



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los
profesionales de un hospital de Cusco, 2023

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

AUTORA:

Coronel Florez, Patricia Mercedes (orcid.org/0000-0001-5429-4903)

ASESORES:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA- PERÚ

2023

Dedicatoria

Para Elodia Florez Coaquira por ser una madre guerrera y un ejemplo a seguir.

Cristiano Adriano Coaquira Coronel y José Antonio Sebastián Campana Coronel, compañeros de vida

Agradecimiento

Al Señor Jesucristo por brindarme vida y salud,
a mi familia por ser el motivo para seguir
cumpliendo mis sueños y me impulsan a seguir
adelante

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de la variable Procrastinación en el trabajo</i>	15
Tabla 2 <i>Matriz de operacionalización de la variable Productividad laboral</i>	16
Tabla 3 <i>Cruce entre procrastinación en el trabajo y productividad laboral</i>	19
Tabla 4 <i>Cruce entre procrastinación en el trabajo y la dimensión eficacia de la productividad laboral</i>	20
Tabla 5 <i>Cruce entre Procrastinación en el trabajo y la dimensión eficiencia de la productividad laboral</i>	21
Tabla 6 <i>Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general</i>	23
Tabla 7 <i>Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general</i>	23
Tabla 8 <i>Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general</i>	24
Tabla 9 <i>Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general</i>	24
Tabla 10 <i>Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general</i>	25
Tabla 11 <i>Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general</i>	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Esquema del diseño de correlación de variables</i>	14
Figura 2 <i>Procrastinación en el trabajo y productividad laboral</i>	19
Figura 3 <i>Procrastinación en el trabajo y eficacia de la productividad laboral</i>	20
Figura 4 <i>Procrastinación en el trabajo y eficiencia de la productividad laboral</i>	22

Resumen

En el presente trabajo de investigación el propósito fue determinar la influencia de la procrastinación en el trabajo, sobre la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco en el año 2023. El tipo de estudio fue aplicado, por su profundidad explicativo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo constituida por 82 trabajadores de un hospital de Cusco, la misma que coincide con la muestra de estudio. La técnica de recopilación de datos fue la encuesta para las dos variables, empleándose dos cuestionarios como instrumentos, que fueron validados por jueces expertos y estudiados en cuanto a su confiabilidad. Los resultados de la investigación muestran que luego de realizar la prueba de regresión logística ordinal, se obtuvo un p-valor calculado de 0,05, lo cual prueba que la productividad laboral de los trabajadores de un hospital de Cusco, pueden ser explicados en términos de la procrastinación en el trabajo, obteniéndose un Pseudo R² de Cox y Snell de 89,3 y de Nagelkerke de 78,4%, concluyéndose por tanto que la procrastinación en el trabajo influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de un hospital de Cusco en el año 2023.

Palabras clave: Procrastinación, trabajo, productividad, laboral, hospital.

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of procrastination at work on the labor productivity of professionals in a hospital in Cusco in the year 2023. The type of study was applied, due to its explanatory depth, with a quantitative approach and non-experimental design. The population consisted of 82 workers of a hospital in Cusco, which coincides with the study sample. The data collection technique was the survey for the two variables, using two questionnaires as instruments, which were validated by expert judges and studied for their reliability. The results of the research show that after performing the ordinal logistic regression test, a calculated p-value of 0.05 was obtained, which proves that the labor productivity of the workers of a hospital in Cusco can be explained in terms of procrastination at work, obtaining a Cox and Snell Pseudo R² of 89.3 and Nagelkerke of 78.4%, concluding therefore that procrastination at work significantly influences the labor productivity of the workers of a hospital in Cusco in the year 2023.

Keywords: Procrastination, work, productivity, labor, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

En Estados Unidos y en Europa, el mundo laboral y en particular la productividad laboral, ha sido afectada por diferentes factores de orden personal, organizacional y circunstancial, como por ejemplo la generada por la pandemia del Coronavirus, no obstante, surge en la última década un fenómeno muy frecuente en los trabajadores que es el de posponer de manera innecesaria acciones y decisiones vinculadas con el trabajo, estimándose que un 20% de la población adulta de hombres y mujeres que viven alrededor del mundo han sufrido de procrastinación crónica, siendo está considerada como una estrategia de autosabotaje a las tareas y decisiones que den de realizarse (Ferrari y Thomas 2020).

En la India, se mostró que si bien es cierto son diversas las causas asociadas a la procrastinación, su impacto en el mundo laboral y la productividad fue notoria, en el que se examinaron los factores que ocasionan la procrastinación, poniendo énfasis en la adicción al internet y sus consecuencias en el lugar del trabajo, descubriéndose una asociación significativa entre la procrastinación asociada al uso de las redes sociales y la postergación de acciones importantes en el trabajo (Kastiya y Sharma, 2020).

En Irán, en el sector laboral de la salud investigaciones realizadas pusieron de manifiesto que la procrastinación en el trabajo terminó afectando entre un 5 a 10% del personal de salud, con las consecuencias irreparable para la productividad laboral y la salud de los pacientes (Moharram et al. 2020). En Pakistan si bien es cierto se han encontrado asociaciones importantes entre la procrastinación laboral y sus causas, como son la sobrecarga laboral, el estrés y el agotamiento laboral, aún poco se ha estudiado sobre el impacto o la influencia que dicha procrastinación pueda tener en la productividad laboral, no solo del trabajador como individuo, sino también, como parte de un engranaje de la cadena de servicios que se brinda en un establecimiento de salud (Zhije et al., 2022).

En el ámbito nacional las investigaciones relacionadas con la procrastinación laboral fueron escasas, mucho más cuando se abordó el ámbito del sector salud y lo referente a la productividad laboral, la cual que entendida o implícita, como una

consecuencia natural de la procrastinación, no obstante, faltaron estudios más minuciosos, así se realizó la investigación acerca de la procrastinación y la satisfacción laboral, siendo la satisfacción laboral un condicionante para la presencia de la procrastinación, evidenciándose una relación inversa entre dichas variables, asimismo es de rescatar que de acuerdo a dicha investigación la insatisfacción laboral desencadenó, la falta de compromiso y la baja de la productividad en el personal asistencial (Palomino, 2022).

Asimismo, la funcionalidad organizacional se presentó como causa de la procrastinación laboral, lo que indicó que es uno de los problemas en el contexto de la gestión laboral y la problemática, por el que atraviesa el Ministerio de Salud de Perú, donde se encontró carencia en el cantidad de personal asistencial, y la baja de la productividad, en especial asociada con la presencia de la pandemia del Coronavirus, la sobre carga laboral, la desmotivación entre otros factores que producen la presencia de la procrastinación laboral en los trabajadores, que termina perjudicando la calidad de atención a los pacientes de los establecimiento de salud (Bustillos, 2021).

Se plantea como pregunta de investigación: ¿Cómo influye la procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023?, siendo las preguntas específicas las siguientes: ¿De qué manera la procrastinación del trabajo influye sobre la eficacia laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023?, ¿De qué manera la procrastinación laboral influye sobre la eficiencia laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023?

Desde el ámbito teórico el estudio se sustenta en razón que, si bien es cierto, la mayoría de los estudios dedican sus esfuerzos a establecer la posibles causas y factores asociados a la procrastinación laboral, poco se ha desarrollado o estudiado acerca del impacto y la influencia que a la presencia de la procrastinación laboral puede tener sobre la productividad de los trabajadores en un sector tan sensible como el de salud.

Metodológicamente, se aborda la necesidad de contar con instrumentos que se adapten a medir de manera apropiada las variables involucradas en el presente

estudio como son de la procrastinación y la productividad laboral, asimismo el diseño de estudio elegido buscar no sólo determinar la fuerza de la interacción de las variables de estudio sino también la forma en que estas se componen.

Considerando un aspecto práctico, la investigación, con los resultados que se obtengan puede contribuir con la formulación de estrategias que permitan abordar de manera exitosa, la problemática de la procrastinación en el centro de labor y así mejorar la productividad de quienes laboran en el sector sanitario

El objetivo principal de la presente investigación es: Determinar cómo influye la procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023, siendo las preguntas específicas las siguientes: Establecer la manera en que la procrastinación del trabajo influye sobre la eficacia laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023, Establecer la manera en que la procrastinación laboral influye sobre la eficiencia laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023

La hipótesis general plantea que: La procrastinación del trabajo influye sobre la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023, siendo las preguntas específicas las siguientes: La procrastinación del trabajo influye sobre la eficacia laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023, la procrastinación laboral influye sobre la eficiencia laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023

II. MARCO TEÓRICO

Metin et al. (2018) que realiza una investigación en Holanda, acerca de la correlación entre la procrastinación y la productividad laboral, siendo su propósito analizar mediante un modelos de ecuación estructural la relación entre la procrastinación y la productividad laboral, para lo cual se desarrolló un estudio comparativo cuantitativo, empleando un diseño no experimental, siendo por su profundidad correlacional, en una muestra constituida por 380 empleados de oficinas holandesas, quienes respondieron un cuestionario sobre las variables de interés. Los resultados encontrados muestran correlación negativa de -0.19 entre las variables estudiadas, con nivel de significancia por debajo del 1%. Se concluye que las posibilidades de procrastinar en el trabajo se relacionan de manera inversa con la productividad en el mismo.

Ahmad (2019) en su artículo científico acerca de la relación entre la procrastinación, desempeño en el trabajo y la atención plena en Pakistan, cuyo objetivo fue investigar la asociación entre las variables mencionas según sexo, desarrollo un estudio cuantitativo, transversal y correlacional por su profundidad, sobre una muestra de 450 empleados del sector de telecomunicación, quienes respondieron el test de atención plena MAAS, para la procrastinación formulada por Tuckman y la escala de desempeño en el trabajo JP-S. Los resultados mostraron coeficientes de correlación de -0,42 y -0,41 entre procrastinación y desempeño laboral para mujeres y hombres respectivamente. Se concluye se presenta relación inversa en un nivel moderado entre las variables motivo de análisis.

Mohamed et al. (2020) en su artículo académico sobre la eficiencia laboral y la procrastinación, un investigador egipcio realizó un ensayo controlado aleatorio para examinar la conexión entre estos factores y la calidad que por parte del personal de enfermería se brinda. Un total de 386 enfermeras registradas de los tres hospitales de Minia participaron en una investigación descriptiva correlacional. Los números llegaron a un 43,5% de procrastinación y un 29,8% de productividad. El coeficiente de consecuencia indica una relación negativa (-0.856) entre las variables de interés.

Prem et al. (2018) aborda el tema de la procrastinación en la vida laboral cotidiana en Alemania, teniendo como propósito analizar los factores asociados a la procrastinación laboral, realizando un estudio no experimental, transversal y de asociación por su profundidad, sobre una muestra de 110 empleados con empleo regular matriculados en un programa de pregrado de psicología de educación a distancia de una universidad alemana. Los resultados mostraron que entre la eficacia laboral y la procrastinación laboral existe una correlación de -0,450. Se concluye que la procrastinación laboral se asocia de manera negativa o inversa con la eficacia en el trabajo, es decir cuanto más se procrastina, menor es la eficacia en el trabajo.

Basirimoghadam et al. (2020) realizó un estudio correlacional transversal con un total de 305 enfermeras iraníes incluidas a través de muestras certificadas y aleatorias para investigar el problema de la procrastinación entre el personal de enfermería de Irán; el objetivo de los autores fue estudiar la correlación entre los discernimientos de las enfermeras sobre su propia salud y su tendencia a posponer las tareas necesarias. Los hallazgos sugieren un vínculo causal entre la procrastinación y las opiniones negativas sobre la propia salud. (OR=0,95; IC95% 0,92, 0,98). Se concluye que a la procrastinación laboral se relaciona con la autopercepción de salud y ello desencadena una menor productividad laboral.

Entre las investigaciones nacionales tenemos a Medina (2023) utilizó un diseño transversal correlacional para examinar el vínculo entre la procrastinación y la satisfacción laboral en un grupo de 72 profesionales de la salud de una institución de salud en Ancash. Se demostró que la procrastinación en el trabajo tiene una correlación negativa con la satisfacción laboral ($r = -0,146$), lo que sugiere un vínculo causal entre los dos.

Huapaya y La Rosa (2022) en sus tesis sobre la procrastinación y el desempeño laboral en Lima, busco determinar el grado de correlación entre la procrastinación laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones y el desempeño laboral, empleándose el estudio no experimental, transversal y de alcance correlacionar, en el que la muestra estuvo constituida por 233 trabajadores que respondieron escala de procrastinación laboral PAWS y cuestionario de desempeño laboral. Se encontró una relación modesta entre las variables ($r=-0.66$)

en los hallazgos. Llegamos a la conclusión de que menos procrastinación en el trabajo se asocia con una mayor productividad.

Arias (2021) utilizando un diseño de investigación transversal no experimental, entrevistó a 376 de sus compañeros de trabajo y sacó conclusiones sobre la relación entre la procrastinación y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el lugar de trabajo. Los hallazgos mostraron que el 75% de los miembros del personal eran procrastinadores crónicos. Se encontró una correlación entre las variables de procrastinación y adaptación tecnológica de nuestro estudio mediante la prueba Chi-Cuadrado de Pearson.

Urcía (2020) en su tesis sobre la procrastinación y el rendimiento laboral en Lambayeque, fue determinar la relación entre dichas variables, entre colaboradores de una organización, para lo cual condujo un estudio cuantitativo de tipo sustantivo, diseño observacional, transversal y correlacionar según su alcance, sobre una muestra de 200 trabajadores de una organización pública de Lambayeque empleándose la escala PAWS sobre procrastinación y el cuestionario IWPS para rendimiento laboral. Los resultados muestran una correlación de -0.545 para rendimiento laboral y procrastinación. Se concluye que tanto la procrastinación como sus dimensiones presentan relación significativa con el rendimiento laboral.

Palomino (2022) determinó la conexión entre la procrastinación y la satisfacción laboral entre el personal médico del Hospital II-1 de Lima, por lo que realizó un estudio preliminar utilizando un paradigma cuantitativo y un diseño transversal y correlacionado en lugar de uno experimental. Su muestra de él consistió en 92 colaboradores de la salud, todos los cuales llenaron los cuestionarios Paws y Font Roja. Se demostró que la procrastinación tiene un efecto negativo significativo en los niveles de satisfacción laboral (-0,823), según los autores del estudio. Se trazan relaciones inversas y estadísticamente significativas entre las variables de investigación.

Para la primera variable que es la procrastinación laboral, se exponen en primer lugar las teorías más representativas que al respecto se tiene, la Teoría de la Procrastinación laboral de Steel quien plantea la procrastinación laboral como un retraso de las labores en el trabajo, como el resultado de realizar otras

actividades, que difieren de las funciones asignadas y que se realizan sin intención de perjudicar a la organización y que se explica en términos de predictores fuertes y consistentes, que actúan como dimensiones y que son la expectativa, el valor de la tarea y la sensibilidad al retraso (Steel, 2007). Sus dimensiones son:

La expectativa, esta representa la creencia acerca de la capacidad que uno tiene de completar con éxito una serie de tareas, lo cual se conoce también como la autoeficacia en el trabajo, de tal manera que menores expectativas de éxito desembocan en mayores grados de procrastinación. En cuanto a los indicadores, estos tienen que ver como la confianza en las capacidades personales, la perseverancia, persistencia y confianza para superar problemas. La segunda dimensión denominada como valor de la tarea, la misma que hace referencia a la perspectiva que el trabajador tiene respecto de las tareas que están asociadas a su perfil de puesto y que tiene que desarrollar, las cuales pueden ser valoradas a través de los indicadores, aversión a la tarea, siendo que las tareas desagradables tienen poco valor, la necesidad de logro, que están asociadas a un mayor grado de satisfacción y placer por el trabajo realizado y la propensión al aburrimiento, que se asocia a la probabilidad de que una tarea resulte tediosa, la tercera dimensión es la sensibilidad al retraso la cual tiene que ver con la postergación de las tareas de una manera involuntaria, sin la intención de perjudicar a la organización y que se mide a través de los indicadores de distracción, impulsividad y falta de autocontrol, las cuales tienen a decrecer con la edad.

Teoría de la procrastinación laboral de Metin quienes son los creadores de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), proponen que la procrastinación en un ámbito específico en el trabajo, se presenta por dos condiciones, siendo la primera de ellas denominada como restricción en el trabajo que ocurre cuando las tareas en el trabajo son potencialmente inferiores a las capacidades del trabajador, poco retadores y en el que el componente ético hace que el trabajador retrase sin pretender dañar a la organización, además también este comportamiento se asocia a periodos de desempleo o de empleo en actividades diferentes a las habilidades del trabajador, lo cual crea un círculo vicioso con el bajo rendimiento en el trabajo. La segunda condición surge a partir del uso de la tecnología móvil en el trabajo, que abre la puerta para realizar

actividades estimulantes a nivel personal, pero perjudiciales para el trabajo, siendo esta conducta asociada a niveles más altos de educación en los trabajadores, mayores ingresos y educación, siendo dicha teoría la que se asumirá en la investigación la cual cuenta con dos dimensiones que son el sentido del servicio, relacionado con el retraso involuntario, y la ejecución de tareas (Metin et al., 2016).

En cuanto a las dimensiones que se presenta en la procrastinación se tiene en las mismas están asociadas a la escala de procrastinación PAWS, desarrollada por Metin et al. (2019), teniéndose dos dimensiones, básicamente, la primera de ellas se conoce como el sentido de servicio, en ella se implican actitudes que tienen que ver con una dificultad que tiene el trabajador para realizar las actividades cotidianas en el trabajo, lo cual conduce a hacer largas pausas, desarrollando otras funciones, que no son específicas al puesto de trabajo en que se desempeña, de esta manera el trabajador aplaza las funciones designadas, por lo general de una manera no intencional, pues no tiene la suficiente motivación, para poner la suficiente energía y empeño en desarrollar las acciones específicas del puesto de trabajo en el período correspondiente

La otra dimensión es conocida como la ciber pereza, la misma que, para nuestro tiempo se enfoca en la utilización o empleo del Internet y dispositivos digitales con fines personales diferentes de las actividades laborales, y que se realizan en el horario de trabajo, lo cual hace que se dilate en los tiempos de ejecución de las tareas programadas, pues el trabajador está más enfocado en desarrollar actividades relacionadas con las redes sociales, con el mundo digital, que con su propio trabajo, es decir no tiene la suficiente motivación como para enfocarse en las actividades que demanda su actividad laboral (Przepiorka et al., 2021; Steven y Holahan, 1985)

Teoría del procrastinación de Weiner, la misma que consiste en que la postergación de las actividades está relacionada a tres tipos de problemas subyacentes o dimensiones las cuales son el locus de causalidad, el locus de estabilidad y controlabilidad, respecto locus de causalidad se refiere a los factores internos dentro del individuo, es decir a la capacidad para realizar un esfuerzo, o a la habilidad que posee, lo cual puede terminar que termine postergando no una actividad en relación directa a sus capacidades, en este caso también puede haber

factores externos como son el contexto la suerte. En tanto que la estabilidad distingue si la causa del evento se percibe como temporal o permanente en el tiempo, si por ejemplo la inteligencia puede verse como algo temporalmente estable, mientras que otras variables como esfuerzo pueden ser mucho más cambiantes y de menos temporalidad (Weiner, 2005),. La controlabilidad se refiere a que, si las personas creen que la causa percibida se puede manejar o prevenir a través de factores bajo su control personal, si por ejemplo mientras que atribuir el bajo rendimiento, a la mala suerte, podría reflejar una atribución externa inestable y personalmente incontrolable, atribuir el fracaso al poco esfuerzo representaría una atribución interna, inestable y personalmente incontrolable (Lee y Hall, 2020).

Respecto a la procrastinación esta se define como un fenómeno disfuncional que implica retrasos innecesarios en tareas o comportamientos a pesar de que los individuos prevén las consecuencias negativas de los mismos (Steel et al., 2018).

La procrastinación en el trabajo se define como retraso de la acción relacionada con el trabajo al participar comportamental o cognitivamente en la misma, sin intención de dañar al empleador o al lugar de trabajo o cliente (Metin et al., 2019).

Se entienden a procrastinación como una falla en la autorregulación de la persona respecto a las actividades que realiza, postergando las de manera innecesaria, aunque sin una intención premeditada (Grund y Fries, 2018).

Una característica importante de las personas que procrastinan, es la poca capacidad para autorregularse y también los problemas que se suscitan con el autocontrol, a su vez esta se relacionan con la motivación, la gestión del tiempo, aunque también aspectos como la personalidad y diferencias individuales permiten dar una explicación al fracaso de la autorregulación (Rebetez et al., 2016), es por ello que los programas de ayuda a las personas con este trastorno se centran en autorregular las metas personales, dado que en el fondo la procrastinación, no es un fenómeno irracional, en lo absoluto, sino que ocurre cuando los individuos persiguen metas que no están en línea con sus valores personales y necesidades básicas, esto ocurre por ejemplo cuando los trabajadores tienen que cumplir expectativas y metas impuestas externamente y que no han sido consensuadas o

alineadas con sus metas personales, produciéndose una estructura de valores antiéticos, lo cual hace que se trabaje sin el entusiasmo y la tenacidad adecuadas (Hen et al., 2021).

La procrastinación en el trabajo, se vincula con los valores personales y las necesidades básicas que están en una constante persecución de la meta, asimismo los valores y actitudes personales constituyen un punto importante al hacer atribuciones sobre la procrastinación y el comportamiento vibratorio de los temas en las acciones laborales (Pychyl y Sirois, 2016).

La segunda variable considerada es la productividad laboral, al respecto presentamos las teorías más representativas de la misma, entre las que figuran la teoría de la Productividad laboral de Prokopenko quien plantea que la productividad laboral al ser la expresión de la capacidad de trabajo de una organización, requiere un tratamiento sistemático, es decir una gestión basada en la combinación de dos subsistemas uno técnico y otro humano, siendo dichos sistemas adecuadamente equilibrados buscando que funciones con eficacia, pero en el sistema de producción también es importante que los recursos utilizados sean aquellos que busquen una relación óptima entre el producto logrado versus el insumo empleado, lo cual conduce a una búsqueda de la eficiencia para una mejor prestación de servicios y productos. Es esta teoría la que será empleada en el presente trabajo de investigación y plantea dos dimensiones que son la eficacia referida al logro de objetivo y la eficiencia referida al uso óptimo de recursos en la consecución de los objetivos (Prokopenko, 1989).

En cuanto a las dimensiones consideradas para la medición de la productividad laboral se tiene a la eficacia y eficiencia productiva, respectivamente, al respecto de la eficacia en la productividad se relaciona con las metas propuestas en términos de los bienes o servicios generados por la empresa, con el cumplimiento de las tareas planificadas y la creación de valor en forma de esos bienes o servicios sirviendo como métrica primaria, asimismo, se vincula con la capacidad de uso de los recursos que se tienen en función a los objetivos programados y la capacidad de comunicación en el equipo de trabajo, así como la solución de los problemas que se presenten durante el proceso de producción de bienes o servicios (Prokopenko, 1989)

La consecución de las metas trazadas en los tiempos establecidos, permite obtener una calidad adecuada en el producto o servicio que se desarrolla, es así que se tiene un producto o servicio con eficacia si se cumple los objetivos establecidos, en función de los requerimientos de los mismos. Así una empresa u organización es eficaz si produce lo planeado con las características establecidas de antemano, es decir con la calidad pertinente (Langemeier y Purdy, 2019).

La eficiencia en la productividad laboral, tiene que ver con los recursos empleados para la consecución, de los productos y servicios que la organización ofrece, optimizar los recursos en este punto, se constituye un aspecto clave en toda organización (Prokopenko, 1989), pues no existen recursos sobrantes, todos los recursos son necesarios, y si se quiere ser competitivo, se tiene que ser no solamente eficaz, sino efectivo (Hoang et al., 2019).

En cuanto a los indicadores de la eficiencia de la productividad se tiene el manejo de los recursos, en función de las necesidades de las actividades programadas, asimismo se cuenta con un adecuado manejo del tiempo que permite el desarrollo de las metas de producción, otro indicador no menos importante hacer referencia al ambiente laboral, el mismo que permite desarrollar las acciones de manera fluida en el proceso de producción, las metas presupuestarias y las capacitaciones periódicas que permiten contar con trabajadores imbuidos en los procesos de producción de manera adecuada (Prokopenko, 1989).

Teoría de la productividad laboral de Steven y Holahan quienes en su tratado acerca de microeconomía indican que la productividad laboral como resultado de la actividad de laboral de las organizaciones se relacionan con un conjunto de variables que intervienen en la productos destacándose los costos de producir, en los que se incluyen los costos de oportunidad, los costos variables entre lo que figura el costo relacionado con el sueldo de los empleados y la inversión que se requiere realizar en su capacitación, que ha de inyectar una transferencia de valor en la productividad haciendo que esta se optimice, así esta teoría aborda la productividad como un tema principalmente de administración económica estratégica. Dicha teoría plantea como dimensiones los costos asociados a la productividad que son los costos variables y los costos de oportunidad (Steven y Holahan, 1985).

Teoría de la productividad laboral de Cequea y colaboradores quienes plantean la productividad laboral desde una perspectiva humana, como la necesidad de conciliar las necesidades colectivas e individuales de los trabajadores, con las expectativas y necesidades de la organización para la cual trabajan, buscando así una eficacia deseada en la productividad que satisfaga a ambos grupos, y en el que se toma al trabajador como factor gravitante en las empresas, pues de estos depende ser competitivos y sobrevivir en el tiempo gracias al logro de una optimización en la productividad. Dicha teoría plantea como dimensiones las necesidades y expectativas individuales en la producción, referidas a las diferencias entre lo que esperan los trabajadores y la empresa en cuanto a sus objetivos y la dimensión de necesidades y expectativas colectivas en la producción (Cequea et al., 2011).

La productividad laboral se entiende como los resultados obtenidos en función de las metas programadas en una determinada tarea y que se vincula con la eficacia y eficiencia con la que se obtiene el producto (Vertakova y Maltseva, 2020).

La productividad laboral de una organización indica qué tan bien logra sus objetivos en proporción al tiempo y esfuerzo invertidos (Franco et al., 2021).

La productividad laboral, es en esencia el rendimiento laboral, que se proyecta por parte de un grupo de trabajadores, en términos de resultados, de la eficacia y eficiencia en la consecución del mismo (Ketoeva et al., 2019).

La investigación se desarrolla basada en el paradigma positivista, desde el ámbito de la epistemología, dado que, para conocer el mundo a través de la ciencia, se tienen que medir las variables estudiadas en la investigación mediante el proceso de la operacionalización. Se plantean hipótesis con el fin de encontrar conocimientos de carácter general (leyes) las cuales aportan a la estructura del saber (Creswell, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación, buscó encontrar el efecto incidencia de una variable sobre la otra, siendo por su nivel explicativo, y por su propósito básica, cabe mencionar que no tiene un fin práctico (Sánchez y Reyes, 2015).

La investigación según su enfoque es cuantitativa, dado que el asume paradigma positivista, realiza la medición de variables mediante la operacionalización, así mismo plantea hipótesis las que son probadas haciendo uso de la estadística (Creswell, 2016).

Respecto al método empleado este ha de ser el hipotético deductivo, en función de que se plantean hipótesis de investigación, y haciendo uso de la lógica deductiva se verifica la verdad o falsedad de las mismas, lo cual ayuda o posibilita hacer pronósticos a partir del conocimiento que se cuenta, también va presentar una adecuada estructura que va estar jerarquizada por diversos principios y leyes, diversos conceptos y la hipótesis (Leavy, 2017)

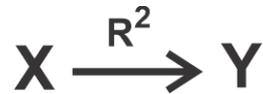
El diseño empleado en el estudio es no experimental, de nivel explicativo, dado que busca establecer la influencia de la procrastinación en el trabajo sobre la productividad laboral, se entiende que en el presente diseño no se busca la manipulación de las variables, así mismo se basa en la exploración que se va presentar en el espacio de la investigación, para poder ser evaluados (Hernández y Mendoza, 2018)

Es importante mencionar que de acuerdo a la temporalidad el estudio viene a ser de corte transversal, ya que se va centrar sólo en el tiempo de estudio, esto quiere decir que existe un tiempo determinado (Palacios, 2018)

A continuación, se presenta el esquema de la correlación que existe entre las dos variables, siendo procrastinación y productividad laboral.

Figura 1

Esquema del diseño de correlación de variables



Siendo X, la variable procrastinación en el trabajo (variable independiente), Y productividad laboral (variable dependiente), $\xrightarrow{R^2}$, representa la influencia de X en Y.

3.2. Variables y operacionalización

Planificación estratégica

Definición conceptual

De acuerdo con Steel (2007) la procrastinación laboral se conceptúa como un retraso de las labores en el trabajo, como el resultado de realizar otras actividades, que difieren de las funciones asignadas y que se realizan sin intención de perjudicar a la organización.

Definición operacional

La procrastinación de manera operacional, se entiende como una postergación involuntaria de las actividades laborales, la misma que se mide a partir de las dimensiones expectativa, valor de la tarea y sensibilidad al retraso.

Tabla 1*Matriz de operacionalización de la variable Procrastinación en el trabajo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Expectancia	Confianza	1	Escala Likert	Escala ordinal
	Perseverancia	2, 3		
	Persistencia	4		
	Confianza para superar problemas	5, 6		
Valor de la tarea	Aversión a la tarea	7, 8	Nunca	Bajo
	Necesidad de logro	9, 10	Casi nunca	Medio
	Propensión al aburrimiento	11, 12	A veces	
Sensibilidad al retraso	Distracción	13, 14	Casi siempre	Alto
	Impulsividad	15, 16	Siempre	
	Falta de autocontrol	17, 18		

Nota: Adaptado de The nature of procrastination (Steel, 2007)

Productividad laboral

Definición conceptual

La productividad laboral se entiende como la expresión de la capacidad de trabajo que tiene una organización, y que comprende un tratamiento sistemático de los subsistemas técnico y humano y que se determinan en términos de la eficacia y eficiencia con la que se obtiene al producto (Prokopenko, 1989).

Definición operacional

Operacionalmente la productividad laboral se entiende como resultados en función de eficacia y eficiencia con que se desarrolla el trabajo y queda como consecuencia un producto servicio, se evalúa por ende en función de dos dimensiones eficacia y eficiencia en la productividad.

Tabla 2*Matriz de operacionalización de la variable Productividad laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Eficacia	Eficacia al realizar actividades y generación de valor	1, 2,3 ,4	Escala Likert	Escala ordinal
	Eficacia en la utilización de recursos	5, 6		
Eficiencia	Eficacia en la comunicación y solución de problemas	7, 8, 9, 10	Totalmente en desacuerdo	Baja
	Eficiencia en el manejo de recursos	11, 12	En desacuerdo	Media
	Eficiencia en el manejo del tiempo y ambiente laboral	13, 14	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Alta
	Eficiencia en el manejo del ambiente laboral	15, 16	De acuerdo	
	Eficiencia del uso de la meta presupuestaria	17, 18	Totalmente de acuerdo	
	Eficiencia de las capacitaciones brindadas	19, 20		

Nota: Adaptado de La gestión de la productividad (Prokopenko, 1989).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Está constituida por todos los implementos de interés en una investigación para la presente investigación, se tomarán en cuenta a los y trabajadores administrativos y asistenciales de un hospital de Cusco, en número de 82 (Sánchez y Reyes, 2015),

Criterios de inclusión: personal en el momento de la recolección de datos encuentren laborando y que aceptaron participar en la investigación.

Criterios de exclusión: personal que momento de la recolección de datos, se encuentra en periodo de vacaciones o por requerimientos de trabajo rotada a otra instancia diferente lugar de trabajo.

Muestra, es una parte representativa de la población, en la presente investigación dado que la población es pequeña y accesible, no se tomará en cuenta una muestra, lo que es lo mismo la muestra coincide con la población, **muestreo** es no probabilístico de tipo censal (Sánchez y Reyes, 2015)

Unidad de análisis, seleccionada fueron los trabajadores asistenciales administrativos de un hospital de Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Es entendida como un conjunto de recursos y protocolos que permiten recoger datos información relevante que atañe a la investigación en curso (Pandey, 2021). La técnica empleada para la recolección de datos, será la encuesta en la presente investigación.

Instrumentos: Viene a ser la forma que se emplea para recolectar la información, esta es diseñada por un investigador para determinar la técnica escogida, en las cuales se pueden medir las variables entre las respuestas, de las preguntas seleccionadas, estas respuestas facilitan la evaluación de los resultados con el fin de desarrollar métodos estadísticos (Camacho, 2021). Para ello se aplicará el cuestionario que se elaboró en base a las dos variables del presente estudio, para ello será validada mediante el juicio de expertos.

Primeramente, el cuestionario de procrastinación para el trabajo cuenta con 18 preguntas elaboradas de acuerdo a las dimensiones: expectancia, valor de la tarea y sensibilidad al retraso, todas ellas se trabajan con la escala de Likert.

Por otro lado, el cuestionario de productividad laboral cuenta con 20 preguntas y fueron elaboradas en base a dos dimensiones, siendo eficacia y eficiencia, reflejadas en la escala de Likert.

Validez de los instrumentos

Se refiere a la capacidad que tiene este para medir lo que promete medir, brindando respuestas a la investigación es planteadas (Meneses, et al., 2017).

En la presente investigación se empleará el criterio de expertos para determinar la validez de contenido de los instrumentos.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad, es un concepto que, aplicado a los instrumentos que permiten la recolección de datos, indica la presencia de estabilidad y consistencia interna de la medida que se produce por parte de los mismos (Meneses et al., 2017)

Se calculó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach utilizando una muestra piloto para evaluar la consistencia de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Se recopilaron los datos necesarios en la construcción del estudio de investigación, así como los instrumentos, los cuales serán aplicados, previa autorización de la autoridad competente del hospital de nivel III, seleccionado para el presente trabajo, una vez rellenado los cuestionarios, por parte de los trabajadores del mencionado hospital, éstos serán recolectados y los resultados de la investigación socializados para su correspondiente empleo en beneficio del desarrollo de la productividad en dicha institución.

3.6. Métodos de análisis de datos

La colecta de datos, la organización y la calificación de los hallazgos para cada variable se dieron con la ayuda de una hoja Excel 2019 para la organización y calificación de datos, mientras que en el análisis de dichos datos se utilizó el software SPSS 27 (Novoa, 2019) previa la importación. Para determinar si la procrastinación laboral afecta o no negativamente la productividad de los trabajadores se construyeron tablas de distribución de frecuencias y se efectuó una prueba de hipótesis utilizando el método de regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

Los lineamientos éticos, han de ser, elementos importantes en el desarrollo del presente estudio, con ello se ha de garantizar que los participantes, estén protegidos en cuanto a su confidencialidad, se respete el principio de beneficencia y de justicia, asimismo la información recolectada para la obtención de resultados ha de ser estrictamente empleada en los objetivos que se persigue en la misma, asimismo al término de la investigación, se procederá a la socialización de los mismos.

Se respetarán de manera estricta, los lineamientos éticos de la Universidad, así como las citas y referencias obtenidas en el desarrollo del proyecto y posterior informe de investigación (Universidad César Vallejo [UCV], 2020)

IV. RESULTADOS

Procrastinación en el trabajo y productividad laboral

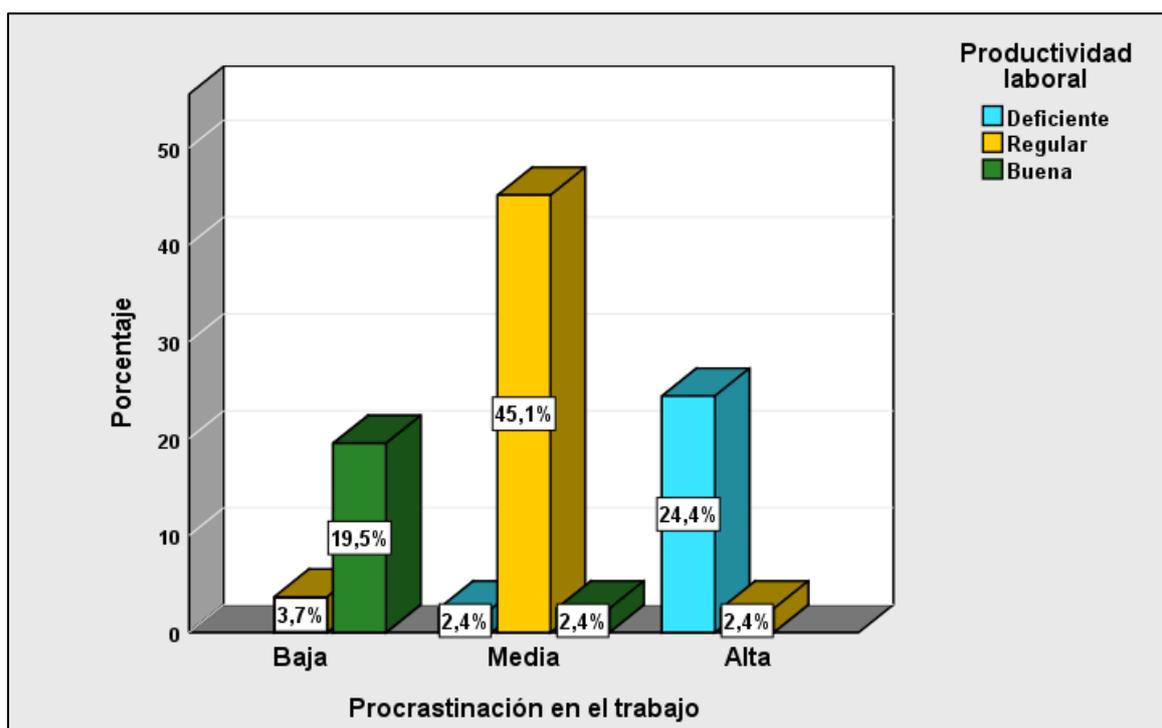
Tabla 3

Cruce entre procrastinación en el trabajo y productividad laboral

			Productividad laboral			Total
			Deficiente	Regular	Buena	
Procrastinación en el trabajo	Baja	Recuento	0	3	16	19
		% del total	0,0%	3,7%	19,5%	23,2%
	Media	Recuento	2	37	2	41
		% del total	2,4%	45,1%	2,4%	50,0%
	Alta	Recuento	20	2	0	22
		% del total	24,4%	2,4%	0,0%	26,8%
Total		Recuento	22	42	18	82
		% del total	26,8%	51,2%	22,0%	100,0%

Figura 2

Procrastinación en el trabajo y productividad laboral



De la tabla 3 y la figura 1 el 50,0% de los encuestados presentó un nivel medio de procrastinación en el trabajo, el 26,8% se ubicó en el nivel alto y el 23,2% en el nivel bajo, asimismo un 51,2% de los encuestados indicó que la productividad laboral fue media, el 26,8% baja y el 22,0% buena. Destacándose que la mitad de

los trabajadores alcanzaron a tener un nivel medio de procrastinación en el trabajo, asimismo es importante apreciar que los trabajadores que presentaron mayores niveles de procrastinación en el trabajo tendieron a tener un menor nivel de productividad laboral, como consecuencia de las distracciones y postergaciones en sus tareas asignadas.

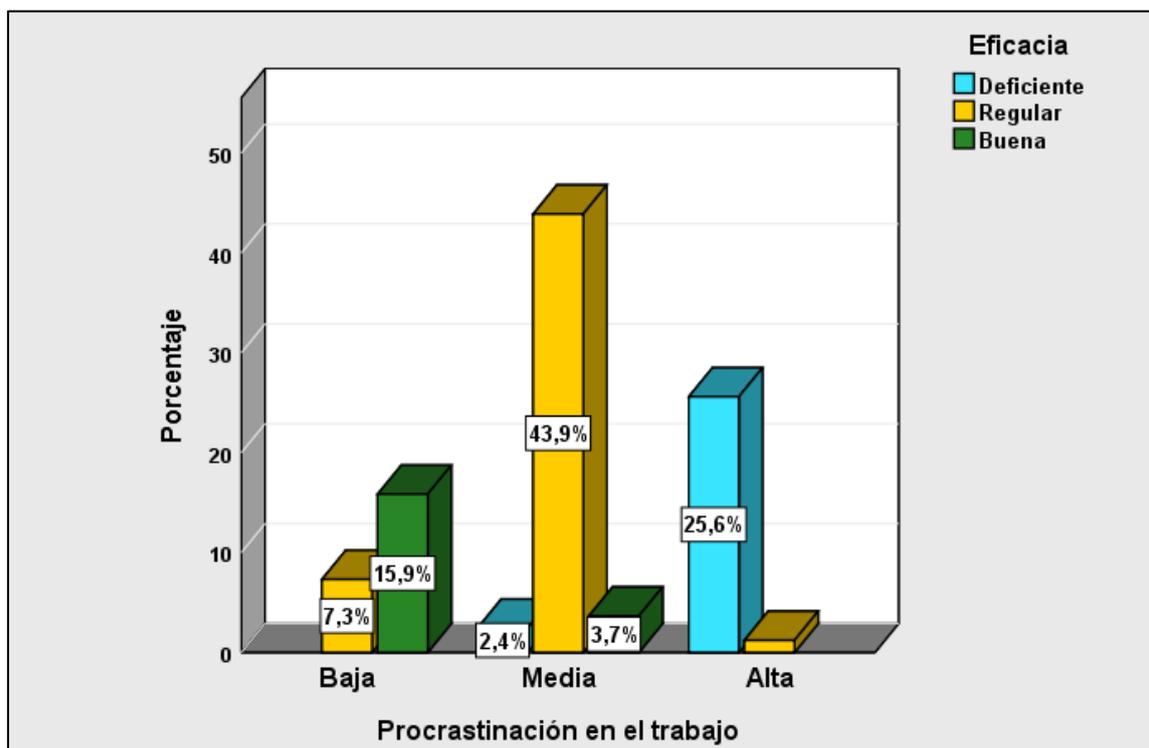
Tabla 4

Cruce entre procrastinación en el trabajo y la dimensión eficacia de la productividad laboral

		Eficacia				
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Procrastinación en el trabajo	Baja	Recuento	0	6	13	19
		% del total	0,0%	7,3%	15,9%	23,2%
	Media	Recuento	2	36	3	41
		% del total	2,4%	43,9%	3,7%	50,0%
	Alta	Recuento	21	1	0	22
		% del total	25,6%	1,2%	0,0%	26,8%
Total		Recuento	23	43	16	82
		% del total	28,0%	52,4%	19,5%	100,0%

Figura 3

Procrastinación en el trabajo y eficacia de la productividad laboral



De la tabla 4 el 50,0% de los encuestados manifestaron un nivel medio de procrastinación en el trabajo, el 26,8% un nivel alto y el 23,2% un nivel bajo, asimismo en lo que se refiere a la eficacia, el 52,4% de los encuestados tuvo un nivel regular, el 28,0% un nivel deficiente y el 19,5% un buen nivel. Se puede indicar de lo narrado anteriormente que mayores niveles de eficacia en la productividad laboral se asociaron con menores niveles de procrastinación en el trabajo, de ahí la importancia de asumir estrategias que permitan en la organización, mitigar la procrastinación en el trabajo, buscando así el logro de los objetivos trazados en la organización.

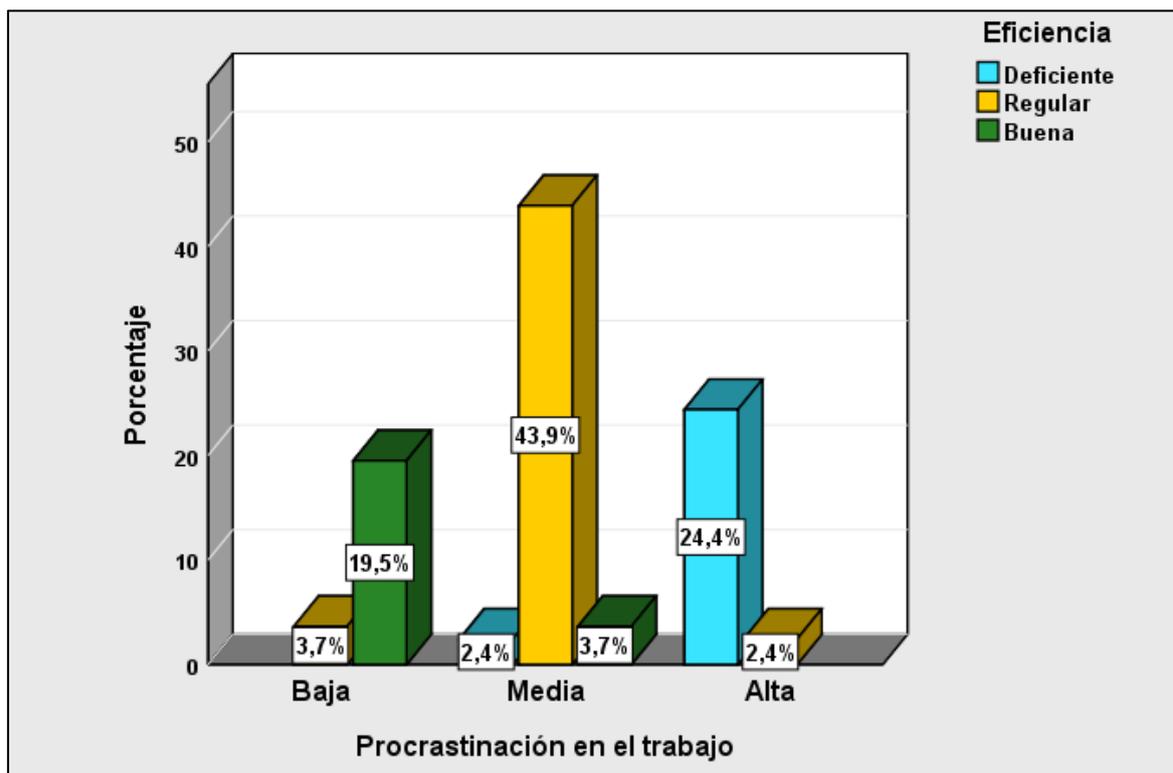
Tabla 5

Cruce entre Procrastinación en el trabajo y la dimensión eficiencia de la productividad laboral

		Eficiencia			Total	
		Deficiente	Regular	Buena		
Procrastinación en el trabajo	Baja	Recuento	0	3	16	19
		% del total	0,0%	3,7%	19,5%	23,2%
	Media	Recuento	2	36	3	41
		% del total	2,4%	43,9%	3,7%	50,0%
	Alta	Recuento	20	2	0	22
		% del total	24,4%	2,4%	0,0%	26,8%
	Total	Recuento	22	41	19	82
		% del total	26,8%	50,0%	23,2%	100,0%

Figura 4

Procrastinación en el trabajo y eficiencia de la productividad laboral



De la tabla 5 y figura 3 el 23,2% de los encuestados se ubicó en el nivel bajo de procrastinación en el trabajo, el 50,0% en un nivel medio, y el 26,8% un nivel alto, asimismo se tuvo el 26,8% en el nivel deficiente para la eficiencia en la productividad laboral, el 50,0% un nivel regular y el 23,2% un nivel bueno. Se puede indicar de lo narrado anteriormente que mayores niveles de eficiencia en la productividad laboral se asociaron con menores niveles de procrastinación en el trabajo, es así que asumir estrategias que permitan que los trabajadores se enfoquen en su labor contribuye a una mejora en la eficiencia laboral y por ende una optimización del uso de recursos en la organización.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa de la procrastinación en el trabajo sobre la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023

Ha: Existe influencia significativa de la procrastinación en el trabajo sobre la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023

Tabla 6

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	117,406			
Final	10,689	106,718	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6, se apreció que el valor de la significancia estadística, estuvo por debajo de 0,050, lo cual conduce a rechazar la hipótesis nula, y permitió afirmar que la productividad laboral es influida por la procrastinación en el trabajo, de manera significativa.

Tabla 7

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general

Cox y Snell	,728
Nagelkerke	,835
McFadden	,633

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7 se presentaron los valores para los coeficientes pseudo R cuadrado, si el coeficiente de Cox y Snell, permite afirmar que un 72.8% de la productividad laboral es explicada por la procrastinación en el trabajo, mientras que el coeficiente de Nagelkerke indica que el 83.5% de la productividad laboral puede ser explicada en términos de la procrastinación en el trabajo de los profesionales de un hospital del Cusco.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa de la procrastinación en el trabajo sobre la eficacia de la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023

Ha: Existe influencia significativa de la procrastinación en el trabajo sobre la eficacia de la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023

Tabla 8

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	108,025			
Final	14,542	93,483	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8, se aprecia que el valor de la significancia estadística, estuvo por debajo de 0,050, lo cual condujo a rechazar la hipótesis nula, y afirmando que la eficacia de la productividad laboral es influida por la procrastinación en el trabajo, de manera significativa.

Tabla 9

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general

Cox y Snell	,680
Nagelkerke	,783
McFadden	,562

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9 se presentó los valores para los coeficientes pseudo R cuadrado, si el coeficiente de Cox y Snell, permite afirmar que un 68,0% de la eficacia de la productividad laboral es explicada por la procrastinación en el trabajo, mientras que el coeficiente de Nagelkerke indica que el 78,3% de la eficacia de la productividad laboral puede ser explicada en términos de la procrastinación en el trabajo de los profesionales de un hospital del Cusco.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa de la procrastinación en el trabajo sobre la eficiencia de la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023

Ha: Existe influencia significativa de la procrastinación en el trabajo sobre la eficiencia de la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023

Tabla 10

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	113,998			
Final	11,472	102,526	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, se aprecia que el valor de la significancia estadística, estuvo por debajo de 0,050, lo cual condujo a rechazar la hipótesis nula, y afirmando que la eficiencia de la productividad laboral es influida por la procrastinación en el trabajo, de manera significativa.

Tabla 11

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general

Cox y Snell	,714
Nagelkerke	,816
McFadden	,602

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11 se presentaron los valores para los coeficientes pseudo R cuadrado, si el coeficiente de Cox y Snell, permite afirmar que un 71,4% de la eficiencia de la productividad laboral es explicada por la procrastinación en el trabajo, mientras que el coeficiente de Nagelkerke indica que el 81,6% de la eficiencia de la productividad laboral puede ser explicada en términos de la procrastinación en el trabajo de los profesionales de un hospital del Cusco.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general los resultados muestran que la procrastinación en el trabajo influye de manera significativa en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco en el año 2023, lo cual se puede evidenciar a partir del p-valor (Sig. 0,000) que está por debajo del margen de error de 0,050. Se tiene también, que los valores obtenidos para los coeficientes pseudo R cuadrado de Cox y Snell y Nagelkerke, muestran que en un 72.8% y 83.5% la productividad laboral puede ser explicada en función de la procrastinación en el trabajo, asimismo los resultados descriptivos obtenidos para el cruce entre la procrastinación en el trabajo y la productividad laboral muestran que valores menores de procrastinación en el trabajo se asocian con mejores niveles de productividad laboral, así se tiene que un 24.4% del personal que tiene una alta procrastinación en el trabajo, presentan al mismo tiempo una baja productividad laboral y un 19.5% de los trabajadores que presenta un nivel bajo para procrastinación en el trabajo y tienen una buena productividad laboral. Al respecto investigaciones como las de Metin et al. (2018) realizada en Holanda, pudo evidenciar a través de sus resultados y mediante los modelos de ecuación estructural, la presencia de una relación significativa entre la procrastinación y la productividad laboral, así su estudio obtuvo una correlación negativa de -0.19, que con una significancia por debajo del 1%, mostró que las posibilidades de procrastinar en el trabajo presentan una relación inversa con la productividad del trabajador, ello se puede explicar porque este fenómeno laboral causa distracción en el trabajador, y sobre todo la postergación de las actividades, dado que prioriza otras que son más interesantes para él, pero que evidentemente no contribuyen con el logro de metas en la organización.

Asimismo, Ahmad (2019) en su investigación sobre la relación entre la procrastinación y el desempeño en el trabajo, obtiene coeficientes de correlación de -0.42 y -0.41, entre la procrastinación y el desempeño laboral, tanto para mujeres como para hombres, concluyendo así la presencia de una relación inversa entre estas variables de estudio, que muestran asimismo que este fenómeno de postergación de las tareas afecta tanto varones como mujeres, quienes por lo general caen en la tentación de pasar mucho tiempo en las redes sociales,

buscando distracciones y evitando realizar las funciones propias del trabajo, tal vez porque dichas funciones no satisfacen sus expectativas, o no cuenta con las habilidades urgentes para desarrollarlas, de esta manera se refleja uno de los aspectos fundamentales de la procrastinación, que es la falta de motivación, la cual es el producto a su vez de factores diferentes como son la poca concordancia entre las habilidades que posee el trabajador y los perfiles de puesto que se tienen en la organización y que muchas veces superan las habilidades de los trabajadores, quienes sienten desánimo por realizar las tareas, y al no contar con la suficiente capacitación, conduce a una disminución en la calidad del trabajo efectuado y por ende afecta de manera negativa a la productividad laboral.

Por su parte Urcía (2020), en su investigación sobre la procrastinación y el rendimiento laboral que presentan los trabajadores de una organización en la ciudad de Lambayeque, obtuvo el valor de -0.545 para la correlación entre dichas variables lo cual pone en evidencia que niveles importantes de procrastinación en el trabajo afectan de manera negativa al rendimiento laboral, la cual está ligada a procesos en el que confluyen una o más variables asociadas como son la falta de motivación, la poca capacitación del trabajador para el puesto de trabajo, las bajas expectativas que se tiene sobre el desempeño de su labor, entre otras que pueden dañar seriamente la productividad laboral en la organización. Se puede indicar que la procrastinación en el trabajo ha tenido un crecimiento importante a raíz del advenimiento de los sistemas informáticos, así como de las redes sociales, de esta manera el componente digital si bien es cierto constituye un aspecto fundamental en las organizaciones e incluso porque permite realizar muchos trabajos con mayor rapidez y eficacia, también empleado de mala manera puede constituirse una fuente de distracción, por lo tanto de procrastinación, y terminará cuando, sino se regula adecuadamente en contra de la propia productividad, de ahí la importancia y la necesidad de porque muchas organizaciones piden a sus trabajadores resultados o metas de su labor por día buscando controlar una pérdida de tiempo y las distracciones innecesarias.

De acuerdo con Rebetz et al. (2016) una característica importante de las personas que procrastinan, tiene que ver con la poca capacidad para lograr una autorregulación, lo cual conlleva a problemas de descontrol, o de falta de

autocontrol, de la incapacidad de la gestión del tiempo, que tiene que ver con aspectos de la personalidad y diferencias individuales que hacen tener un fracaso en la autorregulación, ello conduce al incumplimiento de las metas y objetivos laborales, propios de su función y de su puesto de trabajo, de esta manera se afecta a la productividad de la organización, que en la línea de lo manifestado por Pychyl y Sirois (2016), esto conlleva a una pérdida de valores personales y a la necesidad básica de la persecución constante del logro de metas, por ello acciones efectivas para contrarrestar el fenómeno de la procrastinación en el trabajo se sustenta en el fortalecimiento de valores y actitudes personales, los cuales genera un cambio de actitud del trabajador para asumir una conducta responsable frente a las funciones que le toca desempeñar, así de acuerdo con lo manifestado por Langemeier y Purdy (2019), la consecución de metas trazadas en periodos establecidos, permite obtener una satisfacción en el trabajador y brindar servicios y productos con la calidad adecuada y en los tiempos apropiados y cronogramados, los cual da sustento a la presencia de nivel importantes de una eficiencia y eficacia en el trabajo.

Respecto del objetivo específico 1, los resultados obtenidos permiten apreciar que la procrastinación ejerce influencia sobre la eficacia de la productividad laboral, por parte de los profesionales de un hospital de Cusco en el año 2022, lo cual se puede comprobar a partir del P valor obtenido que fue de 0.000, está por debajo del margen de error de 0.050, asimismo los valores para los coeficientes pseudo R cuadrado, permite evidenciar que de acuerdo Cox y Snell un 68.0% de la eficacia de la productividad laboral puede ser explicada en términos de la procrastinación en el trabajo, mientras que el coeficiente de Nagelkerke indica que el 78.3% de la eficacia de la productividad laboral puede ser explicada en términos de la procrastinación en el trabajo, por parte de los profesionales que laboran en un hospital del Cusco. Es importante también mencionar que, respecto a la eficacia, se pudo apreciar que el 28.0% de los encuestados percibe una deficiencia en la eficacia de la productividad laboral, mientras que el cinco 22.4% la ubica en nivel de regular y tan sólo el 19.5% en nivel de bueno la eficacia. Al respecto Mohamed et al. (2020) en su investigación sobre la eficacia y la procrastinación en el trabajo desarrollado en Egipto, pudo obtener información relevante sobre la correlación

entre dichas variables, obteniendo un coeficiente de -0.856 , que indica que la eficacia es afectada de forma negativa por la procrastinación en el trabajo, la cual causa retrasos importantes en el desarrollo de las actividades de la organización.

Prem et al. (2018) aborda el tema de la procrastinación en la vida laboral cotidiana que se presenta en Alemania, pudiendo obtener información importante que muestra que entre la eficacia laboral y la procrastinación existe una correlación significativa de $-0,450$, lo cual permite comprobar que de acuerdo a su estudio una mayor incidencia en la procrastinación laboral se asocia de manera negativa con la eficacia laboral procrastinación. Por su parte Metin et al, (2019), señala que la procrastinación en el trabajo se constituye un fenómeno disfuncional que implica retrasos innecesarios en tareas o comportamientos, que a pesar que los individuos prevén las consecuencias negativas de los mismos la realizan, de esta manera este fenómeno termina comprometiendo de manera importante los objetivos a las metas que se traza de las organizaciones, dado que no se pueden cumplir en los plazos establecidos. Asimismo, Steel et al (2018) indican que la procrastinación se constituye en un fenómeno disfuncional, que implica la presencia de retrasos innecesarios en tareas o comportamientos, no obstante que los individuos no prevén causar consecuencias negativas en sus organizaciones, a lo que Grund y Firies (2018) añaden respecto a la procrastinación, como una falta de autorregulación de la persona, en referencia a las actividades que desarrolla, haciendo que esta realice postergaciones sucesivas de manera innecesaria en cuanto al desarrollo de sus actividades, constituyéndose una característica importante de aquellas personas que procrastinan, la incapacidad de desarrollar una buena autorregulación y también los problemas que se suscitan con el autocontrol relacionándose también con la motivación, la capacidad de gestión del tiempo aunque no se puede descartar la presencia de aspectos motivacionales y de lo que conlleva la personalidad y la diferencia individual que permiten explicar el éxito o fracaso en cuanto a la autorregulación, de ahí la importancia de generar programas de ayuda a las personas que padecen este trastorno, basándose en el desarrollo de metas personales, en función a que lo que suscita la procrastinación no es un fenómeno irracional en lo absoluto, sino que ocurre cuando los individuos persiguen metas que no están en la línea de sus valores personales y necesidades

básicas, lo que hace que el trabajador pierda el entusiasmo y la tenacidad adecuadas para realizar los trabajos concernientes a las funciones que le competen (Hen et al., 2021).

En cuanto al segundo objetivo específico, que aborda la relación entre la eficiencia en la productividad laboral y la procrastinación en el trabajo, se puede afirmar que, en función a los resultados obtenidos, dicha relación existe y se puede comprobar a partir del uso del modelo de la regresión logística ordinal, en la que se pudo comprobar que la eficiencia de la productividad laboral es influida por la procrastinación en el trabajo, asimismo los coeficientes pseudo R cuadrado, mostraron que de acuerdo con el coeficiente Cox y Snell, hasta un 71.4% de la eficiencia en la productividad laboral puede ser explicada por la procrastinación en el trabajo, en tanto que el coeficiente de Nagelkerke mostró que un 81,6% de la eficiencia de la productividad laboral puede ser explicada en términos de la procrastinación en el trabajo.

Los resultados son refrendados por lo obtenido en la tabla cruzada para la eficiencia y la procrastinación laboral en el que se puede apreciar que se obtuvo un 23,1% en el nivel bajo de procrastinación en el trabajo, en tanto que el 50,0% se ubica en el nivel medio y un 26,8% en el nivel alto, asimismo, los resultados para la eficiencia muestran que se encontró un 26,8% de eficiencia en el nivel de deficiente, mientras el 50,0% se ubicó en el nivel de regular y un 23,1% en el nivel de buena eficiencia.

Al respecto Huapaya y La Rosa (2022) es investigación sobre la procrastinación y el desempeño laboral en Lima, mostraron la presencia de una relación moderada entre dichas variables, poniendo también de relieve que se termina afectando la eficiencia de la productividad laboral, dado que como producto de este fenómeno se dilata el tiempo, teniendo una gestión bastante débil del mismo, contribuyendo de manera negativa en la eficiencia del manejo del ambiente laboral y de las metas establecidas en cuanto a presupuestos y capacidades brindadas por la organización.

Por su parte Urcía (2020) en su investigación sobre procrastinación y rendimiento laboral, logro obtener un resultado que muestra que entre ambas

variables existe una correlación inversa de -0,545, destacándose en el rendimiento laboral la tarea, los comportamientos que se desarrollan en el ámbito laboral y que pueden llegar a ser contraproducentes, asimismo el rendimiento en el contexto, el cual se fundamenta en la adecuada utilización de los recursos que se presentan en el contexto laboral al momento de desarrollar las tareas.

De acuerdo con Prokopenko (1989) la eficacia en la productividad laboral, es un aspecto que tiene que ver con la manera en que son tantos los recursos que se disponen en la organización para la consecución de las metas, en lo referente a los productos y servicios que la organización ofrece, de esta manera se busca optimizar los recursos, con el fin de lograr la subsistencia de la organización tiempo, en razón de que no existen recursos sobrantes, todos los recursos son necesarios, y como indica Hoang et al (2019) si se quiere ser competitivo, en un mundo empresarial cambiante como el nuestro, se tiene que ser no solamente eficaz sino también tener una adecuada eficacia. Por su parte Franco et al. (2021) señala que la productividad se basa en una medida de la eficiencia y eficacia con la que se realiza el trabajo en relación a los objetivos propuestos, es así que la eficiencia se constituye un aspecto fundamental de la productividad laboral, pues una eficiencia adecuada garantiza, en una proporción importante la consecución de las metas, dado que los recursos son adecuadamente empleados y optimizados, en este sentido la procrastinación precisamente incide en la pérdida de tiempo, que termina retrasando las labores que se realicen en la organización, ello como consecuencia trae una deficiente optimización en cuanto al tiempo, lo cual conlleva también problemas en la ejecución de diferentes tareas, que terminan en el caso de los productos generando sobrecostos, en el caso de los servicios generando una deficiente oferta de los mismos.

Cequea et al. (2021) asimismo, se refirió la productividad laboral desde una perspectiva humana, en la que existe la necesidad de conciliar las necesidades colectivas individuales de los trabajadores, satisfaciendo las expectativas y necesidades de la organización, lo cual involucra una atención a las condiciones de trabajo, los perfiles de los mismos que han que los trabajadores se sientan satisfechos en sus puestos de labor y que se desempeñó de manera adecuada, evitando de esta manera la procrastinación, por falta de motivación o desinterés.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La procrastinación en el trabajo, presenta relación estadísticamente significativa con la productividad laboral de los trabajadores en un hospital de Cusco en el 2023, y ello se puede evidenciar debido a la adecuación respecto al modelo de regresión logística ordinal, la cual pudo confirmarse, asimismo a través de los coeficientes pseudo R cuadrado de Cox y Snell y Nagelkerke, que permitieron establecer el grado de influencia entre dichas variables.

Segunda: Se comprobó que la procrastinación en el trabajo, influye de manera significativa sobre la eficacia de la productividad laboral, de acuerdo con el modelo de regresión logística ordinal, para el cual los datos se ajustaron de manera adecuada y asimismo se encontró que los valores para los coeficientes pseudo R cuadrado de Cox y Snell, así como de Nagelkerke, permitieron establecer el grado de influencia que se presenta entre esta variable y dimensión respectivamente.

Tercera: Se comprobó que la procrastinación en el trabajo, influye de manera significativa sobre la eficiencia de la productividad laboral, de acuerdo con el modelo de regresión logística ordinal, para el cual los datos se ajustaron de manera adecuada y asimismo se encontró que los valores para los coeficientes pseudo R cuadrado de Cox y Snell, así como de Nagelkerke, permitieron establecer el grado de influencia que se presenta entre esta variable y dimensión respectivamente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director del hospital donde se realizó la investigación desarrollar cursos taller que permitan tener a la mano estrategias para afrontar la procrastinación laboral entre los trabajadores, permitiendo de esta manera mejorar la productividad de su institución, con los consiguientes beneficios para el desarrollo de la comunidad.

Segunda: Se sugiere a los trabajadores, organizar adecuadamente su tiempo, estableciendo metas claras de cumplimiento de las funciones laborales establecidas, evitando distracciones, así como estableciendo pausas de descanso que permitan renovar las energías y continuar con un trabajo que sea eficiente en cuanto a las funciones trazadas.

Tercera: Se recomienda a los investigadores interesados en seguir estudiando la procrastinación trabajo y sus efectos sobre la productividad laboral, desarrollar investigaciones con diseño comparativo, que permitan establecer factores que afectan de manera negativa y positiva a la reducción de esta variable terminación tan perjudicial para las organizaciones.

REFERENCIAS

- Asio, J. M. R. (2021). Procrastination and Work Productivity of Academic Staff: Implications to the Institution. *Online Submission*, 9(1), 46-53. <https://eric.ed.gov/?id=ED613586>
- Amit, A. J., Shankararam, S. G., Pradeep, P., Perumalraja, R., & Kamalesh, S. (2021, May). Framework for preventing procrastination and increasing productivity. In *2021 3rd International Conference on Signal Processing and Communication (ICPSC)* (pp. 228-232). IEEE. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9451773/>
- Baran, U. (2018). Introduction: Towards a wider understanding of workplace procrastination. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 213-214. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470368>
- Creswell, J. (2017). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approach*. Los Angeles: SAGE.
- Frakes, M. D., & Wasserman, M. F. (2020). Procrastination at the patent office?. *Journal of Public Economics*, 183, 104140. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0047272720300049>
- Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800–e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Goroshit, M., & Hen, M. (2018). Decisional, general and online procrastination: Understanding the moderating role of negative affect in the case of computer professionals. *Journal of prevention & intervention in the community*, 46(3), 279-294. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10852352.2018.1470421>
- Grund, A., & Fries, S. (2018). Understanding procrastination: A motivational approach. *Personality and Individual Differences*, 121, 120–130. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2017.09.035>

- Hen, M., Goroshit, M., & Viengarten, S. (2021). How decisional and general procrastination relate to procrastination at work: An investigation of office and non-office workers. *Personality and Individual Differences*, 172. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110581>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta.*
- Hoang Tien, N., Duy Thuc, T., The Vinh, P., Thi Phuong Chi Ho Chi, D., & Thi Phuong Chi, D. (2019). Working environment and labor efficiency of state owned enterprises and foreign corporations in Vietnam. ~ 64 ~ *International Journal of Financial Management and Economics*, 2(2), 64–67. <http://www.theeconomicjournal.com>
- Karlin, D. S. (2018). Mindfulness in the workplace. *Strategic HR Review*, 17(2), 76-80. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SHR-11-2017-0077/full/html>
- Ketoeva, N., Soldatova, N., & Ilyashenko, S. (2019). Lean manufacturing as a tool for increasing labor productivity at the enterprise. *E3S Web of Conferences*, 124, 04015. <https://doi.org/10.1051/E3SCONF/201912404015>
- Khattak, A. N., & Ilyas, M. (2017). Task procrastination: overcoming through re-establishment of psychological association. *Journal of Business Strategies*, 11(2), 73-88. <http://greenwichjournals.com/index.php/businessstudies/article/view/378>
- Klein, E. M., Beutel, M. E., Müller, K. W., Wölfling, K., Brähler, E., & Zenger, M. (2017). Assessing procrastination. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Kovacs, G., Gregory, D. M., Ma, Z., Wu, Z., Emami, G., Ray, J., & Bernstein, M. S. (2019, May). Conservation of procrastination: do productivity interventions save time or just redistribute it?. In *Proceedings of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1-12). <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3290605.3300560>

- Langemeier, M., & Purdy, R. (2019). International Differences in Labor Efficiency and Productivity. *Farmdoc Daily*, 9(180). <https://farmdocdaily.illinois.edu/2019/09/international-differences-in-labor-efficiency-and-productivity.html>
- Leavy, P. (2017). *Research Design. Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches*. The Guilford Press
- Lee, S., & Hall, N. (2020). Understanding Procrastination in First-Year Undergraduates: An Application of Attribution Theory. *Social Sciences 2020*, Vol. 9, Page 136, 9(8), 136. <https://doi.org/10.3390/SOCSCI9080136>
- Lin, H. (2018). The effect of inclusive leadership on employees' procrastination. *Psychology*, 9(04), 714. https://www.scirp.org/html/15-6902427_83899.htm
- Magalhães, P., Cruz, V., Teixeira, S., Fuentes, S., & Rosário, P. (2020). An exploratory study on sleep procrastination: Bedtime vs. while-in-bed procrastination. *International journal of environmental research and public health*, 17(16), 5892. <https://www.mdpi.com/797494>
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., & Valero, S. (2017). *La evaluación psicométrica*. Editorial UOC.
- Metin, B., Toon, T., Peeters, M., Korpinen, M., Smrke, U., Razum, J., Kolářová, M., Baykova, R., & Gaioshko, D. (2019). Validation of the Procrastination at Work Scale. *https://doi.org/10.1027/1015-5759/A000554*, 36(5), 767–776. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/A000554>
- Metin, U., Taris, T., & Peeters, M. (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>
- Pandey, P., & Pandey, M. M. (2021). *Research methodology tools and techniques*. Bridge Center.

- Pearlman-Avni, S., & Zibenberg, A. (2018). Prediction and job-related outcomes of procrastination in the workplace. *Journal of Prevention & Intervention in the Community, 46*(3), 263-278. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470418>
- Pinxten, M., De Laet, T., Van Soom, C., Peeters, C., & Langie, G. (2019). Purposeful delay and academic achievement. A critical review of the Active Procrastination Scale. *Learning and Individual Differences, 73*, 42-51. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1041608019300585>
- Prokopenko. (1989). *La gestión de la productividad*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Przepiorka, A., Blachnio, A., & Cudo, A. (2021). Procrastination and problematic new media use: the mediating role of future anxiety. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/S12144-021-01773-W>
- Pychyl, T. A., & Sirois, F. M. (2016). Procrastination, Emotion Regulation, and Well-Being. *Procrastination, Health, and Well-Being, 163–188*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-802862-9.00008-6>
- Rebetez, M. M. L., Rochat, L., Barsics, C., & Van der Linden, M. (2016). Procrastination as a self-regulation failure: The role of inhibition, negative affect, and gender. *Personality and Individual Differences, 101*, 435–439. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.049>
- Salehi, R. (2020). Effect of ACT on work procrastination and work performance. *Preventive Counseling, 1*(1), 33-46. https://jpc.uma.ac.ir/article_976.html
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la Investigación Científica*. Business Support Aneth.
- Singh, S., & Bala, R. (2020). Mediating role of self-efficacy on the relationship between conscientiousness and procrastination. *International Journal of Work Organisation and Emotion, 11*(1), 41-61. <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJWOE.2020.109422>

- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Steel, P. (2012). *Procrastinación. Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. Debolsillo.
- Steel, P., Svartdal, F., Thundiyil, T., & Brothen, T. (2018). Examining procrastination across multiple goal stages: A longitudinal study of temporal motivation theory. *Frontiers in Psychology*, 9(APR), 327. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2018.00327/BIBTEX>
- Steinert, C., Heim, N., & Leichsenring, F. (2021). Procrastination, perfectionism, and other work-related mental problems: prevalence, types, assessment, and treatment—a scoping review. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 736776. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2021.736776/full>
- Steven, T., & Holahan, W. (1985). *Microeconomía*. Grupo editorial.
- Svartdal, F., Klingsieck, K. B., Steel, P., & Gamst-Klaussen, T. (2020). Measuring implemental delay in procrastination: Separating onset and sustained goal striving. *Personality and Individual Differences*, 156, 109762. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886919307019>
- Tisocco, F., & Fernández Liporace, M. (2021). The Tuckman Procrastination Scale: Psychometric Features among Buenos Aires Undergraduates. *Psychological Thought*, 14(2). https://www.researchgate.net/profile/Franco-Tisocco/publication/355828216_The_Tuckman_Procrastination_Scale_Psychometric_Features_among_Buenos_Aires_Undergraduates/links/618079ab0be8ec17a95d4dc7/The-Tuckman-Procrastination-Scale-Psychometric-Features-among-Buenos-Aires-Undergraduates.pdf
- Tudose, C. M., & Pavalache–Ilie, M. (2021). Procrastination and work satisfaction. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov. Series VII: Social Sciences• Law*, 37-44. <https://doi.org/10.31926/but.ssl.2021.14.63.1.4>
- Turaga, R. (2022). Understanding and Overcoming Procrastination. *IUP Journal of Soft Skills*, 16(3).

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=sit e&authtype=crawler&jrnl=09738479&AN=160011080&h=nChfRX35LAQNsqJf e7niQJKyYg2ZLNxQUyXlj9yPtSleiq01aRDsfIPqGDPY8Q0Zstk5JTCMUYS94 wLQm9VCbw%3D%3D&crl=c>

- Unda-López, A., Osejo-Taco, G., Vinueza-Cabezas, A., Paz, C., & Hidalgo-Andrade, P. (2022). Procrastination during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Behavioral Sciences*, 12(2), 38. <https://www.mdpi.com/2076-328X/12/2/38>
- Uysal, H. T., & Yilmaz, F. (2020). Procrastination in the workplace: The role of hierarchical career plateau. *Upravlenec*, 11(3). DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-3-7
- Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth Productividad laboral: análisis del nivel actual e identificación de oportunidades para su crecimiento. *Revista Espacios*, 41(27). <https://www.revistaespacios.com>
- Weiner, B. (2005). Social motivation, justice, and the moral emotions: An attributional approach. *Social Motivation, Justice, and the Moral Emotions: An Attributional Approach*, 1–221. <https://doi.org/10.4324/9781410615749>
- Westgate, E. C., Wormington, S. V., Oleson, K. C., & Lindgren, K. P. (2017). Productive procrastination: academic procrastination style predicts academic and alcohol outcomes. *Journal of applied social psychology*, 47(3), 124-135. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jasp.12417>
- Zabelina, E., Chestyunina, Y. U., Trushina, I., & Vedeneyeva, E. (2018). Time perspective as a predictor of procrastination. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 238, 87-93. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042818300119>
- Zhong, L., & Wang, X. (2022). I'll Do It Tomorrow: A Review of Procrastination in the Workplace and an Agenda for Future Research. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2022, No. 1, p. 15676). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.15676abstract>

ANEXOS

A. Matriz de consistencia

TITULO: Procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital nivel I Sicuani, 2023. AUTORA: Coronel Florez, Patricia Mercedes							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable de estudio 1: Procrastinación en el trabajo				
¿Cómo influye la procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023?	Determinar cómo influye la procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023	La procrastinación del trabajo influye sobre la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Expectancia	Confianza	1	Escala Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Escala ordinal Bajo Medio Alto
				Perseverancia	2, 3		
				Persistencia	4		
				Confianza para superar problemas	5, 6		
			Valor de la tarea	Aversión a la tarea	7, 8		
				Necesidad de logro	9, 10		
				Propensión al aburrimiento	11, 12		
			Sensibilidad al retraso	Distracción	13, 14		
				Impulsividad	15, 16		
Falta de autocontrol	17, 18						
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable de estudio 2: Productividad laboral				
1. ¿De qué manera la procrastinación del trabajo influye sobre la eficacia laboral de los	1. Establecer la manera en que la procrastinación del trabajo influye sobre la eficacia	1. La procrastinación del trabajo influye sobre la eficacia laboral de los	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Eficacia	Eficacia al realizar actividades y generación de valor	1, 2,3 ,4	Escala Likert Totalmente en desacuerdo En desacuerdo	Escala ordinal Baja
				Eficacia en la utilización de recursos	5, 6		
Eficacia en la comunicación y	7, 8, 9, 10						

profesionales de un hospital de Cusco, 2023?, 2. ¿De qué manera la procrastinación laboral influye sobre la eficiencia laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023?	laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023, 2. Establecer la manera en que la procrastinación laboral influye sobre la eficiencia laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023	profesionales de un hospital de Cusco, 2023 2. La procrastinación laboral influye sobre la eficiencia laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023		solución de problemas		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	Media Alta
			Eficiencia	Eficiencia en el manejo de recursos	11, 12		
				Eficiencia en el manejo del tiempo y ambiente laboral	13, 14		
				Eficiencia en el manejo del ambiente laboral	15, 16		
				Eficiencia del uso de la meta presupuestaria	17, 18		
	Eficiencia de las capacitaciones brindadas	19, 20					
Diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Métodos de análisis de datos		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico por su propósito Diseño: No experimental, descriptivo explicativo		Población: Trabajadores administrativos y asistenciales del hospital nivel I de Sicuani Muestra: 82 trabajadores, la muestra coincide con la población	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Procrastinación laboral y Productividad laboral		Descriptivos: Tablas de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos Inferencial: Prueba de hipótesis de normalidad Kolmogorov Smirnov, análisis de regresión logística ordinal		

B. Matriz de operacionalización

Procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital nivel I Sicuani, 2023

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES		ESCALA DE MEDICIÓN
Procrastinación en el trabajo (Variable independiente)	La procrastinación laboral se conceptúa como un retraso de las labores en el trabajo, como el resultado de realizar otras actividades, que difieren de las funciones asignadas y que se realizan sin intención de perjudicar a la organización Steel (2007)	Medición de la implementación de los lineamientos de la modernización de la gestión pública en sus ejes de gobierno abierto, gobierno electrónico y articulación institucional	Expectancia	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Perseverancia • Persistencia • Confianza para superar problemas 	1 2, 3 4 5, 6	Ordinal Baja Media Alta
			Valor de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Aversión a la tarea • Necesidad de logro • Propensión al aburrimiento 	7, 8 9,10 11,12	
			Sensibilidad al retraso	<ul style="list-style-type: none"> • Distracción • Impulsividad • Falta de autocontrol 	13, 14 15, 16 17,18	
Productividad laboral (Variable independiente)	La productividad laboral se entiende como la expresión de la capacidad de trabajo que tiene una organización, y que comprende un tratamiento sistemático de los subsistemas técnico y humano y que se determinan en términos de la eficacia y eficiencia con la que se obtiene al producto (Prokopenko, 1989).	La procrastinación de manera operacional, se entiende como una postergación involuntaria de las actividades laborales, la misma que se mide a partir las dimensiones expectancia, valor de la tarea y sensibilidad al retraso	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia al realizar actividades y generación de valor • Eficacia en la utilización de recursos • Eficacia en la comunicación y solución de problemas 	1, 2, 3, 4 5, 6 7, 8, 9, 10	Ordinal Deficiente Regular Buena
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en el manejo de recursos • Eficiencia en el manejo del tiempo y ambiente laboral • Eficiencia en el manejo del ambiente laboral • Eficiencia del uso de la meta presupuestaria • Eficiencia de las capacitaciones brindadas 	11, 12 13, 14 15, 16 17, 18 19, 20	

C. Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO SOBRE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO

Origen: La naturaleza de la procrastinación (Steel, 2007) adaptado por Coronel (2023)

El presente cuestionario tiene por propósito recoger información acerca de la Procrastinación laboral. Sírvase consignar sus respuestas con sinceridad, pues estas serán confidenciales y anónimas.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

ESCALA DE LIKERT		VALORACION				
Nunca		1				
Casi nunca		2				
A veces		3				
Casi siempre		4				
Siempre		5				
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Expectancia					
01	Logro cumplir con las metas programadas en mi trabajo.					
02	Si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo logro completar las tareas asignadas					
03	Confío en que mis esfuerzos por hacer una tarea serán recompensados					
04	Soy persistente en el trabajo					
05	Aunque haya dificultades para realizar el trabajo, lograré superarlas					
06	Lograr culminar el trabajo, está en mis manos					
	Valor de la tarea					
07	Si el trabajo es poco interesante, tiendo a postergarlo					
08	No disfruto del trabajo que hago					
09	El trabajo que hago me aburre					
10	Me falta entusiasmo para cumplir con mis responsabilidades					
11	No disfruto con el trabajo que realizo					
12	Si un trabajo es aburrido fácilmente me distraigo					
	Sensibilidad al retraso					
13	Realizo otras tareas que no son parte de mis funciones porque me parecen más interesantes					
14	Emprendo tareas que en un inicio parecen divertidas, sin pensar en el futuro me puede traer consecuencias negativas					
15	Cuando una diversión es atractiva, fácilmente pierdo el objetivo en el trabajo					
16	Me cuesta dejar para más adelante, las distracciones que aparecen en el trabajo					
17	Pierdo el control fácilmente, cuando aparece una actividad interesante que es diferente a mis obligaciones en el trabajo					
18	En ocasiones prefiero mi satisfacción en actividades divertidas, antes que mis responsabilidades en el trabajo					

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Origen: La gestión de la productividad (Prokopenko, 1989) adaptado por Coronel (2023)

El presente cuestionario tiene por propósito recoger información acerca de Productividad laboral en su institución. Sírvase consignar sus respuestas con sinceridad, pues estas serán confidenciales y anónimas.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la puntuación según sea el grado de satisfacción que Usted percibe

ESCALA		VALORACION				
Totalmente en desacuerdo		1				
En desacuerdo		2				
NI de acuerdo, ni en desacuerdo		3				
De acuerdo		4				
Totalmente de acuerdo		5				
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Eficacia						
01	Se cumple de manera eficaz el trabajo encomendado por el jefe inmediato					
02	Se cumple con cada uno de los procedimientos indicados en la atención de los pacientes					
03	En mi centro de trabajo se realizan las actividades en el tiempo programado					
04	En mi centro de trabajo se valora el esfuerzo realizado en los servicios prestados					
05	Se hace uso de todos los recursos disponibles para el cumplimiento de las metas programadas					
06	A partir de la dirección se gestiona un manejo adecuado de los recursos					
07	La comunicación en el equipo de trabajo es directa y respetuosa					
08	Todos los trabajadores participan en las reuniones de trabajo programadas por la dirección					
09	Si se genera algún problema, éstos se resuelven de manera pacífica					
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas					
Eficiencia						
11	Los insumos con los que cuenta la institución en la que laboro son administrados de manera razonable en función a las necesidades de cada servicio					
12	Los recursos con los que cuenta la institución son manejados de manera óptima					

13	La mayoría de las veces se realizan las actividades en el tiempo programado o en menos tiempo					
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los tiempos en la realización de procedimientos					
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento					
16	Existe la capacidad de resolver asuntos laborales aún bajo presión					
17	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado por la dirección					
18	Se evita sobrepasar las metas presupuestarias innecesariamente					
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones del personal de salud					
20	Las capacitaciones realizadas ayudan de manera eficiente y efectiva a las actividades programadas					

D. VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Señorita: Evelyn Rado Huarcaya

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

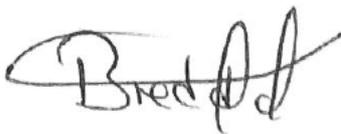
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Coronel Florez, Patricia Mercedes

DNI: 45632957

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Evelyn Rado Huarcaya
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de los Servicios de la Salud -Estomatología
Institución donde labora:	MINSA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre procrastinación en el trabajo
Autor (a):	Coronel Flórez, Patricia Mercedes
Objetivo:	Medir la procrastinación en el trabajo
Administración:	Directa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Salud
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Baja, media, alta
Cantidad de ítems:	18
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Procrastinación en el trabajo elaborado por Coronel Florez, Patricia Mercedes en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Procrastinación en el trabajo

Definición de la variable:

Retraso de las labores en el trabajo, como el resultado de realizar otras actividades, que difieren de las funciones asignadas y que se realizan sin intención de perjudicar a la organización (Steel, 2007)

Dimensión 1: Expectancia

Definición de la dimensión: Representa la creencia a cerca de la capacidad que uno tiene de completar con éxito una serie de tareas, lo cual se conoce también como la autoeficacia en el trabajo, de tal manera que menores expectativas de éxito desembocan en mayores grados de procrastinación (Steel, 2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	1.	4	4	3	
Perseverancia	2	4	4	4	
	3	4	3	4	
Persistencia	4.	4	4	4	
Confianza para superar problemas	5.	4	4	4	
	6.	4	3	4	

Dimensión 2: Valor de la tarea

Definición de la dimensión:

Hace referencia a la perspectiva que el trabajador tiene respecto de las tareas que están asociadas a su perfil de puesto (Steel, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aversión a la tarea	7.	3	4	4	
	8.	4	4	4	
	9	4	4	3	

Necesidad de logro	10.	4	4	4	
Propensión al aburrimiento	11.	3	4	4	
	12.	4	4	4	

Dimensión 3: Sensibilidad al retraso

Definición de la dimensión:

Hace mención a las acciones referidas a la postergación de las tareas de una manera involuntaria, sin la intención de perjudicar a la organización (Steel, 2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distracción	13.	4	4	3	
	14.	4	4	4	
Impulsividad	15.	4	4	4	
	16.	4	3	4	
Falta de autocontrol	17.	4	4	4	
	18.	4	4	4	

Evelyn Rado Huarcaya

NOMBRE Y APELLIDOS



C.D. Evelyn Rado Huarcaya
MAESTRA EN GESTION DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

FIRMA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señorita: Evelyn Rado Huarcaya

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

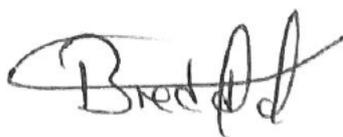
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Coronel Florez, Patricia Mercedes

DNI: 45632957

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

Definición de la variable:

La productividad laboral se entiende como la expresión de la capacidad de trabajo que tiene una organización, y que comprende un tratamiento sistemático de los subsistemas técnico y humano y que se determinan en términos de la eficacia y eficiencia con la que se obtiene al producto (Prokopenko, 1989).

Dimensión 1: Eficacia

La eficacia en la productividad se relaciona con las metas propuestas respecto a los productos o servicios que la organización produce, teniéndose como indicadores fundamentales, la realización de las actividades programadas y la generación de valor en términos de los productos y servicios que estas consigan (Prokopenko, 1989).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia al realizar actividades y generación de valor	1.	4	3	4	
	2.	4	4	4	
	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Eficacia en la utilización de recursos	5.	4	4	4	
	6.	4	3	4	
Eficacia en la comunicación y solución de problemas	7.	4	4	4	
	8.	4	4	4	
	9.	4	4	4	
	10.	4	4	4	

Dimensión 2: Eficiencia

Definición de la dimensión:

La eficiencia en la productividad laboral, tiene que ver con los recursos empleados para la consecución, de los productos y servicios que la organización ofrece, optimizar los recursos en este punto, se constituye un aspecto clave en toda organización (Prokopenko, 1989).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia en el manejo de recursos	11.	4	4	4	
	12.	4	4	4	
Eficiencia en el manejo del tiempo y ambiente laboral	13.	4	4	3	
	14.	4	4	4	
Eficiencia en el manejo del ambiente laboral	15.	3	4	4	
	16.	4	4	4	
Eficiencia del uso de la meta presupuestaria	17.	3	4	4	
	18.	4	4	4	
Eficiencia de las capacitaciones brindadas	19.	4	4	4	
	20.	4	4	4	

Evelyn Rado Huarcaya

NOMBRE Y APELLIDOS



C.D. Evelyn Rado Huarcaya
MAESTRA EN GESTION DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

FIRMA

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RADO HUARCAYA, EVELYN DNI 24002355	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
RADO HUARCAYA, EVELYN DNI 24002355	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 15/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
RADO HUARCAYA, EVELYN DNI 24002355	BACHILLER EN ESTOMATOLOGÍA Fecha de diploma: 22/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Roberto Ramírez Bengoa

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

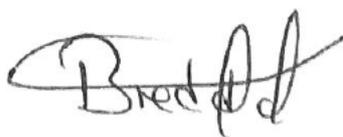
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Coronel Florez, Patricia Mercedes

DNI: 45632957

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Roberto Ramírez Bengoa
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Salud Pública
Institución donde labora:	ESSALUD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre procrastinación en el trabajo
Autor (a):	Coronel Flórez, Patricia Mercedes
Objetivo:	Medir la procrastinación en el trabajo
Administración:	Directa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Salud
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Baja, media, alta
Cantidad de ítems:	18
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Procrastinación en el trabajo elaborado por Coronel Florez, Patricia Mercedes en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Procrastinación en el trabajo

Definición de la variable:

Retraso de las labores en el trabajo, como el resultado de realizar otras actividades, que difieren de las funciones asignadas y que se realizan sin intención de perjudicar a la organización (Steel, 2007)

Dimensión 1: Expectancia

Definición de la dimensión: Representa la creencia a cerca de la capacidad que uno tiene de completar con éxito una serie de tareas, lo cual se conoce también como la autoeficacia en el trabajo, de tal manera que menores expectativas de éxito desembocan en mayores grados de procrastinación (Steel, 2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	1.	3	4	3	
Perseverancia	2	4	4	4	
	3	4	3	4	
Persistencia	4.	3	4	4	
Confianza para superar problemas	5.	4	4	4	
	6.	4	4	3	

Dimensión 2: Valor de la tarea

Definición de la dimensión:

Hace referencia a la perspectiva que el trabajador tiene respecto de las tareas que están asociadas a su perfil de puesto (Steel, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aversión a la tarea	7.	4	4	4	
	8.	4	4	4	
	9	4	3	4	

Necesidad de logro	10.	4	4	4	
Propensión al aburrimiento	11.	4	4	3	
	12.	4	4	4	

Dimensión 3: Sensibilidad al retraso

Definición de la dimensión:

Hace mención a las acciones referidas a la postergación de las tareas de una manera involuntaria, sin la intención de perjudicar a la organización (Steel, 2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distracción	13.	3	4	4	
	14.	4	4	4	
Impulsividad	15.	4	4	4	
	16.	4	4	4	
Falta de autocontrol	17.	3	4	4	
	18.	4	4	4	

Roberto Ramírez Bengoa

NOMBRE Y APELLIDOS


 Firma del Experto Informante.
 Dr. ROBERTO RAMÍREZ BENGOA
 PSICÓLOGO CLÍNICO - PSICOTERAPEUTA
 HIPNOTERAPEUTA - T. LÁSER - T. EMDR
 MÁSTER - DOCTOR - POST. DOCTORADO EE.UU.

FIRMA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señorita: Roberto Ramírez Bengoa

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

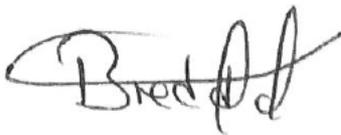
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Coronel Florez, Patricia Mercedes

DNI: 45632957

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Roberto Ramírez Bengoa
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Salud Pública
Institución donde labora:	ESSALUD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre productividad laboral
Autor (a):	Coronel Flórez, Patricia Mercedes
Objetivo:	Medir la productividad laboral
Administración:	Directa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Salud
Dimensiones:	2
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Baja, media, alta
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Productividad laboral elaborado por Coronel Florez, Patricia Mercedes en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

Definición de la variable:

La productividad laboral se entiende como la expresión de la capacidad de trabajo que tiene una organización, y que comprende un tratamiento sistemático de los subsistemas técnico y humano y que se determinan en términos de la eficacia y eficiencia con la que se obtiene al producto (Prokopenko, 1989).

Dimensión 1: Eficacia

La eficacia en la productividad se relaciona con las metas propuestas respecto a los productos o servicios que la organización produce, teniéndose como indicadores fundamentales, la realización de las actividades programadas y la generación de valor en términos de los productos y servicios que estas consigan (Prokopenko, 1989).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia al realizar actividades y generación de valor	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Eficacia en la utilización de recursos	5.	4	3	4	
	6.	4	4	4	
Eficacia en la comunicación y solución de problemas	7.	4	4	4	
	8.	3	4	4	
	9.	4	4	4	
	10.	4	4	3	

Dimensión 2: Eficiencia

Definición de la dimensión:

La eficiencia en la productividad laboral, tiene que ver con los recursos empleados para la consecución, de los productos y servicios que la organización ofrece, optimizar los recursos en este punto, se constituye un aspecto clave en toda organización (Prokopenko, 1989).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia en el manejo de recursos	11.	4	3	4	
	12.	4	4	4	
Eficiencia en el manejo del tiempo y ambiente laboral	13.	3	4	4	
	14.	4	4	4	
Eficiencia en el manejo del ambiente laboral	15.	4	4	4	
	16.	4	4	4	
Eficiencia del uso de la meta presupuestaria	17.	4	3	4	
	18.	4	4	4	
Eficiencia de las capacitaciones brindadas	19.	4	4	3	
	20.	4	4	4	

Roberto Ramírez Bengoa

NOMBRE Y APELLIDOS



Firma del Experto Informante.
 Dr. ROBERTO RAMÍREZ BENGOA
 PSICÓLOGO CLÍNICO - PSICOTERAPEUTA
 HIPNOTERAPEUTA - T. LASER - T. EMDR
 MÁSTER - DOCTOR - POST. DOCTORADO EE.UU.

FIRMA

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RAMIREZ BENGOA, ROBERTO RENE DNI 23998783	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD Fecha de diploma: 18/04/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/04/2022 Fecha egreso: 12/03/2023	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
RAMIREZ BENGOA, ROBERTO RENE DNI 23998783	MAESTRO EN PSICOLOGIA CLINICA Fecha de diploma: 14/12/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
RAMIREZ BENGOA, ROBERTO RENE	DOCTOR EN CIENCIAS: SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 19/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señorita: Tula Mabeli Sarmiento Montesinos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

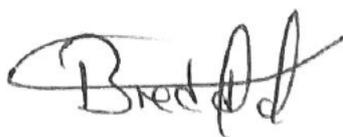
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Coronel Flórez, Patricia Mercedes

DNI: 45632957

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Procrastinación en el trabajo

Definición de la variable:

Retraso de las labores en el trabajo, como el resultado de realizar otras actividades, que difieren de las funciones asignadas y que se realizan sin intención de perjudicar a la organización (Steel, 2007)

Dimensión 1: Expectancia

Definición de la dimensión: Representa la creencia a cerca de la capacidad que uno tiene de completar con éxito una serie de tareas, lo cual se conoce también como la autoeficacia en el trabajo, de tal manera que menores expectativas de éxito desembocan en mayores grados de procrastinación (Steel, 2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	1.	3	4	4	
Perseverancia	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Persistencia	4.	3	4	3	
Confianza para superar problemas	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	

Dimensión 2: Valor de la tarea

Definición de la dimensión:

Hace referencia a la perspectiva que el trabajador tiene respecto de las tareas que están asociadas a su perfil de puesto (Steel, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aversión a la tarea	7.	4	3	4	
	8.	4	4	4	
	9	3	4	4	

Necesidad de logro	10.	4	4	4	
Propensión al aburrimiento	11.	3	4	4	
	12.	4	3	4	

Dimensión 3: Sensibilidad al retraso

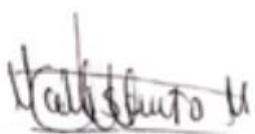
Definición de la dimensión:

Hace mención a las acciones referidas a la postergación de las tareas de una manera involuntaria, sin la intención de perjudicar a la organización (Steel, 2007)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distracción	13.	4	4	4	
	14.	4	4	4	
Impulsividad	15.	4	3	4	
	16.	4	4	4	
Falta de autocontrol	17.	4	4	4	
	18.	4	4	4	

Tula Mabeli Sarmiento Montesinos

NOMBRE Y APELLIDOS



MSP. TULA MABELI SARMIENTO MONTESINOS
MAGISTER EN SALUD PÚBLICA

FIRMA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señorita: Tula Mabeli Sarmiento Montesinos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

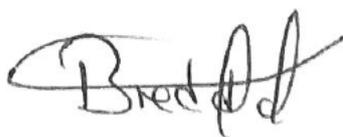
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Coronel Flórez, Patricia Mercedes

DNI: 45632957

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

Definición de la variable:

La productividad laboral se entiende como la expresión de la capacidad de trabajo que tiene una organización, y que comprende un tratamiento sistemático de los subsistemas técnico y humano y que se determinan en términos de la eficacia y eficiencia con la que se obtiene al producto (Prokopenko, 1989).

Dimensión 1: Eficacia

La eficacia en la productividad se relaciona con las metas propuestas respecto a los productos o servicios que la organización produce, teniéndose como indicadores fundamentales, la realización de las actividades programadas y la generación de valor en términos de los productos y servicios que estas consigan (Prokopenko, 1989).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia al realizar actividades y generación de valor	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
	3.	4	4	4	
	4.	3	4	4	
Eficacia en la utilización de recursos	5.	4	4	4	
	6.	4	4	3	
Eficacia en la comunicación y solución de problemas	7.	4	4	4	
	8.	4	4	4	
	9.	3	4	4	
	10.	4	4	4	

Dimensión 2: Eficiencia

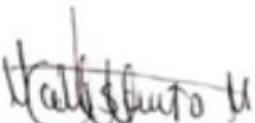
Definición de la dimensión:

La eficiencia en la productividad laboral, tiene que ver con los recursos empleados para la consecución, de los productos y servicios que la organización ofrece, optimizar los recursos en este punto, se constituye un aspecto clave en toda organización (Prokopenko, 1989).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia en el manejo de recursos	11.	4	4	4	
	12.	3	4	4	
Eficiencia en el manejo del tiempo y ambiente laboral	13.	4	4	4	
	14.	4	3	4	
Eficiencia en el manejo del ambiente laboral	15.	4	4	4	
	16.	4	3	4	
Eficiencia del uso de la meta presupuestaria	17.	3	4	4	
	18.	4	4	4	
Eficiencia de las capacitaciones brindadas	19.	4	4	4	
	20.	4	3	4	

Tula Mabeli Sarmiento Montesinos

NOMBRE Y APELLIDOS



MSP. TULA MABELI SARMENTO MONTESINOS
MAGISTER EN SALUD PÚBLICA

FIRMA

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SARMIENTO MONTESINOS, TULA MABELI DNI 23929111	LIC. ENFERMERIA Fecha de diploma: 26/04/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SARMIENTO MONTESINOS, TULA MABELI DNI 23929111	DOCTOR EN SALUD PÚBLICA Fecha de diploma: 07/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2014 Fecha egreso: 25/04/2015	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
SARMIENTO MONTESINOS, TULA MABELI DNI 23929111	SEGUNDA ESPECIALIZACION DE ENFERMERIA EN EMERGENCIA Fecha de diploma: 08/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

E. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Muestra piloto según Procrastinación en el trabajo

Escala: Procrastinación en el trabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	18

En base a la aplicación de la prueba piloto a una muestra de 25 trabajadores de un hospital de Cusco (diferentes a los de la muestra) se obtuvo el valor de 0,942 para el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, de donde se infiere que la confiabilidad es alta para el instrumento de procrastinación en el trabajo.

Muestra piloto según Productividad laboral

Escala: Productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	20

En base a la aplicación de la prueba piloto a una muestra de 25 trabajadores de un hospital de Cusco (diferentes a los de la muestra) se obtuvo el valor de 0,942 para el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, de donde se infiere que la confiabilidad es alta para el instrumento de productividad laboral.



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Procrastinación del trabajo en la productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco, 2023", cuyo autor es CORONEL FLOREZ PATRICIA MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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, 21 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 03-08- 2023 11:17:59

Código documento Trilce: TRI - 0606165