



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Procrastinación laboral y autoeficacia profesional en trabajadores
de modalidad remota en empresas del rubro comercial en Lima
Metropolitana, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Collas Revelo, Ronald Royer (orcid.org/0000-0002-2534-872X)

ASESOR:

Mg. Dámaso Flores, Jesús Liborio (orcid.org/0000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria**

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi esposa Jenny y mi hija Micaela, mis dos tesoros. De ellas recibo toda la alegría, amor, y apoyo incondicional, son una bendición de Dios.

A mi mamá, por las lecciones del pasado, por sus consejos y su especial forma de amarme.

A mi hermano, por su lealtad y cariño fraternal.

A mi papá, por su ejemplo de esfuerzo, fuerza y amor.

Agradecimiento

A mi buen Dios que siempre está conmigo en todo tiempo. A mi familia y a mis padres, para ellos todo mi amor y una inmensa deuda de gratitud y aprecio. Y a todos aquellos que de alguna y otra manera han hecho posible que esta tesis se culmine satisfactoriamente.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimiento	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	48

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la muestra según zonas de Lima Metropolitana	19
Tabla 2. Distribución de la muestra según edad y sexo	19
Tabla 3. Niveles de procrastinación	25
Tabla 4. Niveles de autoeficacia	25
Tabla 5. Prueba de normalidad entre las variables de estudio	26
Tabla 6. Correlación entre las variables de procrastinación y autoeficacia	26
Tabla 7. Diferencias estadísticas entre la procrastinación y autoeficacia según sexo	27
Tabla 8. Diferencias estadísticas entre la procrastinación y autoeficacia según zonas de Lima Metropolitana	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la procrastinación laboral y autoeficacia profesional en trabajadores de modalidad remota en empresas del rubro comercial en Lima Metropolitana. El estudio fue de tipo básica, no experimental, descriptiva y correlacional. La muestra estuvo conformada por 319 trabajadores en modalidad remota de Lima Metropolitana a quienes se les aplicó la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) de 8 ítems y la Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) de 10 ítems, ambas unidimensionales. El análisis de correlación se llevó a cabo a través de Rho de Spearman obteniendo como resultado una correlación inversa moderada ($r=-.592$; $p<.001$) se encontró un predominio del nivel bajo de procrastinación (66.4%) y un nivel promedio de autoeficacia (57.3%). Se concluye que, a mayor procrastinación menores niveles de autoeficacia en el trabajador de modalidad remota. En la comparación de ambas variables en cuanto al sexo no se encontraron diferencias estadísticas significativas; en la comparación por zonas de Lima Metropolitana para la procrastinación tampoco se hallaron diferencias. En la comparación por zonas para la autoeficacia, se hallaron diferencias estadísticas se infiere que la zona de Lima Metropolitana influye en la percepción de autoeficacia en el individuo.

Palabras clave: Procrastinación laboral, autoeficacia profesional, trabajo remoto.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between work procrastination and professional self-efficacy in remote workers in commercial companies in Metropolitan Lima. The study was basic, non-experimental, descriptive and correlational. The sample consisted of 319 workers in remote mode of Metropolitan Lima to whom the 8-item Procrastination Scale at Work (PAWS) and the Professional Self-Efficacy Questionnaire (AU-10) of 10 items, both one-dimensional, were applied. The correlation analysis was conducted through Rho de Spearman resulting in a moderate inverse correlation ($r = -.592$; $p < .001$) a predominance of low procrastination (66.4%) and an average level of self-efficacy (57.3%) were found. It is concluded that, at higher procrastination, lower levels of self-efficacy in the remote-modality worker. In the comparison of both variables in terms of sex, no significant statistical differences were found; in the comparison by areas of Metropolitan Lima for procrastination there were also no differences. In the comparison by areas for self-efficacy, we found statistical differences it is inferred that the area of Metropolitan Lima influences the perception of self-efficacy in the individual.

Keywords: Procrastination, self-efficacy, remote work.

I. INTRODUCCIÓN

En marzo del 2020 la OMS anunció el inicio de la pandemia a causa del COVID - 19 estableciendo medidas urgentes para enfrentar este nuevo suceso entre ellas el confinamiento (OMS, 2020). Esto causó que una parte de la población mundial que laboraba de manera presencial tuviera que adoptar nuevos modelos de gestión, algunos, basados en el uso de sistemas tecnológicos de información y comunicación (TIC) para el trabajo remoto (OIT, 2020).

En ese contexto, la creciente tendencia por adaptar los mercados comerciales el crecimiento del trabajo remoto en Latinoamérica y el Caribe en el segundo semestre del 2020 creció entre un 20% y 30%, esto representó el ingreso de 23 millones de personas al trabajo remoto (ONU, 2021) en consecuencia, el trabajo remoto pudo amortiguar la crisis en cuanto a la conservación de empleos y la economía regional y nacional (Pinheiro, 2021).

En Perú, a través del decreto de urgencia No. 026-2020 ordenaba las acciones a tomar definiendo el trabajo remoto para el sector público y privado como medida excepcional y de duración temporal, en donde esta medida debía ser un trabajo en subordinación, realizado por el mismo trabajador, podría realizarse en cualquier lugar en que se encontrase pudiendo utilizar cualquier medio para realizar su labor, así como que la cobertura de los costos de los medios lo pueden asumir tanto el empleado como el empleador (El Peruano, 2020).

Con ello las organizaciones con capacidad de adaptación teniendo que hacerlo por etapas, como primera etapa, se tuvo fraccionar y trasladar una parte de la empresa a los domicilios de los trabajadores; segunda, implementar e instalar los medios físicos y/o virtuales necesarios debiendo asegurarse la sostenibilidad del sistema a distancia y la adecuada capacitación del personal; y tercera, la ejecución de labores lo más similares a las que se realizaban en modalidad presencial emulando su dirección, coordinación y supervisión. Y siendo que la supervisión presencial es difícil, aún más la supervisión remota (Limón, 2021)

Con todo lo anterior, el teletrabajo antes de la pandemia no era atractivo para las organizaciones, fue un reto para muchas organizaciones comerciales iniciar incluso la primera etapa de la adaptación, teniendo al personal comercial sin las herramientas necesarias para el trabajo remoto, que como dijimos, no era exclusividad del empleador costear los medio de trabajo siendo una tendencia razonable que, aquellos con mejor posición socioeconómica podían gestionar mejor remotamente (Monroy, 2021).

Ser un trabajador comercial a ser un trabajador comercial remoto, plantearon retos que no se resolverían sólo con saber realizar una videollamada, sino que se el trabajador se enfrentó con un forzoso cambio de trabajo en medio de organizaciones que redirigieron su inversión a la adquisición y migración de servicios virtuales en la nube, este esfuerzo tuvo un costo de 426.6 millones de dólares, siendo que para el 2021 en Perú se alcanzó la suma de 1.1 mil millones de dólares en estos servicios, esperando que crezca un 32.5% adicional con miras al 2025, específicamente en aplicaciones e infraestructuras que funcionen en internet con la mínima adquisición de equipamiento físico (IDC, 2021), tales inversiones suponen una transformación casi completa en la forma de gestionar comercialmente del que no había marcha atrás.

Esto supone, que el trabajador tenga que plantearse nuevas estrategias para la venta, superar creencias limitantes y explorar nuevas habilidades duras para dominar nuevos recursos y potenciar las habilidades blandas para crear una relación de confianza con el cliente a distancia (Chiesa y Marín, 2021) teniendo en cuenta que en la realidad, existe una desigual capacidad de uso de las TIC's, no tan fundamentales antes de la pandemia, generando en consecuencia problemas en el desempeño de sus labores y productividad general en el trabajador remoto (Hatayama y Winkler, 2020; Concha, 2019).

Es así que el trabajador comercial remoto enfrenta un panorama adverso en el contexto laboral tiene también un impacto a nivel psicosocial, un estudio a 1207 trabajadores peruanos señala las consecuencias del aislamiento social y las emociones asociadas frente al COVID – 19 fueron predominantemente de miedo, confusión e ira hacia eventos como contagiarse o morir mientras se lidia con el hecho de que se debe convivir con el virus (Canepa y Zevallos, 2022) como consecuencia el desapego a las interacciones sociales, ser menos

influenciado por sus compañeros así como tener un menor sentido de pertenencia, reduciendo su capacidad de autoorganizarse para resolver problemas, adaptarse a un entorno de cooperación o asumiendo retos de la organización (De Val Pardo, 2022) o ser más vulnerable a episodios el estrés, ansiedad, riesgo al síndrome de Burnout por tiempos prolongados frente a la pantalla (MacRae y Sawatzky, 2021), desbalance entre las labores del trabajo y hogar (Camacho y Vera, 2018; Pinto y Muñoz, 2020), derecho a la privacidad y a la desconexión tecnológica generando dificultades en el correcto desempeño del trabajador.

Baruch y Nicholson (1997, citado por Rimias, 2021) señalan en su modelo de 4 factores que deben ser tener un balance y cumplirse para que el trabajo remoto sea eficaz (Factor individual, laborales, organizativos y domésticos) además de agregar un factor adicional, la tecnología (Morán et al., 2021).

Es así que Baruch (2001, citado por Pérez y Román, 2022) coincide con los riesgos individuales antes mencionados así como la relación con la organización para la cual trabaja: la disminución del compromiso, la dificultad para las organizaciones para motivar al empleado a través de la pantalla, así como la dificultad para medir el desempeño laboral en el trabajador (Baruch, 2001), o la sospecha de que los empleados no estén trabajando efectivamente, además de estar más expuesto a distractores o responsabilidades propias de la estancia en el hogar, al uso desmedido de redes sociales o a usar su tiempo en actividades no laborales en horario de trabajo que el empleador no puede controlar o solucionar (Pardo et al., 2014 citado por Bucheli y Macias, 2022).

Un entorno no ideal para el trabajador remoto puede derivar en comportamientos contraproducentes realizados voluntariamente o inconscientemente por el individuo que amenazan y contradicen los intereses de la organización (Omar, 2010 citado por Irving y Palacios, 2021) así como el reemplazo de labores por actividades personales. Estos comportamientos se ajustan a la definición dada por Díaz-Morales (2019) en donde se afirma que la procrastinación es una tendencia de posponer tanto el inicio como la finalización de las tareas que se han planificado previamente para ser realizadas en un tiempo dado. La procrastinación es un concepto ampliamente estudiado en el área académica y poco abordado en el área laboral, sin embargo, su presencia

y acción se encuentra extendida en diversos ámbitos de la sociedad actual y en muchas culturas existentes (Villanueva et al., 2022; Sirois y Pychyl, 2013, citado por Hidalgo et al., 2022).

Es entonces que la procrastinación es el hábito de frenar el inicio o desarrollo de las tareas ya sea por actividades difíciles que no ocasionen disfrute o por dudas sobre la competencia personal creando excusas de postergación (Hernández y García, 2018). Procrastinar ocasiona retrasos no sólo a nivel laboral sino también pérdidas importantes en la economía, según cifras, en promedio los trabajadores realizan actividades personales entre 1.5 a 3 horas promedio durante sus horas de trabajo ocasionando pérdidas anuales de hasta 8,875 dólares americanos por año, otros estudios que esta investigación considera importante, es que el 30% a 65% de actividad en internet en horario de trabajo no están relacionadas a éstas, generando un total de hasta 85 mil millones de dólares anuales sólo en Estados Unidos (Paulsen, 2015; D'Abate y Eddy, 2007; Sharma y Gupta, 2004; citado por Metín et al., 2016).

La autoeficacia, se elabora bajo la expectativa de realizar una conducta de manera adecuada, así como la misma expectativa de éxito al valorar personalmente la propia habilidad para alcanzar sus objetivos por tanto no se evita y se ejecuta. (Garzón et al., 2021). Por otro lado, tener una expectativa personal baja afecta a la motivación para iniciar o desarrollar una tarea con lo cual, se evita o pospone dando paso a la procrastinación (Steel, 2007 citado por Garzón et al., 2021).

Es en este punto que se considera relevante la autoeficacia como una posible contraparte a la procrastinación permitiendo ser un elemento que en niveles adecuados permite que el trabajador accionar adecuadamente para mantener o incrementar el desempeño para alcanzar los resultados comerciales esperados en su trabajo remoto.

Es el curso de acción de ambas variables por el que se considera estudiar la relación de la autoeficacia y procrastinación en trabajadores en modalidad remota ya que hasta el momento la mayoría de investigaciones o estudios existentes se han realizado en el ámbito educativo y son escasas aquellas que

abordan los estudios de estas variables en el ámbito organizacional en una población peruana, en un periodo de pandemia y post cuarentena.

Esta tesis considera en su investigación sólo el análisis de trabajadores remotos del sector privado de empresas del rubro comercial que ejecuten sus labores bajo la clasificación de modalidad de trabajador remoto en casa. Según cifras del MTPE (2021) en el 2020 tuvo una reducción del 5% (32 mil personas) de empleados respecto al 2019, si bien no fue el sector más afectado (servicios, -13%; minería, -8%) el rubro comercial adquiere relevancia por su adaptación en cuarentena a diferencia de los otros sectores como servicios (hoteles, restaurantes, transporte, salud, etc.) y el sector minero ya que éstos inherentemente requieren la presencia física del servidor y/o cliente.

Siendo así, que, la procrastinación y su relación con la autoeficacia es un tema necesario en investigar con fin de beneficiar a las organizaciones que buscan maximizar la capacidad de sus trabajadores en modalidad remota para el logro de sus objetivos comerciales. Para ello se plantea la siguiente interrogante para esta investigación: ¿Cuál es la relación entre la procrastinación laboral y autoeficacia profesional en trabajadores de modalidad remota en empresas del rubro comercial de Lima Metropolitana?

Esta tesis encuentra su justificación teórica ya que aportará nuevos conocimientos en cuanto la relación entre las variables estudiadas desde un esfuerzo científico aplicado en un contexto nacional bajo una población específica siendo que dichos resultados podrán ser contrastados a la luz de las teorías anteriores vigentes otorgando una perspectiva actualizada del tema de investigación tratado en este documento. Como justificación práctica, los objetivos y resultados de esta tesis servirán como base para nuevas investigaciones o incluso como material de referencia para abordar acciones de mejora productiva en el ámbito organizacional y a nivel social, esta investigación permite continuar esfuerzos de mejora interviniendo a nivel de programas preventivos - promocionales para aminorar los riesgos producidos por la procrastinación y reforzar conductas que refuercen la autoeficacia en los trabajadores. Como justificación metodológica, se logró estudiar las variables antes mencionadas con uso de instrumentos de adecuada confiabilidad y validez en la población de trabajadores de Lima Metropolitana, que permiten obtener

resultados que al ser discutidos con investigaciones anteriores permitan otorgar conclusiones para futuras investigaciones.

Es por ello, el objetivo general planteado fue el siguiente: Determinar la relación entre procrastinación laboral y autoeficacia profesional del trabajador en trabajo remoto en empresas del rubro comercial de Lima Metropolitana. Así también se planteó los siguientes objetivos específicos: determinar los niveles la procrastinación laboral; determinar los niveles de la autoeficacia profesional; determinar las diferencias significativas por sexo de la procrastinación laboral y autoeficacia profesional; determinar las diferencias significativas por sexo de la autoeficacia profesional; determinar las diferencias significativas de procrastinación laboral por sectores de vivienda en Lima Metropolitana y determinar las diferencias significativas de autoeficacia profesional por sectores de vivienda en Lima Metropolitana en trabajadores de modalidad remota en empresas del rubro comercial.

Como hipótesis general se formula la existencia de una relación inversa entre la procrastinación laboral y autoeficacia profesional en trabajadores de modalidad remota en empresas del rubro comercial de Lima Metropolitana y como hipótesis específicas: Existen diferencias significativas según el sexo de los participantes para la procrastinación laboral; existen diferencias significativas según sexo para la autoeficacia profesional; existen diferencias significativas en los sectores de vivienda de Lima Metropolitana para la procrastinación laboral y existen diferencias significativas en los sectores de Lima Metropolitana de autoeficacia profesional en trabajadores de modalidad remota en empresas del rubro comercial.

II. MARCO TEÓRICO

Complementando esta tesis se revisaron a artículos e investigaciones nacionales con aportes sobre la procrastinación y la autoeficacia. Sin embargo, en esta revisión de bibliografía no se hallaron suficientes antecedentes nacionales que coincidan con las variables o las poblaciones de estudio es por ello por lo que se tomaron investigaciones similares con el fin de que sirvan como marco de referencia tanto en este capítulo como en la discusión:

Mamani (2022), estudió la relación entre las variables de motivación y procrastinación laboral en 43 trabajadores del área de ventas y marketing de una empresa productora de cueros en Arequipa. Para ello utilizó instrumentos de elaboración propia calificados por criterios de validez y confiabilidad por criterio de jueces. Dentro de los resultados de su conclusión se determina una relación inversa entre ambas variables ($r=-.661$; $p<.001$) siendo así que trabajadores más motivados en el trabajo tendrán menos tendencia a procrastinar en el mismo.

Burgos y Salas (2020) en su estudio tuvo como objetivo conocer la relación entre la procrastinación y autoeficacia en un contexto educativo, participaron un total de 178 estudiantes limeños de entre 18 a 26 años donde 92 (51.7%) son mujeres utilizando un diseño correlacional de corte transversal. A través de la Escala de procrastinación Académica y la escala de Autoeficacia Percibida para situaciones académicas se pudo demostrar que, existe una relación inversa entre variables ($r=-0,23$; $p<0.01$). Se concluyó que, si existe una relación opuesta entre la procrastinación y autoeficacia, además, se determinó que en las mujeres existen mayores niveles de autoeficacia que en los hombres quienes predomina los niveles de procrastinación.

Márquez (2020) investigó la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral, siendo un estudio correlacional, no experimental en donde participaron 125 trabajadores, en donde el 36% eran hombres. Se utilizó el cuestionario de autoeficacia profesional AU-10 (Domínguez, S. y Arroyo, F, 2018). Dentro de los resultados obtenidos se halló una relación positiva entre ambas variables ($r=.494$; $p<0.01$) por tanto mayores niveles de autoeficacia predisponen a una mayor satisfacción en cuanto a la percepción al ser supervisado, recepción de prestaciones, trabajo en equipo y el trabajo en sí.

Montalván (2019) en su investigación de posgrado en donde tuvo como objetivo conocer la correlación entre la autoeficacia profesional y el síndrome de burnout en 139 empleados de una contratista minera para ello se utilizó la Escala de Autoeficacia para trabajadores: Autoeficacia profesional y el Inventario "Burnout" de Maslach (MBI) se concluyó una relación inversa alta ($r=-.765$; $p<.01$) en donde se deduce que una mayor creencia en las capacidades personales reduce altamente el impacto de los efectos del síndrome de Burnout.

Vásquez (2019), tuvo como objetivo determinar la relación entre la procrastinación y el síndrome de Burnout en 115 docentes de dos instituciones educativas aplicándose el cuestionario de síndrome de Burnout de Maslach y la escala de procrastinación laboral (PAWS) hallando una relación positiva moderada ($r=.372$; $p<.00$) concluyendo así que a mayores niveles de síndrome de burnout existen mayores índices de procrastinación.

Calderón (2018) en su tesis de posgrado cuyo objetivo era conocer la influencia de la autoeficacia y la carga de trabajo en la aparición del síndrome de Burnout en 204 profesores (hombres 46.6%) con edades media de 36.28 de tres instituciones educativas. Se aplicó la escala de trabajo de la batería de pruebas UNIPSICO, el cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10) y el Maslach Burnout Inventory-General Survey, esta investigación concluye que la autoeficacia se asocia de manera inversa con la dimensión indiferencia de la variable Burnout ($r=-.272$; $p<.01$) demostrando que a mayor autoeficacia en el trabajador reafirma su compromiso con sus compañeros de trabajo y la motivación del trabajo en equipo para la consecución de logros.

Complementando esta tesis se revisaron a artículos e investigaciones internacionales con aportes sobre la procrastinación y la autoeficacia, siendo que para esta tesis se consideró, en algunos casos, estudios de importante valor teórico para conceptualizar variables pero que abordan parcialmente las variables de estudio y la población objetivo, sin embargo, se consideraron aquellas que tienen una mayor similitud a la investigación que se realiza:

Arenas et al. (2022) en un estudio transversal correlacional, cuyo objetivo es conocer los niveles de agotamiento que afectan al rendimiento laboral y procrastinación en los 435 trabajadores de una población brasileña trabajadora

divididas: una por modalidad de trabajo desde casa (62.3%) y la otra trabajando desde las oficinas. Utilizando el inventario de agotamiento de Copenhague y la escala de procrastinación irracional se demostró que, la conducta procrastinadora en el grupo que trabajaba desde casa tiene una media mayor (17.8) que aquellos que trabajaban desde la oficina (15.7). Respecto al rendimiento laboral y procrastinación se demostró también una fuerte relación inversa entre ambas variables ($P = -.51$; $p < .001$) lo cual demuestra que a mayor procrastinación se reduce los niveles de rendimiento laboral.

Mosquera et al. (2022) tuvo como objetivo establecer un modelo que relaciona el aburrimiento con la procrastinación laboral y sus dimensiones para ello se contó con la participación de 287 voluntarios en donde 32% fueron hombres y la media de edad fue de 34.5 años, para esta investigación se usaron la escala unidimensional de aburrimiento en el trabajo y la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS). En las conclusiones se determinó que el aburrimiento es un predictor de las dimensiones de la procrastinación siendo que a más empleados aburridos son más propensos a posponer tareas y a pasar navegando en redes sociales o en leer noticias online.

Zhijie et al. (2022) en su estudio para hallar la relación entre la procrastinación y la autonomía sobre el funcionamiento psicológico del empleado, analizó a través de la escala de procrastinación pura de once ítems de Rebetz y la escala de ítems que evalúa la autonomía en el trabajo por Kirkman a 281 empleados de industrias manufactureras en Pakistán hallaron una relación inversa entre ambas variables ($r = -.185$; $p < 0.01$) concluyendo así que niveles bajos de percepción de autonomía individual en el trabajo incrementa los niveles de procrastinación.

Wang et al. (2021) tuvieron como objetivo explorar los variables que suponen un reto para la correcta productividad del trabajo remoto entre ellas la procrastinación, en su investigación participaron 522 empleados que trabajaron vía remota durante la pandemia, el 51.9% fueron mujeres y todos pertenecían a diferentes industrias. Aplicándoles la escala de procrastinación de 3 ítems de Tuckman y la escala de Williams y Anderson de 3 ítems se determinó la relación inversa entre rendimiento laboral y la procrastinación ($r = -.22$; $p < 0.03$). Concluyendo de esa manera, que la procrastinación fue una de las variables que

se considera el mayor reto a superar para un correcto desarrollo productivo del trabajo remoto.

Kim y Lee (2021) en su investigación cuyo objetivo fue explorar el rol de la autoeficacia en la reducción del tecnoestrés siendo éste un elemento perjudicial para el desarrollo productivo del trabajador. La investigación contó con 700 participantes en donde el 70% eran hombres. En las conclusiones de dicha investigación se obtuvo una relación inversa entre la autoeficacia y el tecnoestrés, siendo la más relevante aquella relacionada con la tecnocarga ($r=-.075$; $p<0.01$) cuyo concepto consiste la realización de muchas tareas al mismo tiempo (Llorens, S. y Nogareda, C., 2017). Es así, que se concluye que la autoeficacia mitiga los efectos del tecnoestrés en los trabajadores.

Tras haber realizado la descripción de los estudios más actuales sobre el funcionamiento de ambas variables, se procedió a brindar aproximaciones conceptuales tanto de la procrastinación como de la autoeficacia, tomando en cuenta diferentes enfoques más allá de la definición otorgada por los autores, este proceso permitió tener un entendimiento y contexto más amplio sobre ambos constructos; así mismo, se hará una descripción de las principales teorías que explican dichos fenómenos partiendo desde lo macro hasta la empleada por los creadores de ambas escalas.

Para ello es necesario consolidar ambos constructos con una teoría general. Esta tesis tomará como principal enfoque la teoría cognitiva propuesto por Piaget (1980) considerando el planteamiento dado respecto a los esquemas cognitivos y cómo estas se relacionan con el exterior, tomando información almacenada e información nueva para luego asimilarse y acomodarse para facilitar un equilibrio entre la realidad externa y dar paso a nuevas estructuras de pensamiento que desemboca en acciones nuevas.

Se entiende que, desde la etapa de operaciones formales, donde se tiene un mayor grado de pensamiento abstracto y un mayor nivel de autoconciencia, es posible la aparición de la procrastinación y la autoeficacia que puede llevar a una mayor dificultad en la planificación y regulación de la motivación o tener un mayor control sobre su pensamiento y acción y una mayor capacidad para planificar y autoevaluarse, respectivamente.

Siendo de esa manera, utilizaremos el modelo cognitivo genérico de Beck y Haigh (2014) como propuesta teórica para nuestras variables. Este modelo explica que, cuando surge un estímulo, los esquemas cognitivos del individuo son activados, activándose el significado del mismo que interactúa con los sistemas cognitivos, afectivos, emocionales y conductuales, es así que, surgen estrategias de adaptación para diferentes situaciones, por ejemplo, satisfacer las necesidades básicas, o acciones de protección física o emocional, es decir responden a los problemas reales y facilitan el logro de nuestros objetivos y metas.

Sin embargo, estas estrategias se vuelven disfuncionales cuando se usa de manera excesiva o inapropiada debido a un proceso de información defectuoso que genera sesgos volcándose en conductas inapropiadas. Para Beck y Haigh no sólo se trata del proceso conductual de “Estímulo – Respuesta” para explicar una conducta, sino incluyen como factor de interacción los objetivos, metas y expectativas de cada individuo y estos interactúan en una respuesta diferenciada para lo cual el proceso de información (y sesgo interpretativo) dan como resultado una unidad de respuesta.

En esa línea teórica, se tomará el modelo cognitivo de Wolters (2003) quien afirma sobre la procrastinación que el individuo procrastinador procesa la información de manera disfuncional, bajo una constante reflexión sobre el acto de aplazar actividades que deriva en estructuras desadaptativas que implican en ideas de imposibilidad y temor al rechazo social al momento de realizar una tarea, por lo cual se genera un pensamiento obsesivo que retroalimenta y se adhiere a la estructura generando dificultades para organizar su tiempo y evasión a las tareas que deriva en fracasos constantes y pensamientos autolimitantes.

Además del modelo propuesto, se presentan otros modelos teóricos que abordan el concepto de procrastinación:

El modelo psicodinámico de Baker (1995 citado por Laureano y Ampudia, 2019), quien señala el origen de la procrastinación desde la etapa infantil del sujeto siendo que la acción de evitar una tarea está relacionada a la presencia de la ansiedad como una alerta para el ego, evitándose porque se interpreta

como una amenaza y éstas son actividades de peligro que son difíciles de ejecutar.

El conductismo de Skinner (1977 citado por Laureano y Ampudia, 2019) propone un modelo en donde explica que una conducta se mantiene mientras sea repetida por el sujeto y permanece según la recompensa que perciba. Para el conductismo, el sujeto que procrastina prefiere realizar tareas que brindan un “premio” en corto tiempo postergando aquellas tareas poco agradables y que otorgan un disfrute a largo plazo.

Bajo el modelo motivacional de Ferrari et al. (1995), el individuo se orienta al objetivo único de alcanzar el éxito, los retos en la vida ponen a elección del sujeto, confrontándolo a elegir con la fe de lograr el triunfo o el temor de no alcanzarlo, el primero lo motiva y el segundo orienta a la evasión del reto, por tanto, cuando prevalece lo segundo, se eligen las situaciones donde se sabe que estará asegurado el éxito.

Chu y Choi (2005) introdujeron un concepto nuevo relacionado a la procrastinación: la procrastinación activa, que a diferencia de la procrastinación pasiva (aquella que sigue el concepto clásico mencionado párrafos anteriores); la activa se basa en la demora de las tareas académicas para obtener mejores resultados que, aunque parezca contraintuitivo estos individuos son capaces de cumplir de manera satisfactoria con sus tareas en los plazos acordados y posponen las tareas y se exponen al trabajo a fechas límites de entrega para mejorar su rendimiento (Choi y Moran, 2009; Kono et al. 2015; Wolters et al. 2017; Zohar et al. 2019).

Sin embargo, Chowdhury y Pychyl (2018) consideraron que la procrastinación es en sí nada más un elemento negativo en el cumplimiento de actividades, siendo la procrastinación activa un constructo mal elaborado afirmando erróneamente que no tiene relación con la incapacidad de autorregularse pero que en la realidad si es hay una intencionalidad por posponer tareas.

Díaz (2019) señala que la procrastinación es el fenómeno que retrasa intencionalmente el inicio como el fin de las tareas asumidas que fácilmente podrían realizarse en el tiempo asignado, esta situación le acompaña un

sentimiento de malestar. A nivel cognitivo, el individuo genera sesgos para mantener los niveles de autoestima con la intención de preservar su autopercepción de valor personal. A nivel de la conducta es posible que se incluyan tareas sin relación con el cumplimiento de la tarea asumida siendo las primeras tareas que autosabotean. A nivel emocional, aparecen sentimientos de ansiedad, infravaloración y afectividad que desembocan en pasividad que afecta a la motivación. En lo social, afecta a las relaciones interpersonales, propiciando la indecisión, cuestionando y colocando su opinión como un elemento secundario frente a los demás.

Similar a lo anterior, Wessel et al. (2019) dudan que exista un tipo de procrastinación que genere un tipo de retraso adaptativo y que ello genere algún tipo de beneficio, cualquier conducta de postergar es una estrategia que se vale de la racionalización y de justificar demoras, por tanto, no representa beneficio alguno para el individuo.

Respecto a la procrastinación laboral en el trabajo, hay pocas investigaciones respecto a ello, una de las primeras fue realizado en 1988 por Weymann, quien evaluó posibles determinantes que originan la procrastinación en el trabajo identificando así, la autonomía y recursos percibida, la insuficiencia de tiempo, la satisfacción laboral y los incentivos, posteriormente otros autores (Ferrari, 1992; Harriot, 1996; Hammer, 2002) realizan aportes relacionados.

Es con Metin et al. (2016) quienes establecen una definición propia para la procrastinación laboral señalando que es el aplazamiento de las acciones por otras que no tienen relación al trabajo sin la intención de perjudicar a la empresa, ni al cliente ni así mismos, es así que elabora un instrumento específico para la procrastinación en el ámbito laboral (Procrastination at work scale, PAWS) compuesta originalmente por dos dimensiones, 12 items y en idioma inglés. Es pues finalmente esta definición e instrumento específico a utilizarse en esta tesis para medir la procrastinación.

Respecto a la autoeficacia, se tomará la teoría social cognitiva de Albert Bandura (1997) como referencia para esta variable, pues es él quien da origen al concepto de autoeficacia sobre cuatro principales aspectos: Primero, considera a las experiencias personales como determinante para enmarcar el

éxito en las tareas como recurso interno útil para autoevaluarse positivamente autoeficaz, segundo, las experiencias que adquirimos a través de la observación de éxito de otros que permite al individuo creer que el mismo también tiene la capacidad de repetir el éxito. Tercero, como estímulo externo hacia el sujeto a través de las palabras que alientan y estimulan pensamientos que convencen al sujeto de que es capaz, sin embargo, cualquier resultado de fracaso lleva a la pérdida de la confianza originada por la persuasión verbal. Y, por último, el perfil de activación fisiológica, en donde el cuerpo y la mente activadas respecto a alguna situación de reto puede afectar la percepción de su autoeficacia.

Además de la teoría propuesta, se presentan otros modelos teóricos que abordan el concepto de autoeficacia:

La teoría ecológica de Bronfenbrenner (1987, citado por Palomeque, 2019) en donde entiende que la conducta se ve influenciada por sistemas invisibles alrededor del individuo (microsistema, mesosistema, macrosistema, etc.) en donde se incluye la familia, trabajo, sociedad, política, religión, cultura y que dichos sistemas forman estructuras sociales únicas a la percepción del individuo y por tanto forman la complejidad de su accionar. Estas creencias pueden influenciar en la autopercepción de la persona en cuenta al actuar o evitar ciertas acciones en tiempo y forma.

Desde la teoría prospectiva de Tversky y Kahneman (1981) se postula que las decisiones de riesgo están basadas en evaluaciones subjetivas sobre las ganancias y pérdidas relativas que supone una conducta y que el efecto del mensaje que se le transmite a un individuo varía en función de si el mismo conlleva una conducta de detección o una conducta de prevención. Las conductas de detección implican una decisión que conlleva cierto riesgo, mientras que las de prevención sólo apuntarían a mantener el status de salud de la persona o anticiparse a una enfermedad. Asimismo, consideran que las personas estarán más dispuestas a realizar una conducta de detección, si se les motiva para que piensen en términos de las pérdidas asociadas a la no realización de dicha conducta.

Para Salanova y Schaufeli (2009) la autoeficacia son los juicios que las personas realizan acerca de sus capacidades determinan consecuentemente el

modo de actuar, sentir y de pensar. Además, la presencia de la autoeficacia determina el esfuerzo que se invierte ante un reto u obstáculo presente donde naturalmente se evitan actividades que superan las capacidades y se realizan aquellas que se creen ser capaces de realizar (Salanova et al., 2003).

Entonces tenemos que Bardales et al., (2006) citado por Chigne (2017) describieron a la autoeficacia como un estado psicológico que tiene como característica que la propia persona evalúa su capacidad y habilidad para realizar alguna actividad o conducta ante una determinada situación y con un nivel de dificultad previsto (p.18).

Es así, que la autoeficacia es la creencia en las propias capacidades personales para ordenar y accionar conductas que conllevan a generar determinados resultados y logros. Eso lo convierte en un componente que permite la adaptación regulando las funciones cognitivas, afectivas y comportamentales del individuo al momento que evalúa el ambiente, obstáculos y oportunidades en situaciones específicas. Por tanto, la autoeficacia es un factor importante respecto a la decisión de iniciar o no una actividad, ante mayores niveles de autoeficacia otorga mayor bienestar psicosocial por la creencia personal de acercamiento al logro y recompensa, por el contrario, menores niveles generarán evitación a la tarea que afrontaría lo cual propicia la desadaptación e incremento del malestar psicosocial.

Es así como, la autoeficacia de un individuo se compone de las creencias de su propia capacidad le permitiría responder a situaciones específicas para alcanzar los resultados deseados a través de un auto sistema que ejerce dominio percibido y anticipado frente a sus pensamientos, sentimientos y acciones (Bandura, 1997; Pajares 2002). No obstante, Bandura afirma que la autoeficacia debería ser medida en modelo específicos a través áreas particulares, donde la persona pruebe sus competencias y así otorgar una mayor correspondencia teórica.

De tal modo partiendo de la variable autoeficacia en el ámbito profesional Maffei et al., (2012) define la autoeficacia profesional al conjunto de creencias relacionadas directamente a los colaboradores de una organización que poseen sus propias competencias o capacidades para llevar a cabo con éxito sus

funciones y/o labores asociadas a su ejercicio profesional. Maffei et al. elaboran el instrumento de Autoeficacia Profesional (AU-10) como propuesta a la medición en el ámbito laboral. En su original compuesto por 10 ítems, unidimensional. Finalmente, esta tesis utilizó esta definición ya que permite evaluar con mayor objetividad la conducta y de la misma manera utilizar el instrumento desarrollado por el autor.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, Nicomedes (2018) refiere que este tipo de investigación “es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia”.

El diseño es no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Es no experimental ya que esta tesis se diseñó para no manipular las variables, sino que sólo se midieron para analizarlas, es transversal puesto que se analiza determinando el nivel de las variables en un punto de tiempo específico de tiempo, es descriptivo porque realiza descripciones comparativas de los niveles de una o más variables en una muestra poblacional y por último es correlacional ya que el propósito y objetivo general de esta tesis es conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Procrastinación

Definición conceptual: Según Metin et al. (2016) consiste en dejar de realizar actividades relacionadas a las funciones del puesto asignado por la organización en la que se encuentra para realizar otras actividades sin relación con el objetivo laboral en el transcurso del horario de trabajo.

Definición operacional: Se utilizó la Escala de Procrastinación Profesional (PAWS) de medición unidimensional 8 ítems, que nos informa el nivel de procrastinación laboral en el sujeto, se utilizó para ello la escala “Likert” de 6 puntos (Nunca, 0; Casi nunca, 1; Ocasionalmente, 2; Algunas veces, 3; Frecuentemente, 4; Muy Frecuentemente, 5; Siempre, 6) la obtención del puntaje se hizo a través de una suma ponderada (Metin et al. 2016). La variable se encuentra en la escala de medición de tipo ordinal (Ver anexo 2).

Variable 2: Autoeficacia

Definición conceptual: Para Martínez y Salanova (2006) autor de la Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) define como la creencia que las personas poseen sobre sus capacidades para ejecutar ciertas conductas exitosamente determinan el modo de pensar, sentir y actuar.

Definición operacional: La autoeficacia se midió a través de la Escala de autoeficiencia profesional (AU-10) se mide unidimensionalmente, a través de 10 ítems que evalúan las creencias de logro respecto a las labores realizadas en el trabajo, se encuentra en una escala Likert de 6 puntos (nunca, 0; pocas veces, 1; algunas veces, 2; cierto, 3; frecuentemente, 4; La mayoría de veces, 5; seguramente, 6), que miden la obtención del puntaje se hizo a través de la suma ponderada de los ítems (Domínguez y Arroyo, 2018). La variable se encuentra en la escala de medición de tipo ordinal (Ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: La población objetivo para esta investigación estuvo compuesta por individuos de ambos sexos que cumplan con las condiciones de ser trabajadores que trabajan en modalidad remota en empresas del rubro comercial según características de la sección G de la CIIU Rev. 4. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) sobre cantidad de trabajadores del sector privado del rubro comercial en Lima Metropolitana se estima en 847,300 personas.

- **Criterios de inclusión**

- Aquellos que sean mayores de edad.
- Que sean trabajadores en el rubro comercial.
- Que residan en Lima Metropolitana.
- Que trabajen bajo la modalidad de trabajador remoto.

- **Criterios de exclusión**

- Aquellos que no aceptan el consentimiento informado.

Muestra: Se determinó el tamaño muestral idóneo empleando un programa estadístico para poblaciones finitas (Ochoa et al., 2020). Es por ello, que

para dicho proceso se recurrió al programa G*Power versión 3.1 en el que se contrastó utilizando la potencia estadística, nivel de significancia, así como al tamaño del efecto (Cárdenas y Arancibia, 2014) en contraste con un nivel de significancia de.05; un tamaño de efecto mínimo de.20 y una potencia estadística de.95; se obtuvo una muestra final 319 trabajadores ante una población de 847,300.

Tabla 1

Distribución de la muestra según zonas de Lima Metropolitana

Zona	N	%
Lima Norte	116	36.4%
Lima Centro	77	24.3%
Lima Sur	71	22.1%
Lima Este	55	17.1%
Total	319	100%

La tabla 1, evidencia que el 36.4% de los encuestados pertenece a Lima Norte, el 24.3% pertenece a Lima Centro, el 22.1% pertenece a Lima Sur y por último el 17.1% pertenece a Lima Este de un total de 321 encuestados.

Tabla 2

Distribución de la muestra según edad y sexo

Categoría	Años	Total	
		N	%
Edad	19 - 25	54	16.8%
	26 - 40	218	68.6%
	41 a más	47	14.6%
Sexo	Masculino	169	53%
	Femenino	150	47%

La tabla 2, muestra en el rango de edad para un total de 321 encuestados que, el 16.8% se encuentra en un rango de 19 a 25 años, el 68.6% está entre

los 26 y 40 años, y el 14.6% corresponden a 47 encuestados en edades de 41 años a más.

Muestreo: El muestreo es no probabilístico por conveniencia ya que permitió seleccionar a las personas que colaboraron con esta tesis que cumplen con características de interés a través de grupos, convocatorias abiertas en el que accedan voluntariamente (Hernández y Escobar, 2019).

Unidad de análisis: La unidad de análisis es el trabajador que labora en modalidad remota en el rubro comercial.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica para recolectar datos es la encuesta, ésta fue distribuida vía internet y redes sociales. De esta manera luego de obtener la cantidad de participaciones necesarias, se recopilaron los resultados a través de preguntas según las variables investigadas. Así, con la información obtenida se usó algunas aplicaciones de medición estadística para procesar los resultados y obtener mediciones específicas que sean relevantes para esta investigación (Bourke et al., 2016).

La Escala de procrastinación laboral (PAWS) fue creada por Metin et al. (2016) originalmente en habla inglesa con el objetivo de medir los niveles de procrastinación laboral en el individuo, es aplicable tanto individual como colectivamente sin límite de tiempo en su administración sin embargo se estima su resolución en 15 minutos. Además de poseer 14 ítems se compone de dos dimensiones (Ciberpereza y sentido de servicio). En los índices de confiabilidad se obtuvo para la dimensión Ciberpereza en el coeficiente de alfa de Cronbach el siguiente valor .69 y para la variable Sentido de servicio en coeficiente de alfa de Cronbach y McDonald's el siguiente valor .84 considerándose un instrumento confiable. Respecto a la validez los datos estadísticos son los siguientes por análisis factorial confirmatorio, GFI=.86, CFI=.82, NFI=.76, RMSEA=.11.

En su adaptación peruana (Barreto y Gamboa, 2020) el instrumento unidimensional posee 8 ítems obtuvo en su consistencia interna los índices

de confiabilidad en la escala de alfa de Cronbach de,61 considerándose adecuado (Domínguez-Lara, 2016). y respecto a la validez del instrumento los índices de ajuste fueron $\chi^2/gf= 2.33$, $CFI=.93$, $TLI=.91$, $RMSEA=.066$ y $SRMR=.056$ encontrándose dentro del rango adecuado de validez (Escobedo et al., 2016) (Ver anexo 3).

Respecto al “Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10)” creado por Salanova (2004), es unidimensional y posee 10 ítems, cuyo objetivo es medir la autoeficacia del individuo en el ámbito laboral, es aplicable tanto individual como colectivamente sin límite de tiempo en su administración sin embargo se estima su resolución en 15 minutos. Dentro de sus propiedades demuestra confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.87 (Suárez, 2000). El instrumento en su adaptación peruana, según Domínguez y Arroyo (2018) obtuvo en su consistencia interna mediante el coeficiente de Cronbach de .88 y en el análisis factorial $CFI= .92$ y $RMSEA=.90$, encontrándose dentro del rango adecuado de validez (Escobedo et al., 2016) (Ver anexo 3).

Para la prueba piloto se utilizaron los instrumentos de adaptación peruana cuyas características de confiabilidad y validez estadísticas fueron comprobadas en anteriores investigaciones psicométricas y fueron aplicadas a 113 participantes, se examinaron los valores de confiabilidad de la “Escala de Procrastinación de (PAWS)” obteniendo una confiabilidad de .91 en el coeficiente del alfa de Cronbach y .91 en el coeficiente omega de McDonald considerándose ambas como aceptables (Oviedo y Campo, 2005). Respecto a la validez se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC) mediante el cual se obtuvo los siguientes valores estadísticos $CFI=.92$; $TLI=.89$; $RMSEA=.12$; $SRMR=.04$. Aunque el TLI se encuentran muy próximo al punto mínimo aceptable ($>.90$) no se rechaza el modelo, de esta manera el estudio piloto propuesto presenta la validez interna necesaria para medir adecuadamente el constructo (Jordan, 2021).

Similar proceso fue aplicado al “Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10)” obtuvo una confiabilidad de .92 a través del coeficiente del alfa de Cronbach y a través del coeficiente de omega de McDonald en .92 encontrándose como aceptable (Oviedo y Campo, 2005). En los resultados

de validez mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) presentan se obtuvieron los siguientes valores estadísticos CFI=.98; TLI=.98; RMSEA=.179; SRMR=.03 de esta manera el estudio piloto propuesto presenta la validez interna necesaria para medir adecuadamente el constructo (Jordan, 2021; Morata-Ramirez et al., 2015).

3.5 Procedimiento

La recolección de datos se hizo de manera virtual siendo digitadas la declaración de confidencialidad, y consentimiento informado (Ver anexo 7), además se obtuvo previamente la autorización del autor de cada instrumento de recolección (Ver anexo 6) con la cual se pudo utilizar el instrumento adaptado y sus ítems en un formulario virtual en Google Forms. Se hizo la distribución de las mismas a través de internet, grupos y redes sociales afines a la población objetivo bajo la técnica de distribución por conveniencia. Habiendo alcanzado la cantidad calculada para la muestra se descargó en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, en donde se procedió a codificar las respuestas textuales, asignándoles valores números, lo que facilitó la depuración de aquellos participantes que tuvieron un marcado atípico o que denotara tendencia lineal, finalmente se pasó a exportar dicha base de datos a los softwares correspondientes para llevar a cabo los procesos de análisis.

3.6 Método de análisis de datos

Para la obtención de los resultados se siguió una serie de pasos ordenados, partiendo del procesamiento de datos, lo cual se dio haciendo uso del software de uso libre Jamovi versión 2.3.13 la cual permitió realizar los análisis de estadística descriptiva e inferencial.

Lo primero que se realizó fue la descripción por niveles de ambas variables en el que se reportó tanto la frecuencia y porcentaje de estas. Así mismo, también se llevó a cabo el análisis de normalidad empleando la prueba de Shapiro-Wilk debido a que cuenta con mayor potencia estadística (Cabrera et al., 2017); al analizar el p valor obtenido siendo este menor a .05 se determinó que los datos no se ajustaban a una curva de distribución normal, por ende, para los procesos de correlación se decidió utilizar el coeficiente

Rho de Spearman, mientras que para los de comparación de sexo se empleó U de Mann Whitney para dos grupos y Kruskal-Wallis para más de dos grupos en el caso de zonas de vivienda (Restrepo y González, 2007).

Luego se prosiguió con el análisis de correlación, al ser ambas variables unidimensionales, este proceso solo se realizó con las variables generales, en el que se reportó el coeficiente de correlación, tamaño del efecto (r^2) y el nivel de significancia (p), lo que permitió verificar la hipótesis general planteada inicialmente en la investigación.

Por último, también se realizó análisis comparativos tomando en cuenta características intergrupales como el sexo y zona de residencia, en el que se observó si el p valor superaba o no el parámetro de .05, de hacerlo siendo indicativo de ausencia de diferencias entre los grupos, y de estar por debajo de dicho valor denotando la existencia de diferencias estadísticamente significativas (Ventura, 2016).

3.7 Aspectos éticos

Esta tesis se desarrolló bajo el marco ético indicado en el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, acatando lo indicado en el artículo 1° que refiere el cumplimiento de los máximos estándares de calidad, protegiendo los derechos y bienestar de los participantes, así también, cumplir con los principios de autonomía y justicia según indica el artículo 3° donde los participantes aceptan por voluntad propia la colaboración y continuidad o retirarse de la presente investigación dentro del marco de la igualdad.

Así mismo se tomará en cuenta el Código Nacional de integración científica Concytec (2019) situándose en el capítulo III donde el plagio y falsificación de datos puede generar la invalidación de la investigación. A nivel internacional se toma en cuenta a la American Psychological Association (APA, 2020) que en su séptima edición brindan normas para realizar de manera correcta las citas y parafraseo, asimismo muestra diversas técnicas para realizar la referenciación. Por último, Guiar (2018) indica tomar en cuenta los códigos de ética internacionales plasmados en la declaración de

Helsinki que en el numeral 3, indica que el bienestar del individuo está por encima de los intereses de la ciencia y de la sociedad.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en una muestra de 319 participantes aplicándose los instrumentos que miden las variables son los siguientes:

Tabla 3

<i>Niveles de procrastinación</i>		
Niveles	f	%
Bajo	212	66.4 %
Medio	86	26.9 %
Alto	21	6.7 %
Total	319	100%

En la tabla 3, se evidencia niveles bajos de procrastinación en la mayoría de participantes con un 66.4%, seguido por un nivel medio con 26.9% y en menor cantidad en el nivel alto con un 6.7%.

Tabla 4

<i>Niveles de autoeficacia</i>		
Niveles	f	%
Bajo	20	6.2 %
Medio	183	57.4 %
Alto	116	36.4 %
Total	319	100%

En la tabla 4, se evidencia niveles altos de autoeficacia en la mayoría de participantes con un 33.2%, seguido por un nivel medio con 57.3% y en menor cantidad en el nivel bajo con un 6.2%.

Tabla 5*Prueba de normalidad entre las variables de estudio*

Variables	Shapiro-Wilk		
	N	W	p
Procrastinación	319	.88	< .001
Autoeficacia	319	.03	< .001

Nota: N=número de participantes; W= prueba de Shapiro-Wilk; p=nivel de significancia

En la tabla 5, los datos demostraron una significancia menor a $p < 0.05$ evidenciando ausencia de una curva de distribución normal por lo cual se consideró el uso del Rho de Spearman para correlacionar las variables.

Tabla 6*Correlación entre las variables de procrastinación y autoeficacia*

		Autoeficacia
Procrastinación	r_s	-.592
	r^2	.356
	p	< .001
	N	319

Nota: r_s = Coeficiente de correlación Rho de Spearman; r^2 = tamaño del efecto; p= nivel de significancia, N= número de participantes

En la tabla 6, el valor resultante evidenció una correlación inversa moderada, la cual evidenció significancia estadística ($r_s = -.592$; $p < .001$) y un tamaño del efecto mediano ($r^2 = .356$) reportado a través del coeficiente de determinación, la cual sustenta la magnitud de la correlación (Domínguez, 2017).

Tabla 7*Diferencias estadísticas entre la procrastinación y autoeficacia según sexo*

Variable	Masculino		Femenino		U	p	g
	Mdn	R	Mdn	R			
Procrastinación	11.0	44	11.0	43	12073	0.46	0.04
Autoeficacia	42.0	60	44.0	60	11434	0.13	0.09

Nota: Mdn= Mediana; R= Rango, U= U de Mann-Whitney, p= Nivel de significancia; g=tamaño del efecto

En la tabla 7, se comprobó que ambas variables no poseen diferencias estadísticamente significativas respecto al sexo de los participantes, debido a que el p valor obtenido estuvo por encima de.05; así mismo el tamaño del efecto fue muy pequeño en ambos casos, lo que es indicativo que el sexo genera un nivel de influencia bajo o nulo sobre la procrastinación y autoeficacia respectivamente (Domínguez, 2018).

Tabla 8*Diferencias estadísticas entre la procrastinación y autoeficacia según zonas de Lima Metropolitana*

Variable	Lima Norte		Lima Centro		Lima Sur		Lima Este		K-W	p	g
	Mdn	R	Mdn	R	Mdn	R	Mdn	R			
Procrastinación	11	43	11	42	11	44	13	43	2.57	0.46	0.00
Autoeficacia	44	60	43	57	46	59	39	60	8.55	0.03	0.02

Nota: Mdn= Mediana K-W= Kruskal-Wallis, p= Nivel de significancia; g= tamaño del efecto;

En la tabla 8, se comprobó que no existen diferencias estadísticamente significativas para la procrastinación (0.463; $p < .05$) sin embargo, si se presentan diferencias estadísticas para la variable autoeficacia (0.036; $p < 0.05$) según la zona de Lima Metropolitana en donde viven los 319 participantes.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre procrastinación laboral y autoeficacia profesional. Para ello se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman determinando así una relación negativa moderada ($r_s = -.592$; $p < .001$) entre la procrastinación y autoeficacia. Por tanto, se infiere que a mayor presencia de procrastinación en el individuo éste posee un menor nivel de autoeficacia. Los resultados coinciden con investigaciones anteriores: Burgos y Salas (2020) cuyo estudio investigaba la relación entre la procrastinación y autoeficacia en un contexto educativo concluyó con una relación negativa baja ($r_s = -.23$; $p < 0.01$) entre ambas variables al igual que Chigne (2017), determinó una relación negativa baja ($r = -.321$; $p < 0.00$) en estudiantes de una universidad de Lima Metropolitana. Aunque los resultados obtenidos se contrastaron con población muestral del ámbito educativo, éstos siguen siendo validos pues tanto Cid (2015) y Steel (2007) afirman que la procrastinación tiene un impacto similar independiente del área donde se manifiesta y que su campo de acción es a nivel transversal a través de cualquier actividad humana.

Así también los estudios sobre el síndrome de Burnout de Montalván (2019) relacionándolo con la autoeficacia de Flores y Ramírez (2019), relacionándolo con la procrastinación; se encontró una relación negativa con la autoeficacia ($r = -.765$; $p > 0.1$) pero positiva con la procrastinación ($r = .372$; $p < .00$) demostrándose así que ambas variables tienen un efecto diferente y opuesto entre sí.

Además, que, la autoeficacia se relaciona positivamente con el compromiso laboral, trabajo en equipo, reducción del estrés por uso de tecnologías y la motivación en el trabajo (Mamani, 2022; Kim y Lee, 2021; Márquez, 2020; Calderón, 2018) indicadores de acción laboral a diferencia de la procrastinación cuyo incremento afecta a la percepción de autonomía, aburrimiento (Mosquera et al., 2022; Zhije et al. 2022) y hasta es considerado como el mayor obstáculo a enfrentar en el trabajo remoto (Wang et al., 2021).

La teoría cognitiva genérica afirma que el trabajador remoto recurre a una estrategia de adaptación en diversas situaciones laborales y personales

retadoras que deriva en la realización o aplazamiento de la tarea o labor (dependiendo de sus estructuras de pensamiento), pero no responde con ambas a la vez (Beck y Heigh, 2014). Tal como afirma Hernandez y García (2018), la procrastinación es el hábito de frenar el inicio o desarrollo de las tareas ya sea por actividades difíciles que no ocasionen disfrute o por dudas sobre la competencia personal creando excusas de postergación a causa de una estructura inadaptada de pensamiento (Wolters, 2003). Contrario a esto, la autoeficacia actúa como un agente iniciador de acción hacia el objetivo propuesto (Bandura, 1997; Pajares 2002), en consecuencia, se demuestra que a mayor procrastinación menor será el nivel de autoeficacia en el trabajador remoto.

Según lo obtenido en el análisis descriptivo de la variable procrastinación, se halló una mayor tendencia al nivel bajo (66.4%) seguido del nivel medio (26.9%) y el nivel alto (6.7%) de procrastinación. Esto permite inferir que los niveles de procrastinación en trabajadores de modalidad del rubro comercial son mayoritariamente bajos. Esto puede ser explicado considerando que en el trabajo remoto el perfil del trabajador se reduce a factores más medibles, objetivos y específicos, disminuyendo la conexión personal y la camaradería que eran habituales cuando se buscaba establecer un clima propicio en la empresa y reemplazándolas por mayor empeño hacia la eficiencia y eficacia (Dávila et al., 2022; Peña et al., 2022; Cano, 2022 citando a Strack et al., 1996). Así también, es responsable y único administrador de la infraestructura física (fluido eléctrico, internet, área de trabajo, laptop), de la infraestructura lógica (usuarios, contraseñas, correos electrónicos, aplicaciones, VPN's, etc.) y la ejecución de los procesos (cuotas, objetivos, funciones y tareas, etc.). En la práctica, por ejemplo: para calificar a un empleo remoto, aparte de estar capacitado para el puesto, el trabajador debe cumplir con las condiciones tecnológicas necesarias (OISS, 2021, pág. 22) pues suponiendo, que durante la jornada haya una falla de su internet residencial, el trabajador se motiva a buscar alternativas de solución (conectarse a una red móvil vía tethering, o ir a un local de renta de internet) pues es de su exclusivo control y no de la empresa, seguir conectado a internet. Lo que no sucedería si es que estuviese en su centro de trabajo, cuya falla de internet, permite una razón válida para reducir o suspender las gestiones

diarias, es así que, en el trabajo remoto es el empleado el único elemento con autonomía para generar ventas y ganancias en la empresa a pesar de los contratiempos que se presenten en su entorno

Respecto, a los niveles de autoeficacia presentados se halló que hay una tendencia mayor en los niveles medios (57.4%) y alto (36.4%) de creencias de autoeficacia. Con ello se infiere que los niveles de autoeficacia en trabajadores de modalidad remota del rubro comercial son mayoritariamente promedio. En ese sentido, la autoeficacia y el contexto sociolaboral con mayores demandas, menores tiempos de cumplimiento y salarios, expone al trabajador a evaluar constantemente todas las posibilidades necesarias para establecer control sobre situaciones planeadas y no planeadas en su jornada laboral (Mafud et al., 2017, citando a Lazarus y Folkman, 1986; y Bandura, 1997). Desde una perspectiva técnica, el uso de herramientas informáticas, propias del trabajo remoto, permite afrontar los niveles de incertidumbre y a la vez ofrece provee de confianza al trabajador para una dinámica de trabajo a distancia centrándose en la colaboración en línea, seguridad, control, resultados y reportes de su labor comercial. Desde una perspectiva psicológica social cognitiva, la autoevaluación del rendimiento permite una autovaloración del trabajo realizado, de esta manera, se vuelve un motivador para accionar en tiempo y forma generando resultados lo cual satisface la expectativa del logro y enriquece la experiencia personal del trabajador, autopercibiéndose eficaz (Bandura, 1997; Mafud et al., 2017 citando a Locke y Latham, 1990). En consecuencia, con mayores niveles de autoeficacia se reduce la insatisfacción, se eleva el compromiso, la satisfacción laboral y se reduce el estrés a diferencia de los que se muestran menos autoeficaces (Meyer y Allen, 1991; Bar-Haim, 2007).

En este punto y. por lo visto en los párrafos anteriores el trabajo remoto adquiere una naturaleza diferente a la gestión comercial presencial, no sólo por la modalidad sino también en los resultados. En recientes investigaciones indican que el trabajador remoto genera índices de hasta 35% a 45% de satisfacción, compromiso y productividad más que el trabajador presencial (Camacho y Vera, 2018; Kazekami, 2021) por tanto, los datos descriptivos antes presentados, otorgan sentido a las cifras halladas en otras investigaciones, es así que el alcanzar los objetivos planteados, con una modalidad de trabajo que

permite percibirse autoeficaz contrarrestaría o por lo menos mantendría niveles adecuados de estrés, reduciendo conductas procrastinadoras y el burnout (Montalván, 2019) haciéndolos más autónomos, productivos y comprometidos (Calderón, 2018).

Como tercer objetivo específico, que buscaba determinar las diferencias significativas por sexo de la procrastinación. Se comprobó que no existen diferencias estadísticamente significativas (.46) estando por encima del p valor (.05) con tamaño de efecto muy pequeño (.047), por tanto, se rechaza la hipótesis del investigador. Es así que podemos inferir que el sexo del individuo no determina el nivel de procrastinación. Esto no coincide anteriores investigaciones quienes si hallaron mayores niveles de procrastinación en los hombres que en mujeres (Vallejos, 2015; Gil y Botello 2018; Burgos y Salas, 2020). La presencia de procrastinación en hombres y mujeres por igual puede explicarse a que ciertos perfiles de personalidad presentan rasgos de inestabilidad que no les permiten tener una prioridad clara en las tareas asignadas y trae como consecuencia la distracción en estímulos nuevos o novedades (Nadeem et al., 2016) desde otra perspectiva un modelo de contextos ambientales señalado por Hee (2008, citado por Gatica, 2021) afirma que los individuos procrastinadores están expuestos a factores distractores como responsabilidades en casa, hijos o familiares a cargo, ver televisión o uso de internet por motivos no laborales, uso del celular sin la limitante de un supervisor presente, así como factores aversivos, inadecuados ambientes para trabajar en casa, ruidos ambientales, mala conexión a internet o deficiente cobertura móvil dichos factores son capaces de afectar a hombres y mujeres por igual.

Como cuarto objetivo específico, que buscaba determinar las diferencias significativas por sexo de la autoeficacia. La mediana y el rango en hombres (M=11; R=44) y en mujeres (M=11; R=42) fueron cercanamente similares y en donde se determinó que no existen diferencias estadísticamente significativas (.13) estando por encima del p valor (.05) con tamaño de efecto muy pequeño (.097), por tanto, se rechaza la hipótesis del investigador. Es así que inferir que el sexo al cual pertenece el individuo no determina el nivel de autoeficacia. Sobre lo anterior, se encontraron investigaciones tanto en personal académico y docente (Guerra, 2008; Blanco, 2012) que no coinciden con lo presentado en

esta investigación. Algunas posturas que explican que la presencia diferenciada de autoeficacia entre hombres y mujeres estarían condicionadas por la forma en que llevamos el proceso de socialización en donde contribuyen factores distintivos en niveles cognitivos, emocionales, sociales y de personalidad (Bertz y Hackett, 1998 citado por Blanco, 2012; Blanch,1992, citado por Zarco, 1997). Saunders et al. (2004) encontraron que las mujeres presentan mayores niveles de autoeficacia por su interés de culminar con las actividades propuestas por tener un mayor deseo de éxito, sin embargo, en esta investigación no se ha logrado observar resultados que hagan alguna diferencia notable.

Como quinto objetivo específico, se buscó determinar las diferencias significativas de procrastinación por zonas de Lima Metropolitana. Según los valores estadísticos obtenidos no existen diferencias estadísticamente significativas (.46) estando por encima del p valor (.05) con un tamaño de efecto muy pequeño (.008) lo cual descarta la hipótesis del investigador de hallar diferencias significativas, con además de una tendencia procrastinadora mayor en Lima Este (M=172; R=41) seguido por Lima Sur (M=168; R=45) luego Lima Centro (M=156; R=39) y por último Lima Norte (M=152; R=43). A partir de los datos resultantes se puede inferir que la zona de vivienda en Lima Metropolitana no influye en el nivel de procrastinación. Existen estudios en donde se demuestra que en condiciones económicas buenas o muy buenas asociado a estratos socio económicos A, B, C muestran niveles más bajos de procrastinación que los sectores D y E, los autores refieren que para esos casos la explicación se sitúa en un menor alcance de recursos y formación personal y/o profesional hasta considerar un patrón de personalidad dominante relacionados las preferencias en sus modos de enfrentar los retos y vivir de los habitantes en los sectores D y E. (Argumedo et al.,2005; Cévallas et al., 2021). Respecto a lo resultados de nuestra investigación es necesario incluir el contexto pandémico y la respuesta de los diferentes sectores socioeconómicos a la predisposición de trabajar y mostrarse productivo, que coincide con los resultados descriptivos donde la procrastinación tiene una tendencia a un nivel bajo (66.4%) y conservar el medio de sustento en un panorama laboral-económico, por ejemplo, donde 200 mil empresas dejaron de operar en el 2020 a inicios de la pandemia (IPE, 2021).

Como sexto objetivo específico, se buscó determinar las diferencias significativas de autoeficacia por zonas de Lima Metropolitana. Según los valores estadísticos obtenidos existen diferencias estadísticamente significativas (.003) no estando por encima del p valor (.05) con un tamaño de efecto muy pequeño (.008) aceptándose la hipótesis del investigador. Además de una tendencia de autoeficacia mayor en Lima Sur (M=171; R=50) seguido por Lima Norte (M=168; R=60) luego Lima Centro (M=166; R=38) y por último Lima Este (M=132; R=49). A partir de los datos resultantes se puede inferir que la zona de Lima Metropolitana influye en como el individuo se percibe autoeficaz. Sobre ello, la diferencia de resultados de autoeficacia en las zonas de Lima Metropolitana, podría explicarse de que las creencias de eficacia se originan por la experiencia anterior, experiencias vicarias, persuasión verbal o el propio componente biológico del individuo (Bandura, 1999) pero todas ellas se ven afectadas por el factor social cultural, variando según la zona de vivienda, diferentes parámetros culturales que otorgan diferencias tendencias autoeficaces.

Es la teoría ecológica que explica este efecto atribuyendo a la complejidad del desarrollo humano una serie de entornos que anidan mecanismos que acomodan progresivamente la percepción, concepto y relación con entornos directos (familia, amigos, vecindario, etc.) y a la vez entornos más distantes (trabajo, sistema social, entorno laboral) (Bronfenbrenner, 1987, citado por Palomeque, 2019).

Es entonces que, en un contexto de trabajo remoto, sumado a entornos distantes inciertos (pandemia, post cuarenta, políticas de emergencia sanitaria, economía nacional) y entornos directos (familia, trabajo desde casa) afectan en la respuesta autoeficaz de cada individuo según la zona en la que vive en donde de por sí ya existen marcadas diferencias como el nivel educativo, cultural, económico (Monroy, 2021) y social de las comunidades.

Este trabajo de investigación, encontró ciertas limitaciones metodológicas en cuanto la dificultad para encontrar artículos y material científico especializado de las variables para el ámbito organizacional - laboral de la población peruana o limeña, ya que la mayoría se centran en la investigación en el área académica, con lo cual no permite un mayor contraste con los resultados obtenidos. Por otro lado, los resultados de la investigación no muestran en su

mayoría de diferencias estadísticas significativas por lo cual, una de las causas podría estar relacionada con el tamaño muestral. Un mayor tamaño muestral permitiría un alcance diferente y mayor de resultados. Adicionalmente podríamos indicar que hay variables extrañas no consideradas que podrían influir, como los años trabajando en remoto o el cargo desempeñado en la organización ya que la experiencia en el rubro y el nivel de responsabilidad que el trabajador posee podría influir en la forma de abordar el reto y optar por no procrastinar y ser más autoeficaz.

Finalmente, en relación a las dificultades presentadas, consideramos la dificultad para alcanzar la cantidad de encuestados requeridos en la muestra debido a las distintas actividades personales y laborales que generaron demoras en cuanto a la resolución de la encuesta.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se demostró que existe una correlación inversa moderada entre la procrastinación y autoeficacia, por tanto, el hallazgo más importante es que la dominancia de una variable en el individuo es predictora de la ausencia de la otra variable en los trabajadores de modalidad remota.

SEGUNDA: Se halló en la muestra de estudio que la mayoría se perciben autoeficaces en un nivel promedio con una tendencia al nivel alto. Respecto a la procrastinación hay una mayoritaria tendencia a niveles bajos en los participantes de esta investigación. Siendo así que ambas variables no pueden demostrar altos niveles al mismo tiempo en los trabajadores en modalidad remota.

TERCERA: No se halló diferencias estadísticas entre hombres y mujeres respecto a la variable procrastinación. Con lo cual se entiende que tanto los hombres y mujeres procrastinan por igual sin una significativa diferencia.

CUARTA: No se halló diferencias estadísticas entre hombres y mujeres respecto a la variable autoeficacia. Con lo cual se afirma que tanto los hombres y mujeres se perciben autoeficaces por igual.

QUINTA: No se halló diferencias en conductas procrastinadoras según las zonas de Lima Metropolitana en las que viven los participantes, lo cual permite afirmar que se procrastina de la misma cantidad independientemente de la zona donde viven y trabajan.

SEXTA: Se halló diferencias en los niveles de autoeficacia en zona de Lima Este en comparación con las zonas como Lima Sur y Lima Norte, se infiere que las causas socio económicas son causantes de esta diferencia (menor acceso a servicios, oportunidades laborales, expectativas de vida, etc.).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Para los investigadores, se recomienda extender la investigación a otros rubros de producción (servicios, telecomunicaciones, etc.) para ampliar el panorama correlacional de estas variables.

SEGUNDA: Para los psicólogos organizacionales, profundizar en el área organizacional debido a que actualmente existen escasas investigaciones nacionales en el campo de la psicología organizacional.

TERCERA: Para los investigadores, realizar estudios específicos en cada zona de Lima Metropolitana considerando distintas poblaciones y aspectos sociodemográficos no abordados en esta investigación (ingresos, edad, acceso a servicios básicos, etc.) que permitan ampliar la discusión de las variables estudiadas.

CUARTA: Para los investigadores, ampliar los estudios de estas variables bajo la nueva Ley del Teletrabajo que entró en vigencia el 1 de enero del 2023, Ley N° 31572, que aporta nuevas disposiciones que serían de utilidad como base legal para futuras investigaciones. Esta investigación no la incluyó por haberse culminada para esa fecha.

REFERENCIAS

- Álvarez, Ó. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Revista Persona*, 9(13), 159–177. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3646976.pdf>
- Angarita, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 85–94. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905094.pdf>
- Arenas, D. L., Viduani, A., Bassols, A. M. S., & Hauck, S. (2022). Work From Home or Bring Home the Work? Burnout and Procrastination in Brazilian Workers During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(5), e333-e339.
- Araoz, E. G. E. (2021). Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes del séptimo ciclo de educación básica regular. *Horizonte de la Ciencia*, 11(20), 195-205.
- Argumedo Bustinza, D., Díaz Cema, K., Calderón, A., Díaz Morales, J., & Ferrari, J. (2005). Evaluación de la confiabilidad y la estructura factorial de tres escalas de procrastinación crónica. *Revista De Psicología*, 23(1), 113-138. <https://doi.org/10.18800/psico.200501.004>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 21-41.10.1111/1467-839X.00024
- Bandura, A. (2005). The evolution of social cognitive theory. *Great minds in management*, 9-35. https://www.researchgate.net/publication/364644027_Great-Minds-in-Management
- Balkis, M., & Duru, e. (2007). The evaluation of the Major Characteristics and Aspects of the Procrastination in the Framework of Psychological Counseling and guidance. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 7(1), 376-385
- Bar-Haim, A. (2007). Rethinking organizational comittment in relation to perceived organizational power and perceived employment alternatives. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 7(2), 203-217.

- Barreto Reyes, I. I., & Gamboa Gamboa, C. D. (2020). Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) en colaboradores del sector privado de Trujillo.
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113-129.
- Beck, A., & Haigh, E. (2014). El modelo cognitivo genérico. *Clinical Psychol*, 10, 1-24.
- Blanco Vega, H., Ornelas Contreras, M., Aguirre Chávez, J. F., & Guedea Delgado, J. C. (2012). AUTOEFICACIA PERCIBIDA EN CONDUCTAS ACADÉMICAS. DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 17(53),557-571.[fecha de Consulta 9 de Noviembre de 2022]. ISSN: 1405-6666. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14023105011>
- Bourke, J., Kirby, A., & Doran, J. (2010). *Survey & questionnaire design: Collecting primary data to answer research questions*. Oak Tree Press.
- Bucheli, M. G. V., & Macías, A. S. (2022). Procrastinación académica y el uso de las TIC. Una revisión sistemática de la literatura. *Atenas*, 4(60), 1-13. <http://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/269>
- Burgos-Torre, K. S., y Salas-Blas, E. (2020). Procrastinación y Autoeficacia académica en estudiantes universitarios limeños. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/10.20511/pyr>
- Burka, J., & Yuen, L. (2008). *Procrastination Why You Do It, What to Do About It Now* (Trish Wilk). Unites Stated of America: Da Capo Press. <https://fredmijnheer.nl/sites/default/files/webform/uploads/procrastination-why-you-do-it-what-to-do-about-it-lenora-m-yuen-jane-b-burka-a941f85.pdf>
- Calderón de la Cruz, G. A. (2018). Carga de trabajo, autoeficacia profesional y síndrome de Burnout en docentes escolares de Lima Metropolitana. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4580>
- Canepa, M. L., & Zevallos, J. Q. (2022). Percepción emocional ante el Covid-19 y el aislamiento social obligatorio. *Avances en Psicología*, 30(1), e2519-e2519.
- Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G* Power: complementos a las pruebas de significación estadísticas y su aplicación en psicología. *Salud y sociedad*, 5(2), 210-244. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>

- Camacho, C. M. V., y Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas. *INVESTIGATIO*, (10), 41-53. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/194>
- Cano, J. J. (2022). Trabajo remoto y sociedad. *Revista Sistemas*, (162), 73-83. <https://doi.org/10.29236/sistemas.n162a7>
- Cevállos-Bósquez, E. A., Larzabal-Fernandez, A., Mayorga-Lascano, M. P., & Moreta-Herrera, C. R. (2021). Factores sociodemográficos y educativos asociados a la procrastinación académica en adolescentes ecuatorianos. *Revista de Investigacion Psicologica*, (26), 119-130.
- Chiesa, L., Salazar, R., & Marin, T. (2021). El vendedor híbrido. Como mejorar la gestión comercial en la “nueva normalidad”. *Harvard Deusto business review*, (308), 34-39.
- Chigne Moscoso, C. O. (2017). Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes de una universidad nacional de Lima Metropolitana, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8556>
- Chowdhury, S. F. y Pychyl, T. A. (2018). A critique of the construct validity of active procrastination. *Personality and Individual Differences*, 120, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.016>
- Choi, J. N. y Moran, S. V. (2009). Why not procrastinate? Development and validation of a new active procrastination scale. *The Journal of Social Psychology*, 149(2), 195-212.
- Chu, A. H. y Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 145(3), 245-264. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.245-264>
- Cid Martín, S. (2015). Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación. <http://hdl.handle.net/11531/1043>
- Concha, C. E. S. (2019). El tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo (Doctoral dissertation, Universitat Oberta de Catalunya).
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409.

- Decreto de Urgencia N°026-2020 Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional (15 de marzo del 2020). Normas Legales, N.º 15313. Diario Oficial El Peruano.
- De Val Pardo, I. (2022). Inteligencia colectiva: Interacción, género y conectividad en las empresas. Encuentros multidisciplinares.
- Díaz-Morales, J. (2019). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(51), 43-60.
<https://doi.org/10.21865/RIDEP51.2.04>
- Domínguez-Lara, S. A. (2016). Intervalos de confianza en el estudio de la fiabilidad: un análisis necesario. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 39(1), 169-170.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272016000100024&lng=es&tlng=es
- Domínguez-Lara, S. (2017). Prevalencia de procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima metropolitana y su relación con variables demográficas. *Revista de Psicología*, 7(1), 81-90.
- Domínguez-Lara, S. A., y Arroyo-Rodríguez, F. (2018). Análisis psicométrico preliminar de una medida breve de autoeficacia profesional en trabajadores peruanos: AU-10. *Psicogente*, 21(39), 12-24.
- Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V., y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Ferrari, J. R., Barnes, K. L., & Steel, P. (2009). Life Regrets by Avoidant and Arousal Procrastinators: Why Put Off Today What You Will Regret Tomorrow? *Journal of Individual Differences*, 30(3), 163–168.
<https://doi.org/10.1027/1614-0001.30.3.163>
- Furlan, L., Heredia, D. E., Piemontesi, S. E, & Tuckman, B. W. (2012). Análisis factorial de la adaptación argentina de la Escala de Procrastinación de Tuckman (atps). *Perspectivas en Psicología*, 9(3), 142-149.
- de Guzmán, C. P. A. N. (2018). Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional. *Palermo Business Review*, (18), 337-351.
<http://hdl.handle.net/10226/2107>

- Flores, J. G., Gutiérrez, M. R. D. B., y Umerenkova, A. G. (2020). ¿Por qué procrastina el alumnado universitario? Análisis de motivos y caracterización del alumnado con diferentes tipos de motivaciones. *Revista de Investigación educativa*, 38(1), 183-200. <https://doi.org/10.6018/rie.344781>
- Gaona-Pardo, J. H., y Zabaleta-Contreras, S. P. (2020). Cómo están afrontando la crisis las empresas colombianas durante el Covid 19.
- Garzón Umerenkova, A., Gil Flores, J., & Besa Gutiérrez, M. R. D. (2021). Evidencia de validez de la Escala de Autoeficacia Percibida Específica de Situaciones Académicas (EAPESA). *Revista electrónica de investigación educativa*, 23. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e06.2979>
- Gatica, B. V. Análisis teórico de la procrastinación académica: hacia una comprensión integral del concepto en las sociedades postmodernas. https://www.researchgate.net/publication/357888896_Analisis_teorico_de_la_procrastinacion_academica_hacia_una_comprension_integral_d_el_concepto_en_las_sociedades_postmodernas
- Gil-Tapia, L., & Botello-Príncipe, V. (2018). Procrastinación académica y ansiedad en estudiantes de Ciencias de la Salud de una Universidad de Lima Norte. *CASUS. Revista De Investigación Y Casos En Salud*, 3(2), 89–96. <https://doi.org/10.35626/casus.2.2018.75>
- Grimaldo, M. (2005). Propiedades Psicométricas de la escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer. *Cultura. Revista de la Asociación de docentes de la Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú*, 23(19), 213-229
- Guerra, P. Creencias epistemológicas y de eficacia docente de profesores que postulan al programa de acreditación de excelencia pedagógica y su relación con las prácticas de aula. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052015000200007>
- Guterres, A. (27 de diciembre del 2021). *La humanidad debe prepararse para la siguiente pandemia*. Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2021/12/1501942>
- Hatayama, M., Viollaz, M., & Winkler, H. (2020). Jobs' amenability to working from home: Evidence from skills surveys for 53 countries. World Bank policy research working paper, (9241).
- Hernández-Ávila, C. E., y Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1 (enero-junio)), 75-79.

- Hernández Igrío, R. S., y García Romero, T. (2018) Impacto de la procrastinación en la productividad del gerente. *Revista Boletín Redipe*, 7(11), 220-228. ISSN-e: 2256-1536
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6729072>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas, cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Interamericana Editores. ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Hidalgo-Fuentes, S., Martínez-Álvarez, I., & Sospedra-Baeza, M. J. (2022). Autoestima y procrastinación en el ámbito académico: un meta-análisis. *Revista Fuentes*, 24(1), 77–89.
<https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2022.19907>
- IDC (2021), International Data Corporation - *Peru Tech Buyer Budget Benchmark 2022* <https://www.mercadonegro.pe/marketing/empresas-peruanas-invirtieron-us-1-1-mil-millones-en-big-data-analytics-y-ciberseguridad-en-2021/>
- INEI (2020), *Población Ocupada, Según Ramas De Actividad, Tamaño De Empresa Y Categoría De Ocupación, 2007 - 2020* <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/labor-indicators-for-lima-metropolitana/>
- INEI (2010), Clasificación Industrial Internacional Uniforme, Rev. 4 https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0883/Libro.pdf
- Instituto Peruano de Economía (IPE), Boletín IPE: Impacto de la pandemia sobre el tejido empresarial formal, 27 de septiembre del 2021 <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-impacto-de-la-pandemia-sobre-el-tejido-empresarial-formal/>
- Irving, T. S. F., & Palacios, B. R. M. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Jordan Muiños, F. M. (2021). Valor de corte de los índices de ajuste en el análisis factorial confirmatorio. *Psocial*, 7(1), 66-71. ISSN 2422-619X
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2422-619X2021000100066&lng=es&tlng=es

- Kim, D. G., y Lee, C. W. (2021). Exploring the roles of self-efficacy and technical support in the relationship between techno-stress and counter-productivity. *Sustainability*, 13(8), 4349.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Kolawole, M., Tella, A., & Tella, A. (2007). Correlates of Academic Procrastination and Mathematics Achievement of University Undergraduate students. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 3(4), 363-370.
- Kono, Y., Uji, M. y Matsushima, E. (2015). Presenteeism among Japanese IT employees: personality, temperament and character, job strain and workplace support, and mental disturbance. *Psychology*, 6(15), 1971-1983. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.615195>
- Laureano, C. A., & Ampudia, L. G. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 363-378. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162710>
- Limón, E. Y. (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. *Not. CIELO*, 1(2).
- Llorens, S., Cifre, E., y Nogareda, C. (2017). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial
- MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). Remote working: Personality and performance research results. Accessed: Apr, 21, 2021. <https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., y Medrano, L. A. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 51-62.
- Mamani-Vara, A. (2022). Motivación y procrastinación laboral de los trabajadores de una empresa productora de cuero en Arequipa. *Fronteras En Ciencias De La administración*, 1(1), 40–49. <https://fronterasdelasociedad.com/index.php/forevista/article/view/11>
- Marano, H. e. (2003). Procrastination: Ten things to know. <http://psychologytoday.com/rss/>

- Márquez Vélez De Urquiza, N. C. (2020). Autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana. Nicomedes Teodoro, Esteban Nieto. (2018). Tipos de investigación. *Aliciar*, 1-4. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Details
- Martínez, I., & Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios Financieros*, 279, 175-202. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006_Martinez-Salanova.pdf
- Mafud, J. L. C., Arocena, F. L., & Moreno, M. P. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y salud*, 27(1), 71-78. <https://psycnet.apa.org/record/2017-25055-007>
- Metin, B., Peeters, M. y Taris, W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”
- Metin, B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33. http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality_tests_comparison.pdf
- Monroy-Gómez-Franco, L. (2021). ¿ Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México. *Estudios Económicos (México, DF)*, 36(1), 89-113.
- Morán, J. P. P., Morán, G. L. F., & Morán, J. N. P. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186.
- Morata-Ramirez, M.A.; holgado-Tello, Francisco P.; Barbero-García, Isabel; Mendez, Gonzalo. Análisis factorial confirmatorio: recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error Tipo I de

Ji-Cuadrado y RMSEA. Acción psicol. [online]. 2015, vol.12, n.1 [citado 2023-02-07], pp.79-90

Mosquera, P., Soares, M. E., Dordio, P., & Melo, L. A. (2022). O ladrão do tempo e a sustentabilidade social: análise de um modelo de procrastinação no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 62. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220510x>

MTPE (2021). *Informe trimestral del mercado laboral Situación Laboral del empleo en el 2020*. Ministerio de trabajo y promoción del empleo. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1795315/Reporte%20de%20empleo%201T%202021.pdf>

Montalván Carhuallanqui, P. (2019). Autoeficacia profesional y síndrome de Burnout en trabajadores de la empresa Contratista Minera Remicsa Drilling SA. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5887>

Nadeem, M., Malik, A. A., & Javaid, F. (2016). Link between personality traits and procrastination among university students. *Journal of Educational Research*, 19(2), 92-104. <https://www.questia.com/library/journal/1P3-4314919871/link-between-personality-traits-and-procrastination>

Ochoa, C. y Páez, O. (2020). Inferencia estadística: estimación del tamaño muestral. *Evid Pediatr*, 16(1), 24. https://evidenciasenpediatria.es/files/41-13722-RUTA/24_Fundamentos_Tamano_muestral.pdf

OISS (15 de noviembre del 2022), *Material de descarga* <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo-v4.pdf>

Organización mundial de la salud (OMS). (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-openingremarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

ONU (6 de julio del 2021). *Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19*. Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

- Oviedo, H. C., y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).
- Palomeque (2019). *La construcción social, el paso de individuo a sujeto. a partir del análisis de la teoría ecológica de Bronfenbrenner a seis personas en la etapa de la adultez temprana.* <http://hdl.handle.net/11371/1818>
- Peña, E. C., Atoche, C. B., Cedillo, L. E., & Torres, E. A. P. (2022). Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 764-784. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1540_p.768
- Perez Castro, R. N., & Roman Guanilo, N. *Nueva normalidad: Evaluación de la continuidad del trabajo remoto en la Dirección de Gestión de Talento Humano de la PUCP.*
- Piaget, J. E. A. N. (1980). *Teoría del desarrollo cognitivo de Piaget.* Creative Commons Attribution-Share Alike, 3, 1-13.
- Pinheiro, V. (6 de julio del 2021). Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_811302/lang-es/index.htm
- Pinto, A., & Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. *Escuela de Psicología*, 2, 1-10. https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf
- RIMIAŞ, T. (2021). CONSIDERATIONS ON TELEWORKING BEFORE AND DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *Review of Management & Economic Engineering*, 20(2).
- Salanova, M., Llorens, S., & García-Renedo, M. (2003). ¿Por qué se están quemando los profesores? *Prevención, trabajo y salud*, 28(1), 16-24.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo.* España: Alianza Editorial
- Saunders, Jeanne; Davis, Larry; Williams, Trina y Williams, Julie (2004). "Gender differences in self perceptions and academic outcomes: A study of African-American high school students", *Journal of Youth and Adolescence*, vol. 33, núm. 1, pp. 81-90.

- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, 133(1), 65
- Suárez, P. S., García, A. M. P., y Moreno, J. B. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12(Su2), 509-513.
- Vallejos, S. (2015). Procrastinación académica y ansiedad frente a las evaluaciones en estudiantes universitarios. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6029>
- Vasquez Flores, W. (2021). Síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú SAC, Lima, 2021.
- Villanueva, J. K. C., Farfán, M. D. R. S., y Albornoz, V. C. (2022). Incidencia de la procrastinación en la autoeficacia académica de estudiantes en tiempos de COVID-19. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.327>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., y Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-5
- Wessel, J., Bradley, G. L. y Hood, M. (2019). Comparing effects of active and passive procrastination: a field study of behavioral delay. *Personality and Individual Differences*, 139, 152-157. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.020>
- Wolters, C. (2003). Entendimiento de la procrastinación del self-regulación de perspectiva. *Revista de educación Psicológica*, 95(1), 179-187.
- Zhijie, Song, Gull, Nida, Asghar, Muhammad, Sarfraz, Muddassar, Shi, Rui, & Asim-Rafique, Muhammad. (2022). Polychronicity, time perspective, and procrastination behavior at the workplace: an empirical study. *Anales de Psicología*, 38(2), 355-364. Epub 29 de julio de 2022. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.427401>
- Zohar, A. H., Shimone, L. P. y Hen, M. (2019). Active and passive procrastination in terms of temperament and character. *PeerJ*, 7. <http://doi.org/10.7717/peerj.6988>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Técnicas e instrumentos	Estadística para utilizar
¿Cuál es la relación entre la procrastinación y autoeficacia en trabajadores de modalidad remota en empresas del rubro comercial de Lima Metropolitana?	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la procrastinación y autoeficacia del empleado en trabajo remoto en empresas del rubro comercial de Lima Metropolitana. <p>Objetivo Específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar la descripción por niveles de la procrastinación y autoeficacia. - Determinar la relación entre la procrastinación y autoeficacia. - Realizar la comparación por género de la procrastinación y la autoeficacia. 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existencia de una relación inversa en relación de las dos variables, procrastinación y autoeficacia en trabajadores de modalidad remota en empresas del rubro comercial de Lima.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existen diferencias estadísticas al hacer la comparación por género sobre la procrastinación. - Existen diferencias estadísticas al hacer la comparación por género sobre la autoeficacia 	<p>Tipo:</p> <p>Básica</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, transversal y correlacional.</p> <p>Población: Según el INEI (2020) la cantidad de trabajadores dependientes del rubro comercial en Lima Metropolitana se estima en 847,300 personas.</p> <p>Muestra: Se determinó que el tamaño muestra adecuado consistía en 319 unidades de análisis.</p> <p>Muestreo: El muestreo es no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de Procrastinación (PAWS) - Escala de autoeficiencia profesional (AU-10). 	<p>Descriptiva:</p> <p>Análisis descriptivo de los ítems, unidades de medida de asimetría y curtosis, media y derivación estándar.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Análisis de la información con el fin de obtener interpretaciones y conclusiones a partir de la información dada.</p>

Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables


Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Procrastinación	Según Metin et al. (2016) consiste en dejar de realizar actividades relacionadas a las funciones del puesto asignado por la organización en la que se encuentra para realizar otras actividades sin relación con el objetivo laboral en el transcurso del horario de trabajo.	Se utilizó la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) unidimensional conformado por 8 ítems. Barreto y Gamboa (2020).	Unidimensional Barreto y Gamboa (2020).	Nivel de procrastinación laboral Ítems 1,2,3,4,5, 6,7,8	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Autoeficacia	Según Martínez y Salanova (2006), son los juicios que las personas realizan acerca de sus capacidades determinan consecuentemente el modo de actuar, sentir y de pensar.	La eficiencia se medirá a través de la Escala de autoeficiencia profesional (AU-10) se establecerá una medida unidimensional de la variable que consta de 10 ítems, (Domínguez, S. y Arroyo, F., 2018)	Unidimensional (Domínguez, S. y Arroyo, F., 2018)	Creencias de logro respecto a las labores realizadas en el trabajo Ítems 1,2,3,4,5, 6,7,8,9, 10	Ordinal

Cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10)

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

Anexo 4: Print del cuestionario piloto



Procrastinación y autoeficiencia laboral

rcollasr@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Instrumento 1

IMPORTANTE: Este instrumento evaluará Las respuestas son confidenciales, leer con atención las sentencias antes de responder. Apreciamos su honestidad en las respuestas de este cuestionario. Gracias

1. Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, me demoro en actuar sobre ella. *

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente
- Siempre
- No aplica

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeuSDj09u8VjpvCDDTJ9s5DJdf8kEGvOo5rRvhesQFy1UqKyQ/viewform>

Anexo 5: Aspectos sociodemográficos

- Eres mayor de edad: _____
- Vives en Lima Metropolitana: _____
- Sexo: _____
- Selecciona el / los años en que trabajó virtualmente
- Has laborado bajo modalidad remota en el año 2020 en adelante:

Anexo 6: Evidencia del instrumento 1 – Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS). Autorización del autor de la adaptación



RONALD ROYER COLLAS REVELO <rcollasr@ucvvirtual.edu.pe>

Autorización de uso de instrumento Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)

3 mensajes

RONALD ROYER COLLAS REVELO <rcollasr@ucvvirtual.edu.pe>
Para: irina07_06@hotmail.com

11 de enero de 2023, 9:26

Estimada Irina Barreto

Soy Ronald Collas, estudiando del XI ciclo de la Universidad César Vallejo, actualmente me encuentro realizando mi tesis. Una de las variables a investigar es sobre la procrastinación en el trabajo y cumpliendo con las acciones éticas correspondientes solicito su permiso para el uso de la **Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)** en la versión adaptada a la población peruana la cual se usará sólo para fines académicos. Asimismo brindarme la escala para su uso.

Gracias por su atención.

Sin otro particular, me despido.

Saludos cordiales.

Ronald Collas R.
963707977

irina isabel Barreto Reyes <irina07_06@hotmail.com>
Para: RONALD ROYER COLLAS REVELO <rcollasr@ucvvirtual.edu.pe>

11 de enero de 2023, 9:57

Hola Ronald, claro que sí! Permiso concedido.
Todas las vibras para tu investigación 🙌

Atte: Lic. Irina Barreto Reyes

[Obtener Outlook para Android](#)

From: RONALD ROYER COLLAS REVELO <rcollasr@ucvvirtual.edu.pe>
Sent: Wednesday, January 11, 2023 9:26:22 AM
To: irina07_06@hotmail.com <irina07_06@hotmail.com>
Subject: Autorización de uso de instrumento Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)

[El texto citado está oculto]

irina isabel Barreto Reyes <irina07_06@hotmail.com>
Para: RONALD ROYER COLLAS REVELO <rcollasr@ucvvirtual.edu.pe>

11 de enero de 2023, 17:54

Hola Ronald, claro que sí! Permiso concedido.
Todas las vibras para tu investigación 🙌

Adjunto prueba PAWS para su uso con fines académicos. Buenas tardes

Atte: Lic. Irina Barreto Reyes

[Obtener Outlook para Android](#)

From: RONALD ROYER COLLAS REVELO <rcollasr@ucvvirtual.edu.pe>
Sent: Wednesday, January 11, 2023 9:26:22 AM
To: irina07_06@hotmail.com <irina07_06@hotmail.com>
Subject: Autorización de uso de instrumento Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)

[El texto citado está oculto]

Documento de Irina!* 📄
121K

Evidencia del instrumento 2 – Cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10). Autorización del autor de la adaptación



RONALD ROYER COLLAS REVELO <rcollasr@ucvvirtual.edu.pe>

Autorización de uso de instrumento (AU-10)

2 mensajes

RONALD ROYER COLLAS REVELO <rcollasr@ucvvirtual.edu.pe>
Para: sdominguezl@usmp.pe

4 de diciembre de 2022, 22:21

Estimado Sergio Dominguez

Soy Ronald Collas, estudiando del XI ciclo de la Universidad César Vallejo, actualmente me encuentro realizando mi tesis. Una de las variables a investigar es sobre la autoeficacia profesional y cumpliendo con las acciones éticas correspondientes solicito su permiso para el uso de la Escala de Autoeficacia (AU-10) en la versión adaptada a la población peruana la cual se usará sólo para fines académicos. Gracias por su atención.

Sin otro particular, me despido.

Saludos cordiales.

Ronald Collas R.
963707977

SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA <sdominguezl@usmp.pe>
Para: RONALD ROYER COLLAS REVELO <rcollasr@ucvvirtual.edu.pe>

6 de diciembre de 2022, 10:40

Estimado Ronald, muchas gracias por el interés. Te envió la escala trabajada en Perú y clave.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos.

Preferiríamos que el cuestionario no se coloque como anexo en la tesis.

Saludos cordiales.

Dr. Sergio Alexis Dominguez Lara
Docente
Instituto de Investigación de Psicología
sdominguezl@usmp.pe
Tel.: (511) 513 - 6300 | Anexo: 2186, 2096
<https://cccp.usmp.edu.pe/site/institutos-de-investigacion/psicologia/>
USMP - Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología
Av. Tomás Marsano 242, Surquillo, Lima 34 – Perú



De: RONALD ROYER COLLAS REVELO <rcollasr@ucvvirtual.edu.pe>

Enviado: domingo, 4 de diciembre de 2022 19:21

Para: SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA <sdominguezl@usmp.pe>

Asunto: Autorización de uso de instrumento (AU-10)

[El texto citado está oculto]

 AU-10.docx
15K

Anexo 7: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente estudio solicita de su participación voluntaria para responder dos cuestionarios. Su consentimiento garantiza la confidencialidad de sus datos personales, así mismo los resultados serán utilizados solo para fines académicos. Ante cualquier duda al respecto, puede comunicarse con el asesor del estudio Mg. Jesús Liborio Damaso Flores cuyo correo es jdamasof@ucvvirtual.edu.pe.

Acepto.

No acepto.

Anexo 8: Cálculos estadísticos realizados en la prueba piloto

Propiedades psicométricas de la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)

Tabla 9

Confiabilidad de la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)

Coeficiente	Alfa de Cronbach	Alfa de McDonald's
Escala	.91	.91

En la tabla 9 se muestran los valores obtenidos del cálculo realizado por los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, cuyos valores reportados fueron altamente significativos al estar por encima de .70 respectivamente, denotando una adecuada consistencia interna (Campo y Oviedo, 2008).

Tabla 10

Validez de la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	KMO
.92	.89	.05	.13	.90

En la tabla 10 se observan los valores de los índices de bondad de ajuste obtenidos posterior al AFC el cual evaluó el modelo unidimensional propuesto por el autor de la adaptación, cuyos valores alcanzaron los parámetros aceptables tanto para los índices de ajuste comparativo CFI y TLI $>.90$; así como los de ajuste absoluto RMSEA y SRMR $<.08$ respectivamente, de acuerdo con la literatura científica consultada (Escobedo et al., 2016; Abad et al., 2011), aunque el TLI se encuentran muy próximo aceptable ($>.90$) no se rechaza el modelo. De esta manera el estudio piloto propuesto presenta la validez interna necesaria para medir adecuadamente el constructo (Jordan, 2021).

Tabla 11*Análisis estadístico de ítems de la prueba piloto de la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)*

Ítems	Fr							M	DE	g1	g2	h2	IHC	Si se elimina el elemento	
	0	1	2	3	4	5	6							Cronbach's α	McDonald's ω
E1	9.7 %	55.8 %	23.0 %	3.5 %	2.7 %	5.3 %	0.00	1.50	1.15	1.66	2.85	0.78	0.32	0.89	0.89
E2	16.8 %	46.0 %	22.1 %	4.4 %	5.3 %	3.5 %	1.8 %	1.53	1.34	1.44	2.03	0.71	0.27	0.89	0.90
E3	21.2 %	40.7 %	26.5 %	0.9 %	0.9 %	7.1 %	2.7 %	1.51	1.46	1.57	2.18	0.72	0.37	0.89	0.90
E4	13.3 %	50.4 %	18.6 %	5.3 %	4.4 %	5.3 %	2.7 %	1.64	1.43	1.48	1.71	0.74	0.36	0.89	0.90
E5	17.7 %	34.5 %	28.3 %	4.4 %	5.3 %	4.4 %	5.3 %	1.80	1.59	1.23	0.97	0.59	0.51	0.91	0.91
E6	14.2 %	46.9 %	25.7 %	2.7 %	0.9 %	2.7 %	7.1 %	1.65	1.54	1.75	2.61	0.73	0.21	0.89	0.90
E7	10.6 %	46.0 %	26.5 %	5.3 %	2.7 %	6.2 %	2.7 %	1.73	1.40	1.47	1.83	0.71	0.44	0.89	0.90
E8	11.5 %	52.2 %	23.0 %	4.4 %	2.7 %	5.3 %	0.9 %	1.54	1.25	1.61	2.64	0.71	0.34	0.89	0.90

Fr=Frecuencia; M= Media; DE=Desviación Estandar; g1=Asimetría; g2=Curtosis; h2=comunalidad; IHC= índice de homogeneidad corregido

En la tabla 11, la frecuencia de respuesta no sobrepasó el 80% indicando que los reactivos poseen adecuada variabilidad en el mercado. La desviación estándar osciló entre 1.1 a 1.5. Con respecto a la asimetría y curtosis los valores sobrepasaron del umbral mínimo de +/-1.5 en todos los ítems, lo que es indicativo que no se ajusta a una distribución normal (Forero et al., 2009). Respecto a las comunalidades las puntuaciones estuvieron por encima de .30 que en la mayoría de casos es adecuado (Lloret et al., 2014). El índice de homogeneidad corregido se observa que todos los Ítems reportaron valores por encima de .30 lo que refleja que existe una fuerte correlación interna de los reactivos entre sí y por ende con la escala general (Nunnally y Bernstein, 1995). Por Último, también se analizó Alfa y Omega si se elimina el elemento, lo que permitió determinar que el instrumento mantiene una adecuada consistencia interna aún si se llegase a suprimir cualquiera de los Ítems que la componen (Hoekstra et al., 2018).

Instrumento 2 - Cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10)

Propiedades psicométricas del cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10)

Tabla 11

Confiabilidad del cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10)

Coeficiente	Alfa de Cronbach	Alfa de McDonald's
Escala	.92	.92

En la tabla 11 se muestran los valores obtenidos del cálculo realizado por los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, cuyos valores reportados fueron altamente significativos al estar por encima de .70 respectivamente, denotando una adecuada consistencia interna (Campo y Oviedo, 2008).

Tabla 12

Validez del cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10)

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	KMO
.97	.97	.04	.06	.92

En la tabla 12 se observan los valores de los índices de bondad de ajuste obtenidos posterior al AFC el cual evaluó el modelo unidimensional propuesto por el autor original, cuyos valores superaron los parámetros aceptables tanto para los índices de ajuste comparativo CFI y TLI $>.90$; así como los de ajuste absoluto RMSEA y SRMR $<.08$ respectivamente, de acuerdo con la literatura científica consultada (Escobedo et al., 2016; Abad et al., 2011).

Tabla 12*Análisis estadístico de ítems de la prueba piloto del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10)*

Ítems	Si se elimina el elemento							M	DE	g1	g2	h2	IHC	Cronbach's α	McDonald's ω
	0	1	2	3	4	5	6								
F1	2.7 %	2.7 %	13.3 %	27.4 %	28.3 %	18.6 %	7.1 %	3.60	1.34	-0.34	0.10	0.50	0.66	0.92	0.92
F2	3.5 %	2.7 %	10.6 %	10.6 %	38.1 %	25.7 %	8.8 %	3.89	1.40	-0.88	0.70	0.55	0.61	0.92	0.92
F3	2.7 %	4.4 %	9.7 %	8.0 %	23.0 %	25.7 %	26.5 %	4.27	1.60	-0.87	0.03	0.72	0.37	0.91	0.91
F4	4.4 %	3.5 %	8.8 %	14.2 %	32.7 %	16.8 %	19.5 %	3.96	1.58	-0.67	0.10	0.77	0.31	0.90	0.90
F5	2.7 %	5.3 %	16.8 %	11.5 %	26.5 %	17.7 %	19.5 %	3.85	1.63	-0.39	-0.67	0.76	0.31	0.90	0.90
F6	3.5 %	6.2 %	15.0 %	9.7 %	26.5 %	22.1 %	16.8 %	3.83	1.65	-0.53	-0.55	0.76	0.32	0.90	0.90
F7	5.3 %	4.4 %	10.6 %	13.3 %	30.1 %	14.2 %	22.1 %	3.89	1.69	-0.59	-0.27	0.75	0.33	0.90	0.90
F8	5.3 %	5.3 %	10.6 %	7.1 %	28.3 %	27.4 %	15.9 %	3.94	1.66	-0.83	-0.06	0.76	0.32	0.90	0.90
F9	4.4 %	2.7 %	13.3 %	15.9 %	23.9 %	25.7 %	14.2 %	3.86	1.57	-0.62	-0.15	0.62	0.51	0.91	0.91
F10	3.5 %	5.3 %	15.9 %	14.2 %	24.8 %	22.1 %	14.2 %	3.74	1.60	-0.44	-0.54	0.73	0.37	0.91	0.91

Fr=Frecuencia; M= Media; DE=Desviación Estandar; g1=Asimetría; g2=Curtosis; h2=comunalidad; IHC= índice de homogeneidad corregido

En la tabla 12, la frecuencia de respuesta no sobrepasó el 50% indicando que los reactivos poseen adecuada variabilidad en el mercado. La desviación estándar osciló entre 1.30 y 1.70. La curtosis no indica gran concentración de datos alrededor de la media por encontrarse por debajo del -1.5 (Forero et al., 2009). Respecto a las comunalidades las puntuaciones estuvieron por encima de .30 que en la mayoría de casos es adecuado (Lloret et al., 2014). El índice de homogeneidad corregido se observa que todos los ítems reportaron valores por encima de .30 lo que refleja que existe una fuerte correlación interna de los reactivos entre sí y por ende con la escala general (Nunnally y Bernstein, 1995). Por último, también se analizó Alfa y Omega si se elimina el elemento, lo que permitió determinar que el instrumento mantiene una adecuada consistencia interna aún si se llegase a suprimir cualquiera de los ítems que la componen (Hoekstra et al., 2018).

Anexo 9: Evidencia de aprobación de conducta responsable de investigación

PERFIL

RONALD ROYER COLLAS REVELO



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores
Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 27/04/2022

https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=290529



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAMASO FLORES JESUS LIBORIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Procrastinación laboral y autoeficacia profesional en trabajadores de modalidad remota en empresas del rubro comercial en Lima Metropolitana, 2022", cuyo autor es COLLAS REVELO RONALD ROYER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAMASO FLORES JESUS LIBORIO DNI: 43302973 ORCID: 0000-0002-0067-6479	Firmado electrónicamente por: JDAMASOF el 20-01- 2023 21:25:19

Código documento Trilce: TRI - 0488893