



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Procrastinación y Satisfacción Laboral en el personal de salud de  
un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Palomino Huamani, Vladimir Fidencio (orcid.org/ 0000-0003-2473-3471)

**ASESOR:**

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar (orcid.org/0000-0003-1202-5523)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA- PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo lo dedico a Dios,  
mis padres y mi familia, por inspirarme,  
darme fuerza y salud en este proceso de  
maestría.

### **Agradecimiento**

A Dios y mis padres, por haberme dado la fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos de debilidad.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS .....	45

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Procrastinación laboral, según dimensiones .....	22
Tabla 2 Nivel de Satisfacción laboral, según dimensiones .....	23
Tabla 3 Prueba de normalidad de la Procrastinación laboral, según dimensiones y la Satisfacción laboral .....	24
Tabla 4 Correlación entre la Procrastinación y Satisfacción laboral.....	25
Tabla 5 Correlación entre el Sentido de servicio y la Satisfacción laboral .....	26
Tabla 6 Correlación entre la Ciberpereza y Satisfacción laboral.....	27

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito principal determinar la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022. Para ello, se efectuó una metodología de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel relacional y con un diseño no experimental, donde participó una muestra de 92 colaboradores de salud, a quienes se les aplicó la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) y el Cuestionario Font Roja para la satisfacción laboral. De acuerdo, con los resultados se evidenció que la procrastinación alcanzó una relación inversa significativa y alta con la satisfacción laboral ( $\rho = -.823$ ;  $p\text{-valor} = .000$ ), además, se identificó una relación inversamente significativa y alta entre el sentido de servicio y la satisfacción laboral ( $\rho = -.725$ ;  $p\text{-valor} = .000$ ); y, en cuanto a la ciberpereza, se encontró una relación inversamente significativa y alta ( $\rho = -.811$ ;  $p\text{-valor} = .000$ ). En síntesis, a medida que las conductas procrastinadoras de los trabajadores de salud seleccionados para este estudio disminuyan, la satisfacción laboral tenderá a incrementarse.

**Palabras clave:** procrastinación, satisfacción, colaboradores de salud

## Abstract

The main purpose of this research was to determine the relationship between procrastination and job satisfaction in the health personnel of a Hospital II-1 of Metropolitan Lima, 2022. For this, a basic type methodology was carried out, with a quantitative approach, of level relational and with a non-experimental design, where a sample of 92 health collaborators participated, to whom the Procrastination at Work Scale (PAWS) and the Font Roja Questionnaire for job satisfaction were applied. In accordance with the results, it was shown that procrastination reached a significant and high inverse relationship with job satisfaction ( $\rho = -.823$ ;  $p\text{-value} = .000$ ), in addition, an inversely significant and high relationship was identified between the sense of service and job satisfaction ( $\rho = -.725$ ;  $p\text{-value} = .000$ ); and, regarding cyber laziness, an inversely significant and high relationship was found ( $\rho = -.811$ ;  $p\text{-value} = .000$ ). In summary, as the procrastinating behaviors of the health workers selected for this study decrease, job satisfaction will tend to increase.

**Keywords:** procrastination, satisfaction, health collaborators

## **I. INTRODUCCIÓN**

Una de las principales reformas políticas del rubro sanitario, a nivel global, que se han postulado a lo largo de los años, son aquellas encaminadas a beneficiar a toda la población, específicamente, alineadas con el fortalecimiento de la calidad de atención y prestación de servicios al paciente. Hoy en día, se sabe que para elucubrar esta misión es imprescindible la participación del recurso humano como elemento activo de la producción de servicios de la sanidad pública mundial (García et al., 2015); no obstante, en comparación con otras áreas de trabajo, el personal sanitario se encuentra en constante interacción con situaciones estresantes, ya que, depende de ellos, en gran medida, la vida de los pacientes (Felipe et al., 2018), esto aunado a la situación sanitaria actual por la Covid-19, se refuerza la intención de abordar los diversos constructos que comprometen el quehacer de los colaboradores de salud.

Ahora bien, los colaboradores de salud ocupan la rigurosa y precisa tarea de velar por la salud de los pacientes; lamentablemente, en la actualidad, esta rigurosidad, puntualidad y precisión en el desarrollo de las atenciones a los pacientes se ha visto afectada por la procrastinación laboral (Khoshouei, 2017), entendido como, aquel comportamiento representado por aplazar, de manera sistemática, las actividades laborales que corresponden al personal de salud, donde, además, esta postergación se asocia a la realización de actividades ajenas al trabajo (Arias, 2021). Cabe agregar que, la manifestación de esta problemática no solo dificulta el proceso de rehabilitación del paciente, asimismo, involucra costos financieros (Basirimoghadam et al., 2020).

La procrastinación, dentro del ámbito hospitalario, es un constructo escasamente estudiado; sin embargo, su grado de implicancia negativa en la calidad de atención, productividad individual y organizacional justifica la relevancia de su estudio. Adicionalmente, esta demora en el desarrollo de las funciones, a pesar de que, a veces, se tenga la intención de iniciarlas o concluir las, se asocia con la insatisfacción laboral (Basirimoghadam et al., 2019).

A nivel internacional, en un estudio, efectuado hacia el 2019, en Egipto, se reportaron quejas por parte de las jefas de enfermería en torno a la distracción del personal de esta especialidad por el uso de dispositivos móviles en actividades no relacionadas con el trabajo (Zein & Mostafa, 2019). Por otra parte, en una



investigación, realizada en el 2020, en Irán, se registró una dominancia de las conductas procrastinadoras en los niveles moderado y alto del personal de enfermería con un 76.3% y 11%, respectivamente (Basirimoghadam et al., 2020). Adicionalmente, se identificó, en una investigación, realizada en el 2017, en Irán, que producto de la insatisfacción en el trabajo debido a la sobre carga de actividades y rotaciones persistentes de turnos, el personal de enfermería manifestó como uno de sus desajustes comportamentales más comunes, la procrastinación (Khoshouei, 2017).

Por su parte, dentro del marco sudamericano, Avella & Naranjo (2021) afirmaron que las entidades de salud colombianas en su afán de conseguir una mayor productividad y calidad de atención, en muchas ocasiones, sobre exigen a los colaboradores, descuidando, de este modo, la salud física y psicológica de sus trabajadores y, por consiguiente, una insatisfacción del personal. Cabe agregar que, esta tendencia a sobrecargarse de actividades laborales provoca en los colaboradores manifestaciones de conductas procrastinadoras. En suma, se identificó, en un trabajo, efectuado en el 2018, en México, que las variables explicativas en torno a la insatisfacción en el trabajo por parte de los colaboradores de salud fueron el reducido salario, escaso reconocimiento y el exceso de trabajo, donde, se halló que, esta última provocaba, en el personal sanitario, conductas procrastinadoras (Hernández & Medina, 2020).

Por otro lado, dentro del marco nacional, se estima, según Ingratoci (2018), coordinador del MINSA, que el territorio nacional cuenta, en promedio, con 12.8 médicos para cada 10 mil habitantes, es decir, una cifra muy baja para poder cubrir las necesidades sanitarias de un país, en adición, este valor se reduce a 6.2, puesto que, el país presenta una inadecuada distribución sectorial del personal de salud. Bajo esta premisa, se han identificado, en los últimos años, niveles considerables de insatisfacción laboral por parte del personal sanitario, así, por ejemplo, en un estudio, realizado por Collantes & Arévalo (2017), se identificaron niveles altos de insatisfacción (64%), análogamente, Bruno et al. (2019), en su estudio, a enfermeros de un nosocomio de Lima Metropolitana, encontraron una dominancia de la insatisfacción por el trabajo en el nivel moderado (80%).

Por último, resulta importante soslayar, en este apartado, los efectos adversos y/o consecuencias displacenteras que generan las conductas procrastinadoras y la

insatisfacción en los trabajadores. De este modo, Sirois & Pychyl (2013) afirman que, la manifestación constante de conductas procrastinadoras altera negativamente el bienestar físico y psicológico, lo que impacta en el clima social, satisfacción y productividad del trabajador. Por otra parte, la gran cantidad factores estresantes a los que son expuestos los trabajadores de salud, así como, la inadecuada gestión para hacer frente a estas adversidades, generan en el colaborador sentimientos de insatisfacción (Felipe et al., 2018). Ante estos hechos, el área sanitaria, considerada como un campo de servicios enfocado en los individuos, debería encarar, de modo más incisivo, los constructos procrastinación y complacencia laboral.

El problema general planteado para el presente estudio fue: ¿Cuál es la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022? Asimismo, se sumaron interrogantes específicas, las cuales fueron: a) ¿Cuál es la relación entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022?; b) ¿Cuál es la relación entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022?

Por otra parte, la presente investigación se justificó, a nivel teórico, ya que, permitió conocer en mayor dimensión los constructos objeto de estudio, así como, posibilitó apoyar las teorías base de este trabajo, o sea, las posturas de Sapadyn y Herzberg. Asimismo, a nivel practico, se justifica, puesto que, tras conocer la realidad actual de los profesionales de salud se podrán diseñar e implementar estrategias orientadas a la reducción de conductas procrastinadoras, encaminadas a fortalecer la complacencia laboral del personal. Finalmente, dentro del marco social, se benefició el personal directivo de la entidad hospitalaria, ya que, al conocer los resultados de este trabajo contará con una línea base para efectuar gestiones vinculadas a la puntualidad, rigurosidad y precisión que demanda el quehacer del personal de salud.

Ahora bien, el presente trabajo de investigación estableció como propósito general del estudio: Determinar la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022. De este modo, para el cumplimiento del objetivo general, se propusieron los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre sentido de servicio y satisfacción laboral

en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.; b) Determinar la relación entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.

Finalmente, en base a lo mencionado anteriormente, se asumió como hipótesis general del estudio:  $H_i$  Existe una relación inversa significativa y alta entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022, así como, las hipótesis específicas fueron:  $H_1$  Existe una relación inversa significativa y alta entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.;  $H_2$  Existe una relación inversa significativa y alta entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Es de vital importancia conocer y analizar la producción científica hecha respecto a los constructos manejados en el presente trabajo. Esto nos aproxima a los instrumentos y hallazgos de investigaciones en situaciones similares, a la planteada en esta investigación. Para estos efectos se llevó a cabo una revisión sistemática y exhaustiva de trabajos a nivel internacional.

Hernández & Medina (2020) en su estudio titulado: "Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey" determinaron el nivel de satisfacción laboral y su relación con el ausentismo en el personal de enfermería en un hospital público de Monterrey. Para ello utilizaron un método mixto, de tipo descriptivo, de diseño no experimental- correlacional y de enfoque transversal. La población bajo análisis fueron 235 personas pertenecientes al sector de enfermería del hospital en mención. Los resultados obtenidos demuestran que el personal se encuentra medianamente satisfecho con las condiciones laborales. Esto quiere decir que, ante una peor percepción del entorno laboral ( $r^2 = 0.52$ ,  $p < 0.05$ ) existe mayor satisfacción laboral. Los autores concluyen que la insatisfacción laboral se explica por bajos salarios, sobrecarga de trabajo y falta de reconocimiento.

Sadat (2017) llevó a cabo una investigación titulada: "Prediction of Procrastination Considering Job Characteristics and Locus of Control in Nurses" la cual tuvo como objetivo es determinar la relación de la procrastinación, utilizando las características del trabajo como factor situacional, y locus de control como factor individual en enfermeras de la ciudad de Isfahán (Irán). El método de estudio es transversal con método descriptivo-correlacional. La población bajo estudio la representaron 193 enfermeras a través de un muestreo aleatorio simple y se recolectó información a través de un cuestionario estandarizado con la escala de procrastinación y cuestionario de cognición laboral. Los resultados obtenidos demuestran que existe una relación significativa negativa entre procrastinación y retroalimentación en el trabajo ( $p < 0.05$ ,  $r = -0.15$ ); y, que existe una relación significativa positiva entre la procrastinación y el locus de control externo ( $p < 0.01$   $r = 0.24$ ); asimismo, se encontró que las enfermeras tienen un nivel medio de procrastinación (45.59). Los autores concluyen que ante la existencia de estos niveles de procrastinación es necesario

que se implementen estrategias de retroalimentación laboral para las enfermeras, así como trabajar en el locus de control externo.

Tapia et al. (2018) en su estudio titulado: "Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional Siglo XXI IMSS" identificaron el grado de satisfacción laboral existente en el personal de enfermería de un hospital de oncología con respecto al entorno. El método que utilizaron fue descriptivo y transversal. Utilizaron 230 sujetos como población de estudio, y recolectaron información mediante la Escala General de Satisfacción Laboral (EGSL). Los resultados determinan que la satisfacción laboral sobre factores extrínsecos fue de 66.6% y en cuanto a factores intrínsecos 66.4% y el grado de satisfacción general es de 66.4%, encontrándose una relación significativa entre en las condiciones del entorno y la satisfacción laborales. Los autores concluyen que el personal de enfermería se siente indiferentes o poco satisfechos con su entorno laboral, debido a la presencia de distintos factores, entre ellos el sueldo y el trato que reciben

El Din & Baddar (2019) llevaron a cabo un estudio titulado: "Nurses' Cyberloafing and Its Relationship to Procrastination and Conscientiousness in Damanhour National Medical Institute" el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el cyberperezosa, la procrastinación y la escrupulosidad entre el personal médico que trabaja en el Instituto Médico Nacional Damanhour. La metodología usada es transversal, descriptivo y de tipo correlacional con cuestionario de autoinforme. La población de estudio constó de 157 personas y se recolectó la información a través de un cuestionario que constaba con tres escalas y preguntas sobre datos demográficos. Los resultados obtenidos demuestran que existe correlación significativa entre la variable ciber perezosa y la frecuencia de ciber perezosa, procrastinación y escrupulosidad ( $p = <0.001$ ). Asimismo, en cuanto a la frecuencia de ciber perezosa se encontró una correlación significativa negativa con la procrastinación ( $p = <0.001$ ) y una correlación significativa positiva con la escrupulosidad ( $p = 0.048$ ) y otra correlación significativa positiva se encontró entre la procrastinación y la escrupulosidad ( $p = <0,001$ ).

Salazar et al. (2020) llevaron a cabo un estudio titulado: "Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán". El objetivo del estudio era establecer la percepción de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de dicho hospital con respecto al entorno laboral. El tipo de

investigación es descriptivo, de diseño no experimental y de enfoque transversal. La población bajo estudio fue de 133 enfermeras y se recolectó información con el instrumento Font-Roja, 24 ítems en una escala tipo Likert con 9 factores. Los resultados obtenidos demuestran que 51% del total se encuentran satisfechas con el ambiente laboral, 35% están de acuerdo con el reconocimiento que se les da dentro del trabajo y 42% manifiesta sentir que no tiene suficientes recursos. Por lo tanto, se encontró una relación significativa negativa entre la satisfacción laboral y las condiciones del entorno laboral. Las conclusiones de los autores señalan que la satisfacción laboral tiene implicancia en el servicio que brindan las entidades estatales.

Posterior a la realización de las investigaciones previas relevantes relacionadas con el propósito de este estudio, se evidencia que es posible la relación subyacente entre la procrastinación y la satisfacción en un contexto de hospitalario. De similar forma, se expone evidencia que sustenta la asociación entre las dimensiones de las variables desde una perspectiva internacional. En esta línea, con el propósito de continuar en la revisión de investigaciones previas y profundización de la relación entre las variables de análisis, se presentan los siguientes referentes en el caso peruano.

Mendoza (2022) en su estudio denominado: “Motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021”, se plantearon como propósito cuantificar la relación subyacente entre las variables motivación y satisfacción laboral para el caso de los profesionales de un centro de salud en la ciudad de Huancavelica. El proceso metodológico que se siguió fue de enfoque cuantitativo y tipo básico, con un alcance correlacional y a través de un diseño no experimental, para lo cual se empleó la técnica de encuestas y el cuestionario como instrumento de recolección de información, aplicado a muestra de 63 profesionales del centro de salud. Los principales resultados mostraron que el 21% de los encuestados percibe un nivel de satisfacción laboral muy satisfecho, el 63% en el nivel satisfecho, el 15% en el nivel promedio y el 2% como insatisfecho. Además, se comprobó la relación entre las dimensiones: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca, y la satisfacción laboral con valores Rho Spearman iguales a -0.463, -0.239, -0.123,

0.015 y 0.324, respectivamente. Se concluyó que existe una relación subyacente entre motivación y satisfacción laboral, con un coeficiente Rho Spearman igual a -0.213, que se entiende como negativa-baja.

Mendoza et al. (2021) en su investigación titulada: “Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú”, se plantearon como objetivo cuantificar los determinantes que influyen en la satisfacción laboral de una muestra de 244 trabajadores de un centro de salud. El proceso metodológico que se siguió fue de tipo básico y de enfoque cuantitativo, a través de un diseño ex post facto y nivel explicativo. Ello a través de la estimación de un modelo de regresión jerárquico en dos pasos. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral se encuentra relacionada con la motivación en 0.407 y con el síndrome de Burnout en 0.452. Además, la estimación del modelo permitió determinar que en consideración únicamente de Burnout se tiene una explicación de 20.4% de la satisfacción laboral, mientras que con la inclusión de la motivación se tiene una explicación de 28.7%. Los autores concluyeron que el síndrome de Burnout y la motivación son factores determinantes de la satisfacción laboral.

Bustillos (2021) en su estudio de título: “Funcionalidad familiar y procrastinación laboral en trabajadores de un hospital público de Lima sur, 2021”, se planteó como propósito de conocer la relación que subyace entre la funcionalidad familiar y la procrastinación laboral para el caso de 147 trabajadores de un hospital público. Para ello, se procedió con una metodología de tipo básica y enfoque cuantitativo, a través de un diseño de estudio de tipo no experimental y nivel de análisis transversal descriptivo, utilizando la técnica de encuestas y las pruebas APGAR y PAWS. Se encontró que el 91.8% percibe un nivel de procrastinación de nivel bajo y el 8.2% de nivel medio. Además, se comprobó que la funcionalidad laboral se relaciona inversamente con las dimensiones sentido de servicio (Rho Spearman = -0.115) y ciber pereza (Rho Spearman = -0.162). Se concluyó que existe una relación subyacente inversa entre la funcionalidad familiar y la procrastinación laboral, representado por un coeficiente de correlación Rho Spearman igual a -0.123.

Holguín & Contreras (2020) en su investigación denominada: “Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

(Villa María) en 2019”, se planteó como propósito cuantificar el nivel de satisfacción laboral para el caso de 76 trabajadores de un centro de salud. El proceso metodológico que se siguió fue de tipo básico y con un enfoque cuantitativo, a través de un diseño no experimental y nivel de análisis descriptivo. Para ello, se utilizó la técnica de encuestas y el cuestionario como instrumento de recolección de información. Los resultados mostraron que solo el 27.5% de los colaboradores percibió una satisfacción laboral de nivel alto, seguido de un 47.5% del nivel medio y 25% del nivel bajo. Valores que cambian en función del tiempo de servicio, ya que el 60% de los trabajadores que tiene hasta 3 años de labor en el centro de salud percibió un nivel de satisfacción laboral medio, mientras que aquello entre 4 y 6 años, de 40% en el mismo nivel. También se evidenció que los técnicos de enfermería tienen un mayor nivel insatisfacción laboral (37.5%), seguido de el personal de enfermería (15.38%). Se concluyó que uno de cada cuatro colaboradores percibe un nivel bajo de satisfacción laboral, al igual que aquello que laboran en la entidad entre 4 y 6 años (32%).

Romani et al. (2018) en su investigación titulada: “Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla”, se planteó como objetivo determinar la relación subyacente entre el trabajo en equipo y la satisfacción para una muestra de 71 profesionales de enfermería. El estudio siguió una metodología de tipo básica y con un enfoque cuantitativo, a través de un diseño no experimental y nivel de análisis correlacional. Por ello, se utilizó la técnica de encuestas y el cuestionario como instrumento para la recopilación de la información. Se encontró que el 82% y 90% de los colaboradores tuvo un nivel medio en la percepción de trabajo en equipo y satisfacción laboral, respectivamente. Además, se encontró que el 100% del personal masculino tiene una percepción media de la satisfacción laboral, mientras que las mujeres el 89.2%. También, el 92.3% de los colaboradores que laboran más de 5 años en el centro de salud muestra una percepción de satisfacción laboral medio, seguido de aquellos que laboran entre 1 y 5 años (86.2%) y lo que llevan menos de un año (100%). Se concluyó que existe una relación subyacente positiva y significativa entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral, representado por un coeficiente de correlación Rho Spearman igual a 0.45.



Ahora bien, luego de revisión de los antecedentes de investigación relevantes y congruentes con el propósito de esta investigación, conviene ahondar en la comprensión del concepto de procrastinación en el contexto laboral. En este sentido, para Atalaya & García (2019) la procrastinación se comprende como la dilatación, prolongación o postergación de la realización de una o más actividades previamente especificadas, por lo que su fecha de término se aplaza constantemente. Por su parte, para Akhtar & Malik (2016) la procrastinación en el contexto laboral no solo implica el aplazamiento de la realización de funciones, sino también de la intención subyacente que da efecto a la postergación, por lo que se trata de una acción consciente. En contraste, Ostoich (2019) argumenta que la procrastinación laboral evidentemente se encuentra relacionado con la organización y ambiente de trabajo, de modo que la mejora de estas condiciones puede reducir el comportamiento procrastinador.

Algunos otros autores como Metin et al. (2016) también han expresado ser congruentes con la definición de procrastinación como el aplazamiento de la realización de acciones y funciones, pero complementan dicho argumento con la premisa de que dicha acción de postergar las funciones laborales es deliberada y motivada por intereses cognitivos, conductuales e individuales. En esta línea, Baker, en 1979, sustentó que uno de los motivadores individuales de la procrastinación deriva del miedo a la equivocación y al fracaso, la cual se sustenta en las inseguridades respecto a las habilidades individuales (Rothblum, 1990). De modo similar, de acuerdo con los aportes de Steel en el 2007, la procrastinación también suele comprenderse como el producto de un conjunto de factores asociados, como lo son la propia naturaleza de la labor que se desempeña, la personalidad del individuo y la conducta procrastinadora; de modo que la acción de procrastinar es producto del desbalance entre estas a favor de las dos últimas (Argumedo et al., 2009)

Por otro lado, en lo que respecta a los modelos teóricos relacionados con la procrastinación laboral, Sapadyn (2005) fundamentó que la conducta procrastinadora se subdivide en un conjunto de seis rasgos propios de las personalidades diferenciadas de los individuos. El primer rasgo es el perfeccionista, que entiende como la realización de una tarea desde una perspectiva de precisión,

que suele generar un estancamiento improductivo en los detalles (Sapadyn, 2005). El segundo rasgo es el soñador, que se entiende como el exceso de concentración en el imaginario de la realización de las actividades y los frutos derivados, pero que suele generar una mayor demanda de tiempo que finalmente impide la puesta en práctica de las actividades (Sapadyn, 2005). El tercer rasgo es generador de crisis, que se conceptualiza como la realización de un mejor trabajo cuando los individuos se encuentran bajo presión que, sin embargo, suele motivar las protestas para evitar realizar las tareas (Sapadyn, 2005). El cuarto rasgo es el atormentado, que se desarrolla como la generación de pensamiento de los individuos sobre potenciales escenarios de fracaso sobre el resultado de su trabajo, que finalmente le impide llevar a cabo las actividades deseadas (Sapadyn, 2005). El quinto rasgo es el desafiante, que se define como la oposición de los individuos frente a la realización de determinadas tareas, debido a que el proceso metodológico establecido no compagina con deseado (Sapadyn, 2005). Por último, el sexto rasgo es el de sobrecargos, que se comprende como la aceptación de una gran cantidad de actividades y tareas que terminan generando sobrecargo, y que finalmente prolonga el tiempo de llevarlas a cabo (Sapadyn, 2005).

Un segundo enfoque teórico es el propuesto por Hsim y Nam, quienes argumentaron que el comportamiento procrastinador se descompone en agentes activos y pasivos que se distribuyen en tres áreas (Chu & Choi, 2005). La primera área es la afectiva, la cual entiende que la conducta procrastinadora pasiva se vincula con la escasa confianza sobre las capacidades personales, de este modo, se genera una tendencia a posponer las tareas asignadas, mientras que, los postergadores activos aluden la demora en la realización de sus tareas al sentimiento desafiante y motivador que acarrea llevar a efecto una tarea en el último momento (Chu & Choi, 2005). La segunda área es la cognitiva, que contempla que, los procrastinadores activos, conscientes de sus habilidades cognitivas, carecen de una planificación para efectuar sus actividades cotidianas, en tanto que, los pasivos, a pesar de tener un plan para ejecutar sus actividades poseen dudas sobre sus capacidades intelectuales (Chu & Choi, 2005). Finalmente, la tercera área es la conductual, que se refiere a los procrastinadores activos, que demuestran una

carencia manifiesta de persistencia sobre las tareas, mientras que, los pasivos, renuncian a una actividad determinada (Chu & Choi, 2005).

Un tercer enfoque teórico sobre la procrastinación es el propuesto por Ferrari en 1992, el cual argumenta que el comportamiento procrastinador se puede desagregar en de tres formas (Álvarez, 2010). La primera forma es la procrastinación por activación, cuya característica principal es que, debido a su característica desafiante sobre la autoridad y falta de autocontrol, logran un mejor desempeño laboral cuando se ejerce presión sobre ellos para la realización de las actividades (Álvarez, 2010). La segunda forma, la procrastinación por evitación, que se define como el conjunto de individuos que desean realizar con éxito determinadas actividades, por lo que se plantean expectativas altas; empero, fallan debido al temor al fracaso y error, que deriva en una retroalimentación producida por la ansiedad (Álvarez, 2010). Finalmente, la tercera forma es la procrastinación en la toma de decisiones, que se conceptualiza como al retraso deliberado sobre la toma de decisiones para realizar las actividades establecidas, la cual suele estar acompañado de un proceso de generación de estrés (Álvarez, 2010).

En lo que respecta a las dimensiones de la procrastinación laboral, estas se operacionalizan según los factores que generan la postergación o aplazamiento de actividades laborales en el personal de salud y que son medidos por el cuestionario de Procrastinación en el trabajo (PAWS) que incluye en su valoración las dimensiones sentido de servicio y ciberpereza (Metin et al., 2016). En este sentido, la primera dimensión, sentido de servicio, se define como el comportamiento de los individuos en cuanto a evitar la realización de un conjunto de actividades por más de una hora diaria, pero en consideración de la falta de interés por perjudicar a los otros (Paulsen, 2013). Es decir, se trata de que el individuo deliberadamente pretende evitar el cumplimiento de sus funciones, pero al mismo tiempo no tiene la intención de generar externalidades positivas de su decisión (Guzmán & Rosales, 2017). Esta primera dimensión, está conformada por un indicador, escasa identidad con el trabajo, que se conceptualiza como la falta de correspondencia de los intereses del individuo con las funciones y actividades que desempeña, de modo que existe cierto grado de facilidad para el comportamiento procrastinador (Leiva, 2021).

La segunda dimensión es la ciberperza, que desarrolla como a la generación de distractores derivados de uso de las tecnologías dentro y durante la jornada laboral (Vitak et al., 2011). Dicho de otro modo, se refiere a la generación de la procrastinación derivada de la existencia de tecnologías atractivas para los individuos y que facilitan la posibilidad de buscar nuevos intereses (Guzmán y Rosales, 2017). Esta segunda dimensión, también está conformada por un indicador, *uso contraproducente de la tecnología*, que se entiende como la utilidad que le da el individuo a las herramientas tecnología en términos que no son productivos para el desarrollo de las funciones laborales, de modo que únicamente cumplen la función de distractor y facilitador del comportamiento procrastinador (Urcia, 2020).

Por otra parte, para abordar la variable de satisfacción laboral, nos centraremos en el desarrollo de distintas teorías planteadas en la materia. En primer lugar, tenemos la Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg: Esta propuesta teórica plantea que el individuo se encuentra influenciado por dos elementos: a) Elementos motivacionales: Se componen de aquellas variables que buscan satisfacer el quehacer del individuo, como, por ejemplo, el reconocimiento de las aptitudes de la persona, la facultad de efectuar tareas de interés personal, etc. (Madero, 2019). b) Elementos de higiene: Se asocian a variables que su ausencia provoca insatisfacción en el quehacer del individuo, de esta manera, se contemplan, las condiciones de trabajo, los sistemas de recompensa, etc. (Madero, 2019).

Adicionalmente, se desarrollan la Teoría motivacional de McClelland. Este modelo propone tres variantes de la motivación: logro, afiliación y poder. En este sentido, con respecto a la variante logro, este factor actúa como una consecuencia reforzante que permite que la conducta de esfuerzo se mantenga; por otra parte, la dotación de poder para el ejercicio de alguna actividad genera en el individuo mayor predisposición para llevar a cabo la tarea asignada y; por último, la afiliación, se vincula con el clima interpersonal al momento de elaborar un proyecto (Perilla, 1998).

Finalmente, nos centraremos en el modelo de las necesidades de Maslow. Este modelo plantea que el ser humano tiene distintas necesidades durante su desarrollo, de esta manera, este debe cubrir cinco necesidades básicas. Dichas

necesidades se desprenden del ámbito fisiológico o biológico, y están íntimamente ligadas con la necesidad de alimento y de casa. Las que están ligadas con la seguridad, que se refieren a la protección brindada desde el exterior. Asimismo, se encuentran las sociales, las cuales se materializan a través del carácter gregario y de sentido de pertenencia del ser humano. Las necesidades de estima, que se relacionan con el amor propio y la autopercepción de uno mismo. Finalmente, las necesidades de autorrealización, ligada con el éxito que logra el ser humano al desarrollar al nivel máximo sus aptitudes (Castro, 2018).

Respecto a las dimensiones de la satisfacción en el trabajo, se pueden identificar las siguientes: a) satisfacción por el trabajo, b) tensión relacionada con el trabajo, c) competencia profesional, d) presión del trabajo, e) promoción profesional, f) relación interpersonal con los jefes, g) relación interpersonal con los compañeros, h) características extrínsecas de status, i) características extrínsecas de estatus, por último, j) monotonía laboral.

Según Bruno, et. al (2019) la satisfacción por el trabajo se entiende como la sensación del trabajador sobre su labor, ya sea de forma externa (tiempo y desgaste que implica el trabajo) o interna (sentir sobre el entorno laboral). Por otro lado, Uribe (2017) se refiere a este variable como la valoración que hace el trabajador de su desempeño que tiene en el espacio de trabajo. Esto resulta importante para la presente investigación, pues el indicador de esta dimensión es el grado de comodidad en el puesto laboral (Bruno et al., 2019).

Respecto a la tensión relacionada con el trabajo, Bruno et al. (2019) señalan que esta se da cuando el ámbito personal y el ámbito laboral no encuentran un equilibrio, por lo tanto, el trabajo suele ocupar los espacios en los cuales las personas deben cubrir sus necesidades, generando escenarios de ira y estrés en el trabajador. Uribe (2017) señala que este concepto se relaciona con el entorno laboral y las funciones que desempeña el trabajador, generando escenarios en los cuales estos suelen sucumbir ante las exigencias del trabajo. Por lo tanto, podemos señalar que el indicador de este concepto es la afectación física y expresión de sentimientos negativos hacia las labores.

Con respecto a la competencia profesional, podemos señalarla como el conjunto de competencias, capacidades y aptitudes que tiene la persona al momento de desarrollarse profesionalmente (Bruno et al., 2019). Por otro lado, también

podemos entender la competencia profesional como la preparación necesaria que tiene una persona para ocupar determinado puesto laboral (Uribe, 2017). De este modo, podemos señalar que el indicador específico para esta dimensión es la presentación del curriculum vitae (Bruno et al., 2019)

En lo referente a la presión en el trabajo, podemos señalar que esta se encuentra ligada con el nivel de carga laboral que percibe un trabajador dentro de sus horas laborales (Bruno et al., 2019). Asimismo, la presión en el trabajo se refiere a la percepción que tiene el trabajador para abordar las obligaciones brindadas por sus superiores y si dispone del tiempo necesario para poder llevarlas a cabo (Uribe, 2017). El indicador de esta dimensión se relaciona con el nivel de estrés laboral (Bruno et al., 2019).

Con respecto a la promoción profesional, esta se relaciona directamente con las oportunidades de crecimiento existentes en el ámbito laboral, y las oportunidades de acceso a las mismas que tienen los trabajadores (Bruno et al., 2019). A su vez, la promoción profesional está ligada con el reconocimiento que tienen los trabajadores por el buen desempeño de sus funciones (Uribe, 2017). Esta dimensión se relaciona con el indicador de autoconocimiento de su potencial (Bruno et al., 2019).

Con respecto a la dimensión de relación interpersonal con los jefes. Al respecto Uribe (2017) indica que la relación interpersonal equivale al grado de conocimiento, por parte del individuo, de lo que se espera de este por parte de sus superiores. Mientras que, Bruno, et. al (2019) mencionan que la relación interpersonal con los jefes se desarrolla de acuerdo al grado en el que el trabajador piensa que sus jefes conocen lo que se espera de él. Por lo tanto, el indicador de esta dimensión es cantidad de canales de comunicación con los superiores (Bruno et al., 2019).

Sobre la dimensión de relación interpersonal con los compañeros Uribe (2017) explica que la relación interpersonal con los compañeros de trabajo equivale al grado de satisfacción en base a las interacciones con estos. Por otro lado, Bruno et. al (2019) indican que, este tipo de relación se desarrolla de acuerdo al clima organizacional existente mediante las relaciones generadas con sus compañeros en el trabajo. De esta manera, el indicador que se relaciona con esta dimensión es nivel de clima organizacional (Bruno et al., 2019)

Respecto a la dimensión de características extrínsecas de estatus Bruno et. al (2019), conceptualizan este indicador mediante el grado en el que se le asigna al trabajador un estatus concreto. Al respecto, se indica que se puede dar tanto a nivel salarial como de independencia y desempeño laboral. En la misma línea Uribe (2017), indica que las características extrínsecas son el grado en que se le reconoce al individuo un estatus que se encuentra en relación con la independencia financiera y no financiera, las cuales hacen que un trabajador profesional quiera seguir mejorando y desempeñando su puesto de trabajo. De esta manera, el indicador que corresponde a esta dimensión es el de satisfacción dependiendo al cargo que desempeña

Finalmente, en cuanto a la monotonía laboral Bruno et al (2019), explican que este indicador se encuentra relacionado al grado en que el trabajador se ve afectado por la interacción diaria entre compañeros y la limitada multiplicidad de trabajo. Por su lado, Uribe (2017) señala que este se relaciona directamente con la percepción de si el trabajo que realiza el trabajador es repetitivo o no. El indicador que se relaciona con esta dimensión es la capacidad de adaptación a otro nuevo servicio o cargo (Bruno et al., 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Este trabajo científico fue de tipo básico, puesto que, estuvo orientado a la comprensión de elementos fundamentales de las variables, así como, a los aspectos naturales de observación y de asociación de los constructos (CONCYTEC, 2020).

##### Diseño de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo una ruta cuantitativa y no experimental, dado que los constructos no se manipularon y sólo se analizaron en su espacio natural. Asimismo, fue de corte transversal y alcance correlacional, en virtud de que se buscó determinar la relación entre dos constructos, procrastinación y motivación laboral, en un momento definido (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Procrastinación laboral

**Definición conceptual:** Se concibe como un patrón conductual representado por aplazar, de manera sistemática, las actividades laborales que corresponden a un trabajador, donde, además, esta postergación se asocia a la realización de actividades ajenas al trabajo (Arias, 2021).

**Definición operacional:** Factores que generan la postergación o aplazamiento de actividades laborales en el personal de salud y que son medidos por el cuestionario de Procrastinación en el trabajo (PAWS) que incluye en su valoración las dimensiones sentido de servicio y ciberpereza.

**Indicadores:** Para evaluar las propiedades de las dimensiones del constructo procrastinación laboral se emplearon los siguientes indicadores: a) sentido de servicio: escasa identidad con el trabajo; b) ciberpereza: uso contraproducente de la tecnología.

**Escala de medición:** Se empleó la medida ordinal para este constructo.

##### Variable 2: Satisfacción laboral

**Definición conceptual:** Se conceptualiza como el conjunto de emociones y condiciones que posee un colaborador en torno a su trabajo (Inayat & Jahanzeb, 2021).



**Definición operacional:** Apreciaciones propias de cada colaborador de salud sobre su complacencia por el trabajo, tensión vinculada con el trabajo, competencia profesional, presión del empleo, promoción profesional, vínculo interpersonal con sus jefes y compañeros de trabajo, cualidades extrínsecas de estatus y monotonía laboral, las cuales son medidas a través de la herramienta evaluativa Font Roja.

**Indicadores:** Para valorar las propiedades de las dimensiones del constructo satisfacción laboral se utilizaron los siguientes indicadores: a) complacencia por el trabajo, engloba el nivel de bienestar en el cargo laboral; b) tensión vinculada con el trabajo, incluye la manifestación de problemas físicos y aparición de emociones desfavorables hacia el empleo; c) competencia profesional, comprende la exposición del Curriculum Vitae; d) presión del empleo, implica el grado de estrés laboral; e) promoción profesional, engloba el reconocimiento propio de las aptitudes; f) vínculo interpersonal con los jefes, incluye el estilo de habilidades sociales que se posee con los superiores; g) vínculo interpersonal con los compañeros, involucra el grado de clima social en el trabajo; h) cualidades extrínsecas de estatus, engloba la complacencia en base al puesto que se desempeña; i) monotonía laboral, implica el nivel de adecuación a un nuevo cargo.

**Escala de medición:** Se utilizó la medida ordinal para este constructo.

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

#### **Población**

Se conceptualiza como todas aquellas entidades que presentan un elemento indispensable para una determinada investigación, teniendo en cuenta que estas unidades pueden ser: fenómenos, objetos, animales o personas (Ñaupas et al., 2019). En este sentido, para efectos del presente trabajo, la población estuvo constituida por 120 trabajadores de salud de una entidad hospitalaria II-1 de Lima Metropolitana, 2022.

#### **Criterios de inclusión**

- Colaboradores sanitarios que acepten de manera voluntaria participar del presente estudio, a través del consentimiento informado.
- Colaboradores de salud que tengan laborando de 1 mes a más, en la entidad designada para este estudio.
- Colaboradores de salud que se encuentren presentes el día de la jornada evaluativa.

### **Criterios de exclusión**

- Colaboradores de salud que no se encuentren presentes el día de la evaluación.
- Trabajadores de salud que no respondan de manera correcta y completa las encuestas.

### **Muestra**

Es una subsección representativa de la población, de tal manera que presenta las mismas cualidades de la población (Hernández – Sampieri & Mendoza, 2018). En este sentido, se consideró, para este trabajo, una muestra de 92 colaboradores de salud, esto según la ecuación para poblaciones finitas que se muestra a continuación:

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

Donde:

Tamaño de la población	N	120
Nivel de confianza 95%	Z	1.96
Proporción esperada	p	0.5
Complemento de p "q"	q	0.5
Precisión o margen de error	E	0.05
<b>Tamaño de la muestra</b>	<b>n</b>	<b>92</b>

### **Muestreo**

Para efectos del presente estudio se consideró el muestreo no probabilístico, puesto que, para que los colaboradores sanitarios puedan acceder a participar fue necesario que cubran determinadas condiciones establecidas por el investigador (Hernández – Sampieri & Mendoza, 2018). En adición, se planteó la técnica del muestreo por conveniencia, esto debido a la accesibilidad que se contaba de la muestra.

### **Unidad de análisis**

Se vincula a las cualidades específicas que diferencian a un subgrupo de la población y, con el cual se busca trabajar (Sánchez et al., 2018). De esta manera, el presente trabajo se conformó por colaboradores de salud de una entidad hospitalaria II-1 de Lima Metropolitana, 2022.

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

Este apartado concibe diseñar una estrategia minuciosa de procedimientos que dirijan a reunir datos con una finalidad particular (Hernández – Sampieri & Mendoza, 2018). De este modo, para recabar la información concerniente a los constructos planteados en este trabajo se escogieron y aplicaron las herramientas de medida sobre la procrastinación y satisfacción laboral.

Así pues, la herramienta que evalúa la procrastinación laboral titulada Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) fue elaborada por Metin, Taris y Peeters en 2016 y adaptada al contexto peruano por Guzmán y Rosales en 2017, cabe señalar que ambas son investigaciones psicométricas completas. Asimismo, considera 14 ítems para su evaluación y un tiempo estimado para su resolución, ya sea, de manera personal o grupal, de 10 minutos. En suma, con respecto a las estimaciones psicométricas originales de esta escala se identificó una fiabilidad global de .89 y, en cuanto al análisis factorial en torno a la validez de constructo se halló una significancia menor a .001 en la prueba de Bartlett, así como, un KMO = .87, así pues, se resuelve que estos valores le otorgaron al instrumento consistencia, coherencia y la propiedad de ser aplicable (Bustillos, 2021).

Ahora bien, el instrumento que mide la satisfacción laboral en el ambiente hospitalario titulado Cuestionario Font Roja fue elaborado por Aranaz y Mira en 1998 y, adaptado, recientemente, al contexto peruano, a través de una investigación psicométrica completa, por Bruno, Palacios y Zabalaga en 2019. Además, considera 24 ítems para su evaluación y un tiempo estimado para su resolución, ya sea, de manera personal o grupal, de 20 minutos. Por último, en relación con las estimaciones psicométricas originales se identificó un alfa de Cronbach = .76 y, por otra parte, encontró que las 9 dimensiones que articulan este instrumento explicaron el 60-69% de la varianza (Aranaz, 1998).

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se efectuó un estudio agudo sobre los constructos: procrastinación y satisfacción laboral, de tal manera que se alcanzó un dominio óptimo sobre esta temática, asimismo, como parte de esta revisión de información, se encontraron las herramientas de medida idóneas para recoger la información correspondiente y, a partir de ello, se delimitó la unidad de análisis. En segundo lugar, a través de reuniones presenciales efectuadas con el personal directivo del nosocomio

seleccionado para esta investigación se solicitó la autorización para llevar a cabo este trabajo. En tercer lugar, tras ser aceptada la petición, se seleccionó la muestra de estudio y, a este grupo, se le aplicó las pruebas de manera colectiva, en los días coordinados previamente, cabe señalar que la muestra tuvo conocimiento sobre los propósitos del trabajo, la discreción de los datos y la importancia de la honestidad al momento de resolver las pruebas. Finalmente, la información que se recaudó fue digitada y analizada en un sistema estadístico.

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

La exploración de la información obtenida de la aplicación de los instrumentos se efectuó mediante el sistema SPSS 25.0. De esta manera, en primer lugar, se efectuaron los estadísticos descriptivos de los constructos objeto de estudio, así como también, de sus dimensiones, cabe señalar que, estos resultados se expresaron a través de frecuencias y porcentajes.

En segundo lugar, se elaboraron los estadísticos inferenciales, iniciando con la exploración de K-S, la cual permitió conocer la forma de organización de los constructos, de esta manera, se determinó que los constructos no se ajustaron a la curva de normalidad, por ende, se procedió a utilizar los estadísticos no paramétricos. Finalmente, se aplicó la prueba de correlación de Spearman para identificar la asociación entre la procrastinación y satisfacción laboral, así como, la correlación de las dimensiones de la procrastinación con el constructo satisfacción laboral.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente trabajo consideró para el desarrollo de su investigación, los tres aspectos éticos estipulados por Belmont en su reporte de 1993, el cual, se describe, en síntesis, de la siguiente manera: a) Respeto a las personas: Involucra reconocer al individuo como un ser que posee cualidades únicas; b) Beneficencia: Engloba el hecho de priorizar el bienestar de los individuos al momento de la investigación; c) Justicia: Se relaciona con una distribución de responsabilidades y beneficios justos para cada participante de un estudio de investigación (Salcedo-Castro, 2013). Por otro lado, se respetaron las condiciones éticas propuestas en el documento de la American Psychological Association, donde estipulan respetar la autoría de los distintos autores evitando así, el plagio (APA, 2020).

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

En la tabla 1, se aprecia que el 55% de trabajadores de salud de una entidad hospitalaria II-1 de Lima Metropolitana, 2022 alcanzaron un grado alto de procrastinación laboral, además, el 25% de estos colaboradores obtuvieron niveles moderados de este constructo y, el 20% registraron niveles bajos. Esta misma proclividad se observa en torno a las dimensiones, donde para la dimensión sentido de servicio se evidencia una dominancia del nivel alto con un 73%, seguido del nivel moderado con un 17% y, solo un 10% para el nivel bajo. En esta misma línea, la dimensión ciberpereza evidencia una predominancia del nivel alto con un 80% y, muy por debajo de este valor se observa al nivel medio y bajo con un 13% y 7%, respectivamente.

**Tabla 1**

*Nivel de Procrastinación laboral, según dimensiones*

	Procrastinación laboral		Sentido de servicio		Ciberpereza	
	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	18	20	9	10	6	7
Medio	23	25	16	17	12	13
Alto	51	55	67	73	74	80
Total	92	100	92	100	92	100

En la tabla 2, se observa que el 52% de los colaboradores del servicio sanitario de un nosocomio II-1 de Lima Metropolitana, 2022 alcanzaron niveles bajos de complacencia laboral, en tanto que, el 27% de trabajadores obtuvieron niveles moderados y, solo el 21% una satisfacción alta. Esta misma inclinación se evidencia con respecto a las dimensiones de este constructo, de esta manera, se aprecia que las dimensiones satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, presión del trabajo y monotonía laboral alcanzaron una dominancia en el nivel bajo de complacencia con porcentajes superiores al 50%, además, niveles moderados que oscilan entre 20% y 36% y, niveles altos por debajo del 20%. En la misma línea, se observa que las dimensiones competencia profesional, promoción profesional, relación interpersonal con los jefes y compañeros y características extrínsecas de estatus obtuvieron una mayor prevalencia en los niveles altos con valores que oscilan entre 35% y 46%, asimismo, niveles moderados que fluctúan entre 30% y 34% y, niveles altos de complacencia por debajo del 32%.

**Tabla 2**

*Nivel de Satisfacción laboral, según dimensiones*

	Satisfacción laboral		D1		D2		D3		D4		D5		D6		D7		D8		D9	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	48	52	54	59	47	51	32	35	58	63	34	37	36	39	39	42	42	46	61	66
Medio	25	27	20	22	33	36	31	34	21	23	31	34	29	32	27	30	31	34	26	28
Alto	19	21	18	19	12	13	29	31	13	14	27	29	27	29	26	28	19	20	5	6
Total	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100

Dimensiones: D1: Satisfacción por el trabajo. D2: Tensión relacionada con el trabajo. D3: Competencia profesional. D4: Presión del trabajo. D5: Promoción profesional. D6: Relación interpersonal con los jefes. D7: Relación interpersonal con los compañeros. D8: Características extrínsecas de estatus. D9: Monotonía laboral.

### **Análisis de la normalidad estadística de los datos**

En la tabla 3, se aprecian los resultados de la prueba K-S empleado para averiguar si los puntajes conseguidos por la muestra se ajustan o no la curva de normalidad. Así pues, en virtud de que el constructo procrastinación laboral y sus dimensiones, así como, el constructo satisfacción laboral obtuvieron una significancia del p valor por debajo de .01, se admite que los constructos descritos previamente no se ajustan a la curva de normalidad.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de la Procrastinación laboral, según dimensiones y la Satisfacción laboral*

		Procrastinación laboral	Sentido de servicio	Ciberpereza	Satisfacción laboral
N		92	92	92	92
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	196.65	60.15	58.09	144.07
	Desv. Desviación	15.735	5.511	4.902	10.514
	Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.147	0.150	0.146
	Positivo	0.147	0.150	0.146	0.133
	Negativo	-0.065	-0.066	-0.113	-0.052
Estadístico de prueba		0.147	0.150	0.146	0.133
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

## Análisis inferencial

### Contrastación de hipótesis

En vista de que los resultados descritos previamente no presentan distribución normal (ver tabla 3), se admite el empleo de una prueba no paramétrica para probar la hipótesis general y las específicas de este trabajo, de este modo, se valió de la prueba Rho de Spearman y el reporte estadístico SPSS versión 25.0.

### Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No existe una relación inversa significativa y alta entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.

Hipótesis general de investigación ( $H_i$ ): Existe una relación inversa significativa y alta entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.

En la tabla 4, se aprecian los resultados del estadístico no paramétrico Rho de Spearman utilizado para contrastar la hipótesis general. En virtud de que el valor sig.=.000 es menor que ( $p<.01$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, o sea, se admite que existe una asociación altamente significativa entre los constructos objeto de estudio. Siendo esta asociación inversa y alta ( $\rho = -.823^{**}$ ), por lo que, se afirma que, mientras se reduzca el comportamiento procrastinador, contrariamente, se fortalecerá la satisfacción laboral de los colaboradores de salud.

**Tabla 4**

*Correlación entre la Procrastinación y Satisfacción laboral*

			Procrastinación laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Procrastinación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-.823**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).



### Contrastación de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No existe una relación inversa significativa y alta entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.

Hipótesis específica 1 ( $H_1$ ): Existe una relación inversa significativa y alta entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.

En la tabla 5, se evidencian los resultados del estadístico no paramétrico Rho de Spearman aplicado para contrastar la hipótesis general. Dado que el valor sig.=.000 es menor que ( $p<.01$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, se asume que existe una asociación altamente significativa entre la dimensión sentido de servicio y el constructo satisfacción laboral. Siendo esta asociación inversa y alta ( $\rho = -.725^{**}$ ), por lo que, se admite que, mientras disminuya el sentido de servicio, se fortalecerá la satisfacción laboral de los colaboradores de salud.

**Tabla 5**

*Correlación entre el Sentido de servicio y la Satisfacción laboral*

		Sentido de servicio	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Sentido de servicio	1.000	-.725**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Contrastación de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No existe una relación inversa significativa y alta entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.

Hipótesis específica 2 ( $H_2$ ): Existe una relación inversa significativa y alta entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.

En la tabla 6, se aprecian los resultados del estadístico no paramétrico Rho de Spearman empleado para contrastar la hipótesis general. En vista de que el valor sig.=.000 es menor que ( $p<.01$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, o sea, se asume que existe una asociación altamente significativa entre la dimensión ciberpereza y el constructo satisfacción laboral. Siendo esta asociación inversa y alta ( $\rho = -.811^{**}$ ), por lo que, se afirma que, mientras la ciberpereza se reduzca, la satisfacción laboral de los colaboradores de salud se reforzará.

**Tabla 6**

*Correlación entre la Ciberpereza y Satisfacción laboral*

		Ciberpereza	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Ciberpereza	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-.811**
		N	0.000
		92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación planteó abordar dos de los constructos que más influyen en el bienestar, productividad y calidad de atención de las entidades hospitalarias. En este sentido, se concibió al constructo procrastinación laboral, entendido como, aquel patrón conductual representado por aplazar, de manera sistemática, las actividades laborales que corresponden a un trabajador, donde, además, esta postergación se asocia a la realización de actividades ajenas al trabajo (Arias, 2021) y, satisfacción laboral, asociado al conjunto de emociones y condiciones que posee un colaborador en torno a su trabajo (Inayat & Jahanzeb, 2021). De esta manera, para efectos de este estudio se propuso como finalidad principal determinar la asociación entre procrastinación y satisfacción laboral en los colaboradores sanitarios de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.

En concordancia con los resultados, a nivel descriptivo, se halló que, de los 92 participantes de esta investigación, la variable procrastinación laboral alcanzó una mayor predominancia en el nivel alto ( $n=51$ ; 55%), estos datos coinciden con estudios internacionales realizados, entre el 2019-2020, donde, sobresale, el trabajo de Basirimoghadam et al. (2020), quienes hallaron en su estudio al personal de enfermería de Irán, una mayor prevalencia en los niveles moderado y alto con un 76.3% y 11%, respectivamente, donde, además, evidenciaron que producto de esta alta dominancia, las enfermeras registraron problemas de salud; asimismo, resalta el estudio de Zein & Mostafa (2019), quienes identificaron una prevalencia considerable (56.1%) de conductas procrastinadoras dentro del ámbito hospitalario, sobre todo, vinculadas al aplazamiento de actividades por el empleo tecnológico de las redes sociales.

Sumado a lo anterior, dentro del contexto peruano, destaca, la investigación elaborada por Campos (2020), quien identificó en su estudio sobre conductas procrastinadoras en colaboradores sanitarios de un nosocomio de Piura, niveles altos de este constructo (86%), de esta manera, atribuyó esta prevalencia a la sustitución de actividades laborales por otras más placenteras percibidas por los trabajadores de salud. En contraste, Bustillos (2021) encontró niveles bajos de procrastinación laboral en el personal de salud de un nosocomio de Lima Metropolitana, de esta manera, manifestó que los trabajadores de su muestra de

investigación poseen la tendencia a mantener una organización equilibrada en el desarrollo de sus actividades laborales.

Por su parte, en relación con los niveles de las dimensiones de la procrastinación laboral se registró una mayor predominancia del nivel alto en la dimensión sentido de servicio (n=63; 73%), este hallazgo se opone a los resultados obtenidos por Bustillos (2021), quien identificó niveles bajos en esta dimensión (90.5%), argumentando que, los colaboradores sanitarios de su muestra de trabajo participan de manera activa en la realización de quehaceres laborales que consideren poco atractivos a su juicio.

Ahora bien, con respecto a la dimensión ciberpereza, el presente trabajo, identificó la mayor prevalencia de esta dimensión en el nivel alto (n=74; 80%), este hallazgo, dentro del marco internacional, se asocia de manera directa con el trabajo de Zein & Mostafa (2019), quienes encontraron niveles superiores al 50% en torno a la ciberpereza, además, plantearon que, a pesar de los beneficios que propone el uso de la tecnología dentro del ambiente hospitalario, en la actualidad, su uso inadecuado conduce a prácticas deficientes, afectando, de este modo, la calidad de atención. Sumado a lo anterior, dentro del marco nacional, Bustillos (2021) halló niveles bajos de ciberpereza en trabajadores limeños del área sanitaria, donde, además, afirmó que, estos colaboradores evitan emplear la tecnología para fines personales y ajenos a sus demandas laborales.

Por otro lado, con respecto al análisis descriptivo de la satisfacción laboral se evidenció, en la presente investigación, una mayor predominancia del nivel bajo con un 52% (n=48). Este resultado, dentro del marco internacional, se asemeja al estudio de Aiman et al. (2021), quienes identificaron una mayor prevalencia (52.7%) en trabajadores de salud de Arabia Saudita, ello en razón de una inadecuada administración de la calidad de servicios sanitarios vinculados al personal. Por su parte, dentro del contexto nacional, el presente trabajo se apoya en el estudio de Holguin & Camarena (2020), quienes identificaron en trabajadores de salud de un nosocomio de Lima Metropolitana, niveles moderados y bajos de complacencia laboral con un 48% y 24%, respectivamente. Además, resaltaron la inadecuada gestión de la entidad sanitaria para mantener satisfechos a su personal.

Siguiendo esta línea, en relación con las dimensiones de la satisfacción laboral se evidenció que, la complacencia por el trabajo, tensión vinculada con el trabajo, competencia profesional, presión del empleo, promoción profesional, vínculo interpersonal con los jefes y compañeros, cualidades extrínsecas de estatus y monotonía laboral obtuvieron una predominancia del nivel bajo con valores que oscilaron entre el 35% para la competencia profesional y 66% para la monótona laboral.

Los resultados descritos previamente se asemejan, en parte, al trabajo de Bruno et al. (2019), quienes identificaron valores débiles de complacencia laboral en el área de monotonía por el trabajo (62%), contemplando, un agotamiento psicológico en el personal sanitario por la realización de procedimientos similares e invariables en su quehacer laboral; sin embargo, este estudio, identificó niveles altos de complacencia laboral en las áreas de relaciones interpersonales con los jefes (87%) y compañeros (84%), advirtiendo que, dentro del establecimiento abordado por el estudio, se apreciaron vínculos asertivos entre el personal en general.

Con respecto al propósito general de esta investigación, se encontró una asociación inversa significativa y alta entre la procrastinación y satisfacción laboral en colaboradores de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022 ( $\rho = -.823$  y  $p\text{-valor} = .000$ ), lo cual indica que, a medida que la procrastinación laboral disminuya, la satisfacción laboral tenderá a incrementarse o fortalecerse. Ahora bien, no se han registrado estudios previos, a nivel global, que asocien ambas variables en un contexto sanitario; no obstante, existen posturas y teorías de diversos autores que afirman la relación de una variable sobre otra.

De esta manera, Basirimoghadam et al. (2019) plantean que la procrastinación, dentro del ámbito hospitalario, es un constructo cuya manifestación en el personal de salud afecta, de modo negativo, la calidad de atención, productividad individual y organizacional; adicionalmente, mencionan que, esta demora en el desarrollo de las funciones, a pesar de que, a veces, se tenga la intención de iniciarlas o concluir las, se asocia con la insatisfacción laboral. En suma, DeArmond et al. (2014) afirman que, la procrastinación en el trabajo se vincula con la insatisfacción en la misma.

Adicionalmente, Metin et al. (2016) mencionan que, la insatisfacción en el centro laboral manifestado a través de una carencia de emociones positivas por llevar a efecto las actividades laborales conlleva a que los trabajadores busquen espacios cortos y largos de actividades desvinculadas con el trabajo, pero, placenteras a su juicio, donde, además, estos empleados podrían evidenciar niveles más bajos de productividad en comparación con sus compañeros de trabajo. Por último, Beheshtifar & Nekoei (2014) señalan que, dentro del sector salud, el temor al fracaso, los conflictos interpersonales en el centro laboral, la incapacidad para tomar decisiones, la sobrecarga laboral y, principalmente, la carencia de complacencia dentro del trabajo, articulan en el colaborador de salud conductas procrastinadoras.

Por su parte, la teoría de Sadapy, modelo base de este trabajo, plantea que, las conductas procrastinadoras son activadas producto del desarrollo sostenido de una carencia en la complacencia laboral, de esta manera, en el trabajador se activan esquemas cognitivos disfuncionales, tales como, tendencias perfeccionistas, desafiantes, soñadoras, entre otras, que contribuyen en acciones de procrastinación (Sapadyn, 2005).

Con respecto a la primera hipótesis específicas del trabajo, se encontró una asociación inversa significativa y alta entre el sentido de servicio y la satisfacción laboral ( $\rho = -0.725$ ;  $p < .01$ ). De esta manera, se comprueba la primera hipótesis específica, de esta manera, se evidencia que existe una relación inversa significativa y alta entre ambas variables, es decir, mientras menor sea el aplazamiento de actividades laborales que se conciben por los colaboradores de salud como poco creativos y/o atractivos, mayor será la complacencia laboral.

Sumado a lo anterior, Bustillos (2021) sostiene que, la manifestación latente del sentido de servicio es propiciada por un clima social laboral desfavorable, donde, prima la escasa complacencia laboral, de esta manera, el colaborador se siente desmotivado para efectuar actividades que le resultan poco placenteras o estimulantes y, en casos más crónicos, todas las actividades en general, adicionalmente, plantea que, la monotonía laboral es un factor relevante en la aparición de la dimensión sentido de servicio.

Por su parte, Ferrer (2019) señala que, el sentido de servicio se vincula con la escasa capacidad de sentirse identificado con sus funciones dentro del centro laboral o, en su defecto, se asocia a la demora prolongada en la realización de las actividades laborales producto de una insatisfacción del trabajador sobre las mismas. Asimismo, Metin et al. (2016) postulan que, el sentido de servicio no solamente afecta la productividad de la entidad laboral, sino también, podría amenazar el bienestar de los demás empleados, ya que, la mayoría de los empleos y, en especial, aquellos del rubro sanitario, involucran un trabajo en equipo sostenido.

Por último, Urcia (2020) menciona que, el sentido de servicio se vincula, asimismo, con el hecho de aplazar actividades displacenteras para el trabajador durante su horario laboral, entretanto, emplea ese espacio de tiempo para tomar descansos prolongados o, en su defecto, prioriza las tareas de menor envergadura, de esta manera, la autora, postula que, esto se debe a bajos niveles de complacencia por el trabajo, desarrollado a partir de un déficit de las empresas en estimular el sentido de pertenencia para con las actividades que se realizan en la misma.

Por otra parte, en relación con la segunda hipótesis específica, se registró una correlación negativa significativa y alta ( $\rho = -.811$  y  $p\text{-valor} = .000$ ) entre la ciberpereza y la satisfacción laboral, en este sentido, se valida la segunda hipótesis específica. Así pues, se puede mencionar que, mientras se reduzca la ciberpereza en los trabajadores de salud de la muestra seleccionada, la satisfacción laboral tenderá a fortalecerse. En esta línea, Zein & Mostafa (2019) sostienen que, el uso improductivo de la tecnología dentro del horario de trabajo, como, por ejemplo, el empleo de redes sociales distrae a los trabajadores en sus deberes y responsabilidades, asimismo, postulan que, este tipo de conductas procrastinadoras se asocian a la falta de complacencia laboral.

En suma, Metin et al. (2018) señalan que, los trabajadores que no experimentan niveles altos de estimulación físico-cognitiva pueden desarrollar sentimientos de insatisfacción, es decir, al percibir que las exigencias laborales no cubren sus expectativas intelectuales pueden sentirse menos comprometidos con su trabajo; por lo que, pueden buscar actividades alternativas que le produzcan placer, como, por ejemplo, utilizar los dispositivos móviles para establecer conversaciones

instantáneas con individuos afines al trabajador, pero, que no distan de ser los compañeros de trabajo y/o jefes.

Adicionalmente, Metin et al. (2016) sostienen que, producto de niveles altos de insatisfacción sobre sus actividades laborales y/o entorno de trabajo, los empleados llevan a efecto otras actividades e, inclusive, simulan estar trabajando, tal es el caso, de las actividades que se realizan a través de una computadora, de esta manera, los trabajadores pueden dar la impresión de que se encuentran trabajando; no obstante, podrían estar comprando en línea, navegando en las redes sociales, descargando algún juego, etc. Sobre este punto, los autores señalan que las pérdidas no se alinean solamente a factores de productividad, sino también, a gastos vinculados con algún tipo de virus que se contrae a partir de descargar ajenas a las que emplea la entidad laboral.

Pindek et al. (2018) manifiestan que, dentro del contexto laboral, la escasa complacencia en los trabajadores los conduce a operar en conductas desadaptativas para este contexto, como, por ejemplo, la ciberpereza. Por su parte, Al-Shuaibi et al. (2014) identificaron en su estudio una asociación inversa entre la complacencia laboral y el vínculo entre las prácticas del capital humano más relevantes y la ciberpereza, de esta manera, señalaron que, cuando el capital humano de una empresa, en este caso, hospitalaria, lleva a cabo actividades consideradas como favorables y estimulantes, es probable que se incremente la complacencia laboral, lo cual conducirá al decremento en las posibilidades de que los trabajadores tomen ciberdescansos en el centro laboral.

Por último, es meritorio reconocer que, en muchos casos, el empleo de dispositivos de comunicación personal es beneficioso dentro del ámbito sanitario, como, por ejemplo, para acceder a referencias médicas o a la información de un paciente (Baumgart, 2011), así como, para utilizar aplicaciones diseñadas para las diferentes especialidades médicas (Zuo et al., 2013). Lamentablemente, en la actualidad son cada vez más el número de sitios recreativos online, tal es el caso, de las aplicaciones de juego y/o redes sociales, en este sentido, las distracciones que pueden ocurrir en las prácticas del personal de salud son cada vez mayores (Zein & Mostafa, 2019). En esta línea, se estima que el uso contraproducente de la tecnología es motivado, principalmente, por aquellas actividades monótonas que el



colaborador efectiva, en este sentido, la ciberpereza se convierte en un distractor y, su vez, facilitador del comportamiento procrastinador (Urcia, 2020).

## VI. CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación permite concluir las siguientes afirmaciones:

**PRIMERA:** De acuerdo con el propósito general de la investigación, los resultados del análisis estadístico determinan que ante un nivel de significancia bilateral menor al 5%, existe una relación significativa e inversa en un alto grado ( $\rho = -.823$ ) entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022. Asimismo, se interpreta que a medida que se reduce la procrastinación del personal de salud, el nivel de satisfacción de los colaboradores de salud aumenta. De esta manera, el resultado justifica el planteamiento inicial de la hipótesis nula en la investigación el cual tiene un sustento teórico debido a que si se pretende evitar este comportamiento en los trabajadores con mejores condiciones de trabajo y menos trabajo exhaustivo podría mejorar la satisfacción laboral del personal de salud general.

**SEGUNDA:** De acuerdo con el primer objetivo específico de la investigación, los resultados del análisis estadístico determinan que ante un nivel de significancia bilateral menor al 5%, existe una relación significativa y directa en un alto grado ( $\rho = -.725$ ) entre el sentido de servicio y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022. Asimismo, se interpreta que a medida que se gestiona de forma positiva el sentido de servicio del personal de salud, ayudará a que el nivel de satisfacción de los colaboradores de salud aumente. De esta manera, el resultado se sustenta en el marco teórico en cuanto a medida que el personal de salud es incentivado a tener mayor afinidad con la atención que otorga al cliente y de manera recíproca, se sentirán más satisfechos en su ambiente laboral y permitirá que desempeñen de manera más eficiente sus actividades en su horario de trabajo.

TERCERA: De acuerdo con el segundo objetivo específico de la investigación, los resultados del análisis estadístico determinan que ante un nivel de significancia bilateral menor al 5%, existe una relación significativa e inversa en un alto grado ( $\rho = -.823$ ) entre la ciberpereza y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022. Asimismo, se interpreta que a medida que se merma la ciberpereza del personal de salud, incrementará el nivel de satisfacción alcanzado en los colaboradores de salud. De esta manera, el resultado se sustenta en el marco teórico en cuanto a medida que el personal de salud disminuye su interacción con aparatos electrónicos, podrían desempeñar mejor sus tareas establecidas e incrementará el nivel de satisfacción que sientan al comprometerse más con su trabajo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Las siguientes recomendaciones se encuentran dirigidas al personal directivo de la entidad sanitaria seleccionada para el presente trabajo de investigación.

**PRIMERA:** Se exhorta que dentro de la labor que se viene gestionando, por parte de los directivos del nosocomio, se diseñe e implemente un plan vinculado a disminuir las conductas procrastinadoras de sus colaboradores sanitarios, teniendo en cuenta que la insatisfacción laboral fortalece el desarrollo de estas conductas.

**SEGUNDA:** Se recomienda al personal directivo del hospital seleccionado para este trabajo, gestionar técnicas vinculadas al principio de Premack, es decir, favorecer actividades placenteras para sus trabajadores, en tanto que, en primera instancia, efectúen labores poco atractivas y creativas a su juicio.

**TERCERA:** Se exhorta al personal directivo emplear estrategias de modificación de conducta, como, por ejemplo, coste de respuesta, con el objetivo de reducir la conducta de usar de manera inapropiada y sostenida la tecnología dentro del horario de trabajo, de esta manera, por ejemplo, se puede ir reduciendo el pago salarial mensual al personal, en la medida que utilice de manera improductiva y en actividades ajenas al trabajo la tecnología.

## REFERENCIAS

- Aiman, L., Aiman, M., & Beyari, G. (2021). Job satisfaction among Saudi healthcare workers and its impact on the quality of health services. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 10(5), 1873-1881. doi:10.4103/jfmipc.jfmipc\_2236\_20
- Akhtar, S., & Malik, M. (2016). Effect of Boredom and Flexible Work Practices on the Relationship of WFC with Procrastination and Affective Commitment: Mediation of Non-Work-Related Presenteeism. *Global Journal of Flexible Systems Management*(17), 343-356. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s40171-016-0132-6>
- Al-Shuaibi, A., Subramaniam, C., & Shamsudin, F. (2014). The Mediating Influence of Job Satisfaction on the Relationship between HR Practices and Cyberdeviance. *Journal of Marketing and Management*, 5(1), 105-119. Obtenido de <https://www.proquest.com/openview/e6bdd782da8c6c276214405396d06f0c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032031>
- Álvarez, O. (2010). *Procrastinación general y académica en estudiantes de secundaria de un grupo de colegios no estatales de Lima Metropolitana*. Lima: [Tesis de pregrado, Universidad de Lima].
- APA. (2020). *Guía resumen del Estilo APA: Séptima Edición*. Normas APA. Pro. Obtenido de [https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home\\_15/recursos/2020/documentos/27022020/normasapa-7.pdf](https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_15/recursos/2020/documentos/27022020/normasapa-7.pdf)
- Aranaz, J. (1998). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo hospital*(52), 63-68. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3561583>
- Argumedo, D., Díaz, K., Calderón, A., & Díaz-Morales, J. (2009). Procrastinación: una aproximación desde los estilos de personalidad. En D. Herrera, *Teorías contemporáneas de la motivación* (págs. 193-214). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Arias, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa.

- Atalaya, C., & García, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de investigación en Psicología*, 22(2), 363-378. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Avella, P., & Naranjo, H. (2021). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital central de la ciudad de Villavicencio*. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia] Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33102>
- Basirimoghadam, M., Rafii, F., & Ebadi, A. (2019). Health-Related Procrastination in Nurses: Prevalence and Related Factors. *Crescent Journal of Medical and Biological Sciences*, 6(2), 183-190. Obtenido de [https://www.cjmb.org/uploads/pdf/pdf\\_CJMB\\_334.pdf](https://www.cjmb.org/uploads/pdf/pdf_CJMB_334.pdf)
- Basirimoghadam, M., Rafii, F., & Ebadi, A. (2020). Self-rated health and general procrastination in nurses: a cross-sectional study. *Pan African Medical Journal*, 6(36), 1-11. doi:10.11604/pamj.2020.36.254.23720
- Baumgart, D. (2011). Smartphones in clinical practice, medical education, and research. *Archive of Internal Medicine*, 171(14), 1294-1296. doi:10.1001/archinternmed.2011.320.
- Beheshtifar, M., & Nekoei, M. (2014). Examine the relationship between nurses' professional competencies, and their procrastination in hospitals in Kerman University of Medical Sciences, 2014. *Management and Technology*, 817-822. Obtenido de <https://bit.ly/3Pz9S0h>
- Bruno, K., Palacios, E., & Zabalaga, D. (2019). *Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas - 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias y Humanidades] Repositorio Institucional. Obtenido de [https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno\\_K\\_V\\_Palacios\\_EY\\_Zabalaga\\_D\\_tesis\\_enfermeria\\_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno_K_V_Palacios_EY_Zabalaga_D_tesis_enfermeria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Bruno, K., Palacios, E., & Zabalaga, D. (2019). *Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas - 2018*. Los Olivos: Universidad de Ciencias y Humanidades.

- Bustillos, F. (2021). *Funcionalidad familiar y procrastinación laboral en trabajadores de un hospital público de Lima sur, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83529>
- Chu, A., & Choi, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive Effects of "Active" Procrastination Behavior on Attitudes and Performance. *The Journal of Social Psychology*, 145(3), 245-264. doi:<https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.245-264>
- Collantes, J., & Arévalo, J. (2017). Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Lima - Perú. *Ciencia y Arte de Enfermería*, 2(2), 19-24. doi:[10.24314/rcae.2017.v2n2.04](https://doi.org/10.24314/rcae.2017.v2n2.04)
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Obtenido de <https://bit.ly/3MEJn8H>
- DeArmond, S., Matthews, R., & Bunk, J. (2014). Workload and procrastination: The roles of psychological detachment and fatigue. *International Journal of Stress Management*, 21, 137-161. doi:[10.1037/a0034893](https://doi.org/10.1037/a0034893)
- El Din, Y. K., & Baddar, F. M. (2019). Nurses' Cyberloafing and Its Relationship to Procrastination and Conscientiousness in Damanhour National Medical Institute. *American Journal of Nursing Science*, 8(2), 48-58. doi:[10.11648/j.ajns.20190802.13](https://doi.org/10.11648/j.ajns.20190802.13)
- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., & Zavaleta, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Sciéndo*, 21(3), 369-374. doi:<https://doi.org/10.17268/sciendo.2018.041>
- Ferrer, K. (2019). *Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41412>
- García, H., Díaz, P., Ávila, D., & Cuzco, M. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76(1), 7-26. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>
- Guzmán, M., & Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. Lima: [Tesis de licenciatura, Universidad

- San Ignacio de Loyola]. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6f291f5-3083-4a2e-9679-1cde4d45169d/content>
- Hernández, E., & Medina, X. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 28(1), 37-48. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
- Hernández-Cantú, & Medina-Campos. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 28(1), 37-48. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 20(2), 1-8. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Ingratoci, E. (19 de junio de 2018). *Perú tiene 12,8 médicos por cada 10.000 habitantes, muy abajo de países OCDE*. Obtenido de TRT Español: <https://www.trt.net.tr/espanol/vida-y-salud/2018/06/19/peru-tiene-12-8-medicos-por-cada-10-000-habitantes-muy-abajo-de-paises-ocde-995479>
- Khoshouei, M. (2017). Prediction of Procrastination Considering Job Characteristics and Locus of Control in Nurses. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, 27(2), 27-35. doi:10.18869/acadpub.hnmj.27.2.27
- Leiva, J. (2021). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020*. Lima: [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1438>



- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Mendoza, B. (2022). *Motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1618>.
- Mendoza-Briceño, E., Guerrero, M., Carhuancho-Mendoza, I., Nolazco-Labajos, F., & Silva, D. (2021). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 122-134. Obtenido de <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- Metin, U., Peeters, M., & Taris, T. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228-244. doi:10.1080/10852352.2018.1470187
- Metin, U., Taris, T., & Peeters, M. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. doi:10.1016/j.paid.2016.06.006
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2019). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. 5ª. Ed. Obtenido de [https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia\\_%C3%91aupas\\_5aEd.pdf](https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf)
- Ostoich, G. (2019). Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones públicas occidentales posmodernas: Caso de estudio inspectoría del trabajo del estado Mérida. *Revista virtual Sapienza Organizacional*, 11(1), 166-199. Obtenido de <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/3026/15103-21921930236-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paulsen, R. (2013). Non-work at work: resistance or what? *Organization*, 22(3), 351-367. Obtenido de <https://doi.org/10.1177%2F1350508413515541>

- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917 -1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3), 529-532. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Romani, S., Ferrer, M., & Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170. Obtenido de <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- 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*. Nueva York: PlenumPress.
- Sadat, M. (2017). Prediction of Procrastination Considering Job Characteristics and. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, 27(2), 27-35. doi:10.18869/acadpub.hnmj.27.2.27
- Salazar, E., Hernández-Segura, G., García-Gutiérrez, M., & Gallegos-Torres, R. (2020). Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital. *European Scientific Journal, ESJ*, 16(21), 347-363. doi:<https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n21p347>
- Salcedo-Castro, G. (2013). Aplicación de los principios éticos de la investigación científica en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la educación superior. *Docencia Universitaria*(14), 17-28. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7858438>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación. Obtenido de <https://bit.ly/3lrqOUt>
- Sapadyn, J. (2005). Procrastination's impact in the workplace and the workplace's Impact on procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388-399. Obtenido de <https://bit.ly/3pio7vU>
- Sirois, F., & Pychyl, T. (2013). Procrastination and the Priority of Short-Term Mood Regulation: Consequences for Future Self. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(2), 115-127. doi:<https://doi.org/10.1111/spc3.12011>

- Tapia-Martínez, H., Ramírez-Rodríguez, C., & Islas-García, E. (2018). Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional Siglo XXI IMSS. *Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología*, 6(4), 21-25. Obtenido de <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2009.4.322>
- Urcia, L. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque*. Lima: [Tesis de licenciatura, Universidad Señor De Sipán]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7835>
- Uribe, C. (2017). *CONDICIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LA ENFERMERA DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA - ICA 2014*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Vitak, J., Waddell, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 22, 1751-1759. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
- Zein, Y., & Mostafa, F. (2019). Nurses' Cyberloafing and Its Relationship to Procrastination and Conscientiousness in Damanhour National Medical Institute. *American Journal of Nursing Science*, 8(2), 48-58. doi:10.11648/j.ajns.20190802.13
- Zuo, K., Guo, D., & Rao, J. (2013). Mobile teledermatology: a promising future in clinical practice. *Journal of Cutaneous Medicine and Surgery*, 17(6), 387-391. doi:10.2310/7750.2013.13030.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: "Procrastinación y Satisfacción Laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022"						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación inversa significativa y alta entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Existe una relación inversa significativa y alta entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Existe una relación inversa significativa y alta entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022.</p>	<b>Variable 1: Procrastinación Laboral</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas y valores</b>
			Sentido de servicio	-Escasa identidad con el trabajo.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Nunca = 0, Casi nunca = 1, Ocasionalmente = 2, Algunas veces = 3, Frecuentemente = 4, Muy frecuentemente = 5, Siempre = 6.
			Ciberpereza	-Uso contraproducente de la tecnología.	11,12,13,14	
			<b>Variable 2: Satisfacción Laboral</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas y valores</b>
			Satisfacción por el trabajo	-Grado de comodidad en el puesto laboral.	1,2,3,4	Muy desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Muy de acuerdo = 5.
			Tensión relacionada con el trabajo	-Afectación física y expresión de sentimientos negativos hacia las labores.	5,6,7,8,9	
			Competencia profesional	-Presentación del Curriculum Vitae.	10,11,12	
			Presión del trabajo	-Nivel de estrés laboral.	13,14	
Promoción profesional	-Capacidad de autoconocimiento de su potencial.	15,16,17				
Relación interpersonal con los jefes	-Cantidad de canales de comunicación con los superiores.	18,19				

			Relación interpersonal con los compañeros	-Nivel de clima organizacional.	20	
			Características extrínsecas de estatus	-Satisfacción dependiendo al cargo que desempeña.	21,22	
			Monotonía laboral	-Capacidad de adaptación a otro nuevo servicio o cargo.	23,24	
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>			<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>			<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>
Este trabajo sigue la ruta cuantitativa, de diseño no experimental, de corte transeccional y de alcance correlacional.			La población estima un total de 120 colaboradores de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022, donde, a través de una selección no probabilística por conveniencia, se obtuvo una muestra de 92 trabajadores.			El trabajo utilizará estadística descriptiva (porcentajes y frecuencias) e inferencial para el contraste de las hipótesis (Rho Spearman).

## Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Procrastinación Laboral	Se concibe como un patrón conductual representado por aplazar, de manera sistemática, las actividades laborales que corresponden a un trabajador, donde, además, esta postergación se asocia a la realización de actividades ajenas al trabajo (Arias, 2021).	Factores que generan la postergación o aplazamiento de actividades laborales en el personal de salud y que son medidos por el cuestionario de Procrastinación en el trabajo (PAWS) que incluye en su valoración las dimensiones sentido de servicio y ciberpereza.	Sentido de servicio	Escasa identidad con el trabajo.	Ordinal
			Ciberpereza	Uso contraproducente de la tecnología.	
Satisfacción Laboral	Se conceptualiza como el conjunto de emociones y condiciones que posee un colaborador en torno a su trabajo (Inayat & Jahanzeb, 2021).	Apreciaciones propias de cada colaborador de salud sobre su complacencia por el trabajo, tensión vinculada con el trabajo, competencia profesional, presión del empleo, promoción profesional, vínculo interpersonal con sus jefes y compañeros de trabajo, cualidades extrínsecas de estatus y monotonía laboral, las cuales son medidas a través de la herramienta evaluativa Font Roja.	Satisfacción por el trabajo	Grado de comodidad en el puesto laboral.	
			Tensión relacionada con el trabajo	Afectación física y expresión de sentimientos negativos hacia las labores.	
			Competencia profesional	Presentación del Curriculum Vitae.	
			Presión del trabajo	Nivel de estrés laboral.	
			Promoción profesional	Capacidad de autoconocimiento de su potencial.	
			Relación interpersonal con los jefes	Cantidad de canales de comunicación con los superiores.	
			Relación interpersonal con los compañeros	Nivel de clima organizacional.	
			Características extrínsecas de estatus	Satisfacción dependiendo al cargo que desempeña.	
Monotonía laboral	Capacidad de adaptación a otro nuevo servicio o cargo				

### Anexo 3. Ficha técnica de las variables

#### Ficha técnica de la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)

<b>Nombre de la prueba:</b>	Procrastination at Work Scale (PAWS)
<b>Autores:</b>	Metin, Taris y Peeters
<b>Año:</b>	2016
<b>Procedencia:</b>	Holanda
<b>Objetivo:</b>	Evaluar el nivel de procrastinación en trabajadores.
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Adultos
<b>Número de ítems:</b>	14 ítems
<b>Adaptación peruana:</b>	Adaptada por Guzmán y Rosales en el 2017, en trabajadores limeños.

#### Propiedades psicométricas de la adaptación

**Confiabilidad:** La fiabilidad de esta prueba alcanzó un alfa de Cronbach de  $\alpha=.89$  y un coeficiente Omega de McDonald's = .87, por tal motivo, se resuelve que esta escala produce resultados coherentes y consistentes.

**Validez:** El análisis factorial de la **validez de constructo** permitió identificar una significancia menor a .001 en la prueba de Bartlett, así como, un KMO = .88, en tanto que, para la **validez de contenido**, se obtuvieron correlaciones significativas entre el ítem/test, ítem/ítem y dimensión/test ( $p<.001$ ), por lo tanto, en virtud de estos resultados, se resuelve que el instrumento adquiere la propiedad de ser aplicable.

**Baremos:** Para cada dimensión se distribuye de la siguiente manera: a) Sentido de servicio: Bajo (0-19), Medio (20-39) y Alto (40-60); b) Ciberpereza: Bajo (0-7), Medio (8-15) y Alto (16-24). Por otra parte, con respecto al puntaje global se divide del siguiente modo: Bajo (0-27), Medio (28-55) y Alto (56-84).



## Ficha técnica del Cuestionario Font Roja de Satisfacción Laboral

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario Font Roja
<b>Autores:</b>	Aranaz y Mira
<b>Año:</b>	1998
<b>Objetivo:</b>	Evaluar la satisfacción laboral en el medio hospitalario.
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal de salud
<b>Número de ítems:</b>	24 ítems
<b>Adaptación peruana:</b>	Adaptada por Bruno, Palacios y Zabalaga en el 2019, en enfermeros limeños.

### Propiedades psicométricas de la adaptación

**Confiabilidad:** La fiabilidad de esta prueba alcanzó un alfa de Cronbach de  $\alpha=.70$ , por tal motivo, se resuelve que este cuestionario produce resultados coherentes y consistentes.

**Validez:** El análisis factorial de la **validez de constructo** permitió identificar una significancia menor a .001 en la prueba de Bartlett, así como, un KMO = .612, por lo tanto, en virtud de estos resultados, se resuelve que el instrumento adquiere la propiedad de ser aplicable.

**Baremos:** Con respecto a las dimensiones Presión del trabajo, Relación interpersonal con los jefes, Características extrínsecas de estatus y Monotonía laboral se consideran los siguientes baremos: Bajo (2-4), Medio (5-7), Alto (8-10), asimismo, para las dimensiones Competencia personal y Promoción profesional se contemplan: Bajo (3-6), Medio (7-10), Alto (11-15), en suma, para la dimensión Tensión relacionada con el trabajo se proponen: Bajo (5-11), Medio (12-18), Alto (19-25), adicionalmente, para la dimensión Satisfacción por el trabajo se estiman: Bajo (4-9), Medio (10-15), Alto (16-20), por último, para la dimensión Relación interpersonal con los compañeros se proponen: Bajo (1-2), Medio (3-4), Alto (5). Por otra parte, con respecto al puntaje global se divide del siguiente modo: Bajo (24-55), Medio (56-87) y Alto (88-120).

## Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento 1: Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)

#### INSTRUCCIONES:

- ❖ Este cuestionario busca **CONOCER SU COMPORTAMIENTO DENTRO DEL TRABAJO.**
- ❖ **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS**, será útil en la medida que sus respuestas sean honestas.
- ❖ Recuerde que el cuestionario es **ANÓNIMO**, por favor, sírvase a contestar todas las preguntas, sin excepción.
- ❖ Su colaboración es **MUY IMPORTANTE**. Muchas gracias.

- ❖ Lea con **MUCHA ATENCIÓN** cada ítem y marque con una (X) la opción que se ajuste a su propia experiencia, según lo que se muestra a continuación:

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

N.º	ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
	<b>DIMENSIÓN 1: SENTIDO DE SERVICIO</b>							
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.							
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.							
3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado							
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme							
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.							
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.							
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.							
8	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.							
9	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales							

	simplemente porque no me agradan.								
10	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.								
	<b>DIMENSIÓN 2: CIBERPEREZA</b>								
11	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionados con mis tareas.								
12	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.								
13	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.								
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.								

## Instrumento 2: Cuestionario Font Roja

### INSTRUCCIONES:

- ❖ Este cuestionario busca **CONOCER SUS OPINIONES CON RESPECTO A SU TRABAJO.**
- ❖ **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS**, será útil en la medida que sus respuestas sean honestas.
- ❖ Recuerde que el cuestionario es **ANÓNIMO**, por favor, sírvase a contestar todas las preguntas, sin excepción.
- ❖ Su colaboración es **MUY IMPORTANTE**. Muchas gracias.

- ❖ Lea con **MUCHA ATENCIÓN** cada ítem y marque con una (X) la opción que se ajuste a su propia experiencia, según lo que se muestra a continuación:

Muy desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO</b>					
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
	<b>DIMENSIÓN 2: TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO</b>					
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.					
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado					
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
8	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis horas de sueño.					

	<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA PROFESIONAL</b>					
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					
	<b>DIMENSIÓN 4: PRESIÓN DEL TRABAJO</b>					
13	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
	<b>DIMENSIÓN 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>					
15	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.					
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
	<b>DIMENSIÓN 6: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS JEFES</b>					
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.					
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS</b>					
20	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.					
	<b>DIMENSIÓN 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNSECAS DE ESTATUS</b>					
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.					
22	El sueldo que percibo es muy adecuado.					
	<b>DIMENSIÓN 9: MONOTONÍA LABORAL</b>					
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
24	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.					

## Anexo 5: Alfa de Cronbach

### ➔ **Fiabilidad del Instrumento: Procrastinación laboral**

#### **Escala: ALL VARIABLES**

##### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	14

➔ **Fiabilidad del Instrumento: Satisfacción laboral**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	24



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Procrastinación y Satisfacción Laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022", cuyo autor es PALOMINO HUAMANI VLADIMIR FIDENCIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR <b>DNI:</b> 06799562 <b>ORCID</b> 0000-0003-1202-5523	Firmado digitalmente por: SWRIOSR el 25-08-2022 17:13:59

Código documento Trilce: TRI - 0424152