo 9).

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se contó con el permiso de los autores principales de los instrumentos de la escala de procrastinación laboral y del cuestionario de la autoeficacia profesional. Seguido de ello se pasó a recibir el permiso del coronel de la institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, donde se llevó a cabo la evaluación tanto del piloto en una muestra de 30 policías del área administrativa y también de la evaluación de la muestra final de 120 del mismo. De esta manera, se tomó las pruebas de manera presencial teniendo en cuenta los protocolos necesarios para prevenir el virus del Covid-19 y se entregó el consentimiento informado teniendo en cuenta la reserva de los datos y el tiempo de evaluación que fue aprobado por el coronel de la institución. Por otra parte, una vez que se obtuvo los cuestionarios resueltos, se pasó al programa Excel para el llenado de datos y luego de ello al programa SPSS versión 25.0 para su respectivo análisis de los resultados y contraste de hipótesis. Además, esto permitió generar las tablas de resultados y explicar a través de la discusión y recomendaciones alternativas de solución para que sea publicado en internet.

3.6. Método de análisis de datos

En relación al presente estudio, se aplicó las herramientas necesarias para la aplicación de los instrumentos a la muestra, de la cual permitió medir las variables de procrastinación laboral y autoeficacia profesional en una población de policías. Por otra parte, de los resultados que se tuvo, se hizo uso de los programas Excel y SPSS Versión 25.0 para el análisis respectivo de la validez y confiabilidad de la muestra piloto. Finalmente, se utilizó el estadístico Shapiro Wilk, ya que Shapiro y Wilk (1965) manifiestan que permite determinar la prueba de normalidad y comprobar si la muestra evaluada pertenece a los estadísticos paramétricos o no paramétricos. Sin embargo, dicho estadístico tuvo en la prueba de normalidad un valor menor a 0.05 de la cual se utilizó las correlaciones de la Rho de Spearman. Por otro lado, en los resultados descriptivos se hizo uso de la frecuencia y el porcentaje para conocer los niveles de la variable de estudio. Además, se empleó el programa G*power para calcular el tamaño del efecto y determinar si las correlaciones fueron pequeño, mediano o grande.

3.7. Aspectos éticos

Manzini (2000) sostiene que la Asociación Médica Mundial dio a conocer la declaración de Helsinki ya que da a conocer los principios básicos de toda investigación. Por otro lado, tenemos a la protección de la dignidad, la vida, la salud y la intimidad de los seres humanos. Asimismo, no solo el investigador debe quedarse con poca información sino ir más allá con diferentes fuentes de estudio y apoyarse de personas que tengan conocimiento de la problemática. También, debe ser dado por personas que estén capacitadas en el tema para no incitar a las dudas de los encuestados (Gómez, 2009).

Por otro lado, el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) indica para no perjudicar una investigación, se resalta la ética profesional, empleando el consentimiento informado, siguiendo la declaración de la convención de helsinki, manifestando así, todas las interrogantes de la población.

Asimismo, en dicho estudio se consideró la responsabilidad para llevar a cabo la investigación sin presencia de plagio o falsedad (APA, 2019).

Además, se resaltó y citó cada párrafo mencionado con los autores y se empleó el manual de la Asociación de Psicología Americana (Fondo editorial UCV, 2017).

Por otro lado, se requirió la autorización de las pruebas originales para la evaluación del piloto y de la muestra final (Ver anexo 7).

Del mismo modo, se empleó el consentimiento informado a la muestra para el permiso de la aplicación de las pruebas (Ver anexo 8).

IV. RESULTADOS

En este sentido, los resultados son propuestos según los objetivos planteados

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

	Estadístico	N	Sig.
Procrastinación laboral	0,939	120	0,000
Autoeficacia profesional	0,915	120	0,000

Nota. Estadístico: valor del coeficiente Shapiro Wilk; Sig.: significancia estadística; $p < .05$.

En la tabla 1, se pudo evidenciar que el valor de la prueba Shapiro Wilk en las variables de procrastinación laboral y autoeficacia profesional, pertenecen a una significancia menor a 0,05 ($p=0,000$), la cual indica que no es una distribución normal, es decir, pertenece a los estadísticos no paramétricos donde se empleó la correlación de la Rho de Spearman.

De esta manera, se planteó el objetivo general el cual fue determinar la relación entre la autoeficacia profesional y la procrastinación laboral.

Tabla 2

Correlación entre la autoeficacia profesional y la procrastinación laboral

<i>n=120</i>		Autoeficacia profesional
	r_s	0,202*
Procrastinación laboral	p	0,027
	TE	0,44

Nota: r_s : Rho de Spearman, p : significancia, TE : tamaño del efecto

En la tabla 2, se pudo notar que a través de la correlación de la Rho de Spearman, se encontró una relación directa, significativa baja entre la procrastinación laboral y la autoeficacia profesional, con un valor de (Rho= 0,202; $p<0,05$). Asimismo, se pudo encontrar que la procrastinación laboral influye en la autoeficacia profesional de manera constante ya que su efecto fue mediano.

Por otro lado, se realizó los objetivos específicos, en la cual el primer objetivo fue describir los niveles de la procrastinación laboral.

Tabla 3*Niveles de procrastinación laboral según sexo y edad*

Edad	Sexo	Categoría	Frecuencia	%
Adultos primarios	femenino	Bajo	1	7.7%
		Alto	12	92.3%
Adultos intermedios	masculino	Alto	15	100.0%
		Bajo	1	3.3%
	femenino	Medio	7	23.3%
		Alto	22	73.3%
Adultos tardíos	masculino	Medio	3	18.8%
		Alto	13	81.3%
	femenino	Medio	2	8.7%
		Alto	21	91.3%
	masculino	Medio	1	4.3%
		Alto	22	95.7%
Total			120	100.0%

En la tabla 3, se pudo evidenciar los niveles de procrastinación según sexo y edad. Asimismo, en los adultos primarios el sexo femenino obtuvo el 92,3% (fr=12) en el nivel alto, mientras que el sexo masculino obtuvo el 100% (fr= 15) en el nivel alto. Por consiguiente, en los adultos intermedios las mujeres obtuvieron el 73,3% (fr=22) en el nivel alto, mientras que los hombres se encontró el 81,3%(fr=13) en el nivel alto. Así también, en los adultos tardíos las mujeres presentaron el 91,3% (fr=21) en el nivel alto y los hombres el 95,7% (fr=22) en el nivel alto.

En relación al segundo objetivo fue describir los niveles de la autoeficacia profesional.

Tabla 4*Niveles de autoeficacia profesional según sexo y edad*

Edad	Sexo	Categoría	Frecuencia	%
Adultos primarios	femenino	Bajo	8	61.5%
		Medio	5	38.5%
	masculino	Bajo	14	93.3%
		Medio	1	6.7%
Adultos intermedios	femenino	Bajo	26	86.7%
		Medio	4	13.3%
	masculino	Bajo	12	75.0%
		Medio	4	25.0%
Adultos tardíos	femenino	Bajo	18	78.3%
		Medio	5	21.7%
	masculino	Bajo	17	73.9%
		Medio	5	21.7%
		Alto	1	4.3%
		Total	120	100.0%

En la tabla 4, se pudo conocer los niveles de la autoeficacia profesional según sexo y edad, donde en los adultos primarios el sexo femenino tuvo el 61,5% (fr=8) en el nivel bajo y en el sexo masculino el 93,3% (fr=14) en el nivel medio. En el adulto intermedio, las mujeres tuvieron el 86,7% (fr=26) en el nivel bajo y en los hombres el 75% (fr=12) en el nivel bajo. Finalmente, en los adultos tardíos, las mujeres tuvieron el 78,3% (fr=18) en el nivel bajo y en los hombres el 73,9% (fr=17) en el nivel bajo.

Finalmente, como tercer objetivo específico fue determinar la correlación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de la procrastinación.

Tabla 5

Correlación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de la procrastinación laboral

n=120		Autoeficacia profesional
Sentido de servicio	r_s	0,090
	P	0,326
	TE	0,3
Ciber pereza	r_s	0,195*
	P	0,033
	TE	0,44

Nota: r_s : Rho de Spearman, p ; significancia, TE : tamaño del efecto

En la tabla 5, se pudo notar que existe una relación directa, significativa baja entre la autoeficacia profesional y la dimensión ciber pereza con un valor de ($Rho=0,195$; $p<0,05$). Por otro lado, no se evidenció una relación con la dimensión sentido de servicio debido al nivel de significancia el cual es mayor a 0,05.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al presente estudio, fue de importancia conocer el nivel de procrastinación que tienen los trabajadores de una institución formativa policial y de qué manera la autoeficacia repercute en ellos. Asimismo, la procrastinación para Tuckman (2003) manifestó que el procrastinar limita en los éxitos de un trabajador ya que presentan pérdidas de tiempo o lo aplazan para otro momento. Sin embargo, se pudo llegar a la conclusión que por más que los trabajadores sean auto eficaces en algún momento de su vida procrastinan en sus áreas de trabajo.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la procrastinación laboral y la autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, la cual se evidenció una relación directa significativa baja entre ambas variables ($Rho=0,202$), dichos resultados coinciden con el estudio de Ferrer (2019) quien encontró una relación directa baja entre las variables procrastinación y autoeficacia con un valor de ($Rho= ,417$). Por otra parte, estos resultados no se asemejan con los estudios de Galván (2018) quien halló una relación inversa significativa entre las variables ($Rho=-0.239$), de igual manera el estudio de Inga (2018) quien evidenció una relación inversa y significativa con un valor de ($Rho=-,229$).

En este sentido, se puede indicar que a mayor procrastinación laboral existe también mayor autoeficacia profesional. Por esta razón, Bandura (1997) indica que el ser humano tiene una percepción diferente de sus creencias la cual puede organizarse, como también aplazar sus actividades para tener resultados beneficiosos para uno mismo. Sin embargo, en la mayoría de los trabajadores influye la persuasión social donde las críticas del entorno pueden influir en su autoeficacia y ello repercute en sus desempeños (Salanova, *et al.*, 2005). Por esta razón, se puede concluir que la procrastinación laboral no es un determinante en la autoeficacia profesional puesto que Baker manifiesta que la procrastinación es un referente al temor de fracasar en sus metas, así como también tiene un estilo de trabajar en sus capacidades para tener éxito. De esta manera, mientras existan los miedos de por medio por el pasado, puede influir en sus metas propuestas (citado por Rothblum, 1990).

Con respecto al primer objetivo específico el cual fue identificar los niveles de la procrastinación laboral según el sexo en el personal administrativo, se pudo notar que el puntaje que más resaltó fue en los adultos primarios en el nivel alto con el 100% en el sexo masculino, seguido de las mujeres con el 92,3%, dicho estudio coincide con Ferrer (2019) quien halló un nivel alto en la procrastinación con el 82,7%. Por otro lado, estos resultados no coinciden con el estudio de Galván (2018) quien evidenció un nivel bajo en la procrastinación con el 78,8%.

Sin embargo, Milgram (1991) sostiene que habrá cierto déficit de las habilidades para enfrentar a situaciones mientras sean más jóvenes, puesto que presentan mayor distracción constante entre compañeros y atrasan sus actividades por darse ese gusto, es decir, temen en no poder lograr sus actividades y quedar mal con el resto de personas.

De acuerdo al segundo objetivo específico el cual fue identificar los niveles de la autoeficacia profesional según sexo y edad se pudo apreciar que el puntaje que más resaltó fue en los adultos primarios en el nivel bajo con el 93,3% en el sexo masculino, estos resultados coinciden con el estudio de Ferrer (2019) quien evidenció un nivel bajo en su autoeficacia profesional con el 73,3%.

Sin embargo, Bandura (1977) manifiesta en la teoría social cognitiva que los hombres y mujeres evidencian una mayor preocupación, por la cual no se sienten muy capaces para llevar a cabo el éxito en sus actividades, y ello es generado por la persuasión social, donde las críticas influyen en sus reacciones fisiológicas y emocionales. Asimismo, no establecen adecuadas prácticas en la experiencia vicaria la cual indican que no se emplea de manera correcta la observación e incrementen el éxito por los juicios que tienen en desempeñar bien sus funciones laborales. De igual manera, Milgram (1991) menciona que los adultos primarios brindan otras prioridades en su vida, que descuidan sus funciones en el trabajo, sin embargo, son más expuestos a perder el trabajo a corto plazo.

En relación al tercer objetivo específico el cual fue determinar la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de la procrastinación laboral se pudo encontrar que existe una relación directa, significativa baja entre la autoeficacia profesional y la dimensión ciber pereza con un valor de ($Rho=0,195$; $p<0,05$). Por otro lado, no se evidenció una relación con la dimensión sentido de servicio

debido al nivel de significancia el cual es mayor a 0,05; estos resultados se asemejan con el estudio de Ferrer (2019) quien encontró una relación directa y significativa con la dimensión ciber pereza con un valor de ($Rho=,397$) y una relación directa significativa baja en la dimensión con un valor ($Rho=,374$).

De igual manera, se puede sostener que existe una relación directa solo en la dimensión de ciber pereza ya que mediante el tiempo de la pandemia del COVID-19 el trabajador empleó un mayor tiempo en el trabajo virtual, facilitándole a la vez un mayor tiempo de ocio en sus actividades laborales (Metin y Peeters, 2016). Por otra parte, a falta de motivación se elevan los niveles del miedo al fracaso y eso origina que las ganas que se tienen para alcanzar el éxito disminuyan y la persona tienda a dilatar o postergar sus actividades que sean difíciles para considerarlo como una derrota o fracaso (McCown, Ferrariy Johnson, 1991).

Finalmente, la presente investigación tuvo limitaciones vinculadas con el estado de emergencia por el COVID-19. Dentro de las cuales mencionar que se trabajó con una muestra pequeña, ante la dificultad de recolectar una mayor por no acudir a sus ámbitos laborales por el aislamiento social obligatorio. Asimismo, al ser evaluados en un estado de emergencia, el nivel emocional estuvo vulnerado por las diversas situaciones que enfrentaron durante la cuarentena ya que ello pudo estar afectada en sus niveles de autoeficacia profesional.

Por otro lado, la salud emocional de la muestra pudo estar afectada debido a los diversos cambios que se originó en la institución formativa policial, ya que hubo reducción del personal y sobre carga laboral constante, por ello se puede sostener que los niveles de procrastinación pudieron influir de cierto modo en la autoeficacia debido a los diversos factores que experimentaron durante el aislamiento social.

VI. CONCLUSIONES

En relación al presente estudio, se pudo identificar las conclusiones adquiridas por la evaluación al personal administrativo de una institución formativa policial.

PRIMERA: Existe relación directa, significativa baja entre la procrastinación laboral y la autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

SEGUNDA: El personal administrativo de una institución formativa policial tuvo un puntaje mayor en la procrastinación laboral en los adultos primarios con el 100% en el nivel alto en el sexo masculino, seguido de las mujeres con el 92,3%.

TERCERA: El personal administrativo de una institución formativa policial tuvo un puntaje mayor en la autoeficacia profesional en los adultos primarios en el nivel bajo con el 93,3% en el sexo masculino.

CUARTA: Existe una relación directa, significativa baja entre la autoeficacia profesional y la dimensión ciber pereza en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto al presente estudio se realizó recomendaciones al personal administrativo evaluado.

PRIMERA: Sugerir a la institución formativa policial realizar talleres donde se trabaje la autoeficacia profesional en trabajadores a través de estrategias dirigidas a reducir la procrastinación laboral, para establecer el logro de un trabajo efectivo.

SEGUNDA: Se recomienda desarrollar investigaciones con una población más grande y modificando el diseño de investigación (longitudinal), para estudiar las variables propuestas en contextos relacionados o no con la pandemia del COVID 19.

TERCERA: Se recomienda plantear investigaciones que incluyan otras variables de estudio a fines a la autoeficacia profesional que actúen como mediadores del comportamiento organizacional.

CUARTA: Sugerir a los responsables de la unidad de recursos humanos de la institución desarrollar actividades conducentes a la reducción de la procrastinación laboral, tales como otorgar reconocimientos y/o incentivos por el cumplimiento de las funciones asignadas.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2019). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). American Psychological Association
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: WH Freeman.
- Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman
- Carrasco S. (2017). *Metodología de la investigación Científica: Pautas Mitológicas para Diseñar y Elaborar el Proyecto de Investigación*. (15th ed.). Editorial San Marcos
- Colegio de Psicólogos Del Perú. (2011). Procrastinación laboral. Sitio web de <http://www.cpsplima.pe/capacitaciones.php>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cerda, H. (1997). *The total investigation. The methodological unit in scientific research. Magisterium, Round Table*.
- Espinoza, S. (2018). Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso el 12 de mayo de 2020).
- Ferrer, K. (2019). Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso el 12 de mayo de 2020).
- Fondo Editorial César Vallejo. (2017). *Manual de referencias estilo APA*. Perú: Fondo editorial UCV.
- Galván, G. (2018). Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso el 12 de mayo de 2020).

- Gómez, P. (2009). Principal's basic's biotic. *Ginecología y Obstetricia*. 55, 230-233.
- Hernández, L. y Oramas, A. (2016). Self-efficacy and work engagement in workers of different healthcare occupations. *Cuban Journal of Health and Work*. 17 (4), 32.41.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editores S.A.
- Hurtado, D. y Ramirez, R. (1998). Metodología de la investigación. Sitio web de: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0063522/cap03.pdf>
- Inga, D. (2018). Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). (Acceso el 12 de mayo de 2020).
- Guzmán, M. y Rosales, C. (2017). Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). (Acceso el 12 de mayo de 2020).
- Jany E. (1994). *Comprehensive market research*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Lay, C. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20 (1), 474-495.
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., y Medrano, L. A. (2012). Adaptación del cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses¹. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 51-62.
- Manzini, J. (2000). Helsinki declaration: ethical principles for medical research on human subjects. *Scielo*. 6 (2).
- Metin, B., y Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*. 101, 254 - 263.

- Meseguer, M. y García, M. (2015). The moderating role of professional self-efficacy in situations of workplace bullying and self-perceived health. *Revista Scielo*. 30 (2), 573-578.
- Milgram, S. (1991). *Obedience to Authority: An experimental view*. Nueva York: Harper and Row.
- McCown, W., Ferrari, J., y Johnson, J. (1991). Dilación Rasgo en los hijos adultos autodenominados de bebedores excesivos: un estudio exploratorio. *Revista de Personalidad y Conducta Social*, 4(6), 147-151.
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). The human resource as a fundamental element for the management of quality and organizational competitiveness. *Redalyc*. 20 (2), 1-20.
- 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 Universidad de Bogotá.
- Organización Internacional del Trabajo (2015). Promoción de la iniciativa empresarial y el empleo independiente de los jóvenes en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras. Lima: Oficina Internacional del Trabajo. Sitio web de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_448048.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2017). Depresión. Sitio web de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>.
- Policía Nacional del Perú. (2020). Misión y visión de la policía nacional del Perú. Sitio web de <https://www.policia.gob.pe/home/Nosotros>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success. *Dialnet*. 3 (7),177-192.
- Quiñonez, F. (2016). Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de lima metropolitana. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). (Acceso el 12 de mayo de 2020).

- Salanova, M., Grau, R., Martínez, I., Cifre, E., Llorens, S., y García, M. (2005). Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia (Psique, 8). Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume.
- Shapiro, S. y Wilk, M. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika* 52(3,4), 591–611. Sitio web de <http://dx.doi.org/10.2307/2333709>
- Rojas, M. (2019). Rasgos de personalidad en los Suboficiales de tercera que laboran en unidades operativas de la DIRCOTE-PNP. (Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega). (Acceso el 12 de mayo de 2020).
- Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1ra ed.). Ed. Panapo – Caracas, Venezuela.
- Rothblum, E. (1990). *El miedo al fracaso. La psicodinámica, necesidad logro, miedo al éxito, y la dilación models. Handbook de la ansiedad social y la evaluación*. PlenumPress: Nueva York
- Tamayo, M. (2003). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Aprender a Investigar (3ra ed.). Santa Fe de Bogotá, D.C., Colombia: ARFO Editores Ltda.
- Tuckman, B. (2003). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and psychological measurement*. 51(2), 473-480.
- Ventura, M., Salanova, M. y Llorens, S. (2015). Professional Self-Efficacy as a Predictor of Burnout and Engagement: The Role of Challenge and Hindrance Demands. *The Journal of Psychology*. 149(3), 277–302.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: "Procrastinación laboral y autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020"

AUTOR: Silva Zamora, Sonia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
¿Cuál es la relación entre la procrastinación laboral y autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de puente piedra, 2020?	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Procrastinación laboral					
	Determinar la relación entre la procrastinación laboral y la autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de puente piedra, 2020.	Existe relación entre la procrastinación laboral y la autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020.	D1	Sentido de servicio	Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13	Escala Ordinal		
							D2	Ciber pereza
			Variable 2: Autoeficacia profesional					
					Ítems	Escala	Niveles	
		a) Describir el nivel de procrastinación laboral según sexo y edad; b) describir el nivel de autoeficacia profesional según sexo y edad; y c) Establecer la relación entre las dimensiones de procrastinación laboral y autoeficacia profesional.	a) Existe relación inversa moderada entre la procrastinación laboral en su dimensión de ciber pereza y autoeficacia profesional b) existe relación inversa moderada entre procrastinación laboral en su dimensión de sentido de servicio y autoeficacia profesional.	DIMENSIONES	UNIDIMENSIONAL	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10.	Ordinal	Alto
			Medio					
								Bajo
				VARIABLES DE ESTUDIO				
					Edad			Ordinal
				Sexo			Nominal	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Procrastinación laboral	Lay (1986) refiere que procrastinación es una forma de postergar actividades donde es necesario para el logro de los objetivos.	Los puntajes serán obtenidos por la Escala de procrastinación en el trabajo, propuesto por Metin y Peeters	sentido de servicio Ciber pereza	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13 8, 10, 12 y 14.	Ordinal
Autoeficacia Profesional	Maffei <i>et al.</i> (2012) se conoce como el conjunto de creencias que van en relación con los trabajadores de una empresa	Los puntajes serán obtenidos por el Cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10) propuesto por Salanova	unidimensional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	Ordinal

8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (Whatsaap, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionadas con mis tareas.								
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o terminarlas.								
10	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.								
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.								
12	Durante mis horas de trabajo compro cosas en línea o saliendo a tiendas.								
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.								
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.								

Cuestionario de Autoeficacia profesional (AU-10)

AU-10

Las siguientes afirmaciones se refieren a su capacidad para resolver problemas en el trabajo. Lea y encierre en un círculo la alternativa que considere conveniente según la siguiente escala:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Cierto	Frecuentemente	La mayoría de veces	Seguramente
1) Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se oponga.						0 1 2 3 4 5 6
2) Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento.						0 1 2 3 4 5 6
3) Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
4) Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
5) Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
6) Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.						0 1 2 3 4 5 6
7) Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente.						0 1 2 3 4 5 6
8) Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario.						0 1 2 3 4 5 6
9) Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer.						0 1 2 3 4 5 6
10) Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo.						0 1 2 3 4 5 6

Anexo 4. Carta de presentación de la escuela firmada por el coordinador

PILOTO



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 17 de Junio de 2020

CARTA INV. N°919 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dr.
CORONEL PNP SANTIAGO SOTIL NIÑO
DIRECTOR GENERAL
ESCUELA DE EDUCACION SUPERIOR TECNICO PROFESIONAL PNP - PUENTE PIEDRA AUXILIAR
PANAMERICANA NORTE NTE. 26, PUENTE PIEDRA 15117

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sra. SILVA ZAMORA, SONIA, con DNI 43023291 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700152122, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "PROCRASTINACION LABORAL Y AUTOEFICACIA PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2020". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente;



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

MUESTRA FINAL



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 19 de Octubre de 2020

CARTA INV. N° 1670-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dr.
CORONEL PNP SANTIAGO SOTIL NIÑO
Director general
ESCUELA DE ESCUELA DE EDUCACION SUPERIOR TECNICO PRFECIONAL PNP PUENTE PIEDRA
Auxiliar Panamericana Norte Nte. 26, Puente Piedra 15117

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sra. **SILVA ZAMORA, SONIA**, con DNI 43023291 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700152122, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"PROCRASTINACION LABORAL Y AUTOEFICACIA PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,



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

Anexo 5. Carta de autorización firmada el centro

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL PNP "HÉROE NACIONAL CAP. PNP ALIPIO PONCE VÁSQUEZ"

CONSTANCIA

El que **SUSCRIBE**: Coronel PNP Santiago SOTIL NIÑO Director De La EESTP PNP "H.N. CAP. PNP APV" –PP, otorga la presente constancia de proyecto de Investigación a:

SONIA SILVA ZAMORA

Estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo, quien ha desarrollado el trabajo de investigación titulado "Procrastinación laboral y autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020".

La srta. **SONIA, SILVA ZAMORA** realizó la aplicación de instrumentos que le han permitido recabar información para el proyecto de su trabajo de Investigación.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que considere pertinente.

Puente Piedra, 25 de junio del 2020.



09-212805
Santiago SOTIL NIÑO
CORONEL PNP
DIRECTOR de la EESTP PNP 'H.N. CAP. PNP
APV' –PUENTE PIEDRA

DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL PNP "HÉROE NACIONAL CAP. PNP ALIPIO PONCE VÁSQUEZ"

CONSTANCIA

El que SUSCRIBE: Coronel PNP Santiago SOTIL NIÑO Director De La EESTP PNP "H.N. CAP. PNP APV" – PP, otorga la presente constancia de desarrollo de Investigación a:

SONIA SILVA ZAMORA

Estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo, quien ha desarrollado el trabajo de investigación titulado "Procrastinación laboral y autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020".

La srta. **SONIA, SILVA ZAMORA** realizó la aplicación de instrumentos que le han permitido recabar información para el desarrollo de su trabajo de Investigación.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que considere pertinente.

Puente Piedra, 29 de diciembre del 2020.



04-21263
Santiago SOTIL NIÑO
CORONEL PNP
DIRECTOR de la EESTP PNP "H. N. CAP. PNP
APV" – PUENTE PIEDRA

Anexo 6: Carta solicitud de autorización para el uso de instrumentos

Variable 1: procrastinación laboral



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 19 de Octubre de 2020

CARTA INV. N°1671-2020/EP/PSI UCY LIMA-JN

Autor:
GUSTAVO CALDERON DE LA CRUZ

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SILVA ZAMORA, SONIA**, con DNI 43023291 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700152122, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"PROCRASTINACION LABORAL Y AUTOEFICACIA PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,

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

Variable 2: autoeficacia profesional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 19 de Octubre de 2020

CARTA INV. N°1672-2020/EP/PSI UCVLIMA-LN

Sra./Srta.
MILAGROS GUZMAN ALVARADO

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SILVA ZAMORA, SONIA**, con DNI 43023291 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700152122, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"PROCRASTINACION LABORAL Y AUTOEFICACIA PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

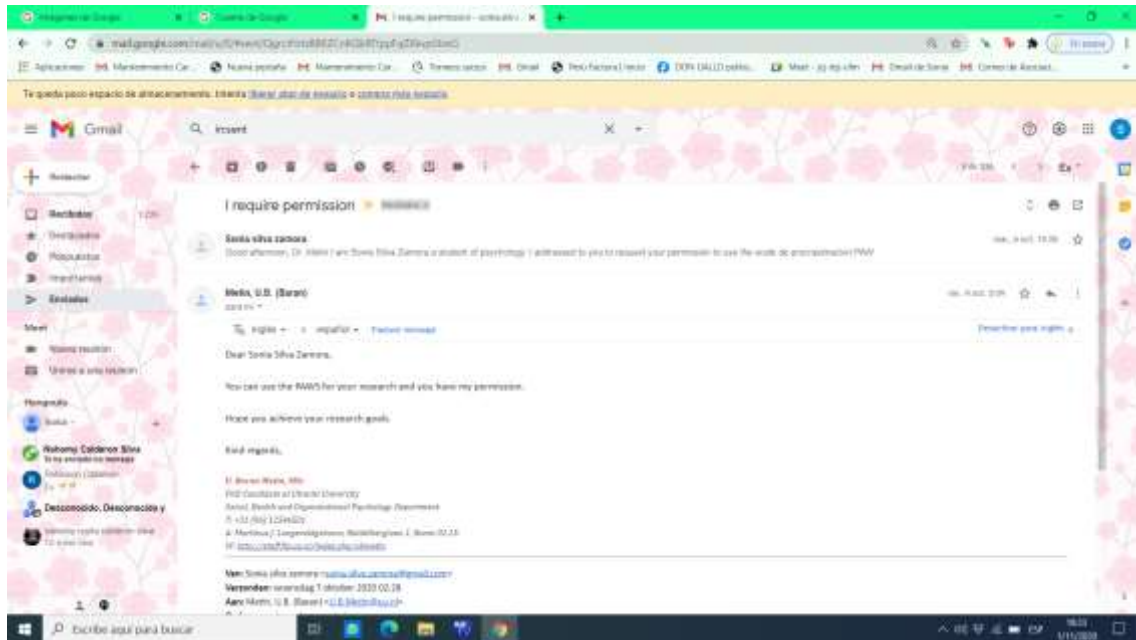
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

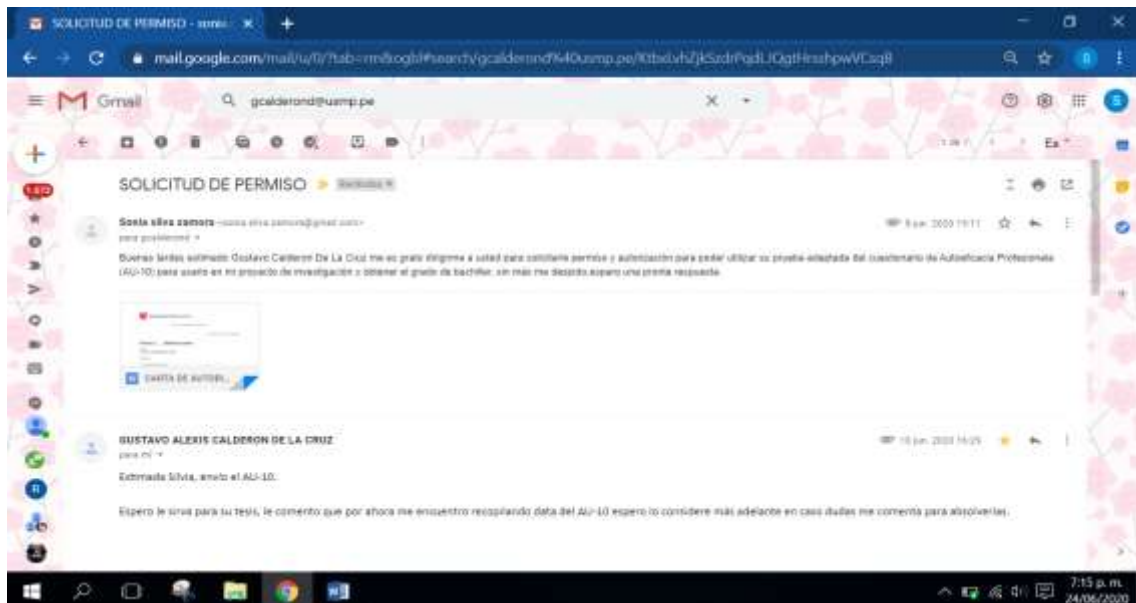
Dra. Roxana Cárdenas Villa
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Autorización del uso de instrumentos

Variable 1: procrastinación laboral



Variable 2: Autoeficacia profesional



Anexo 8. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....
.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Silva Zamara, Sonia interno de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre la Procrastinación laboral y autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: Cuestionario de Procrastinación laboral y Autoeficacia profesional. 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 le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sonia, Silva Zamara

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación Procrastinación laboral y autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020 de la estudiante Sonia, Silva Zamara.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 9. Resultados del piloto

Tabla 6

Distribución de la muestra según sexo

Sexo	N° Personal
Masculino	63
Femenino	57
Total	120

Tabla 7

Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems de procrastinación laboral

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 8

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.884	14

Tabla 9

Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems de autoeficacia profesional

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 10

Confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.848	10

Anexo 10: Escaneos de los criterios de jueces de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Palacios Isla Oswaldo

DNI: 09049102

Especialidad del validador: UCV Doctor en Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


OSWALDO PALACIOS ISLA
PSICÓLOGO
C.P.P. 5595

01...de junio del 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Palacios Isla Oswaldo

DNI: 09049102

Especialidad del validador: UCV Doctor en Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


OSWALDO PALACIOS ISLA
PSICÓLOGO
C.P.P. 5595

01...de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PROCRASTINACION EN EL TRABAJO (PAWS)
De Milagros Gamboa Alvarado

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI: 80175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. PHOENIX- USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2015-2020	DOCENCIA
02					
03					

Validez: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en términos, modo y dirección.

Nota: Seleccionar, en caso de haberlos, los ítems planteados que no se aplican para medir la dimensión.

18 de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AUTOEFICACIA PROFESIONAL (AU-10)
De Gustavo Calderín de la Cruz

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI: 80175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. PHOENIX- USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2015-2020	DOCENCIA
02					
03					

Validez: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en términos, modo y dirección.

Nota: Seleccionar, en caso de haberlos, los ítems planteados que no se aplican para medir la dimensión.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Opción de aplicabilidad: **Aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ANDRE ALBERTO ARIAS LUJAN** DNI: 45129097

Especialidad del validador: _____

06 de junio del 2020

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


OS-2020-00000000- A+
ANDRE ALBERTO ARIAS LUJAN
C.A.P. P.S.C. PNP
C.Ps.P 17483 DNI 45129097
DPTO. PSICOLOGIA CHPNP LNS

Activar W
W a Config



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Opción de aplicabilidad: **Aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ANDRE ALBERTO ARIAS LUJAN** DNI: 45129097

Especialidad del validador: _____

06 de junio del 2020

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


OS-2020-00000000- A+
ANDRE ALBERTO ARIAS LUJAN
C.A.P. P.S.C. PNP
C.Ps.P 17483 DNI 45129097
DPTO. PSICOLOGIA CHPNP LNS

Activar W
W a Config

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO QUE MIDE PROCRASTRACIÓN LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. José Antonio Jorjón

DNI: 40639063

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Psicología	2013 - 2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Imos	2017	Docente
02					

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

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

18 de junio del

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. José Antonio Jorjón

DNI: 40639063

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Psicología	2013 - 2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Imos	2017	Docente
02					

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

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

18 de junio del

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. TOMAS QUISPE GREGORIO

DNI: 09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGIA	2 1990-1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2017-2019	DTC
02					
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al contenido teórico. Fundado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al constructo o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem en contextos, exacto y directo.

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

FIRMA 
SELLO CON NUMERO DE CIPNOCOTERAPEUTA
7-PM-P 7249

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. TOMAS QUISPE GREGORIO

DNI: 09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGIA	2 1990-1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2017-2019	DTC
02					
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al contenido teórico. Fundado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al constructo o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem en contextos, exacto y directo.

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

FIRMA 
SELLO CON NUMERO DE CIPNOCOTERAPEUTA
7-PM-P 7249