



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
asistencial de un establecimiento de salud del MINSA- Ancash,
2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Medina Trujillo, Marleni Edyth (orcid.org/0000-0003-2851-0670)

ASESORA:

Mg. Medina Uribe, Jury Carla (orcid.org/0000-0001-8338-7404)

CO-ASESOR:

Mg. Pacheco Robles, Roberto Alejandro (orcid.org/0000-0003-3406-1322)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a Dios, mis padres, hermanas y mi hija, quienes están presentes dándome fuerzas para lograr un paso más en este proceso de la maestría.

Marleni

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a Gabriela y Belén por su amistad y por su apoyo, por haberme dado la fortaleza de seguir adelante en aquellos momentos de debilidad.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	v
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización:	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Nivel de procrastinación laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA-Ancash, 2022</i>	26
Tabla 2. <i>Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA-Ancash, 2022</i>	26
Tabla 3. <i>Relación entre procrastinación y satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA-Ancash, 2022</i>	27
Tabla 4. <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para validar una distribución normal de una muestra.</i>	28
Tabla 5. <i>Correlación entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.</i>	29
Tabla 6. <i>Correlación de la dimensión sentido de servicio y satisfacción laboral.</i>	30
Tabla 7. <i>Correlación de la dimensión ciberpereza y satisfacción laboral</i>	31
Tabla 8. <i>Correlación de la dimensión postergación de actividades y satisfacción laboral.</i>	32

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022. De tal modo que en muchos centros de salud se pueden evidenciar ciertas falencias frente a la realización de actividades y como esto influye en la satisfacción laboral.

La investigación fue de diseño descriptivo, correlacional, no experimental, por la cual se empleó los instrumentos según los constructos proporcionados, la “Escala de procrastinación laboral – PAWS” creado por Metin, Taris y Peeters (2016), así mismo la “Escala de satisfacción laboral” creado por Aranaz y Mira (1998). Ambos tienen apropiados índices de confiabilidad, $\alpha = .935$ y $\alpha = .885$ mutuamente. La población estuvo conformada por 72 personas asistenciales de salud del MINSA con quienes se ha trabajado durante la investigación.

De acuerdo, a los resultados existe una relación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral ($r = -.146$; p valor = $.222$; siendo esto mayor a 0.05), además entre sentido de servicio y satisfacción laboral se obtuvo que existe una relación inversa y significativa ($r = -.108$; p valor = $.364$; siendo esto mayor a 0.05), entre ciberpereza y satisfacción laboral se comprobó que existe una relación inversa y significativa entre ambos ($r = -.226$; p valor = $.056$; siendo esto mayor a 0.05) y entre postergación de actividades y satisfacción laboral, se encontró que existe una relación inversa y significativa ($r = -.119$; p valor = $.317$; siendo esto mayor a 0.05). En conclusión, existe una correlación inversa y significativa entre los constructos de procrastinación y satisfacción laboral.

Palabras clave: Procrastinación laboral, satisfacción laboral, personal asistencial.

Abstract

This research aims to determine the relationship between Procrastination and job satisfaction in healthcare personnel of a MINSA-Ancash health facility, 2022. In such a way that in many health centers certain shortcomings can be evidenced in the performance of activities and how this influences job satisfaction.

The research was descriptive, correlational, non-experimental design, which used the instruments according to the constructs provided, the “labor procrastination scale - PAWS” created by Metin, Taris and Peeters (2016), as well as the “job satisfaction scale” adapted by Bruno, Aranaz y Mira (1998). Both have appropriate reliability indices, $\alpha = .935$ and $\alpha = .885$ mutually. The population consisted of 72 MINSA health care persons with whom work has been done during the research.

According to the results there is an inverse and significant relationship between procrastination and job satisfaction ($r = -.146$; p value = $.222$; this being greater than 0.05), in addition between sense of service and job satisfaction it was obtained that there is an inverse and significant relationship between ($r = -.108$; p value = $.364$; being this greater than 0.05), between cyberlaziness and job satisfaction it was found that there is an inverse and significant relationship between both ($r = -.226$; p value = $.056$; this being greater than 0.05) and between postponement of activities and job satisfaction, it was found that there is an inverse and significant relationship between relationship ($r = -.119$; p value = $.317$; this being greater than 0.05). In conclusion, there is an inverse and significant correlation between the constructs of procrastination and job satisfaction.

Keywords: Labor procrastination, job satisfaction, healthcare personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en el siguiente trabajo de investigación el sistema sanitario se encarga de reforzar la atención esencial en la salud, la cobertura sanitaria y el acceso universal, durante mucho tiempo se han encaminado en prestar una buena atención a los pacientes. Conociendo que el sistema sanitario tiene la misión u obligación de atender a pacientes que recurren a diario; en comparación con otros servicios o áreas de trabajo, el personal asistencial en el área de salud son los encargados de estar en constante interacción con personas evaluando diversos casos, y muchas veces llegan a circunstancias de mayor estrés porque de ellos depende la vida y su buena salud. (OPS, 2020).

Se sabe que el personal de salud se enfoca en resguardar la vida de los individuos, y actualmente muchas veces el trabajador se ha visto afectado por la procrastinación laboral, que tienden a distraerse a menudo de sus actividades o tareas, además, el aplazamiento se relaciona a realizar acciones inadecuadas ante la responsabilidad y regularmente se distraen con sus labores.

De otro lado, en la actualidad relacionada al trabajo se habla de la postergación de las tareas o actividades que se realizan o planifican y muchas veces afectan al cumplimiento de los objetivos, alterando las metas trazadas. Este fenómeno psicológico de conductas que se da en la organización de salud MINSA, afecta en el comportamiento de cada individuo, haciendo un análisis de las dos variables, el cómo se da la ocupación laboral y el gusto que fluye a causa de ello. (Ministerio de la Salud, 2020)

De acuerdo al plano internacional, siendo uno de los países de Egipto a mediados del 2019 dentro de una investigación realizada sobre la procrastinación y cómo se ve afectada la satisfacción en el campo laboral, los encargados del sector de salud comunicaron que los trabajadores profesionales se distraían mucho utilizando los teléfonos celulares, haciendo un uso inadecuado que no concordaba con sus temas laborales. Por ello no existió un buen desempeño de su trabajo al atender a las personas y viéndose conmovidos por la sobrecarga de labor, teniendo así una insatisfacción laboral frente a su trabajo. Por otro lado, en un estudio de 2020 en Irán, la procrastinación era común entre las enfermeras de nivel medio y

superior, 76,3% y 11%, respectivamente. Resultando así que las enfermeras postergaban el llenado de sus fichas al verse distraídas con el celular, no sintiéndose bien y generando una insatisfacción laboral. En un estudio del 2017 en Irán se encontró que los cuidadores tenían uno de los desequilibrios de comportamiento más comunes referidos a la procrastinación debido a la sobrecarga de actividades y los turnos continuos, lo que generaba insatisfacción laboral (OPS, 2020).

En los centros de salud de los países de Colombia y México, hacen referencia que los jefes exigen a sus trabajadores en cumplir con más horas de lo debido, agrandando así su productividad, pero descuidando de esta manera su integridad física, su salud mental, ocasionando una insatisfacción con su trabajo y como persona. En México durante el 2018, los trabajadores del área de salud se vieron afectados en la reducción de su salario, esto generó una insatisfacción laboral conduciendo a que los trabajadores tengan conductas relacionadas a la procrastinación (Avelia Acevedo & Naranjo Cuervo, 2021).

Según Ingratoci (2018) hace mención que en el territorio peruano tiene un aproximado de 12.8 trabajadores en el sector de salud por cada 10 mil ciudadanos, esto quiere decir que es un porcentaje muy bajo para poder solventar todas las necesidades de cuidar a los pacientes, como también se sabe que el valor es menor a 6.2 por falta de profesionales ya que la población padece de distribuciones sectoriales y no todos los trabajadores llegan a su sector salud

Por estos resultados se podría decir que en los últimos años el nivel de profesionales fueron bajos para el sector salud, tenemos un claro ejemplo en la investigación que hizo (Ingratoci, 2018) donde se hallaron un nivel bajo en cuanto satisfacción laboral con un porcentaje de 64% como también; (Bruno Laura, Palacios Rojas, y Zabalaga Aitite, 2019) hizo mención de la investigación sobre el personal asistencial del nosocomio de metropolitana, hallaron una carencia notable sobre insatisfacción laboral con un promedio del 80%, por ende se puede decir que al proporcionar los servicios de la sección de salud fueron evaluado ciertos elementos como: la estructura y el ambiente no serían oportunas, como los recursos humanos, y que los trabajadores del sector público deberían ser **incentivados**, para

que de ese modo puedan lograr el objetivo marcado por su institución. Por lo cual los del sector salud deben tener claro que se debe trabajar bien en su satisfacción laboral con los profesionales para que el sector de salud pueda y deba garantizar una buena satisfacción laboral con sus profesionales y lograr ofrecer una excelente asistencia o disposición.

Finalmente según Charlotte (2019) dice que es importante evitar las consecuencias negativas y/o consecuencias desagradables de la procrastinación e insatisfacción de los empleados. De esta forma también mencionan que las manifestaciones persistentes de procrastinación pueden afectar la salud mental y el aspecto físico, afectando así el clima social, la motivación, realizar un buen trabajo y generando menor productividad.

Según MINSA, 2021, el ministerio de salud, de acuerdo al ámbito nacional a inicios del 2019 con la llegada de la pandemia COVID 19, en varios departamentos de Perú, se dio la emergencia sanitaria, esto generó mayor demanda de contratos profesionales para el sector salud, según los datos del Ministerio de Salud hasta marzo del 2021 se contrataron a 12626 profesionales, quienes brindaron una mayor atención de pacientes y exceso de trabajo, el personal de salud ha sido la ocupación con mayor demanda que se ha tenido a nivel nacional a causa de la pandemia (COVID 2019). Con respecto a eso se evaluó si hubo la postergación de tareas y si sentían una complacencia laboral, obteniendo como respuesta que hubo un desgaste físico y mental excesivo dentro del trabajo, daños físicos, la postergación de actividades por el exceso de tareas y el agotamiento emocional.

Dentro de las instituciones que se encargan en el área de salud existen diversos conflictos sobre la realización de tareas, una de ellas es tener inconcluso ciertos trabajos que generan disconformidad entre los trabajadores, el retraso de actividades, poco interés y ciertas desmotivaciones, en estas instituciones cobra mayor fuerza el tema de procrastinación y satisfacción laboral, ya que se presentan realidades, compromiso y actitudes que pueden generar conformidad o disconformidad por parte del personal que labora y que estos afectan directamente a la motivación y satisfacción que se percibe dentro de dicha institución.

En la actualidad las instituciones de salud del MINSA deben contar con un ambiente adecuado que permita que los trabajadores se identifiquen con ella, de tal forma que sea posible cumplir con las metas y objetivos de acuerdo a sus necesidades planteadas por dicha institución, que la productividad del trabajo deba generar cierta satisfacción para un buen desempeño laboral, las instituciones de salud del MINSA, hoy en día cumplen una función importante dentro de la vida social, es una fusión entre los procesos de trabajos planificados, el comportamiento de las personas, el compromiso por cada trabajador y la realización constante en acabar con todas las actividades pendientes.

Ante la situación actual y viendo muchas personas que laboran en el área del sector de salud se realizó dicha investigación y se planteó el siguiente problema general que fue: ¿Cuál es la relación que existe entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA Ancash, 2022? Y los problemas específicos que son: ¿Cuál es la relación entre el sentido de servicio y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA Ancash, 2022?, ¿Cuál es la relación entre ciberpereza y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA Ancash, 2022?, ¿Cuál es la relación entre postergación de actividades y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA Ancash, 2022?

Para la elaboración de la investigación es viable, puesto que se dispone del aspecto económico, los recursos humanos y las fuentes de información para la recopilación de teoría y conceptos frente a los temas planteados.

Dentro del aspecto social, la investigación sobre procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial siendo el área de estudio, y la percepción en correlación con la satisfacción laboral que se da en un centro de salud MINSA, busca mejorar en dejar de postergar las actividades o tareas que se planifican dentro de la institución, con el fin de que el trabajador se encuentre personalmente satisfecho, motivado y que sea un empleado productivo.

En el aspecto metodológico, este trabajo de investigación puede ser usado para futuras investigaciones que serán de uso compatible, un análisis del estudio, y ciertas evaluaciones que se estuvieran dando.

De acuerdo al aspecto disciplinario, el siguiente estudio pretende contribuir en los estudios que se lleguen a realizar a nivel nacional, sobre la importancia de la procrastinación y satisfacción laboral del personal asistencial del centro de salud MINSA, como un elemento esencial para mejorar en la postergación de tareas y actividades, mejorar el desempeño laboral, la productividad, el compromiso y la eficiencia logrando así una mejor satisfacción laboral.

Para ello nos enfocamos en plantear el objetivo general: Determinar la relación que existe entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA Ancash, 2022. Como objetivos específicos fue: Describir la relación entre el sentido de servicio y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA Ancash, 2022. Describir la relación entre ciberpereza y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA Ancash, 2022. Describir la postergación de actividades y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA Ancash, 2022. En definitiva, concerniente a la investigación se planteó la hipótesis general: Existe una relación entre procrastinación laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA Ancash, 2022. Teniendo a la vez las hipótesis específicas: Existe relación entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA Ancash, 2022. Existe relación entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA Ancash, 2022. Existe relación entre la postergación de actividades y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Salgado (2018) en su investigación realizada en Santiago de Chile sobre la postergación de actividades de general y dentro del trabajo, su objetivo fue caracterizar la procrastinación laboral en los ejecutivos de un call center, su muestra estuvo conformada por 53 empleados ejecutivos que laboran en el área de atención a clientes, su metodología es cuantitativa, descriptiva de tipo probabilístico aleatorio, no experimental. Sus resultados fueron que procrastinación general tiene un nivel promedio que corresponde a 37.9. y que procrastinación laboral tiene un nivel promedio que corresponde 26.7. utilizó el programa de correlación de Pearson ($r=,652$) y una significancia bilateral de ($,000$). Por lo cual sus conclusiones fueron que existe una relación directamente proporcional entre ciberpereza y sentidos de servicio, lo cual indica que si aumenta la ciberpereza aumentaría a la vez sentido de servicio. Por lo cual si existe relación entre procrastinación general y laboral.

Trebejo (2021) en su investigación que realizo en Lima Norte con el tema de procrastinación y satisfacción laboral con administrativos que laboran en el sector de industria 2020, su objetivo fue determinar la correlación entre las dos variables, para lo cual su muestra fue por conveniencia conformada por 298 administrativos, la metodología que utilizó fue de un diseño descriptivo-correlacional, no experimental. Para sus resultados utilizó la prueba de Rho de Spearman ($\rho=,024$) y con una significancia bilateral de ($,676$) lo cual se dice que el valor de p es mayor a 0.05, aduciendo así que no existe relación entre las dos variables. Entre la correlación de la variable uno con las dimensiones resulta que ($\rho=-,039$) con una significancia bilateral e ($,497$ y $,378$) lo cual indica que existe relación inversa entre las variables y las dimensiones de satisfacción laboral. Entre procrastinación el 45% tiene un nivel muy bajo y el 49.3% tiene un alto nivel de satisfacción laboral. De lo cual su conclusión fue que, si existe una relación significativa entre ambos constructos y que la mayoría de los administrativos no llegan a postergar sus actividades en el trabajo, por lo cual existe una satisfacción laboral dentro de la empresa.

Romero y Tito (2020) de acuerdo a su investigación que ha realizado en Lima, sobre la postergación de tareas y la satisfacción en la PNP. De lo cual su muestra

estuvo conformada por 241 efectivos policiales. Por ello su objetivo también fue determinar la relación entre ambas variables. Uso el diseño descriptivo, no experimental y correlacional donde ha utilizado las pruebas de escala de procrastinación y satisfacción laboral. Por lo cual sus resultados fueron que el 63.1% de nivel alto de procrastinación, mientras que el 56% tiene un nivel insatisfecho de satisfacción laboral, utilizo la prueba de correlación de Spearman siendo $r = -.243$ indicando que es una correlación inversa altamente significativa con el valor de $p=0,000$, aceptando en su conclusión de que si existe una relación inversa significativa entre las dos variables, que existe relación inversa y significativa entre la procrastinación y las dimensiones de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento del personal y beneficios económicos del personal de la Diravpol de la PNP, también hace mención que hay diferencias de procrastinación según el sexo.

Igualmente, Palomino (2022) realizó una investigación en Lima Metropolitana sobre procrastinación y satisfacción laboral en un centro hospitalario, de lo cual su muestra estuvo conformado por 92 colaboradores de un sector de salud, por lo cual su fue determinar la correlación que existe entre ambos constructos, su metodología fue básica, cuantitativa relacional, no experimental, vio por conveniente usar la escala de procrastinación en cuanto al trabajo y por otro lado también se aplicó el prueba de Font Roja sobre la satisfacción laboral donde sus resultados fueron que el 55% tiene un alto nivel de procrastinación y el 52 % tiene un bajo índice de satisfacción laboral, por lo cual utilizo la correlación de Spearman ($\rho = -.823$) y con una significancia bilateral de 0.000 para contrastar sus hipótesis entre las dos variables, y así sus resultados fueron entre las dimensiones de procrastinación y satisfacción laboral como son: para la dimensión sentido de servicio y satisfacción laboral los resultados fueron ($\rho = -.725$), segunda dimensión de ciberpereza entre satisfacción laboral fue ($\rho = -.811$). Por lo cual las conclusiones fueron; que a medida que se reduzca el nivel de procrastinación, el nivel de satisfacción aumentara. Por lo cual si existe una correlación significativa entre las dos variables. En la primera dimensión su conclusión fue que si existe una relación significativa y directa entre sentido de servicio y satisfacción laboral de lo cual menciona que en cuanto más se gestione de forma positiva el sentido de servicio más ayudara a la

satisfacción del personal de salud. Para la segunda dimensión su conclusión fue que, si existe una relación significativa e inversa de lo cual menciona que cuanto más se evite la distracción con equipos electrónicos, el personal de salud podría mejorar y sentirían mayor compromiso para su satisfacción laboral.

Para Campos (2021) mediante su investigación que realizó en Lima sobre la postergación de actividades y la satisfacción que sienten los ejecutivos durante el confinamiento del año 2020. De lo cual su muestra fue de 95 ejecutivos del sector privado con el trabajo remoto por ello su objetivo fue establecer si existe relación entre las dos variables. Hizo uso de cuestionarios para cada instrumento. Su investigación utilizó la metodología descriptiva, no transversal y correlacional, sus resultados tuvieron una confiabilidad de 0,956 en procrastinación y de 0.895 en satisfacción laboral; utilizó el programa de correlación de Spearman ($r=-0,597$) con $p=0.05$, significa que las dos variables se relacionan de forma inversa. Donde las conclusiones del autor fueron que, si existe relación entre las dos variables y que a mayor procrastinación o postergación de tareas de los ejecutivos, menor será la satisfacción de los ejecutivos durante COVID-19.

Para Inga (2018) en su investigación que ejecutó en Lima sobre la procrastinación y satisfacción laboral de las personas de una empresa manufacturadora, su objetivo general fue determinar la relación entre ambas variables, para su análisis el grupo estuvo conformado por 379 trabajadores a quienes se les tomó la prueba satisfacción laboral y Procrastinación (PAWS), dentro de su metodología utilizó una investigación cuantitativa transversal, no experimental y de diseño específico correlacional, obtuvo como resultado mediante el Alfa de Cronbach con una confiabilidad de " $\alpha = .870$ y $\alpha = .721$ ", significa de que hay relación negativa entre los dos, aceptando su hipótesis planteada. Por lo cual la conclusión de su trabajo fue que, si existe relación entre ambas variables de procrastinación y satisfacción laboral del personal de una empresa manufacturadora, de acuerdo a la prueba de correlación de Spearman de .175 lo cual indica que existe una relación baja y significativa. Por lo cual determino que, ante un nivel alto de procrastinación laboral, bajo es la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa.

Aliaga y Castillo (2020) en su investigación realizada en Lima sobre cómo fue el clima laboral y satisfacción en trabajadores de una empresa, su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables, para su muestra fue 61 colaboradores y la metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo de corte transversal, correlacional, hizo uso de la técnica de la encuesta. Para sus resultados utilizó la prueba de correlación de Spearman ($\rho=,545^{**}$) con la significancia bilateral de 0,000. Entre la relación de la variable y las dimensiones (condiciones, remuneraciones, beneficios, desarrollo, desempeño y relación con los jefes) se evidencia una correlación de $\rho=,270^*$ a $\rho=,443^{**}$ con un nivel moderado de correlación. En el análisis descriptivo fue que el 40% tiene un clima laboral de nivel favorable y el 68.9% tiene un nivel regular de satisfacción laboral. Por lo cual sus conclusiones fueron que existe una relación significativa de las dos variables, quiere decir que en cuanto aumente el clima laboral, mayor será la complacencia laboral de los colaboradores siendo así que aceptó la hipótesis general planteada. En relación a las dimensiones se dice que existe relación entre la variable de satisfacción laboral y las dimensiones incluidas en la variable uno (condiciones físicas, beneficios laborales, remunerativos, políticas, relaciones, desarrollo, desempeño y relación con la autoridad) en los colaboradores de una empresa privada.

Salas (2021) en su investigación que realizó en Puno sobre la postergación de labores y la satisfacción laboral con efectivos policiales de Puno, su muestra estuvo conformado por 149 efectivos policiales entre varones y mujeres, de lo cual su objetivo fue determinar la relación que coexiste entre ambos constructos, la metodología que utilizó fue de tipo descriptivo, correlacional, probabilístico. Sus resultados fueron que el 36.9% tiene un nivel muy satisfecho en satisfacción laboral y el 36% tiene un nivel alto de procrastinación, utilizó la prueba de Shapiro Wilk, el resultado de su primer objetivo la correlación fue de -0,687, para el segundo objetivo la correlación fue de -0,474, y tercer objetivo entre la relación según el sexo y edad. Por lo cual las conclusiones del autor fueron que, si existe correlación significativa entre las dos variables, en relación al primer objetivos se evidencia que existe relación significativa moderada inversa entre sentido de servicio y satisfacción; cuanto más aumenta la procrastinación el nivel de satisfacción reflejara un

descenso; segundo objetivo fue que si existe relación significativa inversa entre ciberpereza y satisfacción laboral, a cuanto mayor manipulación de aparatos electrónicos, menor será la satisfacción laboral y como tercer objetivo su conclusión fue que el 40% tienen un alto nivel de procrastinación y un nivel promedio de satisfacción, que un 20% de varones están satisfechos con su trabajo con alto nivel de postergación de actividades, y el 20% de mujeres tienen un alto nivel de satisfacción por su trabajo.

Matheus (2021), de acuerdo a la investigación realizada en Cusco con su título procrastinación laboral y motivación en los colaboradores de Machupicchu Cusco 2021, su objetivo fue conocer la relación entre ambas variables, para ello su muestra estuvo conformado por 24 colaboradores, utilizó la metodología cuantitativa, diseño descriptivo, no experimental y correlacional para ver la relación que existe entre las variables. Los resultados que obtuvo fueron buscar la relación entre las variables, utilizó la prueba de Pearson de ($r=,176$) con una significancia bilateral de ($,410$) siendo el valor de "p" mayor a 0.05, entre la correlación de procrastinación y dimensión logro la correlación de Pearson de ($r=,197$) y con una significancia bilateral de ($,356$), con la dimensión de poder la correlación de Pearson de ($r=,166$) y con una significancia bilateral de ($,439$), con la dimensión afiliación y procrastinación la correlación de Pearson de ($r=,085$) y con una significancia bilateral de ($,691$), por ello el 87.5% tiene un alto nivel de motivación y un 58.3% tiene un alto nivel de procrastinación. De lo cual sus conclusiones fueron que se utiliza la correlación paramétrica siendo el valor de "p" mayor a 0.05, lo cual nos dice que rechaza la hipótesis de la investigación y afirma la hipótesis nula, mencionando que no existe relación en ambos, procrastinación y motivación laboral. Por lo tanto, no existe relación entre las dos variables y nos dice que procrastinación tiene un nivel alto de igual manera que motivación, según las dimensiones: logro; obtuvo un 87.50% de nivel alto, que indica que los colaboradores sienten la necesidad de sobresalir, poder; el 50% tiene un nivel medio que indica que la influencia al personal está por la mitad.

Atalaya y García (2019) en su revista realizada sobre procrastinación indican que la personalidad es el comportamiento que se rige por los pensamientos y actitudes frente a un evento; sin excluir las contingencias del medio. Así mismo,

Bandura, expuso a la personalidad como una conjunción de cognición, aprendizaje y ambiente; resaltando lo interno, ya que, el medio influye en la conducta, modificando las expectativas de la persona, ajustándose a características de desempeño que son singulares cuando se califica el comportamiento en diversos contextos. Por ello la procrastinación se da porque las personas prefieren las actividades a corto plazo y que les resulta mayor satisfacción, el diseño que utilizaron fueron revistas científicas digitales, revisados desde el 2019 hasta el momento, utilizaron el tema de procrastinación tanto en español como en inglés donde sus resultados fueron 40 textos y con cuatro categorías que fueron desarrollo conceptual, tipos, modelos teóricos y estrategias de prevención.

Bases teóricas

Procrastinación

Para la procrastinación los “estudios epistemológicos y humanísticos en el presente aportan grandemente al conocimiento científico, metodológica y conceptualmente. Los primeros se refieren a métodos utilizados para obtener información científica sobre calidad de vida y bienestar en el trabajo; sin embargo, conceptual se refiere a aquellos aspectos basados en la teoría existente y dos variables de investigación, el cómo describir cualquier realidad (sujeto y objeto de investigación) que involucre a los profesionales de la salud y sus representantes. El comportamiento social en el ámbito laboral en el sector salud, tales como bienestar, clima laboral, satisfacción laboral, motivación, entre otros, interviniendo indirecta o directamente con colaboradores o trabajadores de una institución, dicho estudio relacionara ambas variables de procrastinación y como es su satisfacción laboral (Atalaya Laureano y García Ampudia, 2019).

Situaciones en las que se da la procrastinación:

Tareas cotidianas: Retardamos las actividades necesarias y las obviamos día a día como ir al médico, realizar compras, ir al banco entre otros; lo cual esto provoca sensación de frustración de no acabar con lo necesario y acumulando así las actividades.

Compromiso personal: Dejamos que pasen las cosas sin darnos cuenta que son importantes para nuestro desarrollo personal, no resolvemos los problemas, no mejoramos como profesionales, el apego a los malos hábitos, produciendo sentimientos de inseguridad, insatisfacción y estancamiento personal.

Compromiso con los demás: olvidamos las obligaciones que tenemos dentro del trabajo, ampliando el tiempo de entrega del trabajo, incumplimos con las tareas, hacemos perder el tiempo a los demás, como consecuencia perdemos el compromiso con el trabajo, respeto y compañerismo con los demás.

Procrastinación laboral

Según Martins (2021) la procrastinación laboral es una forma de ligereza temporal, por una gratificación inmediata que genera placer, pero a corto plazo, sabiendo que no se debe procrastinar porque se tiene que terminar una tarea y que más fácil es realizar algo más rápido y sentir una satisfacción inmediata que trabajar en un objetivo a largo plazo.

Según Metin et al., (2016, citado por palomino 2021) la procrastinación empieza de priorizar el placer antes que el dolor. Priorizando las actividades que nos genera más placer y dejamos aquello que nos produce malestar o dolor. El problema es que la mayoría utiliza su tiempo en tareas incorrectas posponiendo las tareas más importantes. Con respecto a las dimensiones se operacionalizan mediante sentido de servicio, ciberpereza y el aplazamiento o postergación de actividades y que estas son dados mediante el cuestionario de procrastinación laboral que incluye en la valoración lo siguiente: Sentido de servicio: Aspecto relacionado al trabajo que implica la demora o postergación del trabajo a pesar que conoce la importancia que tiene la tarea, pasa que muchas veces el trabajador realiza algunas actividades que se realicen fácilmente y esto hace que le generen placer a corto plazo, sin priorizar o planificar actividades de mayor importancia y que pueden tomar largo tiempo sin descanso (Guzmán y Rosales, 2017). Ciberpereza: Modalidad en que la atención se da de forma virtual, leer mensajes, hacer uso de las redes sociales incluso dentro de las horas de trabajo, dedicándole más aparato tecnológico en revisar las noticias, realizar compras, postear imágenes, realizar comentarios, entre otros, olvidando las actividades pendientes por realizar. Uso innecesario y contra prudente de la

tecnología siendo no necesarios, de modo que su única función es ser distractor y un facilitador de procrastinación (Urcia, 2020). Postergación de actividades: retrasar las actividades por situaciones que deben atenderse con tiempo, sustituyéndolas por otras actividades que generan placer, agradables o irrelevantes. Acumulándose con varias tareas pendientes (Madero, 2019).

La investigación actual sobre procrastinación está orientado a realizar la relación entre los comportamientos del sujeto frente a la tarea que se le encomienda., en términos específicos la procrastinación en una forma de “postergar actividades”, a corto plazo y en poco tiempo tendría consecuencias negativas sobre cumplir tareas y el sentido eficaz de la persona. Para la procrastinación hay diversos conceptos y significados que se establece dentro del diccionario de la RAE (2022) y en su término latín “procrastinare” término usado en ingles que significa posponer, aplazar o dejar las cosas para mañana, siendo un aspecto del estudio de la conducta en la psicología, que cotidianamente se refleja a diario en eventos simples de corto a largo plazo, viéndonos involucrados en momentos de problemas laborales por el aplazamiento de trabajos que nos limitan a cumplir con nuestras metas.

Satisfacción laboral

Está conformada por aspectos importantes que se da en el trabajo, donde el empleado reciba compensaciones equilibradas y justas, las condiciones debe ser óptima, así como los compañeros que estén dispuestos en apoyar de lograr los objetivos. Entonces las palabras satisfacción nos indica que la persona va sentir; gusto, placer, complacencia, emoción y bienestar de haber logrado y cumplido con el objetivo y la meta que se trazó (Uribe, 2017).

Para García (2022) es un conjunto de emociones y sentimientos mediante el cual los empleados perciben del trabajo que realizan. Entre ellas influye la motivación, el desempeño, las condiciones de seguridad que se dan en el trabajo, sentirse importante, realizado y capacitado para la labor que va realizar, cumplir con los objetivos, recibir reconocimientos por parte de la empresa, menciones, ascensos, y que el ambiente de trabajo le brinde facilidades de satisfacer su rendimiento laboral.

Satisfacción laboral y desempeño

Los trabajadores que se sienten satisfechos pueden tener una productividad alta, como algunos media o baja, desempeños que varía según las condiciones en que se encuentra el empleado. Cuanto mayor desempeño tenga el empleo esto mayormente genera recompensas sociales y económicas, mientras esto se da, se va generar un desarrollo de placer con mayor satisfacción. El tener un alto nivel de satisfacción implica que el empleado evite el exceso de rotación y si estos llegaran a rotar su satisfacción sería baja (Bruno, et. al., 2019).

Para lo cual Rodríguez (2020), menciona que la satisfacción se encuentra ligada a la organización psicosocial del trabajo, esto se identifica por la perspectiva de las actividades del ser humano, al no ocuparse en aspectos intelectuales, sino en los aspectos de necesidades, interés, motivación y las expectativas del campo laboral. Que cumplan con el perfil de comunicación afectiva, sean proactivos e inteligencia emocional.

Con respecto a satisfacción laboral sus dimensiones son las siguientes:

1. Satisfacción por el trabajo; se determina por el gusto y placer que se siente al asociarse con las recompensas que se dan entre los compañeros y dentro del trabajo
2. Tensión relacionada con el trabajo; el estrés puede generar en aplazar una tarea o perder la motivación.
3. Competencia profesional, estar rodeados de personas que te demuestran habilidades de crecer y proyectarse.
4. Presión del trabajo, de acuerdo a las tareas que no se realizan a tiempo, las empresas presionan al empleado en acabar fuera de su horario y tiempo
5. Promoción profesional, enfocarnos en que nos conozcan y nos promocionemos como buenos empleados
6. Relación interpersonal con los jefes, tener un buen control y manejo en la comunicación y trato con los altos cargos
7. Relación interpersonal con los colegas; a buen manejo de compañerismo mayor será la satisfacción de acabar con los objetivos y metas marcadas.
8. Características extrínsecas de status, tratar de avanzar y subir de nivel hará que genere placer y satisfacción profesional
9. Características intrínsecas de status, la motivación personal que una persona percibe ante el trabajo que realiza y este resultado le genere placer.
10. Monotonía laboral; muchas veces llegar a eso hace que un trabajador se canse o pierda el

interés sobre lo que realiza. Tanto que no puede innovar y decae en el aburrimiento frente al trabajo.

Por lo cual que nos dice Bruno, et. al (2019) que la satisfacción se comprende como la emoción que percibe la trabajadora frente a su labor que realiza, ya sea de manera externa (el período y espacio que involucra el compromiso dentro del trabajo) e interno (las emociones que experimenta de acuerdo a los resultados que obtiene en su labor). Actualmente, la satisfacción labora a llegado a ser sumamente importante dentro de las empresas e instituciones, siendo un elemento fundamental para conocer el desempeño de los participantes, porque en ello se muestran aspectos emocionales, actitudinales y esto definirá su desenvolvimiento en el trabajo. Domínguez et al (2018) finalmente, en cuanto a la redundancia laboral, explica que un trabajador cuando llega a cumplir el mismo rol de siempre y no tenga motivación externa e interna por parte de la empresa esto puede ocasionar que el empleado se canse de sí mismo y lo que realiza produciendo una insatisfacción laboral, lo cual no se asocia con los resultados que quiera tener la empresa generando así desgaste y despido en el trabajo. Es importante tomar en cuenta la salud del personal, la motivación y su destreza para cumplir con las metas requeridas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

El tipo de trabajo corresponde a la investigación básica.

Básica; en lograr un conocimiento sobre la postergación de tareas y la satisfacción, la cuantificación de medir las variables para demostrar la hipótesis trazada de la investigación, ha sido descriptivo, correlacional, probabilístico, porque tuvo como finalidad ver relación que existe aplicando la confiabilidad con el alfa de Cronbach (Hernández, 2019).

3.1.2 Diseño de investigación:

Tiene un diseño no experimental, se aplicó la encuesta, la cuantificación del análisis de los resultados, la ausencia de la intervención o manipulación de los resultados. Con un corte transversal con la finalidad de buscar una buena evidencia de acuerdo a los criterios dados. De un nivel descriptivo para en base a la teoría y medir las dos variables. La investigación es describir todo el proyecto a través de la formulación de hipótesis, el marco teórico y las encuestas (Hernández Sampieri, 2018)

El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a que se hará uso del programa estadístico SPSS, para poder comprobar las hipótesis planteadas generales y específicas, mediante los resultados inferenciales de acuerdo a las tablas. Este enfoque cuantitativo realiza un análisis estadístico, la medición numérica para probar las hipótesis.

En cuanto al nivel es descriptivo, de alcance correlacional, donde se describe las variables en base a las teorías y medir la relación de ambos constructos. Según Hernández et al (2018) la correlación busca conocer la relación entre procrastinación y satisfacción laboral. En cuanto al nivel descriptivo, describe todo el proceso de la investigación como las bases teóricas y en la elaboración de las encuestas. Es hipotético deductivo porque el estudio cuenta con hipótesis para que sean indagados y posteriormente comprobados.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Procrastinación

Definición conceptual: El tema de procrastinación está reflejado en la conducta, que se muestra cuando se toma la decisión de posponer los trabajos urgentes, siendo reemplazadas por otro tipo de actividades a corto, mediano y largo plazo, la procrastinación repercute negativamente en lo personal y emocional trae consigo, la depresión, ansiedad, falta de interés por no llega a cumplir con los objetivos trazados (Metin, Taris, & Peeters, 2016).

Definición operacional:

Se mide mediante el instrumento de la escala de procrastinación (PAWS), que nos permite evaluar el nivel de procrastinación de acuerdo a sus siguientes dimensiones: Sentido de servicio, ciberpereza y postergación de actividades. La confiabilidad de esta prueba es mediante el alfa de Cronbach de $\alpha=89$.

Indicadores:

El instrumento está conformado por 28 ítems consta con preguntas cerradas, esta prueba se puede suministrar a partir de 18 años en adelante, puede ser manera individual o colectiva, sus indicadores son: Escasa actividad en el trabajo, uso innecesario de la tecnología como también retrasar actividades, esperar último momento para iniciar con las actividades, sus valores: "nunca = 1, casi nunca = 2, ocasionalmente = 3, algunas veces =4, frecuentemente = 5, muy frecuentemente = 6, siempre = 7.

Escala de medición:

Mediante Baremos la procrastinación tiene una escala de medición y con una puntuación entre Bajo (0-27), Medio (28-55) y Alto (56-84). De acuerdo a sus dimensiones la valorización es: a) Sentido de servicio Bajo (Bajo (0-19), Medio (20-39) y Alto (40-60); b) Ciberpereza: Bajo (0-7), Medio (8-15) y Alto (16-29) y postergación de actividades Bajo (25-57), Medio (58-90) y Alto (91-165). Se utilizó la medida ordinal para esta variable.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Es la complacencia que se siente después de haber realizado o culminado una labor o haber tenido una iniciativa dentro del trabajado donde se genera mayor placer y complacencia, el sentirse satisfecho con lo que realiza. El poder realizar sin ningún impedimento cada actividad o tarea planificada, tener mayor motivación, ser productivo para un buen desarrollo personal (Aranaz, y Mira, 1998).

Definición operacional: Se utilizó el instrumento de satisfacción laboral mediante la validez de confiabilidad sobre el Alfa de Cronbach, haciendo uso del programa de estadística en Excel. Luego de eso pasaremos a la validación con el SPSS.

Indicadores: El instrumento está conformado por 24 ítems consta con preguntas cerradas, esta prueba se puede suministrar a partir de 18 años en adelante, puede ser manera individual o colectiva, los indicadores para esta prueba son: Afectación física y expresión de sentimientos negativos hacia las labores, el grado de comodidad en el puesto laboral, presentación de un buen curriculum, capacidad de autoconocimiento de su potencial, tensión y estrés laboral y variedad de fuentes de comunicación con los superiores. Los valores son: Nunca = 1, casi nunca = 2, ocasionalmente = 3, algunas veces =4, frecuentemente = 5, muy frecuentemente = 6, siempre = 7

Escala de medición: La satisfacción laboral tiene una escala de medición y con una puntuación que son trabajadas mediante Baremos: Bajo (2-4), Medio (5-7), Alto (8-10). De acuerdo a sus dimensiones son lo siguiente: 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).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Está compuesto por el total de toda una investigación, siendo 72 colaboradores que trabajan en salud del MINSA –Ancash, 2022. Dicha población está conformada por personas de ambos sexos y diferentes edades; ya que se menciona que en la población puede ser animales, objetos, fenómenos o personas (Ñaupas et al., 2019).

Se trabajó con toda mi población ya que son el total de las personas asistenciales que laboran en el centro de salud MINSA y quienes a la vez estuvieron dispuestos a colaborar.

Criterios de inclusión: Participan los colaboradores de un centro de salud MINSA- Ancash. Mediante el consentimiento informado de participación por parte de la institución y de cada uno de ellos.

Criterios de exclusión: Personas que no laboran en el centro de salud ni pacientes hospitalizados.

3.3.2. Unidad de análisis

Corresponde a un personal asistencial del centro de salud MINSA

3.4. Técnicas de recolección de datos

Sobre la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios para ambas variables, tomada a 72 personas asistenciales de un centro de salud MINSA Áncash.

Seguidamente tener los objetivos establecidos del estudio; para el procedimiento del estudio lo cual permite encontrar y adquirir los datos de una manera inmediata y eficientemente (Hernández Sampieri, 2018).

Este apartado imagina diseñar destrezas minuciosas de instrucciones que administren a conseguir fundamentos con un propósito específico para obtener una mejor información, que este coherente a los constructos diseñados en esta investigación, las aplicaciones y herramientas que estén a la mano con la procrastinación y satisfacción laboral.

El instrumento con lo que se trabajó fue un cuestionario donde están las preguntas de cada variable, siendo 28 ítems de la variable 1 con sus valores: nunca = 0, casi nunca = 1, ocasionalmente = 2, algunas veces = 3, frecuentemente = 4, muy frecuentemente = 5, siempre = 6 y 24 ítems de la variable 2 con sus valores: muy desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 y muy de acuerdo = 5.

Para la validez del instrumento del estudio, se solicitó la aprobación y firma de los expertos, sabiendo que es uno de los pasos importantes para la validación de nuestros resultados. Si las preguntas son accesibles y comprensibles por las personas encuestadas.

De acuerdo a la confiabilidad del estudio de la investigación, se realizó mediante una prueba piloto con 72 personas, luego de ello se hizo el vaciado al software del programa estadístico Cronbach SPSS, con el propósito de conocer el valor del alfa de Cronbach y determinar los grados de fiabilidad de la prueba.

En los resultados salió que procrastinación tuvo un 0.95 y satisfacción laboral con (1), mencionado así que ambas pruebas son confiables. Según Lee J. Cronbach (1951) menciona que para la fiabilidad del instrumento los resultados tienen que ser coherentes y consistente, significa que el resultado de los valores está entre 0.72 a 0.99 que significa “excelente confiabilidad” y “confiabilidad perfecta.”

3.5. Procedimientos

Se hizo el análisis teórico de las variables, se halló que las herramientas sobre las medidas aptas para adquirir la búsqueda correspondiente sean concretó a la unidad de análisis. En la segunda parte se solicitó la autorización para realizar el estudio de investigación. En la tercera parte, ya se obtuvo la aceptación de la petitoria, se eligió el modelo de investigación, donde a los participantes se les aplico las pruebas de modo individual en los días que fueron pactados con anticipación, es importante señalar que en la muestra se obtuvo una comprensión sobre las intenciones de la labor, los antecedentes y la calidad de la sinceridad en el instante de suministrar las pruebas. Posteriormente, se hará el vaciado en el programa Cronbach SPSS Excel para saber el grado confiabilidad con los resultados y un estudio estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Este estudio adquirió una recopilación en la aplicación mediante las pruebas empleando el formulario del drive. De este modo en el primer lugar se aplicó las estadísticas descriptivas de los constructos siendo el objeto de análisis, además de sus dimensiones, es importante recalcar que estos resultados se dieron mediante la cantidad de encuestados. El número ítems y la sumatoria de todo ello, Para emplear estadísticamente la fórmula del Alfa de Cronbach donde nos arroja resultados confiables o no a la prueba. (Matheus Amao, 2021)

3.7. Aspectos éticos

Se consideró los criterios dados por la Universidad César Vallejo, con un diseño cuantitativo, con el pacto a la guía de productos el estudio y a lo determinado en la RCU N° 0262- 2020/UCV.

De este modo se efectúa con las obligaciones de respetar la autoría de los primeros estudios y de referenciar a los escritores de la bibliografía estudiada.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de procrastinación laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA-Ancash, 2022.

	Fr	%
Alto	20	27.8
Medio	28	38.9
Bajo	24	33.3
Total	72	100

Interpretación: En la siguiente *tabla 1*, se dice que el 38.9% del personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA-Ancash, 2022. Refleja un nivel medio de procrastinación.

Tabla 2

Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA-Ancash, 2022

	Fr	%
Alto	48	66.7
Medio	21	29.2
Bajo	3	4.2
Total	72	100

Interpretación: En la siguiente *tabla 2*, se dice que el 66.7% del personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA-Ancash, 2022. Alcanzan un nivel alto de complacencia dentro de su trabajo mientras que el 29.2% muestran un nivel medio de complacencia y un 4.2% reflejan un nivel bajo de satisfacción dentro de sus labores.

Tabla 3 *Relación entre procrastinación y satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA-Ancash, 2022*

		Satisfacción Laboral				Total
		ALTO	MEDIO	BAJO		
Procrastinación	ALTO	11	9	0		20
	MEDIO	21	7	0		28
	BAJO	16	5	3		24
Total		48	21	3		72

De la siguiente tabla 3; se dice que, de 20 personas, 11 de ellos tienen un alto nivel alto-alto de procrastinación y satisfacción laboral; mientras que, de 28 personas, 21 de ellos presentan un nivel medio y alto de procrastinación y satisfacción laboral, de 24 personas, 16 de ellos presentan un nivel bajo y alto de procrastinación y satisfacción laboral.

Prueba De Normalidad Tabla

4.

Tabla 2. *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para validar una distribución normal de una muestra.*

N	V1	D1	D2	D3	V2
	Procrastinación	Sentido de Servicio	Ciberp ereza	Postergación de Actividades	Satisfacción Laboral
	72	72	72	72	72
Parámetros normales ^{a,b}	73,19	23,69	12,42	37,08	102,97
Media	28,147	9,204	5,755	15,098	21,432
Desviación típica					

Diferencias más extremas	Absoluta	,101	,087	,139	,125	,117
	Positiva	,101	,087	,139	,125	,117
	Negativa	-,071	-,055	-,099	-,102	-,116
Z de Kolmogorov-Smirnov		,857	,738	1,179	1,060	,997
Sig. asintót. (bilateral)		,086	,648	,124	,211	,273
a. La distribución de contraste es la Normal.						
b. Se han calculado a partir de los datos.						

Interpretación: En la siguiente *tabla 4*, se muestra los resultados de acuerdo a la prueba Kolmogorov-smirnov (K-S), para validar nuestra hipótesis de acuerdo a las pruebas paramétricas, saber si los puntajes obtenidos en la muestra se ajustan o no a la curva de la normalidad. Por lo cual el valor de “p” está por lo alto de 0.05 ($p > 0.05$) por lo tanto se dice que los datos siguen una distribución normal.

Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis

De acuerdo a las muestras de los resultados obtenidos presentan una distribución normal (ver *tabla 4*), se dice que es una prueba paramétrica para comprobar la hipótesis general y específicas, por lo cual se valió de la prueba el Coeficiente de Pearson y el programa estadístico SPSS versión 2.1.

Prueba de hipótesis general

Tabla 5

Tabla 3. *Correlación entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.*

		V1 Procrastinación	V2 Satisfacción Laboral
V1 Procrastinación	Correlación de Pearson	1	,146
	Sig. (bilateral)		,222
	N	72	72
V2 Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,146	1
	Sig. (bilateral)	,222	
	N	72	72

Interpretación: En la siguiente *tabla 5*, se muestran los resultados estadísticos paramétricos, según se observa la prueba de correlación “r” de Pearson es de 0.146, es decir que existe una correlación baja. Sin embargo, el valor de “p” es mayor a 0.05 de una significación bilateral de 0.222, a partir de ello se tiene las evidencias para afirmar que existe una relación inversa y significativa entre las variables de procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.

Hipótesis específicas según las dimensiones y la variable 2

Tabla 6 Correlación de la dimensión sentido de servicio y satisfacción laboral

		D1 Sentido de Servicio	V2 Satisfacción Laboral
D1 Sentido de Servicio	Correlación de Pearson	1	,108
	Sig. (bilateral)		,364
	N	72	72
V2 Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,108	1
	Sig. (bilateral)	,364	
	N	72	72

Interpretación: En la siguiente *tabla 5*, se muestran los resultados paramétricos mediante la prueba de correlación de Pearson es de 0.108, es decir que existe una correlación baja, sin embargo, el valor de “p” es de 0.364, siendo mayor que 0.05, quiere decir que existe una relación inversa y significativa entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.

Tabla 7 *Correlación de la dimensión ciberpereza y satisfacción laboral*

		D2	V2
		Ciberpereza	Satisfacción Laboral
D2 Ciberpereza	Correlación de Pearson	1	,226
	Sig. (bilateral)		,056
	N	72	72
V2 Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,226	1
	Sig. (bilateral)	,056	
	N	72	72

Interpretación: En la siguiente *tabla 7*, se muestran los resultados paramétricos para la prueba de correlación de Pearson que es de 0.226, es decir que existe una correlación baja, sin embargo, el valor de “p” es de 0.056, quiere decir que existe una relación inversa y significativa entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.

Tabla 8 *Correlación de la dimensión postergación de actividades y satisfacción laboral.*

		D3	V2
		Postergación de Actividades	Satisfacción Laboral
D3 Postergación de Actividades	Correlación de Pearson	1	,119
	Sig. (bilateral)		,317
	N	72	72

V2 Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,119	1
	Sig. (bilateral)	,317	
	N	72	72

Interpretación: En la siguiente *tabla 8*, se menciona que los resultados paramétricos para la prueba de correlación de Pearson que es de 0.119, es decir que existe una correlación baja, sin embargo, el valor de “p” es de 0.317, siendo mayor que 0.05, quiere decir que existe una relación inversa y significativa entre la postergación de actividades y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la siguiente investigación se han encontrado estudios que realizaron otros investigadores sobre procrastinación y satisfacción laboral se pudo encontrar algunas similitudes como otras con diferentes resultados; algunas investigaciones no se encuentran con una de las variables de estudio, no obstante, de acuerdo a diferentes estudios que se han ido realizando, existen investigadores que han indagado sobre la correlación entre procrastinación y satisfacción laboral.

Según el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre procrastinación y satisfacción laboral, se puede evidenciar que no existe correlación ($r=0.146$) teniendo un nivel de significancia de 0.222 donde $p>0.05$ donde se dice que la correlación es baja, concluyendo que existe una relación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral del personal asistencial de un centro de salud MINSA-Ancash, 2022. Lo cual difiere con la investigación de Palomino (2022) donde su muestra fue de 92 participantes reflejando que el 55% del personal procrastinación tiene un nivel alto, mientras que el 52% tiene un bajo nivel de satisfacción laboral y en relación a los resultados de sus hipótesis se hallaron que, si guarda relación entre ambas variables que mientras se reduzca el comportamiento de procrastinación, aumentará su satisfacción de los participantes. Según Matheus (2021), indica que de acuerdo a su muestra de 24 colaboradores, el 58.3% existe un alto nivel de procrastinación y que motivación laboral tiene un alto nivel de motivación con el 83.3%. Por lo tanto, en los resultados de sus hipótesis representan que no existe relación entre ambas variables.

Salvo el estudio de Trebejo (2021) tienen el mismo estudio de las variables y como resultado se encontraron que existe un nivel muy bajo de procrastinación que desciende al 45% de los encuestados, mientras que satisfacción laboral muestra un nivel alto que asciende a 49.3%. Lo cual nos dice que existe relación inversa y significativa entre las variables y las dimensiones de procrastinación referente a satisfacción laboral. Por ello el autor aprueba que la hipótesis nula el cual es referente a la hipótesis general del estudio, indique una relación inversa y significativa entre ambas variables. De acuerdo a Inga en el 2018, hayo en su investigación que, a mayor nivel de procrastinación labora, menor será el nivel satisfacción laboral y también difiere con campo que a mayor incidencia significativa

entre procrastinación, el desgano y la desmotivación ha sido influenciado durante la pandemia originada por COVID.

Por lo tanto, según Vílchez (2021) en su investigación, en relación a la variable procrastinación laboral y como ellos afectan la personalidad sus resultados difieren con la investigación porque existe una correlación directa y significativa con la dimensión neuroticismo (siento una persona inestable, experimenta emociones negativas, tristeza, depresión o ansiedad), porque esto puede afectar tanto a varones y mujeres. En otro estudio para Salgado (2018) investigación realizado en Chile sobre procrastinación en el aspecto específico y general dentro del trabajo para ello utilizó la prueba de Pearson los resultados fueron que existe un nivel promedio y que en sus resultados indica que existe una relación directamente proporcional entre sus dimensiones de sentido de servicio, ciberpereza y postergación de actividades, lo cual indica que si aumenta la ciberpereza aumentaría a su vez el sentido de servicio y cuanto más aumente el sentido de servicio la postergación de actividades iría en aumento. Para Romero y Tito (2020),

según su estudio realizado sobre procrastinación y satisfacción laboral en policías de alto mando, de lo cual sus resultados guardan cierta relación con la investigación, obtuvo que existe un alto nivel de procrastinación y bajo nivel de satisfacción laboral, indicando que es una correlación inversa altamente significativa siendo el valor de $p=0,000$, aceptando así que existe una correlación inversa altamente significativa entre procrastinación y las dimensiones de satisfacción laboral como condiciones de trabajo, reconocimiento del personal, beneficios económicos del personal, condiciones de tareas realizadas. También menciona que existe un nivel de procrastinación según el sexo. Por lo cual, que nos dice Aliaga y Castillo (2020) donde la investigación que realizó solo hace mención a una de las variables de investigación, tomando en cuenta que lo realizó en trabajadores de una empresa y buscar la correlación entre el clima laboral y satisfacción laboral, entre el objeto de estudio de las dimensiones sobre condiciones de trabajo, remuneraciones, beneficios, desarrollo personal, desempeño laboral, relación con los jefes. Entre los resultados difiere con la investigación obtenido, lo cual fue, que

si existe una relación significativa entre las dos variables, que indica que a mayor clima laboral ira en aumento la satisfacción.

Para ello, se aprueba la hipótesis nula rechazando la hipótesis general de la investigación, indicando que existe una relación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral del personal asistencias de un centro de salud MINSA-Ancash, 2022. Mientras que para Atalaya y García (2019) en una revista realizada indica que la personalidad es el comportamiento que se rige por los pensamientos y actitudes frente a un evento; sin excluir las contingencias del medio. Así mismo, Bandura, expuso a la personalidad como una conjunción de cognición, aprendizaje y ambiente; resaltando lo interno, ya que, el medio influye en la conducta, modificando las expectativas de la persona, ajustándose a características de desempeño que son singulares cuando se califica el comportamiento en diversos contextos. Por ello la procrastinación se da porque las personas prefieren las actividades a corto plazo y que les resulta mayor satisfacción.

De acuerdo al tema de estudio sobre procrastinación hemos podido encontrar diversos autores que relacionan dicha variable con otras variables que se asemejan al tema de estudio con diferente población de estudio, como Aliaga y Castillo (2020) donde sus resultados fueron que su clima laboral de 62 participantes con el 44% tienen un nivel favorable y el 42% de participantes tienen un nivel regular frente a su satisfacción laboral. Por lo tanto, con una correlación significativa directa entre ambas variables con ($p \leq 0.01$), indica que si existe relación entre ambas variables.

Por lo tanto, de acuerdo a los objetivos específicos de analizar la relación entre las dimensiones de la variable procrastinación y satisfacción laboral, se halló que sentido de servicio y satisfacción laboral con una correlación de ($r=0.108$) y una significancia bilateral de (0.364) y con ($p > 0.05$) descifrando que existe una relación inversa y significativa.

De acuerdo a estos resultados, se aprueba la hipótesis nula y se rechazan las hipótesis específicas indicando que existe una relación inversa y significativa relación entre las tres dimensiones de procrastinación y satisfacción laboral. Merino y Boluarte, mencionaron que dentro de las dimensiones de estudio se encontraban ciertos indicadores como; escasa identidad con el trabajo, uso contra

prudente de la tecnología, el retrasar actividades como también esperar el último momento para las actividades. Para el sentido de servicio torres (2018) nos dice que la calidad de trabajo de una persona depende de su disponibilidad para lograr una productividad competitividad, que se puedan identificar con su institución, que se sientan bien y seguros con la labor que realizan, como empleados recibir motivación, un mérito por sus logros es lo que va conllevar a que el empleado demuestre sus capacidades, habilidades y actitudes frente a las tareas que se les indica, también nos dice que una institución debe estar bien organizado para lograr que el empleado se pueda desempeñar, que la calidad laboral es la percepción que un trabajador tiene, las condiciones que le puedan generar satisfacción laboral y personal.

Por otra parte, respecto al objetivo específico de hallar la correlación entre La dimensión de ciberpereza y satisfacción laboral con una correlación de ($r=0.226$) y un significancia bilateral de (0.056) y con ($p>0.05$) descifrando que existe una relación inversa y significativa, siendo estos resultados que difiere con la teoría de Chun (2018) consideran a las personas que son tan autoeficaces, autoeficientes, y autoconscientes de dejar en pausa sus actividades de forma libre, sin alterar los resultados de procrastinación.

De acuerdo a estos resultados, se aprueba la hipótesis nula y se rechaza las hipótesis específicas indicando que existe una relación inversa y significativa entre la dimensión de ciberpereza y satisfacción laboral. Adams (2020), nos menciona que hacer un uso excesivo del internet dentro del trabajo nos conlleva a postergar las actividades y no cumplir con la tarea encomendada, que se presenta la necesidad de considerar las consecuencias de estar inmersos a las redes sociales y aplazar por largas horas el trabajo. Haciendo uso de la tecnología, computadora e internet y el uso de celulares. Por lo cual en muchos casos se ven reflejados la distracción con los celulares, olvidando y obviando su trabajo o labor que realiza.

Mientras que en el tercer objetivo específico sobre hallar la correlación entre la dimensión postergación de actividades y satisfacción laboral con una correlación de ($r=0.119$) y una significancia bilateral de (0.317) y con ($p>0.05$) existe una correlación débil e inversa entre el personal asistencial, donde se deduce que existe

una relación inversa y significativa, estos resultados se podría relación con trebejo (2020).

De acuerdo a estos resultados, se aprueba la hipótesis nula y se rechaza las hipótesis específicas indicando que existe una relación inversa y significativa entre la dimensión de postergación de actividades y satisfacción laboral. Domínguez, Villegas y Centeno (2014) nos dicen que postergación de actividades, el modo de aplazar las actividades pocas o constantemente produce en muchos casos problemas de personalidad emocional, como una baja autoestima, el estrés prolongado, ansiedad, la falta de concentración, comentarios negativos, una baja aprobación por parte de los jefes. Lo cual influyen en el aspecto personal y mental, está postergación se pueden sustituir por situaciones agradables o más irrelevantes a largo o corto plazo, sabiendo que no generan placer durante las horas de trabajo.

Por último mencionaremos una de las teorías de Maslow, donde plantea que una persona posee necesidades durante su crecimiento dentro del ámbito fisiológico y biológico, así mismo se estima que el ser humano refleja y posee necesidades que se conlleva con la superación, las emociones, sentimientos de amor propio, la autorrealización de uno mismo, y como esto conlleva a que la persona desarrolle a máximo sus habilidades para lograr la autorrealización, que está ligada al triunfo que logra una persona a diario y como desarrolla su nivel de aptitudes y actitudes para lograr un placer, satisfacción de logró y el éxito. Finalmente, según Bruno et al (2019), sobre la monotonía laboral, explica que este indicador se relaciona con la calidad del trabajador que se ve expuesto y por la interacción diaria entre los compañeros de trabajo, limitando muchas veces su avance en el trabajo como distracción, falta de compromiso y exceso de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Para el siguiente trabajo de investigación se concluye lo siguiente:

Primera: De acuerdo al objetivo general de la investigación sobre determinar la relación entre ambas variables y mediante los resultados obtenidos estadísticamente de acuerdo al nivel de significancia bilateral mayor al 0.05 con un alto grado de la prueba de Pearson ($r=.146$) indica que no existe relación entre procrastinación y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un centro de salud MINSA-Ancash, 2022. Así mismo se aprueba la hipótesis nula general, que indica que no existe una relación entre ambos constructos y de esta manera rechazamos la hipótesis general de la investigación.

Segunda: De acuerdo al primer objetivo específico en describir la relación entre sentido de servicio y satisfacción laboral, mediante los resultados se obtuvieron que existe una correlación baja, sin embargo, el valor de “p” es de 0.364, siendo mayor que 0.05, quiere decir que no existe una relación entre la dimensión y la variable

Tercera: De acuerdo al segundo objetivo específico en describir la relación entre ciberpereza y satisfacción laboral, mediante los resultados obtuvieron que existe una correlación baja, sin embargo, el valor de “p” es de 0.056, quiere decir que no existe una relación significativa entre la dimensión 2 y la variable 2, quiere decir que no existe relación entre la postergación de actividades y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.

Cuarta: De acuerdo al tercer objetivo específico en describir la relación entre la postergación de actividades y satisfacción laboral, mediante los resultados se obtuvieron que existe una correlación baja, sin embargo el valor de “p” es de 0.317, siendo mayor que 0.05, quiere decir que no existe una correlación entre la dimensión y la variable, quiere decir que no existe relación entre la postergación de actividades y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al director del centro de salud MINSA-Ancash, en gestionar la implementación de un programa de cultura donde se pueda agrupar al personal asistencial y así se pueda mejorar la problemática de postergar actividades y se pueda motivar a los empleados en seguir adelante realizando un buen trabajo para lograr su mayor satisfacción.

Segundo: Se recomienda al personal asistencial del centro de salud MINSA-Ancash en tomar en cuenta la realización de talleres, dinámicas y actividades que puedan reducir los niveles de procrastinación, y puedan lograr sus objetivos dentro de la institución para mantener la satisfacción del trabajador.

Tercero: Se sugiere que para los siguientes estudios realizados tomen con mayor interés sobre los constructos de estudio y referentes dentro del ámbito laboral, sabiendo que es una problemática que influye mucho en las personas que laboran en diferentes instituciones.

REFERENCIAS

Aguirre Ricaldi, F. Procrastination and work stress in workers of an educational institution, COVID-19 context, Lima, 2021. [Master's thesis, Universidad Fememnia del Sagrado Corazón]. Institutional repository. Retrieved from https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/952/Aguirre%20Ricaldi%2C%20F_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aliaga Silva, G. C., y Castillo Palomino, B. d. *Clima laboral y satisfaccion lanoral en colaboradores de una empresa privada - Lima, 2019. [Tesis de licenciada, Universidad Privada del Norte].* Repositorio institucional.

Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25093/Aliaga%20Silva%2C%20Giselle%20Cristina%20%20Castillo%20Palomino%2C%20Beatriz%20Del%20Rosario.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Aranaz, J y Mira, T. (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>

Arias Gonzales, J.L. (2021). Adaptability to information technologies, communication and labor procrastination in employees of the public sector of Arequipa. *UISRAEL Scientific Magazine*, 8(1), 77-89. Retrieved from http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2631-27862021000300077&lng=es&nrm=iso

Arroyo Reque, I. N., & Risco Quevedo, G. S. Work procrastination and stress in employees of the district municipality of Santa Rosa, 2021. [Graduate thesis, César Vallejo University]. Institutional repository. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75187>

Asencio Martinez, E. D., & Torres Larios, M. S. *Propiedades psicométricas de la escala de procrastinación en el trabajo en colaboradores de clínicas de*

- salud ocupacional de Chiclayo, 2018. [Tesis de Licenciada. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional . Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4022>*
- Avelia Acevedo, P. A., & Naranjo Cuervo, H. V. *Satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital central de la ciudad de Villavicencio. [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia].* Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33102>
- Ayala Ramírez, R. Y. (s.f.). La procrastinación académica: teorías, elementos y modelos. *Revista Muro de la Investigación*, 5(2), 33-35. Obtenido de <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigacion/article/view/1324>
- Bastidas Robayo, J. G. Procrastination and personality traits in students from a private university in eastern Lima, 2016. [Thesis for degree. Peruvian Union University]. Institutional repository. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.12840/411>
- Bruno Laura, K. V., Palacios Rojas, E. Y., & Zabalaga Aitite, D. *Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas - 2018. [Tesis para licenciatura. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.uch.edu.pe/handle/uch/321>*
- Caicedo Moyano, C. F. “*La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la empresa Alvaro Jean`s de la ciudad de Pelileo*”. [Tesis para licenciado. Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5744/1/89%20o.e.pdf>
- Calderón Bernal, M. E. Relationship between affective job satisfaction and job selfefficacy in Peruvian professional workers. [Thesis for graduate, San Ignacio de Loyola University]. Institutional repository. Retrieved from <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/898e6f12-eae2-4b2d-9814-2dea7e68cb0f/content>
- Campos Vargas, R. M. *Procrastinación y satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por Covid-19. Lima, 2020. [Tesis de licenciado,*

Universidad Científica Del Sur]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12805/1790>

Carrion Salazar, G. R. Work procrastination and anxiety in workers of the Puno - Essalud Assistance Network in times of covid 19 in the year 2021.

[Graduate thesis, Norbert Wiener Private University]. Institutional repository.

Retrieved from

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6528/T061_70310441_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro Celis, V. (s.f.). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Revista Científica de*

Enfermería, 2(2), 21-29. Obtenido de

<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488>

Castro García, J. C. *Procrastinación y satisfacción laboral en colaboradores*

administrativos que laboran en el sector Industria de Lima Norte, 2020. [Tesis de licenciado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/63561>

Ccaza Zapana, J. E., & Orbegoso Paredes, K. G. *Clima organizacional, satisfacción*

laboral y procrastinación en trabajadores del módulo básico de justicia de Cerro Colorado, Arequipa, 2017. [Tesis de licenciado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional. Obtenido de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7287>

Céspedes Paz, S. *Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en*

trabajadores. [Tesis de Licenciado. Universidad de Lima]. Repositorio

Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12724/15837>

Chero Bautista, M. F. *Satisfacción laboral en los colaboradores del Lucky Star*.

Repositorio Dspace. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2033>

Corilloclla Coz, P. J. Boreout syndrome and work procrastination in administrative

workers of public universities in the Junín region - 2021. [Graduate thesis,

National University of Central Peru]. Institutional repository. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.12894/8151>

Durand Guzmán, J. S. *Personality and academic procrastination in students of the Professional School of Psychology UNSAAC-2018. [Thesis for graduate, National University San Antonio Abada del Cusco]*. Institutional repository. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4667v>

Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., & Lara, D. (2018). Organizational climate and job satisfaction in the emergency service of a state hospital. [National university of Trujillo]. *SCIENDO*, 21(3), 369-374. doi: <https://doi.org/10.17268/scienco.2018.041>

Ferrer Quiñones, K. R. Professional self-efficacy and work procrastination in employees of a hair cosmetics company, San Isidro district, Lima, 2019. [Graduate thesis, César Vallejo University]. Institutional repository. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41412>.

Garcia Cabrera, H., Diaz Urteaga, P., Avila Chaves, D., & Cuzco Ruiz, M. (s.f.). Health Sector Reform and human resources in health. *Scielo Peru*, 76(5), 7-26. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>

Gutiérrez Baldera, A. T., & Núñez Cruz, L. D. Strategy to reduce work procrastination in the personnel of the company Archimedes Construcciones SRL. In the period September-November of the Year 2019, Santo Domingo R.D. [Graduate thesis, Pedro Henríque Ureña National University]. Institutional repository. Retrieved from <https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/4296>

Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación* (Vols. 81-82). México: Escuela Superior de Comercio y Administración. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huapaya Tumay, T. V., & La Rosa Porras, F. C. Procrastination and work performance in collaborators of a telecommunications company in Lima,

2022. [Thesis for graduate, César Vallejo University]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92855>

Inga Vera, D. M. *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana. [Tesis para licenciado, Universidad San Ignacio de Loyola]*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8482>

Ingratoci, D. (20 de Junio de 2018). *Perú tiene 12,8 médicos por cada 10.000 habitantes, muy abajo de los países de la OCDE*. Obtenido de RPP NOTICIAS: <https://rpp.pe/peru/actualidad/peru-tiene-128-medicos-porcada-10000-habitantes-muy-abajo-de-los-paises-de-la-ocde-noticia1130588>

López Navarro, M. I. *“Bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia, 2018”*. [Tesis para licenciado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29470>

Marroquín Espinoza, L. G. Job satisfaction and procrastination in administrative workers of a service company located in Lima. [Thesis for master's degree, Autonomous University of Peru]. Institutional repository. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1392>

Matheus Amao, E. H. *“Procrastinación y motivación laboral en los colaboradores de consettur Machupicchu, Cusco 2021”*. Tesis para licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Universidad Autónoma de Ica.

Metin, B., Taris, T., & Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254– 263.

Ministerio de la Salud. (2020). Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19. *El Perú Primero*, pág. 36.

Moreno Quispe, E. R. *Satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima - 2021*. [Tesis para licenciado, Universidad

César Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84893>

OPS. (2020). Sistemas y Servicios de Salud.

Palomino Huamani, V. F. *Procrastinación y Satisfacción Laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022. [Tesis para licenciado, Universidad César Vallejo].* Repositorio institucional. ¿Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96231/Palomino_HVF-SD.pdf?sequence=1

Palomino Palacios, G. M. *Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho 2018. [Tesis para licenciado, Universidad César Vallejo].* Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24554>

Quinteros Bellido, R. *Work stress and work procrastination in workers of an agricultural farm in the Salas Guadalupe - Ica district, 2021. [Thesis for graduate, César Vallejo University].* Institutional repository. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87134>

Rojas Galdos, E. S. *evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral en el sector comercial de arequipa, 2020. [Tesis para licenciado, Universidad San Pablo].* Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17193/1/rojas_galdos_edh_ben.pdf

Romero Rodríguez, S. H., & Tito Vera, Y. K. *Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la Diravpol NP de Lima, 2020. [Tesis para licenciado, Universidad César Vallejo].* Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68037>

Salas Salas, E. Z. *Procrastinación y satisfacción laboral en efectivos del área Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú – Puno 2021. [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo].* Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59632>

Salgado Fuentes, E. V. *Procrastinación general y laboral en ejecutivos de centros de llamados de la Región Metropolitana. [Tesis para licenciada, Universidad Miguel de Cervantes]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://www.umcervantes.cl/wpcontent/uploads/2019/05/procrastinaci%3%93n-general-y-laboral-en-ejecutivos-de-centros-de-llamados-de-laregi%3%93n-metropolitana-.pdf>

Trebejo Pardo, C. A. *Procrastinación y satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria de Lima Norte, 2020*. Universidad César Vallejo.

Trujillo Chumán, K., & Noé Grijalva, M. (2020). The Academic Procrastination Scale (EPA): validity and reliability in a sample of Peruvian students. *Journal of Psychology and Education*, 15(1), 98-107. doi: <https://doi.org/10.23923/rpye2020.01.189>

Velásquez Perales, R. A. *Work absenteeism, characteristics and associated factors in nurses who work in a health institution in Lima. 2017. [Thesis for graduate, Universidad Mayor de San Marcos]*. Institutional repository. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11533>

ANEXOS Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Procrastinación y Satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Operacionalización	Indicadores	Items	Metodología	
¿Cuál es la relación que existe entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA, Ancash-2022?	Determinar la relación que existe entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA, Ancash-2022.	Hipótesis general Existe una relación entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de Salud del MINSA-Ancash, 2022.	Variable I: procrastinación			1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Nivel: Descriptivo Observacional
			Sentido de servicio	Escasa identidad con el trabajo			
¿Cuál es la relación entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022?	-Describir la relación entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.	Hipótesis específicas -Existe relación entre sentido de servicio y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA- Ancash, 2022.	Variable II: Satisfacción laboral			11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	Enfoque: cuantitativo Diseño experimental
			Ciberpereza	Uso contraproducente de la tecnología			
¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022?	-Describir la relación entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.	-Existe relación entre la postergación de actividades y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.	Variable II: Satisfacción laboral			19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	Población: 72
			Postergación de actividades	Retrasar actividades Esperar el último momento para las actividades			
¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022?	-Describir la relación entre ciberpereza y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.	-Existe relación entre la postergación de actividades y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.	Variable II: Satisfacción laboral			1, 2, 3, 4	Muestreo: Probabilístico por conveniencia 72 personas asistenciales
			Satisfacción por el trabajo	Grado de comodidad en el puesto laboral			
¿Cuál es la relación entre ciber pereza y satisfacción laboral en el personal	-Describir la relación entre la postergación de actividades y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de	2022.	Variable II: Satisfacción laboral			5, 6, 7, 8, 9	Método: Ordinal hipotético deductivo
			Tensión relacionada con el trabajo	Afectación física y expresión de sentimientos negativos hacia las labores			
			Variable II: Satisfacción laboral			10, 11, 12,	
			Competencia profesional	Presentación de un buen Curriculum Vitae			
			Variable II: Satisfacción laboral			13, 14	
			Presión del trabajo	Tensión y estrés laboral			
			Variable II: Satisfacción laboral			15, 16, 17	
			Promoción profesional	Capacidad de autoconocimiento de su potencial			
			Variable II: Satisfacción laboral			18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	
			Relación interpersonal con los jefes	Variedad de fuentes de comunicación con los superiores.			

asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022?
¿Cuál es la relación entre la postergación de actividades y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022??



Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables		Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Procrastinación Laboral	El tema de procrastinación está reflejado en la conducta, que se muestra cuando se toma la decisión de posponer los trabajos urgentes, siendo reemplazadas por otro tipo de actividades a corto, mediano y largo plazo, la procrastinación repercute negativamente en lo personal y emocional trae consigo, la depresión, ansiedad, falta de interés por no llega a cumplir con los objetivos trazados (Metin, Taris y Peeters, 2016).	Se utilizará el instrumento de la escala de procrastinación laboral mediante la validez de confiabilidad sobre el Alfa de Cronbach, haciendo uso del programa de estadística en Excel. Luego de eso pasaremos a la validación con el SPSS.	Sentido de servicio Ciber pereza Postergación e actividades	Escasa identidad en el trabajo Uso innecesario de la tecnología Retrasar actividades Esperar a ultimo momento para iniciar con las actividades	Ordinal El instrumento está conformado por 28 ítems consta con preguntas cerradas
Satisfacción laboral	Es la complacencia que se siente después de haber realizado o culminado una labor o haber tenido una iniciativa dentro del trabajado donde se genera mayor placer y complacencia, el sentirse satisfecho con lo que realiza. El poder realizar sin	Se utilizará el instrumento de la escala de satisfacción laboral mediante la validez de confiabilidad sobre el Alfa de Cronbach, haciendo uso del programa de estadística en Excel. Luego de eso pasaremos a la	Satisfacción por el trabajo Tensión relacionada con el trabajo Competencia profesional Presión del trabajo Promoción profesional	Grado de comodidad en el puesto laboral Afectación física y expresión de sentimientos negativos hacia las labores Presentación de un buen Curriculum Tensión y estrés laboral Capacidad de autoconocimiento de	Ordinal El instrumento está conformado por 24 ítems consta con preguntas cerradas

ningún impedimento cada actividad o tarea planificada, tener mayor motivación, ser productivo para un buen desarrollo personal (Aranaz y Mira. 1998).	validación con el SPSS.	el Relación interpersonal con los jefes	su potencial Variedad de fuentes de comunicación con los superiores.
--	----------------------------	---	---

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1: La Procrastinación

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	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
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	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.							
8	Ayudo a realizar las actividades de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas							
9	Me demoro en hacer algunas de mis actividades laborales simplemente porque no me agradan							

10	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores								
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								
15	Cuando tengo que hacer una actividad o tarea, normalmente la dejo para el último minuto								
16	Constantemente intento mejorar mis hábitos adecuados de trabajo								
17	Mi diversión con el uso del celular en juegos que retardan y opacan mi labor								
18	El whatsapp es completamente distrayente , pasa la hora y me doy cuenta que poco he cumplido con mi labor.								
19	Dejas para último momento los trabajos más difíciles para empezar por las más fáciles?								
20	Tiendes a no concluir una actividad que empezaste?								
21	Las personas de tu entorno te reprochan porque no dedicas tiempo suficiente haciendo tus actividades								
22	Postergas los trabajos que no te gustan?								
23	Tu rendimiento laboral ha disminuido porque todo acumulas a último momento?								
24	Interrumpes tu labor, para hacer otras actividades								
25	Llega la noche y dices ¡Uy que tarde es! Muy tarde para empezar hoy, empezaré mañana!								
26	Mi rendimiento es poco y las postergo para un mejor momento.								
27	Mis actividades las dejo para el ultimo momento y eso complica mi labor.								
28	Soy un profesional poco relevante postergo muchas actividades con facilidad.								

Instrumento 1: SATISFACCION LABORA



N.º	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho							
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo							
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo, es completamente adecuado.							
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación							
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							
10	soy un profesional competente.							
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.							
12	Siendo competente cuento con un curriculum vitae adecuado.							
13	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.							
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer							
15	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante							
16	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional							
17	Estoy preparada para enfrentar cualquier reto.							
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.							
19	Mi Jefe me brinda toda la confianza de labor							
20	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales							
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							
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.							
24	Tengo una muy buena capacidad de adaptarme a otra labor correspondiente al centro de salud.							



Anexo 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PROCRASTINACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	DIMENSIÓN 1 SENTIDO DE SERVICIO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	x		x		x		
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer	X		X		X		
3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado	X		X		X		
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme	X		X		X		
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar	X		X		X		
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante	X		X		X		
7	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
8	Ayudo a realizar sus actividades de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas	X		X		X		
9	Me demoro en hacer algunas de mis actividades laborales simplemente porque no me agradan	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 CIBERPEREZA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores	X		X		X		
11	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionados con mis tareas.	X		X		X		
12	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.	X		X		X		
13	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	X		X		X		
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 POSTERGACIÓN DE ACTIVIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cuando tengo que hacer una tarea, normalmente la dejo para el último minuto	x		x		x		
16	Constantemente intento mejorar mis hábitos adecuados de trabajo	X		X		X		

17	Mi diversión con el uso del celular en juegos que retrasan y opacan mi labor	X		X		X		
18	El whatsApp es completamente distraente, pasa la hora y me doy cuenta que poco he cumplido con mi labor.	X		X		X		
19	¿Dejas para último momento las tareas más difíciles para empezar por las	X		X		X		
	más fáciles?							
20	¿Tiendes a no concluir una tarea que empezaste?	X		X		X		
21	¿Las personas de tu entorno te reprochan porque no dedicas tiempo suficiente haciendo tus actividades?	X		X		X		
22	¿Postergas los trabajos que no te gustan?	X		X		X		
23	¿Tu rendimiento laboral ha disminuido porque todo acumulas a último momento?	X		X		X		
24	Interrumpes tu labor, para hacer otras actividades	X		X		X		
25	Llega la noche y dices ¡Uy que tarde es! ¡Muy tarde para empezar hoy, empezaré mañana!	X		X		X		
26	Mi rendimiento es poco y las postergo para un mejor momento	X		X		X		
27	Mis actividades las dejo para el último momento y eso complica mi labor.	X		X		X		
28	Soy un profesional poco relevante postergo muchas actividades con facilidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Si hay suficiencia** _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALBINAGORTA ORDOÑEZ, Diana DNI: 45894495

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.....

29 de Setiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Mg: ALBINAGORTA ORDOÑEZ, Diana

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	DIMENSIÓN 1 SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	x		x		x		
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo, es completamente adecuado.	X		X		X		
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO	X		X		X		
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.	X		X		X		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado	X		X		X		
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.	X		X		X		
8	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis horas de sueño	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Soy un profesional competente.	X		X		X		

11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	X		X		X		
12	Siendo competente cuento con un currículum vitae adecuado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 PRESIÓN EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	X		X		X		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
16	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	X		X		X		
17	Estoy preparada para enfrentar cualquier reto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS JEFES	Si	No	Si	No	Si	No	
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.	X		X		X		
19	Mi Jefe me brinda toda la confianza de labor.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DE ESTATUS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	X		X		X		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 9: MONOTONÍA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.	X		X		X		
24	Tengo una muy buena capacidad de adaptarme a otra labor correspondiente al centro de salud.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALBINAGORTA ORDOÑEZ, Diana

DNI: 45894495

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

29 de setiembre del 2022

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Mg: ALBINAGORTA ORDOÑEZ, Diana

2. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PROCRASTINACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	DIMENSIÓN 1 SENTIDO DE SERVICIO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	x		x		x		
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer	X		X		X		
3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado	X		X		X		
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme	X		X		X		
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar	X		X		X		
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante	X		X		X		

7	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
8	Ayudo a realizar sus actividades de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas	X		X		X		
9	Me demoro en hacer algunas de mis actividades laborales simplemente porque no me agradan	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 CIBERPEREZA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores	X		X		X		
11	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionados con mis tareas.	X		X		X		
12	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.	X		X		X		
13	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	X		X		X		
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 POSTERGACIÓN DE ACTIVIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cuando tengo que hacer una tarea, normalmente la dejo para el último minuto	x		x		x		
16	Constantemente intento mejorar mis hábitos adecuados de trabajo	X		X		X		
17	Mi diversión con el uso del celular en juegos que retrasan y opacan mi labor	X		X		X		
18	El WhatsApp es completamente distrayente, pasa la hora y me doy cuenta que poco he cumplido con mi labor.	X		X		X		
19	¿Dejas para último momento las tareas más difíciles para empezar por las más fáciles?	X		X		X		
20	¿Tiendes a no concluir una tarea que empezaste?	X		X		X		
21	¿Las personas de tu entorno te reprochan porque no dedicas tiempo suficiente haciendo tus actividades?	X		X		X		
22	¿Postergas los trabajos que no te gustan?	X		X		X		
23	¿Tu rendimiento laboral ha disminuido porque todo acumulas a último momento?	X		X		X		
24	Interrumpes tu labor, para hacer otras actividades	X		X		X		
25	Llega la noche y dices ¡Uy que tarde es! ¡Muy tarde para empezar hoy, empezaré mañana!	X		X		X		
26	Mi rendimiento es poco y las postergo para un mejor momento	X		X		X		

27	Mis actividades las dejo para el último momento y eso complica mi labor.	X		X		X		
28	Soy un profesional poco relevante postergo muchas actividades con facilidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Ochoa Tataje Freddy Antonio DNI: 07015123

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.....

29 de Setiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del Experto Informante.



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

suficientes para medir la dimensión

Dr. Ochoa Tataje Freddy Antonio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4			
	DIMENSIÓN 1 SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		

3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo, es completamente adecuado.	X		X		X		
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO	X		X		X		

5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.	X		X		X		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado	X		X		X		
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.	X		X		X		
8	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis horas de sueño	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Soy un profesional competente.	X		X		X		
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	X		X		X		
12	Siendo competente cuento con un currículum vitae adecuado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 PRESIÓN EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	X		X		X		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
16	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	X		X		X		
17	Estoy preparada para enfrentar cualquier reto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS JEFES	Si	No	Si	No	Si	No	
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.	X		X		X		
19	Mi Jefe me brinda toda la confianza de labor.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS	Si	No	Si	No	Si	No	

20	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DE ESTATUS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	X		X		X		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 9: MONOTONÍA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.	X		X		X		
24	Tengo una muy buena capacidad de adaptarme a otra labor correspondiente al centro de salud.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. OCHOA TATAJE Freddy Antonio DNI:

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

29 de setiembre del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Firma del Experto Informante.

3. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PROCRASTINACIÓN

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	DIMENSIÓN 1 SENTIDO DE SERVICIO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	x		x		x		
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer	X		X		X		
3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado	X		X		X		
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme	X		X		X		
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar	X		X		X		
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante	X		X		X		
7	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
8	Ayudo a realizar sus actividades de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas	X		X		X		
9	Me demoro en hacer algunas de mis actividades laborales simplemente porque no me agradan	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 CIBERPEREZA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores	X		X		X		
11	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionados con mis tareas.	X		X		X		
12	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.	X		X		X		
13	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	X		X		X		
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 POSTERGACIÓN DE ACTIVIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cuando tengo que hacer una tarea, normalmente la dejo para el último minuto	x		x		x		

16	Constantemente intento mejorar mis hábitos adecuados de trabajo	X		X		X		
17	Mi diversión con el uso del celular en juegos que retrasan y opacan mi labor	X		X		X		
18	El WhatsApp es completamente distrayente, pasa la hora y me doy cuenta que poco he cumplido con mi labor.	X		X		X		
19	¿Dejas para último momento las tareas más difíciles para empezar por las más fáciles?	X		X		X		
20	¿Tiendes a no concluir una tarea que empezaste?	X		X		X		
21	¿Las personas de tu entorno te reprochan porque no dedicas tiempo suficiente haciendo tus actividades?	X		X		X		
22	¿Postergas los trabajos que no te gustan?	X		X		X		
23	¿Tu rendimiento laboral ha disminuido porque todo acumulas a último momento?	X		X		X		
24	Interrumpes tu labor, para hacer otras actividades	X		X		X		
25	Llega la noche y dices ¡Uy que tarde es! ¡Muy tarde para empezar hoy, empezaré mañana!	X		X		X		
26	Mi rendimiento es poco y las postergo para un mejor momento	X		X		X		
27	Mis actividades las dejo para el último momento y eso complica mi labor.	X		X		X		
28	Soy un profesional poco relevante postergo muchas actividades con facilidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Si hay suficiencia** _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. MAMANI ORCONI Hebert Lucas

DNI: 07852046

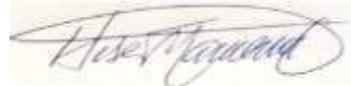
Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.....

29 de Setiembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son Mg. MAMANI ORCONI Hebert Lucas suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	DIMENSIÓN 1 SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	x		x		x		
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo, es completamente adecuado.	X		X		X		
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO	X		X		X		
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.	X		X		X		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado	X		X		X		
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.	X		X		X		
8	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis horas de sueño	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Soy un profesional competente.	X		X		X		
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	X		X		X		
12	Siendo competente cuento con un currículum vitae adecuado.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4 PRESIÓN EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	X		X		X		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
16	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	X		X		X		
17	Estoy preparada para enfrentar cualquier reto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS JEFES	Si	No	Si	No	Si	No	
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.	X		X		X		
19	Mi jefe me brinda toda la confianza de labor.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DE ESTATUS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	X		X		X		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 9: MONOTONÍA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.	X		X		X		
24	Tengo una muy buena capacidad de adaptarme a otra labor correspondiente al centro de salud.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. OCHOA TATAJE Freddy Antonio DNI:

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.....

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

29 de setiembre del 2022



Firma del Experto Informante.

Mg. MAMANI ORCONI Hebert Lucas

Anexo 5: Autorización de aplicación de instrumentos

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



Lima, 11 de octubre de 2022

Carta P. 1250-2022-UCV-EPG-SP

LIC. EN ENFERMERÍA
VICTOR AVELA ACUÑA
DIRECTOR DEL ÁREA DE SALUD DE REGIÓN ANCASH – DIRINSA RED-S-
HS/HA/R/D

De mi mayor consideración:

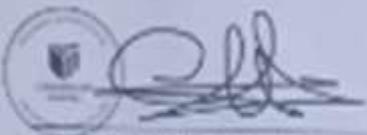
Es grato dirigirme a usted, para presentar a MEDINA TRUJILLO MARLENI EDITH, identificada(a) con DNI/CE N° 10119669 y código de matrícula N° 7002022215, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-II (a), en el marco de su tesis conducida a la obtención de su grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

PROCRASTINACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DEL MINGA, ANCASH 2022

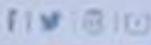
En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a (nombre) institución, a fin que pueda obtener información en la gestión del HOSPITAL DE APOPO BOCUY, siendo maestra(a) visitante para quien viene al comando no de alcanzar a a develar los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciéndole la atención que brinda al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


MSA, Ruth Angélica Chizano Becerra
Coordinadora Central de Programas de Posgrado
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.






UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 09:00 horas del 20/01/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.", presentado por el autor MEDINA TRUJILLO MARLENI EDYTH estudiante MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
MARLENI EDYTH MEDINA TRUJILLO	Mayoría

Firmado electrónicamente por:
MCABRERACR10 el 20 Ene 2023
09:59:01

MARIA JULIA CABRERA SANTA
CRUZ
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por:
ROPACHECO el 20 Ene 2023 09:57:42

ROBERTO ALEJANDRO PACHECO
ROBLES
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por: JCMEDINAU
el 20 Ene 2023 09:59:02

JURY CARLA MEDINA URIBE
VOCAL

Código documento Trilce: TRI - 0491992



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, MEDINA TRUJILLO MARLENI EDYTH identificado con N° de Documento N° 10119669 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022."

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según está estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

Reserva de los datos confidenciales de empresas que ponen en riesgo su competitividad (secreto comercial).

LIMA, 16 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
MARLENI EDYTH MEDINA TRUJILLO DNI: 10119669 ORCID: 0000-0003 2851 0670	Firmado electrónicamente por: MMEDINATR74 el 16- 12-2022 09:00:36

Código documento Trilce: TRI - 0491990



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEDINA URIBE JURY CARLA, 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 asistencial de un establecimiento de salud del MINSU-Ancash, 2022.", cuyo autor es MEDINA TRUJILLO MARLENI EDYTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEDINA URIBE JURY CARLA DNI: 10816699 ORCID: 0000-0001-8338-7404	Firmado electrónicamente por: JCMEDINAU el 20- 01-2023 09:55:02

Código documento Trilce: TRI - 0505088



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MEDINA TRUJILLO MARLENI EDYTH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MEDINA TRUJILLO MARLENI EDYTH DNI: 10119669 ORCID: 0000-0003 2851 0670	Firmado electrónicamente por: MMEDINATR74 el 23- 01-2023 09:00:39

Código documento Trilce: INV - 1048809