



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de
un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023**

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

AUTORA:

Villacorta Luna, Iris Del Pilar (orcid.org/0009-0001-6805-2208)

ASESORES:

Dra. Huauya Leuyacc, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/0000-0002-2760-6294)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi amado padre, Raúl, y a la memoria de mi querida madre, Mercedes, quien siempre me inspiró con su amor y sabiduría. Su apoyo incondicional y su recuerdo perdurarán en cada logro alcanzado.

Agradecimiento

Agradecer a la Dra. María Elena Huauya Leuyacc, quien con su esfuerzo y perseverancia como docente nos apoyó y guio en cada etapa del proyecto para alcanzar los resultados logrados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "PROCRASTINACION Y SATISFACION LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO DE SALUD I-3, BARRANCA, 2023", cuyo autor es VILLACORTA LUNA IRIS DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA DNI: 10354243 ORCID: 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 28- 09-2023 11:11:47

Código documento Trilce: TRI - 0651831





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLACORTA LUNA IRIS DEL PILAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROCRASTINACION Y SATISFACION LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO DE SALUD I-3, BARRANCA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
IRIS DEL PILAR VILLACORTA LUNA DNI: 47069608 ORCID: 0009-0001-6805-2208	Firmado electrónicamente por: DPVILLACORTAV el 28-09-2023 11:09:28

Código documento Trilce: TRI - 0651828



Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV.RESULTADOS	17
V.DISCUSIÓN	24
VI.CONCLUSIONES	30
VII.RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Características propias del trabajador	17
Tabla 2 Procrastinación laboral y sus dimensiones	18
Tabla 3 Satisfacción laboral y sus dimensiones	19
Tabla 4 Relación entre procrastinación y satisfacción laboral	20
Tabla 5 Relación entre postergación de actividades y satisfacción laboral	21
Tabla 6 Relación entre ciberpereza y satisfacción laboral.....	22
Tabla 7 Relación entre sentido de servicio y satisfacción laboral	23

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo el determinar la relación que existe entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un centro de salud I-3 en Barranca, 2023. El estudio es de enfoque cuantitativo, aplicado, descriptivo y experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 28 preguntas de la escala de procrastinación laboral y así mismo 24 preguntas de la escala de satisfacción laboral, la población estuvo conformado por 70 trabajadores de salud, muestreo no probabilístico de tipo no aleatorio, por conveniencia y muestra de 60 trabajadores de salud. Dentro de los resultados, el valor de significancia es 0,003 siendo menor a $p=0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral. Esta relación es inversa, es decir, a mayor procrastinación laboral menor satisfacción laboral, además la relación es baja ($r= -0.372$). Por lo cual se concluye que existe una correlación inversa y significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023.

Palabras clave: Procrastinación, satisfacción, personal de salud.

ABSTRACT

The goal of this study is to discover the association between procrastination and job satisfaction among health staff at an I-3 health center in Barranca, 2023. The research is quantitative, applied, descriptive, and experimental in nature. A questionnaire with 28 items on the procrastination scale and 24 questions on the work satisfaction scale was utilized as an instrument in the survey procedure. By convenience, a sample of 60 health professionals was selected from a population of 70 health workers using non-probabilistic non-random selection. The significance value among the results is 0.003, which is smaller than $p=0.05$, indicating that there is a significant association between procrastination and work satisfaction. This link is inverse, meaning that the more the procrastination, the worse the work satisfaction, and it is weak ($r= -0.372$). As a result, it is determined that there is an inverse and substantial relationship between procrastination and job satisfaction among health staff at a Health Center I-3 in Barranca, 2023.

Keywords: Procrastination, satisfaction, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, la procrastinación es un tema de interés en diversos estudios, tanto en lo académico como empresarial. En el entorno profesional, hábito de postergar las tareas puede afectar de forma adversa al rendimiento, la calidad del trabajo, el desempeño y la satisfacción laborales. La procrastinación puede ser un predictor para el síndrome de burnout (Smith, Johnson & Davis, 2020); en el país de Irán, las profesionales de la salud que tienen un grado medio o alto suelen demorar las actividades que deben hacer, llevando a una postergación del llenado de fichas y generaba insatisfacción laboral (Pan American Health Organization, 2020).

En Sudamérica, Avella y Naranjo (2021) destacan que, en Colombia, las instituciones de salud existen sobrecarga de trabajo a sus trabajadores buscando una mayor productividad y calidad de atención, descuidando su salud física y psicológica y generando insatisfacción laboral. Esta tendencia puede llevar a comportamientos de procrastinación en los trabajadores. En México, un estudio en 2018 encontró que el exceso de trabajo, junto con bajo salario y falta de reconocimiento, era una variable explicativa significativa para la Descontento profesional en el equipo sanitario y generaba procrastinación en ellos (Hernández & Medina, 2020).

En el Perú, la procrastinación laboral también ha sido objeto de estudio en diferentes contextos. Por ejemplo, en un estudio realizado por Campos (2020), halló una asociación relevante entre la procrastinación y la satisfacción laborales durante la cuarentena por el Covid-19 en Lima.

En el ámbito de la salud, la procrastinación puede ser especialmente perjudicial, ya que puede afectar la calidad del servicio brindado a los pacientes, así como el bienestar profesional del equipo sanitario. La procrastinación puede llevar a presentar problemas en cuanto al tiempo excesivo para que se atienda una persona, lo que puede acarrear efectos severos para su bienestar. Además, la procrastinación puede ser un indicador de la carencia de implicación y entusiasmo

del equipo sanitario, lo que puede provocar un efecto adverso en la atención idónea para el sujeto (Smith, 2019).

El bienestar profesional del equipo sanitario continúa siendo un elemento clave para que los sujetos sean atendidos con calidad. Estar satisfecho en el espacio de trabajo es mantener óptimos niveles de beneficios, bienestar y confort, percibidos al realizar las actividades programadas (Lacoa, 2021).

Un personal satisfecho y motivado está más comprometido con su trabajo, lo que se traduce en una mayor productividad, menos absentismo y rotación de personal (Carayon, et al., 2014). Por el contrario, cuando los trabajadores están insatisfechos con su trabajo, pueden experimentar altos niveles de estrés, fatiga y agotamiento emocional, incidiendo en su habilidad para ofrecer atención excelente a los pacientes (Shanafelt, et al., 2016). La ausencia o limitada satisfacción laboral (SL) puede llevar a problemas de comportamiento, como absentismo, falta de compromiso y la rotación de personal, lo que afecta directamente la eficiencia y eficacia del servicio de salud (Liu, Zhu, Wu et al., 2019).

En esta perspectiva, se hace indudable la exigencia de llevar a cabo una indagación que facilite un mayor entendimiento de la asociación entre procrastinación y la SL en trabajadores de centro sanitario tipo I-3 en Barranca. Esta investigación se enfocará en examinar la posibilidad de existencia de una relación entre el aplazamiento de tareas y el bienestar en el trabajo en el equipo de salud, y en identificar los factores que pueden influir en ambas variables.

En consecuencia, la cuestión de investigación se formula de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023? De igual modo se plantearon los siguientes problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la procrastinación dimensión postergación de actividades de servicio y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023?

¿Qué relación existe entre la procrastinación dimensión ciberpereza y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023?

¿Qué relación existe entre la procrastinación dimensión sentido de servicio y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023?

El estudio se justifica al abordar de manera integral el problema planteado, ofreciendo soluciones tanto desde una perspectiva teórica, práctica como social. Estas soluciones beneficiarán las investigaciones futuras en este campo. En términos teóricos, el estudio contribuirá al proporcionar nuevos conceptos, teorías e información relacionados con la procrastinación y su incidencia dentro del bienestar profesional del equipo sanitario. Todo el conocimiento se basará en fuentes científicas y autores reconocidos, lo que permitirá que otros investigadores y profesionales del sector salud puedan consultar y revisar dicha información.

Desde un enfoque práctico, el estudio posibilitará realizar un análisis exhaustivo de los elementos vinculados a la procrastinación, de manera que los personales de salud estudiados puedan tomar estos datos para proponer e implementar soluciones, de modo que estos a su vez se beneficien.

Por último, a nivel social, el objetivo fue mejorar competencia de los empleados para finalizar los deberes y acciones que se les encomiendan en la institución, evitando la procrastinación y logrando que se sientan satisfechos con su trabajo, motivados y altamente productivos.

Para responder a este problema de investigación, se plantearon los siguientes objetivos:

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023. Así mismo se formuló los siguientes objetivos específicos:

Identificar la relación que existe entre la procrastinación dimensión postergación de actividades y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.

Identificar la relación que existe entre la procrastinación dimensión ciberpereza y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.

Identificar la relación que existe entre la procrastinación dimensión sentido de servicio y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.

Se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023. Las hipótesis específicas son:

Existe relación significativa entre la procrastinación dimensión postergación de actividades y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.

Existe relación significativa entre la procrastinación dimensión ciberpereza y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.

Existe relación significativa entre la procrastinación dimensión sentido de servicio y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Medina (2023) investigó la vinculación del aplazamiento de tareas y SL en el personal sanitario de una institución del MINSA en Ancash durante el 2022. El estudio fue descriptivo y correlacional, empleando dos instrumentos para su medición. 72 profesionales sanitarios abarcaron la población. Halló para procrastinación un nivel alto y medio de 27.8% y 38.9% respectivamente, para la satisfacción laboral, el 66% presento un nivel alto y medio de 29.2%. Por su parte para la relación entre ambas variables se obtuvo una $r: 0.146$, $p:0.222$, la relación entre satisfacción laboral y sentido de servicio fue de 0.108 , $p: 0.364$. Ciberpereza y satisfacción laboral de 0.226 , $p: 0.056$ y postergación de actividad y satisfacción laboral de 0.119 , $p:0.317$. En conclusión, a pesar de encontrarse un valor de correlación fuerte, no presenta significancia por tener un p valor superior al 0.05 .

Palomino (2022) exploró la conexión entre el aplazamiento de tareas y el bienestar en el trabajo en el equipo sanitario de un nosocomio limeño. Fue cuantitativo y relacional, con 92 trabajadores del ámbito sanitario. Se utilizaron dos instrumentos para evaluar las variables. Los hallazgos señalaron un valor de procrastinación con nivel alto y medio de 55% y 25% respectivamente. La satisfacción laboral y procrastinación tuvo una relación de $r: -0.823$, $p<0.05$. Por su parte el sentido de servicio con satisfacción laboral fue de $r: -0.725$, $p<0.05$ y ciberpereza con satisfacción laboral una relación de $r: -0.811$, $p<0.05$. Por tanto, a medida que se reducen las conductas de aplazamiento de tareas en los trabajadores de salud, se tiende a aumentar el bienestar.

Alfaro (2022) exploró la vinculación entre las habilidades socioemocionales y el aplazamiento de tareas del enfermero de un nosocomio de Abancay. Fue correlacional y transversal, con muestra de 132 enfermeras. Aplicó un cuestionario e instrumentos para su estudio. Los hallazgos indicaron que la variable procrastinación obtuvo un nivel alto y medio de 8.3% y 68.9% respectivamente, postergación de actividades a nivel regular de 52.3% y alto de 7.6%. Al aplicar la prueba de correlación, obtuvieron que la procrastinación y despersonalización tuvieron una $r: 0.400$, $p<0.05$. A lo que concluyo que entre las variables de estudio se evidencio una relación moderada, positiva y significativa.

Aguirre (2022) investigó la conexión entre el aplazamiento de tareas y la tensión laboral en el equipo de una entidad educativa durante el escenario COVID-19. Fue descriptiva correlacional, con un grupo representativo de 107 individuos. Las correlaciones encontradas fueron: $r: 0.400$ para la asociación entre deshumanización y aplazamiento, $r: 0.723$ para la asociación entre aplazamiento y agotamiento emocional, y $r: -0.476$ para la asociación entre aplazamiento y logro personal. Por lo cual concluyó el autor que la correlación que todas las correlaciones fueron moderadas y significativas.

Blanco (2020) investigó el nexo del ambiente organizativo y SL de los empleados del Hospital de Apoyo Junín en 2018. Se empleó cuestionarios de Clima Organizacional, así como de Bienestar Laboral y el programa estadístico SPSS 21. Fue descriptivo relacional, cuantitativo donde utilizó a una suma de 118 a sujetos que son personal no sanitario y sanitario. Los resultados mostraron que, la satisfacción laboral obtuvo un alto nivel con el 68.6% alta satisfacción, 30.5% un nivel medio y nivel bajo de 0.8%. En cuanto al clima organizacional y satisfacción laboral se obtuvo una correlación de $r: 0.516$, $p:0.000$. Se concluyó que existe una asociación moderada, positiva y significativa del ambiente organizativo con el nivel de SL de los colaboradores del Hospital de Apoyo Junín en 2018.

Mosquera et al. (2022) investigaron la vinculación entre los factores y los efectos del aplazamiento en el ambiente laboral. Utilizó una muestra de 287 participantes, cuestionario en línea desarrollado en Qualtrics XM. Los hallazgos indican que el aburrimiento en el trabajo es un predictor de ambas dimensiones de la procrastinación y tiene un efecto moderado en el cyberslacking y un fuerte efecto sobre el soldierin, por lo cual se obtuvo una $r: -0.019$ entre satisfacción laboral y procrastinación. Esto significa que los empleados aburridos tienden a posponer las tareas que no les gustan y a soñar despiertos en lugar de concentrarse en el trabajo, siendo más propensos a participar en comportamientos como usar la mensajería instantánea para asuntos personales y navegar en las redes sociales en el trabajo.

Hernández & Medina (2020) investigaron el grado de bienestar en el trabajo y su conexión con la inasistencia en enfermeros en una institución pública de salud. Aplicó una metodología mixta, relacional considerando a 235 enfermeros como

parte de su estudio. Los resultados indican que el 3% obtuvieron un nivel alto para satisfacción, satisfacción media y baja el 89% y 8% respectivamente. Por tanto, se infiere que la insatisfacción laboral se debe a salarios bajos, carga de trabajo excesivo y ausencia de reconocimiento.

Ferreira (2020) investigó el impacto de las dimensiones de la procrastinación en el trabajo: cyberslacking y soldiering, sobre el estrés en el trabajo y el bienestar laboral. Se aplicó una encuesta a 287 personas de diferentes empresas y sectores. Se concluyó que ser soldado se relaciona positivamente con el estrés en el trabajo y negativamente con el bienestar laboral. La conexión entre el cyberslacking, el estrés y el bienestar laborales no es estadísticamente significativa. Se encontró que entre la procrastinación y satisfacción laboral se obtuvo una relación de $r: -0.011$ $p:0.849$. Por lo cual el autor concluyó que, no existe relación significativa entre las dos variables de su investigación.

Reyes (2020) evaluó la autoevaluación de la salud y su relación con la procrastinación general en enfermeros. Fue transversal y se realizó a 305 enfermeras iraníes. Se determinó mediante un análisis de regresión logística ordinal después de ajustes por factores personales y ocupacionales. La autopercepción de salud fue mala/mala en el 11.3% de los enfermeros, regular en el 23.7%, buena en el 34.3% y excelente en el 30.7%. Después de ajustar por factores personales y ocupacionales, se observó una conexión significativa de la procrastinación y la autopercepción de salud. Se concluye que los resultados mostraron un estado de salud desfavorable en las enfermeras y es fundamental considerar esta relación para mejorar su salud.

Salgado (2018) caracterizó el aplazamiento de tareas en los empleados de un call center. El grupo fue 53 trabajadores ejecutivos que laboran en el sector de atención al cliente. La técnica empleada fue cuantitativa y descriptiva. Los resultados revelaron que el nivel promedio de procrastinación general fue de 37.9%, mientras que el nivel promedio de procrastinación laboral fue de 26.7%. Dentro de las correlaciones, halló una vinculación directamente proporcional entre la ciberpereza y el sentido de servicio. Además, se estableció una vinculación de la procrastinación general y laboral.

Se puede destacar que la procrastinación y la SL han sido extensamente investigados y más aún en el sector sanitario, donde se han realizado numerosas investigaciones que abordan estos temas y su vinculación con la excelencia en cómo se les atendió a los sujetos. La procrastinación y la SL son dos constructos que han sido ampliamente revisados por varios autores en el campo de la psicología del trabajo y la organización. Por lo tanto, en el estudio presente, se abordarán ambas variables en el contexto del equipo sanitario I-3 en Barranca.

La procrastinación laboral (PL) se refiere a la tendencia a posponer tareas importantes en lugar de realizarlas de manera inmediata (Steel, 2007). Este fenómeno puede afectar negativamente el desempeño laboral, conllevando a que el bienestar físico, psicológico e intelectual sean perjudicados (Dao & Ferrari, 2020).

La procrastinación aplicada al sector sanitario puede tener consecuencias negativas tanto para los profesionales como para sus pacientes puesto que el retraso en la toma de decisiones clínicas o en la aplicación de tratamientos tiene el potencial de afectar significativamente a la calidad de la atención médica, poniendo en riesgo la salud y el bienestar de quienes dependen de ellos (Guillen & Izaguirre, 2022). Como refiere (Corrales et al., 2022), para abordar este problema, es fundamental que las instituciones sanitarias establezcan una cultura organizativa que promueva la gestión del tiempo, la planificación eficaz y el apoyo adecuado a los profesionales sanitarios.

La provisión de recursos y la formación en habilidades organizativas y de toma de decisiones se ha revelado como un método eficaz para reducir la procrastinación y aumentar la eficiencia en el desempeño de sus funciones, por ende, es primordial dotar a los profesionales de las herramientas necesarias para llevar a cabo una gestión óptima de sus responsabilidades, que les permita abordar sus tareas con mayor eficacia y cumplir los compromisos adquiridos con sus pacientes (Mendoza, 2022).

Al mismo tiempo, es fundamental dar apoyo emocional y reconocimiento al personal sanitario, que es consciente de que el peso emocional y el estrés inherentes a su trabajo pueden repercutir en su bienestar y rendimiento. Ofrecerles un ambiente de

apoyo y comprensión, así como reconocimiento por sus logros, puede ayudarles a afrontar mejor los problemas cotidianos, minimizando la probabilidad de procrastinar y manteniendo una actitud proactiva en su trabajo (Pazmiño & Benites, 2022).

En la literatura se han identificado diversas dimensiones de la procrastinación, entre las que se destacan el sentido de servicio, la ciberpereza y la postergación de actividades (Metin, Taris, & Peeters, 2016).

El sentido de servicio se refiere a la motivación que se tiene para ofrecer una atención de excelencia a los pacientes. Se relaciona con la percepción de los trabajadores sobre el valor de su trabajo y su contribución a la sociedad (Wang, Zhao, Liu, An, Pan, 2019). Bajo un sentido de servicio puede llevar a la postergación de tareas y a una menor motivación para desempeñar el trabajo de manera efectiva.

La ciberpereza se refiere a la tendencia de los empleados a distraerse o a perder tiempo en internet durante las horas de trabajo (Zhao, Guo, Shang, Wang, 2021). Esta dimensión de la procrastinación laboral se relaciona con la aplicación en exceso del medio de comunicación por red y otras formas de comunicación digital, que pueden interferir con la productividad y la eficiencia en el trabajo.

La postergación de actividades se refiere a la tendencia de los empleados a aplazar tareas importantes, incluso cuando hay un plazo establecido para su entrega (Madero, 2019). Esta dimensión de la procrastinación laboral se relaciona con la falta de planificación y organización, así como con la dificultad para establecer prioridades y tomar decisiones efectivas.

La SL es al grado de felicidad y bienestar que experimenta una persona en su trabajo (Dudasova, Vaculik, Prochazka, Svitavska, Patton, 2023). SL es un constructo multidimensional que puede ser medido a través de diversas dimensiones, entre las que se destacan el bienestar por el trabajo, la tensión vinculada al trabajo, la habilidad profesional, la exigencia del trabajo, el ascenso profesional y el vínculo con los superiores (Locke, 1976).

Además, otra conceptualización de esa variable es el nivel de felicidad, satisfacción y bienestar que sienten los empleados con respecto a su puesto de trabajo y al entorno laboral en el que realizan sus tareas, refiriéndose a la evaluación subjetiva del empleado sobre la adecuación entre sus expectativas, habilidades y talentos, y las recompensas y oportunidades que le ofrece la empresa, por consiguiente, al tener un incremento en la satisfacción laboral de la profesión, está relacionada con una mayor retención del talento, dedicación a los objetivos de la empresa y una optimización de la calidad (Celis et al., 2022).

Otro concepto, sería que es la sensación de bienestar y realización que sienten los profesionales en su lugar de trabajo, abarcando pilares como satisfacción con la relación médico-paciente, el grado de autonomía en la toma de decisiones clínicas, el valor y el apoyo institucionales y la satisfacción con las posibilidades de crecimiento profesional (Ballón et al., 2022). Además, está asociada a la mejoría de los rangos de calidad de la atención, reducción de probabilidad de agotamiento e incremento del rendimiento (Barreto, 2022). Por otro lado, esta definición es centrado en el rango de felicidad con base a su naturaleza de su empleo, el reconocimiento otorgado por su entorno laboral y la compatibilidad de sus valores con los de la organización en la que laboran. Y, una elevación SL se descifra como un incremento en ofrecer un trato excelente hacia la otra persona (Cutipa y Tintaya, 2022).

Por otro lado, la SL se refiere al nivel de agrado que experimentan los trabajadores con las tareas y responsabilidades que realizan en su trabajo (Karem, Mahmood, Jameel, Ahmad, 2019). Esta dimensión se relaciona con la percepción que tienen los trabajadores sobre la significancia de su trabajo y su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva. Una alta satisfacción por el trabajo puede llevar a una mayor motivación, compromiso y productividad laboral.

La tensión relacionada al trabajo se refiere al grado de estrés que experimenta una persona en su trabajo. Esta dimensión ha sido estudiada por Navarro et al. (2018), quienes encontraron que la tensión relacionada al trabajo está negativamente relacionada con la SL y las consecuencias adversas del trabajo puede provocar graves daños a nivel general en los empleados (Gonçalves, Chambel, & Carvalho,

2020). Esta dimensión se relaciona con la presión y el estrés que los trabajadores pueden experimentar debido a una excesiva labor, los limitados medios y el ambiente laboral negativo.

La competencia profesional se alude a la apreciación que tienen los empleados sobre su habilidad para realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente (Tang, Wong, Li, Cheng, 2020). Esta dimensión se relaciona con la adquisición de competencias y saberes específicos para el trabajo, y la capacidad para aplicarlos de manera efectiva en situaciones laborales.

La presión del trabajo hace alusión a la cuantía laboral y responsabilidades que se espera que los empleados realicen en un tiempo determinado (Kundra, Sreen, Dwivedi, 2023). Esta dimensión se relaciona con el exceso de tareas y la escasez de medios necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas. Una alta presión laboral puede llevar a una mayor tensión relacionada al trabajo y a una disminución en la satisfacción laboral.

La promoción profesional se refiere a las oportunidades que los trabajadores tienen para avanzar en su carrera y adquirir nuevas responsabilidades y habilidades (Ebadi, 2020). Esta dimensión se relaciona con la percepción de los trabajadores sobre las posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional en su trabajo, lo que provocaría graves consecuencias para retener a los colaboradores y en su SL.

La relación interpersonal con los jefes se refiere a la calidad de la comunicación y la relación que los trabajadores tienen con sus superiores (Fahimnia, Pournader, Siemsen, Bendoly, Wang, 2019). Esta dimensión se relaciona con la percepción de los trabajadores sobre el apoyo y el reconocimiento que reciben de sus superiores, así como con la seguridad y la claridad en el vínculo de trabajo. Un vínculo estrecho de tipo laboral con sus superiores puede tener una influencia notable en el bienestar laboral y el estímulo de los empleados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación: Corresponde al tipo aplicada, debido a que el objetivo principal fue resolver cuestiones prácticas y proporcionar una contribución al conocimiento científico desde una perspectiva teórica diferente, por su nivel la investigación es descriptiva, según su enfoque es una investigación cuantitativa (Arias, 2021).

3.1.2 Diseño de investigación: Fue correlacional, no experimental, de transeccional, orientado al cotejo del posible vínculo estadístico por parte las variables que se tomaron en consideración (Hernández Sampieri, 2018). Por lo cual se pretendió conocer y evaluar de que forma la SL se vincula con la PL en los trabajadores de un centro sanitario I-3, Barranca, 2023.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Procrastinación Laboral

- **Definición conceptual:** Se refiere a la tendencia a posponer tareas importantes en lugar de realizarlas de manera inmediata (Flores y Ramos, 2022).
- **Definición operacional:** Se utilizó el PAWS, desarrollada por tres investigadores durante el 2016 para conocer la tendencia de PL.
- **Dimensión:** Esta variable presentó las siguientes dimensiones: Sentido de servicio, Ciberpereza y Postergación de actividades.
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2: Satisfacción laboral

- **Definición conceptual :** Se refiere al grado de felicidad y bienestar que experimenta una persona en su trabajo (Hernández et al., 2020).

- **Definición operacional:** Se aplicó una escala desarrollada en 1998 por Mira y Aranaz, para estimar el grado de agrado con el trabajo.
- **Dimensión:** Esta variable presentó las siguientes dimensiones: Satisfacción por el trabajo, Tensión relacionada al trabajo, Competencia profesional, Presión del trabajo, Promoción profesional y Relación interpersonal con los jefes.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: El estudio conto con una población de 70 trabajadores de salud que laboran en un Centro de Salud I-3 de Barranca en 2023.

- **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores que hayan firmado el consentimiento informado
- Trabajadores de ambos géneros
- Trabajadores con cargos asistenciales

- **Criterios de exclusión:**

- Trabajadores con cargos administrativos.
- Personas que no tienen un contrato laboral como internos o personal tercero.
- Trabajadores que tenga un receso laboral (vacaciones) o descanso médico.

3.3.2 Muestra: La muestra fue representativa y se obtuvo como muestra 60 trabajadores de salud.

3.3.3 Muestreo: El muestreo fue no probabilístico de tipo no aleatorio, por conveniencia. Es una técnica de muestreo en donde los participantes o elementos de la muestra son seleccionados por su conveniencia o disponibilidad para participar en la investigación. Esto, permite facilitar el

recojo de información en las investigaciones, propiciando que una investigación se culmine en el menor tiempo posible (Westreicherm y Ludeña, 2022).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo toda la investigación, se aplicó la encuesta utilizando como instrumento principal el cuestionario.

La encuesta es un método que facilita obtener datos relevantes tanto en investigaciones cualitativas como cuantitativas. Se caracteriza por su estructura organizada, que incluye una numeración, coherencia interna y externa, así como una precisión en la síntesis de contenido y la recaudación de información por medio de un conjunto establecido de interrogantes. Es una técnica ampliamente utilizada debido a su facilidad de uso y eficiencia (Westreicher, 2020).

El cuestionario, por su parte, es el instrumento que se empleó en este estudio (Ver anexo 4 y 5). Consiste en un conjunto de preguntas formuladas de manera apropiada y diseñadas de acuerdo con la información que se desea recopilar. El número de preguntas puede variar según el criterio del investigador, pero se recomienda que sean suficientes para obtener los datos necesarios sin sobrecargar al encuestado. Es importante que las preguntas sean adecuadas en cantidad y calidad para evitar fatigar al lector y garantizar la obtención de resultados precisos (Platform for International Cooperation and Development, 2022).

Para la validación de las escalas, se aplicó el α de Cronbach para un total de 28 elementos, esto quiere decir que para el instrumento que midió la PL se obtuvo un valor de 0.95, cuya interpretación es que el instrumento presento una alta confiabilidad. Esto indicó que el instrumento es aplicable (Ver anexo 6).

Respecto al instrumento para validar la SL, se obtuvo un α de Cronbach de 1.0 para un total de 24 elementos, cuya interpretación es que el instrumento

obtuvo una alta confiabilidad. En consecuencia, estos resultados señalan que el instrumento también es adecuado (Ver anexo 7).

3.5. Procedimientos

El primer paso fue hacer un análisis exhaustivo sobre los conceptos de las dos variables principales para profundizar en el tema, basándose en este análisis de datos, se escogieron los instrumentos de medición apropiados para obtener la información requerida y se determinó la unidad de análisis.

El segundo paso fue pedir permiso para realizar la investigación mediante reuniones presenciales con el personal directivo del hospital elegido. El tercer paso fue seleccionar la muestra de estudio y proporcionar los instrumentos al personal previamente con tuvo que aceptar el consentimiento para proceder con la recaudación de información, cabe mencionar que en todo momento se mantuvo total discreción. Posterior a ello, los datos fueron trasladados al paquete estadístico SPSS 21.

3.6. Método de análisis de datos

Se recaudaron a través de encuestas, se utilizaron los programas SPSS y Excel. Estas herramientas proporcionaron la capacidad de realizar diversos análisis estadísticos y generar resultados descriptivos de manera eficiente. Mediante el uso de estos programas, se pudo crear tablas que representen visualmente los datos, lo que facilitó la interpretación y comprensión de los resultados.

Los datos que se obtuvieron fueron llevados primero al programa Microsoft Excel para eliminar alguna inconsistencia o duplicidad de información, luego de ellos se importaron al programa estadístico ya mencionado, donde ahí se realizaron la estadística descriptiva por medio de tabla de frecuencia y tablas de contingencia (tablas cruzadas). Para llevar a cabo la estadística inferencial, se aplicó primero la prueba de normalidad, considerando como distribución normal de los datos aquellos que han obtenido una significancia superior al 0.05 para contrastarlo con las hipótesis bajo el supuesto siguiente:

Ho: Los datos tienen una distribución normal. Se aplica Pearson.

Ha: Los datos no tienen una distribución normal. Se aplica Spearman.

Como resultado de la prueba, se obtuvo un p: 0,012 siendo una cifra inferior a lo estipulado como criterio, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, esto quiere decir que estuvo ausente la normalidad de las variables, por ende, se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En todo proceso de recolección de datos, fueron considerados los principios éticos que garantizan la protección de los participantes:

En la investigación, se aplicaron cuatro principios éticos fundamentales para proteger los derechos y el bienestar de los participantes. El principio de beneficencia buscó ventajas globales al generar conocimiento científico en el ámbito sanitario y mejorar el servicio. El principio de no maleficencia aseguró que los trabajadores de salud no corrieran riesgos ni daños. La equidad y justicia se enfatizaron a través del principio de justicia, garantizando un trato imparcial durante la recopilación y manejo de datos. El principio de autonomía respetó la voluntad informada de los sujetos, quienes dieron su consentimiento para participar (Normand y Donohue, 2023).

Es de consideración que se siguieron rigurosamente estos principios éticos para proteger la confidencialidad, el respeto y los derechos de todos los involucrados en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1

Características propias en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023.

Datos Generales	N	%	% Val.	% Acum.
Edad				
30≤ años	9	15.0%	15.0%	15.0%
31 - 40 años	16	26.7%	26.7%	41.7%
41 - 50 años	15	25.0%	25.00%	66.7%
51 - 60 años	10	16.7%	16.7%	83.3%
61 a más años	10	16.7%	16.7%	100.0%
Sexo				
Femenino	34	56.7%	56.7%	56.7%
Masculino	26	43.3%	43.3%	100.00%
Total	60	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se visualiza que, de un total de 60 participantes, 34 son de sexo femenino, lo que representa el 56.7 %, mientras que 26 participantes son de sexo masculino, correspondiendo al 43.3 %. Además, se encontró lo siguiente: La edad de los participantes en nuestro estudio oscilaba entre los 18 y los 65 años, donde se encontró lo siguiente: 9 participantes (15.0%), se encuentran en el rango de edad de 30 años a menos; 16 participantes (26.7%), se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 años; 15 participantes (25.0%), están en el rango de edad de 41 a 50 años; 10 participantes (16.7%), están en el rango de edad de 51 a 60 años; 10 participantes (16.7%), están en el rango de edad de 60 años a más.

Tabla 2

Procrastinación laboral y sus dimensiones en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023.

	Postergación de actividades		Ciberpereza		Sentido de Servicio		Procrastinación laboral	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	44	73.3 %	45	75.0 %	54	90.0 %	52	86.7%
Media	16	26.7 %	14	23.3 %	6	10.0 %	4	6.7%
Alta	0	0.0 %	1	1.7 %	0	0.0 %	4	6.7%
Total	60	100.0 %	60	100.0 %	60	100.0 %	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se destaca la predominancia de un bajo nivel de PL. Específicamente, en la dimensión de Postergación de actividades, nivel bajo alcanzó el 73.3% (44), seguido por el nivel medio con un 26.7% (16). En cuanto a la Ciberpereza, el nivel bajo representó el 75.0% (45), el medio abarcó 23.3% (14) y alto solo el 1.7% (1). Respecto a la dimensión del sentido de servicio, el nivel bajo fue predominante con un 90.0% (54), mientras que el nivel medio fue del 10.0% (6). Así mismo, se observó que el 86,7% (52) presenta una procrastinación laboral baja, mientras que el 6,7% (4) presenta una procrastinación laboral media, por otra parte, otro 6,7% (4) presenta una procrastinación laboral alta.

Tabla 3

Satisfacción laboral y sus dimensiones en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

	Satisfacción por el trabajo		Tensión relacionada con el trabajo		Competencia profesional		Presión en el trabajo		Promoción profesional		Relación interpersonal con los jefes		Relación interpersonal con los compañeros		Características extrínsecas de estatus		Monotonía laboral		Satisfacción laboral	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	4	6.7 %	35	58.3 %	3	5.0 %	37	61.7 %	7	11.7 %	7	11.7 %	6	10.0 %	22	36.7 %	4	6.7 %	2	3.3 %
Media	8	13.3 %	20	33.3 %	7	11.7 %	15	25.0 %	11	18.3 %	3	5.0 %	17	28.3 %	27	45.0 %	10	16.7 %	26	43.3 %
Alta	48	80.0 %	5	8.3 %	50	83.3 %	8	13.3 %	42	70.0 %	50	83.3 %	37	61.7 %	11	18.3 %	46	76.7 %	32	53.3 %
Total	60	100.0 %	60	100.0 %	60	100.0 %	60	100.0 %	60	100.0 %	60	100.0 %	60	100.0 %	60	100.0 %	60	100.0 %	60	100.0 %

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se destaca la predominancia de un nivel alto de satisfacción laboral. Específicamente, en la dimensión de Satisfacción por el trabajo, el nivel alto representa el 80.0% (48), seguido por el nivel medio con un 13.3% (8) y el nivel bajo con un 6.7% (4). En cuanto a la dimensión de Tensión relacionada con el trabajo, se observa que el nivel bajo abarca el 58.3% (35), mientras que los niveles medio y alto representaron el 33.3% (20) y 8.3% (5) respectivamente. En relación con la dimensión Competencia profesional, el nivel alto es predominante con un 83.3% (50), mientras que el nivel medio alcanza el 11.7% (7) y el nivel bajo el 5.0% (3). Por otro lado, en la dimensión de presión en el trabajo, el nivel bajo corresponde al 61.7% (37), el nivel medio al 25.0% (15) y el nivel alto al 13.3% (8).

De acuerdo con las dimensiones, la promoción profesional, tuvo el nivel alto con 70.0% (42), el nivel medio el 18.3% (11) y el nivel bajo el 11.7% (7). En lo que respecta a la relación interpersonal con los jefes, el nivel alto corresponde al 83.3% (50), el nivel bajo al 11.7% (7) y el nivel medio al 5.0% (3). En relación con Relación interpersonal con los compañeros, el nivel alto alcanza el 61.7% (37), el nivel medio el 28.3% (17) y el nivel bajo el 10.0% (6). En cuanto a la dimensión de Características extrínsecas de estatus, el nivel medio representa el 45.0% (27), el nivel bajo el 36.7% (22) y el nivel alto el 18.3% (11). Por último, para la Monotonía laboral, se registraron el 76.7% (46), 16.7% (10) y 6.7% (4) que correspondieron a nivel alto, medio y bajo.

4.2 Estadística inferencial

Contrastación de hipótesis general

Ha =Existe relación significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

Ho = No existe relación significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

Tabla 4

Relación entre Procrastinación laboral y Satisfacción Laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023.

		Satisfacción Laboral
	Índice de Spearman	-0.372**
Procrastinación Laboral	p valor	0.003
	n	60

Fuente: Elaboración propia

*** La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).*

En la Tabla N.º 4: La relación entre PL Y SL en los trabajadores del centro sanitario I-3, Barranca, el valor de p es 0.003, menor a 0.05, lo cual quiere decir que se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe relación moderada, inversa y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esta relación es inversamente proporcional, a mayor procrastinación laboral menor satisfacción laboral, además la relación es moderada (Rho: -0.372).

Contrastación de hipótesis específica 1

Ha = Existe relación significativa entre la procrastinación dimensión postergación de actividades y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

Ho = No existe relación significativa entre la procrastinación dimensión postergación de actividades y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

Tabla 5

Relación entre postergación de actividades y Satisfacción Laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

		Satisfacción Laboral
Procrastinación dimensión postergación de actividades	Índice de Spearman	-0,322**
	p valor	0,012
	n	60

Fuente: Elaboración propia

*** La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).*

En la Tabla N.º 5: Se investigó la relación entre la postergación de actividades y la SL. Los resultados mostraron una significativa diferencia con un valor de significancia de 0.012 (Rho: -0.322), aceptando la hipótesis alterna, esto quiere decir que entre SL y postergación de actividades hay relación moderada y negativa. A medida que aumenta la postergación de actividades, la SL disminuye, resaltando la importancia de abordar esta cuestión para mejorar el bienestar del equipo. Aunque la magnitud de la relación es baja, su relevancia no debe pasarse por alto, ya que puede afectar el ambiente laboral y la calidad de atención.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ha = Existe relación significativa entre la procrastinación dimensión ciberpereza y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

Ho = No existe relación significativa entre la procrastinación dimensión ciberpereza y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

Tabla 6

Relación entre ciberpereza y Satisfacción Laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

		Satisfacción Laboral
Procrastinación dimensión ciberpereza	Índice de Spearman	-0,371**
	p valor	0,004
	n	60

Fuente: Elaboración propia

*** La correlación es significativa en el nivel 0.05(bilateral).*

En la Tabla N.º 6: Se exploró la relación entre la ciberpereza la SL. Los resultados mostraron una significativa diferencia con un valor de significancia de 0.004, inferior al nivel convencional de $p:0.05$. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula que sugiere la falta de asociación y se aceptó la hipótesis alternativa, confirmando una relación significativa entre ambas variables. Esta relación es inversamente proporcional, indicando que a medida que aumenta la ciberpereza, la SL disminuye. Además, la magnitud de la relación es moderada (Rho: -0.371).

Contrastación de hipótesis específica 3

Ha = Existe relación significativa entre la procrastinación dimensión sentido de servicio y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

Ho = No existe relación significativa entre la procrastinación dimensión sentido de servicio y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

Tabla 7

Relación entre sentido de servicio y Satisfacción Laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023

		Satisfacción Laboral
Sentido de Servicio	Índice de Spearman	-0,327**
	p valor	0,011
	n	60

Fuente: Elaboración propia

*** La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)*

En la Tabla N.º 7: Se investigó la relación entre el sentido de servicio y la SL. Los resultados revelaron un valor de significancia de 0.011, que es menor al nivel convencional de $p:0.05$, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Esto confirma la existencia de una relación significativa entre ambas variables. La relación es inversamente proporcional, indicando que a medida que aumenta el sentido de servicio, la SL disminuye. Además, se identificó que la magnitud de la relación es moderada (Rho: -0.327).

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados descriptivos de la presente investigación, el grupo etario que fue más frecuente fue el de 31 a 40 años con 26.7% seguido del grupo de 41 a 50 años con 25%. Respecto al sexo, las mujeres conformaron la mayor parte de la población con el 56.7% mientras que los varones el 43.3%. En cuanto a la investigación de Aguirre (2022) reveló una frecuencia notablemente alta de individuos con edades comprendidas entre los 30 y los 39 años, que representaban el 39.3% de la población estudiada. Cabe destacar que en este grupo de edad predominan las mujeres. Del mismo modo, la investigación de Blanco (2020) corroboró la prevalencia de individuos con edades comprendidas entre los 31 y los 40 años, que representaban el 39% de la población estudiada.

Además, al igual que en el estudio de Aguirre, las mujeres fueron el género dominante, representando una proporción aún mayor del 65.3%. Por su parte, en el estudio de Hernández & Medina (2020) confirmó además la tendencia de las mujeres a tener la frecuencia más alta, ya que un asombroso 70.6% de la población estudiada eran mujeres. Este hallazgo refuerza la noción de una disparidad de género constante observada en todos estos estudios. Mientras que en el estudio de Ferreira (2020) añadió otra dimensión al patrón de distribución por sexos al informar de una notable frecuencia del 67.2% de mujeres. Además, observaron un número significativo de individuos menores de 25 años, que representaban el 27.3% de la población.

En la investigación centrada en la procrastinación laboral entre el personal sanitario, cabe destacar que el 86,7% de los participantes demostraron un bajo nivel de procrastinación. Curiosamente, los niveles medio y alto de procrastinación arrojaron valores idénticos del 6,7%. Estos resultados, sin embargo, se desvían de los hallazgos reportados en los estudios realizados por Medina (2023), Palomino (2022) y Salgado (2018). La investigación de Medina identificó niveles sustancialmente más altos de procrastinación, con un 38,9% de los sujetos que caen en el nivel medio y un 27,8% categorizados como con un alto nivel de procrastinación. Del mismo modo, el estudio de Palomino mostró una proporción

significativa del 55% para el nivel alto y del 25% para el nivel medio de procrastinación.

En la investigación de Salgado, el 43% de la población presentaba un nivel medio de procrastinación. Las disparidades entre estos estudios ponen de manifiesto la variabilidad en las tendencias de procrastinación laboral del personal sanitario en los distintos contextos de investigación. Por otro lado, los resultados se alinean con los de Reyes (2020) y Alfaro (2022). Reyes reportó que ninguno de los participantes alcanzó un nivel alto de procrastinación, representando un 0%, lo que concuerda con el 8,3% obtenido por Alfaro para el mismo nivel. Estas similitudes subrayan la importancia de seguir examinando los factores que pueden contribuir a las tendencias de procrastinación moderada en los trabajadores sanitarios. La prevalencia de la procrastinación moderada entre el personal sanitario podría atribuirse a diversos factores inherentes a su profesión.

La naturaleza exigente de su trabajo, caracterizado por una gran carga de trabajo y numerosas tareas con plazos ajustados, podría conducir a un mayor agotamiento emocional. La exposición constante a situaciones delicadas y emocionales podría disminuir aún más la motivación, fomentando así una mayor tendencia a procrastinar. Además, la escasez de recursos o la falta de apoyo institucional, tanto en términos de recursos materiales como de personal, podría impedir la realización de las tareas y fomentar inadvertidamente la procrastinación. Es posible que, a pesar de sus conocimientos especializados en sus respectivos campos, el personal sanitario no siempre reciba suficiente formación en gestión del tiempo y habilidades organizativas, lo que agrava aún más su propensión a procrastinar.

De acuerdo con las dimensiones de la investigación, se observó una llamativa disparidad en el nivel de sentido del servicio entre el personal sanitario. Una mayoría significativa, compuesta por el 90% de los participantes, obtuvo un nivel bajo de sentido del servicio, lo que indica una preocupante falta de orientación al servicio. Por el contrario, sólo un 10% de los encuestados demostró un nivel medio de sentido del servicio. Además, en cuanto al aplazamiento de actividades, otro aspecto crítico de la actuación de los profesionales sanitarios, los resultados revelaron una proporción considerable del 73.3% con un nivel bajo de

comportamiento proactivo. Este hallazgo implica una tendencia a retrasar o aplazar tareas y responsabilidades.

Por su parte, el 26.7% del personal mostró un nivel medio de aplazamiento, lo que indica una tendencia moderada a procrastinar. Cabe destacar que en este estudio no hubo ningún individuo que mostrara un alto nivel de procrastinación. Curiosamente, estos resultados divergen de las conclusiones de la investigación de Alfaro (2022), en la que un porcentaje sustancialmente inferior del 52,3% obtuvo un nivel medio de aplazamiento de actividades. Este contraste sugiere variaciones en los hábitos de trabajo y gestión del tiempo entre los profesionales sanitarios en los distintos estudios.

Dadas las implicaciones críticas de estos hallazgos, los investigadores subrayan la necesidad urgente de abordar los retos de la orientación al servicio y la postergación del trabajo entre el personal sanitario. La falta de orientación al servicio puede repercutir negativamente en la calidad de la atención al paciente y en los resultados generales del tratamiento. Además, la dilación en el trabajo puede provocar retrasos en procedimientos médicos críticos y obstaculizar el funcionamiento eficaz de los centros sanitarios. Teniendo en cuenta las posibles consecuencias negativas tanto para los empleados como para los pacientes, resulta crucial identificar las causas subyacentes a estas tendencias. Comprender los factores que contribuyen a la baja sensación de servicio y al aplazamiento del trabajo es primordial para diseñar intervenciones eficaces.

La adopción de estrategias para mejorar la motivación y la gestión del tiempo puede desempeñar un papel fundamental en la mejora de la eficiencia y el bienestar del personal sanitario. Al dar prioridad a estas áreas de mejora, las organizaciones sanitarias pueden crear un entorno de trabajo más positivo y productivo. Fomentar un fuerte sentido del servicio y promover un comportamiento proactivo contribuirá en última instancia a mejorar la calidad de la atención al paciente, la satisfacción de los empleados y el rendimiento general del sector sanitario.

Por otro lado, para la variable SL, el personal del centro de salud obtuvo un alto nivel con el 53.3%, el 43.3% un nivel medio y solo el 3.3% un nivel bajo. Similar con

lo investigado por Blanco (2020), quien obtuvo un 68.6% para un nivel alto, 30.5% nivel medio y baja 0.8%. Sin embargo, no se encontró similitud con lo efectuado por Hernández & Medina (2020) donde solo el 3% obtuvo un nivel alto de SL, satisfacción media y baja el 89% y 8%. Cabe resaltar que, de sus dimensiones consideradas pertinentes para el estudio, la satisfacción por el trabajo, competencia profesional, promoción profesional, relación interpersonal con los jefes, relación interpersonal con los compañeros y monotonía laboral han obtenido un nivel alto del 80%, 83.3%, 70%, 83.3%, 61.7% y 76.7% respectivamente.

Es importante saber las posibles causas de una SL media, destacándose la excesiva carga que experimentan a diario es una de las explicaciones probables. La naturaleza rigurosa de su trabajo, sobre todo área clínicas, puede provocar un estrés físico y mental, y un cansancio continuo. Además, el personal sanitario puede enfrentarse a la falta de recursos y de apoyo institucional, lo que limita su capacidad para desempeñar su trabajo con eficacia. La remuneración y el reconocimiento también son importantes. El personal sanitario puede sentir que a veces no se reconocen adecuadamente sus esfuerzos y su dedicación, lo que afecta a su SL. Del mismo modo, la falta de posibilidades de crecimiento profesional puede provocar una sensación de estancamiento en su trabajo, disminuyendo la motivación y la felicidad.

Respecto al objetivo general, la relación fue inversa, moderada y significativa entre la procrastinación y la SL en el personal de salud con $r: -0.372$; $p: 0.003$. Estos resultados no se asemejan con Medina (2023) pues este obtuvo entre ambas variables $r: 0.146$ $p: 0.222$ lo cual indicaría que su correlación fue baja, positiva pero no significativa. Por su parte, Mosquera et al. (2022) obtuvo una relación entre ambas variables de -0.019 , $p: 0.001$ que indicaría una relación negativa, muy débil y significativa al igual que Ferreira (2020) pues él también encontró una relación negativa, directa pero no significativa con $r: 0.011$ $p: 0.849$. Pero si bien la relación obtenida por parte de Palomino (2022) fue negativa, directa y significativa con $r: -0.823$, $p: 0.000$, en cuanto a fuerza de relación de las variables, esta última fue fuerte.

Es así como, las diferencias individuales en cuanto a personalidad, capacidad de gestión del tiempo e impulso intrínseco ejercen una influencia importante. Algunos trabajadores sanitarios pueden tener una mayor capacidad para centrarse en sus obligaciones, lo que se traduce en una mayor SL y una menor propensión a retrasarse. Como también el tener un entorno de trabajo tóxico o poco atractivo puede reducir la SL y aumentar la propensión al retraso. Además, la falta de reconocimiento y apoyo institucional puede influir negativamente en la SL y, en consecuencia, en la procrastinación.

Para el objetivo específico primero, la relación fue inversa, moderada y significativa entre la postergación de actividades y la SL en el personal de salud con $r: -0.322$; $p:0.012$. Siendo distinto con lo encontrado por Medina (2023), pues el halló una relación baja, positiva pero no significativa $r: 0.119$ $p:0.317$. Nuevamente, la sobrecarga de trabajo y el estrés, el perfeccionismo y el miedo al fracaso, la falta de recursos y apoyo, el entorno laboral y las relaciones interpersonales, la falta de claridad en las responsabilidades y los retos emocionales en la atención al paciente pueden explicar la correlación moderada entre la procrastinación y la SL en el personal sanitario.

Estas dificultades interrelacionadas pueden tener un impacto sustancial en la forma en que los profesionales manejan sus responsabilidades y perciben su entorno laboral, lo que influye en su SL moderada o media. Abordar estas variables y establecer un entorno de trabajo sano y propicio puede ayudar al personal sanitario a mejorar su productividad y su SL.

Para el objetivo específico segundo, la relación fue inversa, moderada y significativa entre ciberpereza y la SL en el personal de salud con $r: -0.371$; $p: 0.004$. Estos resultados difieren del estudio de Medina (2023) quien demostró que una relación moderada, directa pero no significativa $r: 0.226$ $p: 0.056$. Y semejante con la investigación de Palomino (2022) pues el también obtuvo una relación inverse, significativa pero fuerte. Un resultado moderado para la correlación puede deberse a que el personal tiene una abundancia de distracciones digitales y que pueden mermar considerablemente la concentración y la productividad de estos. Con el fácil

acceso a las redes sociales, las plataformas de noticias y el entretenimiento en línea, es difícil que los trabajadores dediquen toda su atención a sus tareas.

Como consecuencia, la falta de concentración y productividad puede provocar sentimientos de frustración e insatisfacción con el propio trabajo. Adicional a ello, el peligro cibernético suele ir acompañado de problemas de gestión del tiempo. La expansión de las actividades digitales tiene el potencial de cambiar la distribución eficiente del tiempo y hacer que los profesionales sanitarios se sientan abrumados por las crecientes responsabilidades. Es esta falta de control sobre la gestión del tiempo puede exacerbar los niveles de estrés y mermar la SL, ya que luchan por seguir el ritmo de su carga de trabajo.

Para el objetivo específico tercero, la relación fue negativa, moderada y significativa entre sentido de servicio y la SL en el personal de salud con $r: -0.327$; $p: 0.011$. Siendo disímil con el estudio por parte de Medina (2023) pues su relación fue de $r: 0.108$ p valor de 0.364 , teniendo una correlación moderada, positiva pero no significativa. Y semejante con el estudio de Palomino (2022), pues el indica haber tenido una correlación inversa, fuerte y significativa con $r: -0.725$, $p: 0.000$. Con estos resultados se demuestra que, el sentimiento de servicio y devoción de los profesionales sanitarios puede verse afectado por la dura carga de trabajo y las elevadas exigencias laborales.

La presión continua para prestar una atención de alta calidad y tomar decisiones clave puede provocar cansancio y sensación de agobio, comprometiendo su capacidad para mantener un fuerte sentido del servicio. En consecuencia, la SL puede verse afectada cuando los profesionales sanitarios intentan compaginar su dedicación a los pacientes con las exigencias de su trabajo. En segundo lugar, la falta de reconocimiento e incentivos por los arduos esfuerzos puede ser desmoralizadora, esto quiere decir que, cuando el duro trabajo y devoción pasan desapercibidos o no son valorados, se reduce su sentimiento de realización y su deseo interior de prestar un servicio excelente, ante esta falta de reconocimiento puede provocar un cisma entre su sentimiento de servicio y su felicidad laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación moderada y negativa entre la procrastinación y la SL en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023.
2. Existe relación moderada y negativa entre la procrastinación dimensión postergación de actividades y SL en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023.
3. Existe relación moderada y negativa entre la procrastinación dimensión ciberpereza y la SL en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023.
4. Existe relación moderada y negativa entre la procrastinación dimensión sentido de servicio y la SL en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere al director del centro de salud de Barranca la implementación programas de capacitación y desarrollo de habilidades socioemocionales: Dado que se encontró una asociación entre la falta de competencia socioemocional y la procrastinación laboral, es importante brindar oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades socioemocionales para el personal de salud.

Se aconseja al personal administrativo la implementación de políticas que fomenten la conciliación entre el trabajo y la vida personal, la promoción de una cultura de apoyo y reconocimiento, así como de estrategias para reducir la carga de trabajo excesiva y mejorar las condiciones laborales.

Se sugiere al personal de psicología, la implementación de técnicas de gestión del tiempo, la promoción de la autodisciplina y la clarificación de los valores y propósitos en el trabajo.

Se recomienda al personal encargado de recursos humanos, el recopilar datos continuos sobre el bienestar laboral y la satisfacción del personal de salud para monitorear el impacto a largo plazo de las intervenciones y realizar mejoras continuas

REFERENCIAS

- Aguirre Ricaldi, F. (2022). *Procrastinación y estrés laboral en trabajadores de una institución educativa, contexto Covid- 19, Lima, 2021.*
- Alfaro Chirinos, L. M. (2022). *Competencias socioemocionales y la procrastinación laboral de las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2022.*
- Aranaz & Mira. (1988). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hospital*, 52:63-6.
- Arias, J. (2021). *Diseños y metodologías de la investigación* (1.^a ed.). Enfoques Consulting EIRL
- Bakker & Demerouti. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.). *Work and wellbeing*, pp. 37–64.
- Ballón, A., Saravia, P., Vilchez, E., Cotrina, C., y Lume, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), Article 4.
- Baron & Greenberg. (2003). *Organizational Behaviour in Organization. Understanding and managing the human side of work.*
- Barreto, M. (2022). Percepción del uso de la telepsicología y satisfacción laboral en profesionales psicólogos de Lima Metropolitana en tiempos del COVID-19 [Tesis para optar el título profesional, Universidad Científica del Sur].
- Basirimoghadam, Rafii, Ebadi. (2020). *Self-rated health and general procrastination in nurses: a cross-sectional study.*
- Blanco Luna, G. A. (2020). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal del Hospital de Apoyo Junín - 2018.*
- Campos, R. (2020). Procrastinación y satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID-19. Lima, 2020 [Tesis para optar el título profesional]. Universidad Científica del Sur

- Carayon, Wetterneck, Rivera-Rodriguez, Hundt, Hoonakker, Holden, Gurses. (2014). Human factors systems approach to healthcare quality and patient safety. *Appl Ergon*, 45(1):14-25.
- Celis, V., Tlachino, M., Solorza, I., García, A., y Altamirano, B. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 2(2), Article 2.
- Corrales, I., García, M., Villegas, J., Valdés, L., Vitón, A., Tusell, D., y Mejía, C. (2022). Factores asociados a la procrastinación académica en estudiantes de Estomatología de siete universidades cubanas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 51(2).
- Cutipa, K., y Tintaya, V. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de los servicios de emergencia, medicina y cirugía del hospital Antonio Lorena, Cusco—2021 [Tesis para optar el título profesional, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].
- Dao & Ferrari. (2020). The Negative Side of Office Clutter: Impact on Work-Related Well-Being and Job Satisfaction. *North American Journal of Psychology*, 441.
- Diefendorff, & Mehta. (2007). The relations of motivational traits with workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 967–977.
- Dudasova, Vaculik, Prochazka, Svitavska, Patton. (2023). Causality of the Satisfaction-Performance Relationship: A Task Experiment. *ur J Psychol*, 19(1):48-66.
- Ebadi. (2020). Factors Influencing Job Promotion in Iranian Nursing Profession, Barriers and Facilitators. *Preventive Care in Nursing and Midwifery Journal*, 9, 58-67.
- Fahimnia, Pournader, Siemsen, Bendoly, Wang. (2019). Behavioral operations and supply chain management—a review and literature mapping. *Decision Sciences*, 50(6), 1127–1183.

- Ferreira de Atayde e Melo, L. (2020). *Os efeitos da procrastinação no stress e na satisfação no trabalho*.
- Flores, L., y Ramos, M. (2022). Procrastinación laboral en docentes durante el confinamiento por COVID-19. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1596-1605.
- Gonçalves, Chambel, & Carvalho. (2020). Combating Burnout by Increasing Job Relational Characteristics. *Journal of Career Development*, 47(5), 538–550.
- Guillen, M., y Izaguirre, J. (2022). *Mobbing y su relación con la procrastinación laboral en trabajadores del sector salud en Lima—Provincia 2021* [Tesis para optar el grado de magíster, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87814>
- Hernández & Medina (2020). *Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey*. Rev Enferm IMSS.
- Hernández, A., Rojas, C., Prado, F., y Bendezu, G. (2020). Satisfacción del usuario externo con la atención en establecimientos del Ministerio de Salud de Perú y sus factores asociados. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36, 620-628.
- Judge, Locke & Durham. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19 (1), pp. 151-188.
- Judge, Thoresen, Bono & Patton. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Karem, Mahmood, Jameel, Ahmad. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses' Performance. *Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*, eISSN: 2395-6518, Vol 7, No 6, 2019, pp 332-339.

- Kundra, Sreen, Dwivedi. (2023). Impact of Work from Home and Family Support on Indian Women's Work Productivity During COVID-19. *Vikalpa*, 48(1), 39–53.
- Lacoa, C. (2021). *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud Servicio de Hematología Hospital de Especialidades Materno Infantil CNS Regional La Paz segundo semestre gestión 2020*.
- Liu, Zhu, Wu et al. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Fam Pract*, 20, 9.
- Madero. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18.
- Medina Trujillo, M. E. (2023). *Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA- Ancash, 2022*.
- Mendoza, B. (2022). *Motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021* [Tesis para optar el título profesional, Universidad Autónoma de Ica]. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1618>
- Metin, Taris, & Peeters. (2016). Measuring Procrastination at Work and Its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263.
- Mosquera, P., Soares, M.E., Dordio, P., & Melo, L.A. e. (2022). *The thief of time and social sustainability: analysis of a procrastination at work model*.
- Navarro, López, Heliz & Real . (2018). Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (78),68-96.
- Normand, M. P., y Donohue, H. E. (2023). Research ethics for behavior analysts in Practice. *Behavior Analysis in Practice*, 16(1), 13-22.

- Pan American Health Organization. (2020). *CESS1/2: Current financial situation and adjustments to the Pan American health organization strategic priorities*. World Health Organization. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52347>
- Palomino Huamani, V. F. (2022). *Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022*.
- Pazmiño, J., y Benites, J. (2022). Procrastinación, el problema del nuevo mundo. *Juventud y Ciencia Solidaria.*, 1(1), 15-18. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/22422>
- Reusche Arrese de Weber, E. E. (2022). *Procrastinación y estrés académico en estudiantes de segunda especialidad de enfermería de una universidad privada de Lima, 2022*.
- Reyes Hernández, S. S. (2018). *La Relación entre la procrastinación y la autoeficacia en estudiantes de nivel superior de una universidad pública*.
- Salgado Fuentes, E. V. (2018). *Procrastinación general y laboral en ejecutivos de centros de llamados*.
- Shanafelt, Dyrbye, Sinsky, Hasan, Satele, Sloan, West. (2016). Relationship Between Clerical Burden and Characteristics of the Electronic Environment With Physician Burnout and Professional Satisfaction. *Mayo Clin Proc*, 91(7):836-48.
- Smith, J. (2019). La procrastinación en el ámbito de la salud. *Revista de Salud Pública*, 10(2), 45-58.
- Smith, Johnson & Davis. (2020). La procrastinación como predictor del estrés laboral, el agotamiento emocional y el síndrome de burnout. *Revista de Psicología Laboral*, 15(2), 123-145.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychol Bul*, 133(1):65-94.

- Tang, Wong, Li, Cheng. (2020). Re-conceptualising professional competence development of student teachers in initial teacher education. *Research Papers in Education*, 36:2, 152-175.
- Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2009). Well-Being and Organizational Performance: An Organizational-Level Test of the Happy-Productive Worker Hypothesis. *Work and Stress*, 23, 120-136.
- Wang & Hsieh. (2013). Organizational Ethical Climate, Perceived Organizational Support, and Employee Silence: A Cross-Level Investigation. *Human Relations*, 66, 783-802.
- Wang, Zhao, Liu, An, Pan. (2019). Career orientation and its impact factors of general practitioners in Shanghai, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(3):e021980.
- Zhao, Guo, Shang, Wang. (2021). Work along Both Lines: The Positive Impact of Work-Based Social Media Use on Job Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21).

ANEXOS

Anexo N.º 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Procrastinación Laboral	La procrastinación laboral se refiere a la tendencia a posponer tareas importantes en lugar de realizarlas de manera inmediata (Flores y Ramos, 2022).	La procrastinación laboral será medida a través de la Escala de procrastinación laboral – PAWS creada por Metin, Taris y Peeters (2016), la cual consta de 16 ítems.	Postergación de actividades	Tendencia a posponer tareas que generan algún tipo de estrés o ansiedad	Ordinal Baja (25-57) Media (58-90) Alta (91-165)
			Ciberpereza	Tendencia a posponer tareas que requieren el uso de la tecnología.	
			Sentido de servicio	Percepción de la importancia de las tareas para el bienestar de los demás.	
V2: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se refiere al grado de felicidad y bienestar que experimenta una persona en su trabajo (Hernández et al., 2020).	La satisfacción laboral será medida a través de la Escala de satisfacción laboral creada por Aranaz y Mira (1998), la cual consta de 20 ítems.	Satisfacción por el trabajo	Satisfacción con las tareas y responsabilidades que desempeña en su trabajo.	Ordinal Baja (24-55) Media (56-87) Alta (88-120)
			Tensión relacionada al trabajo	Grado de estrés que experimenta una persona en su trabajo.	
			Competencia profesional	Percepción de la propia capacidad para desempeñar adecuadamente las tareas que se le asignan.	
			Presión del trabajo	Grado de presión que se experimenta en el trabajo.	
			Promoción profesional	Oportunidades de crecimiento profesional que ofrece la organización.	
Relación interpersonal con los jefes	Calidad de la relación con los superiores jerárquicos.				

Anexo N.º 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general H	
¿Qué relación existe entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023	Determinar la relación que existe entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023.	Existe relación significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023	Procrastinación laboral Satisfacción laboral
Problema específico	Objetivo específico	Sub hipótesis	Dimensión
¿Qué relación existe entre la procrastinación dimensión postergación de actividades de servicio y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023?	Identificar la relación que existe entre la procrastinación dimensión postergación de actividades y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.	Existe relación significativa entre la procrastinación dimensión postergación de actividades y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.	Postergación de actividades
¿Qué relación existe entre la procrastinación dimensión ciberpereza y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023?	Identificar la relación que existe entre la procrastinación dimensión ciberpereza y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.	Existe relación significativa entre la procrastinación dimensión ciberpereza y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.	Ciberpereza
¿Qué relación existe entre la procrastinación dimensión sentido de servicio y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023?	Identificar la relación que existe entre la procrastinación dimensión sentido de servicio y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.	Existe relación significativa entre la procrastinación dimensión sentido de servicio y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023.	Sentido de servicio

Anexo N.º 3: Consentimiento informado

Título de la investigación: Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023.

Investigador (a) (es): Villacorta Luna, Iris Del Pilar

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023”**, cuyo objetivo es **Determinar la relación que existe entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3 en Barranca, 2023**. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del **Programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud**, de la Universidad César Vallejo del campus **Lima Este**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución **Centro de Salud I-3, Barranca**.

Describir el impacto del problema de la investigación. **¿Qué relación existe entre la procrastinación y la satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023?**

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023”**.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la institución **Centro de Salud I-3, Barranca**. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o Preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora, **Lic. Villacorta Luna, Iris Del Pilar**, email: iris.villacorta20@gmail.com.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo N.º 4: Instrumento de medición de la procrastinación laboral – Paws

Estimado Usuario, califique entre 1 a 6 a cada una de las siguientes preguntas relacionadas marque con una (X) la opción que se ajuste a su propia experiencia, según lo que se muestra a continuación:

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

N.º	DIMENSIONES/ITEMS	PUNTUACION						
		0	1	2	3	4	5	6
	DIMENSION 1 Postergación de Actividades							
1	Cuando tengo que hacer una tarea, normalmente la dejo para el último minuto							
2	Constantemente intento mejorar mis hábitos adecuados de trabajo							
3	Tiendo a demorar las tareas que me parecen aburridas o tediosas.							
4	Mi diversión con el uso del celular en juegos que retrasan y opacan mi labor							
5	El WhatsApp es completamente distrayente, pasa la hora y me doy cuenta que poco he cumplido con mi labor.							
6	¿Dejas para último momento las tareas más difíciles para empezar por las más fáciles?							
7	¿Tienes a no concluir una tarea que empezaste?							
8	¿Las personas de tu entorno te reprochan porque no dedicas tiempo suficiente haciendo tus actividades?							
9	¿Tu rendimiento laboral ha disminuido porque todo acumulas a último momento?							
10	Interrumpes tu labor, para hacer otras actividades							
11	Llega la noche y dices ¡Uy que tarde es! ¡Muy tarde para empezar hoy, empezaré mañana							
12	Mi rendimiento es poco y las postergo para un mejor momento							
13	Mis actividades las dejo para el último momento y eso complica mi labor.							
14	Soy un profesional poco relevante postergo muchas actividades con facilidad.							
	DIMENSION 2 Ciberpereza	0	1	2	3	4	5	6
15	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores							
16	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionados con mis tareas.							
17	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.							
18	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.							

19	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento							
	DIMENSION 3 Sentido de Servicio	0	1	2	3	4	5	6
20	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.							
21	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer							
22	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado							
23	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme							
24	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar							
25	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante							
26	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo							
27	Ayudo a realizar sus actividades de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas							
28	Me demoro en hacer algunas de mis actividades laborales simplemente porque no me agradan							

Anexo N.º 5: Instrumento de medición de la satisfacción laboral

Estimado Usuario, califique entre 1 a 6 a cada una de las siguientes preguntas relacionadas marque con una (X) la opción que se ajuste a su propia experiencia, según lo que se muestra a continuación:

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

N.º	DIMENSIONES/ITEMS	PUNTUACION						
		0	1	2	3	4	5	6
	DIMENSION 1 Satisfacción por el trabajo							
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho							
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo							
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo, es completamente adecuado.							
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación							
	DIMENSION 2 Tensión relacionada con el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.							
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado							
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.							
8	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo							
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis horas de sueño							
	DIMENSION 3 Competencia profesional	0	1	2	3	4	5	6
10	Soy un profesional competente.							
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.							
12	Siendo competente cuento con un currículum vitae adecuado.							
	DIMENSIÓN 4 Presión en el trabajo							
13	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.							
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer							

	DIMENSION 5 Promoción profesional	0	1	2	3	4	5	6
15	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante							
16	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.							
17	Estoy preparada para enfrentar cualquier reto.							
	DIMENSION 6 Relación interpersonal con los jefes	0	1	2	3	4	5	6
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.							
19	Mi jefe me brinda toda la confianza de labor.							
	DIMENSION 7 Relación interpersonal con los compañeros	0	1	2	3	4	5	6
20	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales							
	DIMENSION 8 Características extrínsecas de estatus	0	1	2	3	4	5	6
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia							
22	El sueldo que percibo es muy adecuado							
	DIMENSION 9 Monotonía laboral	0	1	2	3	4	5	6
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.							
24	Tengo una muy buena capacidad de adaptarme a otra labor correspondiente al centro de salud.							

Anexo N.º 6: Fiabilidad del instrumento de la variable de procrastinación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.95	28

Fuente: SPSS versión 2.1.

Nota: la fiabilidad del instrumento la realizo Medina (2023), mediante el alfa de Cronbach.

ANEXO N.º 7: Fiabilidad del instrumento de la variable de satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
1.00	24

Fuente: SPSS versión 2.1.

Nota: la fiabilidad del instrumento la realizo Medina (2023), mediante el alfa de Cronbach.

ANEXO N° 8: Carta de presentación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima SJL, 18 de mayo del 2023

N°Carta P.215 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
DR. EVARISTO ARAINGA MORA

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **VILLACORTA LUNA IRIS DEL PILAR.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VILLACORTA LUNA IRIS DEL PILAR.** identificado(a) con DNI N.°47069608 y código de matrícula N° 7002855436; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

PROCRASTINACION Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO DE SALUD I-3, BARRANCA, 2023.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Cc. Interesado,
Administrativo (MRCV)*