



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una
empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Diaz Cortez, Yesenia del Pilar (orcid.org/0000-0002-4245-5754)

Isique Casas, Maria del Milagro (orcid.org/0000-0002-1913-7643)

ASESOR:

Dr. Chunga Pajares, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-6424-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

CHICLAYO- PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto de investigación a nuestras familias, quienes con su amor incondicional y sacrificio son nuestra inspiración constante. Su fe en nosotras, incluso en los momentos más difíciles, ha sido el pilar de este logro.

Agradecimiento

Agradecemos especialmente a nuestros asesores, cuya vocación, paciencia y enseñanzas han guiado nuestro camino académico, todos ello nos ha motivado a continuar con nuestras metas profesionales, expresamos nuestro más profundo agradecimiento por contribuir a nuestro éxito profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ISIQUE CASAS MARIA DEL MILAGRO, DIAZ CORTEZ YESENIA DEL PILAR estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Procrastinación y Autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA DEL MILAGRO ISIQUE CASAS DNI: 48821671 ORCID: 0000-0002-1913-7643	Firmado electrónicamente por: ICASASMM el 15-01-2024 10:30:57
YESENIA DEL PILAR DIAZ CORTEZ DNI: 72980245 ORCID: (0000-0002-4245-5754)	Firmado electrónicamente por: DCORTEZYDP el 15-01-2024 12:16:13

Código documento Trilce: TRI - 0732895



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA PAJARES LUIS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Procrastinación y Autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023.", cuyos autores son ISIQUE CASAS MARIA DEL MILAGRO, DIAZ CORTEZ YESENIA DEL PILAR, 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.

CHICLAYO, 15 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA PAJARES LUIS ALBERTO DNI: 43500086 ORCID: 0000-0002-6424-9695	Firmado electrónicamente por: CPAJARESLA el 15- 01-2024 08:47:59

Código documento Trilce: TRI - 0732897

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de originalidad de autores.....	iv
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población y Muestra.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29

VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Correlación entre procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023.	19
Tabla 2: Niveles procrastinación en base a la dimensión de ciberpereza en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023.	20
Tabla 3: Niveles procrastinación en base a la dimensión de militarización en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023.	21
Tabla 4: Niveles de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023.....	21
Tabla 5: Relación entre las dimensiones de procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023.	22

RESUMEN

La presente investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023. El estudio se desarrollará bajo el enfoque cuantitativo con diseño no experimental, correlacional - transversal, la población estará conformada por colaboradores de una empresa de hidrocarburos. Se empleó la muestra censal. Las variables fueron medidas mediante dos instrumentos el cuestionario de Procrastinación en el trabajo (E.P.T), validado por Asencio y Torres (2019) y el cuestionario de Autoeficacia laboral (EALCJ), validado por Cortez y Julca (2020). Los resultados evidenciaron que existe una relación débil e inversa altamente significativa entre procrastinación y autoeficacia laboral con $- 0.288^{**}$. Se logró determinar que existe relación significativa alta entre ambas variables de estudio. Asimismo, se demostró que los colaboradores en cuanto a la dimensión de ciberpereza tienen un nivel de procrastinación laboral bajo con un 25% a diferencia de la dimensión de militarización donde se muestra un nivel medio con un 55%. En la variable autoeficacia laboral, se identificó una distribución equitativa entre los niveles medio y alto con un 50% respectivamente.

PALABRAS CLAVE: Procrastinación laboral, autoeficacia laboral, colaboradores, organización.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between procrastination and work self-efficacy in employees of a hydrocarbon company Chiclayo 2023. The study will be developed under the quantitative approach with a non-experimental, correlational - transversal design, the population will be made up of employees from a hydrocarbon company. The census sample was used. The variables were measured using two instruments, the Procrastination at Work questionnaire (E.P.T), validated by Asencio and Torres (2019) and the Work Self-Efficacy questionnaire (EALCJ), validated by Cortez and Julca (2020). The results showed that there is a weak and highly significant inverse relationship between procrastination and work self-efficacy with -0.288^{**} . It was determined that there is a high significant relationship between both study variables. Likewise, it was shown that the collaborators in terms of the dimension of cyberlaziness have a low level of work procrastination with 25%, unlike the dimension of militarization where a medium level is shown with 55%. In the work self-efficacy variable, an equitable distribution was identified between the medium and high levels with 50% respectively.

KEYWORDS: Work procrastination, Work self-efficacy, collaborators, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito laboral diversas investigaciones y autores de la ciencia del comportamiento, enfatizan respecto a la necesidad de investigar los temas psicológicos más relevantes que influyen en el desarrollo organizacional, Ferrer (2019) sostiene que la motivación, el compromiso y la autoeficacia son variables que influyen en la productividad del colaborador, llevándolo al cumplimiento de sus metas y a mejorar la producción de la organización.

Es de suma importancia establecer ambientes laborales estables que permitan a los colaboradores mantener un adecuado equilibrio que favorezca su desempeño dentro de la empresa. Impulsar una adecuada gestión de la carga de trabajo, disminuye la presencia de agotamiento en el ambiente laboral y fomenta un entorno de bienestar (Aragonés, 2023). La Organización Mundial de La Salud (OMS, 2022) manifiesta que la población que se desenvuelve dentro del ámbito laboral debe acceder por derecho a un entorno sano y seguro que genere una adecuada salud mental con el propósito de cumplir sus metas y que a la vez repercuta en la productividad del personal, teniendo en cuenta que a nivel mundial la población que labora es de un 60%.

En el mundo de las organizaciones, donde se trabaja bajo el planteamiento de objetivos, Guevara (2023) expresa que, la procrastinación es una problemática recurrente dentro del entorno laboral, afectando de forma negativa el desarrollo o éxito de las empresas y vida personal de los trabajadores que forman parte, además agrega que para contrarrestar este tipo de situaciones se debe tener los objetivos claros, establecidos e identificar las falencias con un proceso de evaluación oportuno.

Es importante considerar los efectos negativos que genera la procrastinación dentro de los diversos ámbitos de la vida del colaborador, tal es así que, a nivel de Latinoamérica, según García (2019) expresa que la procrastinación se da en un 61% de la población adulta, además un 20% tiende a procrastinar de forma severa y su efecto se evidencia en el incumplimiento de las responsabilidades, siendo cifras considerables para el estudio del tema.

En un análisis realizado por la fundación Universia (2018) detalla que el 41% de la población española aplaza de forma frecuente sus actividades, siendo un 4% de esta cifra procrastinadores crónicos, además mencionan que los trabajadores entre 18 a 24 años del sexo masculino, tienden a procrastinar con mayor frecuencia, generando una sensación de estrés y baja productividad tanto en su entorno personal como en el laboral. Es importante resaltar que la fundación atribuye esta situación a factores como: falta de tiempo, pereza y el reemplazar actividades agradables a las responsabilidades laborales.

Actualmente en el contexto nacional los colaboradores no logran una apropiada gestión del tiempo, Rodríguez (2020) expresa que el trabajador en oportunidades tiende a asumir responsabilidades que no puede ejecutar, llegando a sobrevalorar sus habilidades, por ende, el 60% de trabajadores suelen procrastinar en su ambiente laboral y a la vez ejercen deficiente organización de su tiempo, de tal manera la procrastinación se convierte en un hábito.

En el ámbito laboral, la autoeficacia es un factor que está relacionado e interviene en la motivación, emprendimiento, rendimiento, agotamiento, entre otras situaciones que se presentan dentro de la organización (Páez, 2018). Además, Padovan (2020) menciona que a mayor proporción o nivel de autoeficacia se eleva el compromiso y la confianza del colaborador lo que contribuye a solucionar las situaciones o tareas complicadas en un instante de trabajo bajo presión.

Maffei (2012) en una conferencia brindada en TEDx define autoeficacia laboral como la percepción que cada persona tiene con respecto al uso de sus capacidades dentro del trabajo de forma efectiva, menciona que los recursos internos de cada persona son predisponentes para que una persona resuelva las situaciones adversas con optimismo, asimismo recalca que no existe una edad que limite la autoeficacia para el desempeño de cada persona o para iniciar con un proyecto de vida. Así también, asegura que el reconocimiento aumenta en gran medida la autoeficacia debido al incremento de las emociones positivas.

En la empresa de hidrocarburos, los colaboradores han presentado dificultad en el óptimo desempeño de sus actividades, debido a factores

personales y laborales, involucrando situaciones de irritabilidad, cansancio y baja energía tanto física como mental, dicho estado ha generado que los colaboradores no actúen con responsabilidad frente a sus actividades.

Ante lo mencionado, es preciso detallar que se plasmó como problema general: ¿Cuál es la relación entre la procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023?

El presente estudio se justificó, en conocer si existe relación entre las variables procrastinación y autoeficacia laboral, es conveniente indagar en temas actuales y de vital interés. Es significativo resaltar que, teniendo en cuenta los objetivos y valores de la empresa, debe mantener una relevancia social donde cuente con información que permita contribuir en el bienestar psicológico de los colaboradores y de esta forma minimizar situaciones de procrastinación.

Con respecto a las implicancias prácticas, a partir de los resultados obtenidos, puede estructurarse estrategias que faciliten potenciar y/o disminuir la influencia entre variables. Así también la investigación tiene un valor teórico que permite aportar a las investigaciones en cuanto a las variables de estudio. En el aspecto metodológico pretende brindar información importante y concisa a través de los instrumentos que se utilizan.

Por otro lado, el objetivo general es: Determinar la relación entre procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023. Así mismo, se establecieron como objetivos específicos: Identificar los niveles de procrastinación de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023. Describir los niveles de autoeficacia laboral de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023. Establecer la relación entre procrastinación y autoeficacia laboral, según las dimensiones en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023.

Asimismo, la hipótesis general es: Existe correlación significativa entre la procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023.

II.MARCO TEÓRICO

Tomando como referencia la literatura revisada, se identificaron antecedentes que aportaran valor teórico y que enriquecen a esta investigación:

En el ámbito internacional Salgado (2018) realizó un estudio en Chile, estableciendo como objetivo principal detallar la procrastinación general y laboral en empleados que ejecuten el cargo de ejecutivo de call center del sector de atención al cliente de empresas que brindan el servicio de educación, realizando su investigación con un diseño no experimental transaccional, asimismo se utilizó como instrumentos de recolección la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS), la muestra se conformó por 53 empleados, obteniendo como resultado una correlación significativa y directamente proporcional existente, a medida que aumenta o disminuye la ciberpereza, crece o se minimiza el sentido de servicio, concluyendo que la procrastinación prevalece en la población estudiada.

Mataja (2018) en su pesquisa elaborada en Croacia, su propósito fue determinar la relación entre el aburrimiento, compromiso organizacional, y la procrastinación en el trabajo, la muestra se integró por 168 colaboradores de ambos sexos, con edades de 22 a 63 años, de cuatro organizaciones croatas. Se emplearon los siguientes cuestionarios: sociodemográfico, y de aburrimiento, escala de procrastinación laboral (PAWS). Los resultados arrojaron que el aburrimiento y la procrastinación influyen de manera desfavorable sobre el compromiso organizacional, en consecuencia, el 52 % de los colaboradores presenta un índice moderado de procrastinación, asociado con el uso de dispositivos móviles dentro de su jornada laboral.

En el ámbito nacional Collas (2023) en su estudio desarrollado en Lima pretende precisar la correlación entre la procrastinación laboral y autoeficacia profesional en colaboradores de modalidad remota en organizaciones del rubro comercial, empleando un diseño no experimental, descriptivo correlacional en una población de 319 colaboradores, además utilizó como instrumentos de medición la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) y el Cuestionario de Autoeficacia Profesional, obteniendo como resultados una correlación negativa inversamente moderada, asimismo determinó que mientras más

elevado sea el índice de procrastinación, menor será el índice de autoeficacia en empleados de modalidad virtual.

Ferrer (2019) en el departamento de Lima, se formuló hallar la relación entre las variables autoeficacia y procrastinación laboral, cuyo diseño fue no experimental, descriptivo y correlacional, trabajó con 150 participantes de una institución cosmético capilar, aplicó el Cuestionario de Autoeficacia Profesional y Escala de Procrastinación en el Trabajo. En síntesis, las variables si se relacionan, es decir a mayor conocimiento y convicción personal para hacer frente y solucionar las dificultades en el ámbito laboral, se presentarán más actitudes procrastinadoras relacionadas a la postergación de actividades y gestiones dentro de su ambiente de trabajo.

Silva (2020) en su proyecto de investigación en Lima, identificó la relación existente entre procrastinación laboral y autoeficacia profesional en empleados administrativos de una entidad policial. El estudio es descriptivo, correlacional y la muestra fue integrada por 120 colaboradores, entre el rango de 25 a 64 años de edad. Se utilizaron dos instrumentos: la escala de procrastinación laboral y el cuestionario de autoeficacia profesional. Encontraron que, sí existe relación significativamente baja entre procrastinación laboral y autoeficacia profesional, así mismo se precisa, en la adultez tardía un alto nivel de procrastinación con 95,7 % y un bajo índice de autoeficacia profesional en la adultez primaria lo cual es representado con un 93.3%.

En el contexto local Barrantes (2019) en el departamento de Lambayeque, se propuso hallar la relación entre procrastinación laboral y autoeficacia profesional en el personal administrativo de una compañía de transportes. Llevó a cabo una investigación cuantitativa, correlacional y contó con la participación de 86 colaboradores, de sexo femenino y masculino, entre las edades de 21 a 48 años, las herramientas aplicadas fueron el Cuestionario de Autoeficacia profesional y la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS). Los hallazgos precisan la relación significativamente alta entre la autoeficacia profesional y la dimensión ciber pereza, así como sentido de servicio, lo que sustenta que, a mayor procrastinación laboral, tiene un mínimo índice de autoeficacia profesional.

Arroyo y Risco (2021) en la ciudad de Chiclayo ejecutaron una exploración en la cual trabajaron con las variables procrastinación laboral y estrés. El enfoque de estudio es cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, con muestreo probabilístico autoelegido, la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores del consejo municipal del Distrito de Santa Rosa. Las variables fueron medidas con la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) y el cuestionario de estrés laboral OIT – OMS. Se determinó una existencia directa de correlación entre procrastinación y el nivel de estrés en el ámbito laboral.

Urcia (2020) en Chiclayo, la finalidad del proyecto fue determinar la relación entre procrastinación y rendimiento laboral, su diseño transversal-correlacional, además contó con la participación de 200 colaboradores de una institución pública, con edades comprendidas de 25 a 69 años. Para medir la procrastinación y el rendimiento laboral se emplearon dos instrumentos PAWS y el IWPS. Los datos obtenidos revelan que a nivel general se evidencia relación inversa entre procrastinación y rendimiento laboral y sus dimensiones. En síntesis, los trabajadores que posponen el cumplimiento de las tareas o se distraen presentan un rendimiento laboral más bajo y no cumplen con los objetivos planteados.

Para explorar el tema principal de investigación, es fundamental realizar un análisis conceptual minucioso.

La procrastinación se ha vuelto un fenómeno muy común en la sociedad, cuya actividad radica en postergar o posponer tareas. Es la tendencia a retrasar, posponer, culminar actividades o trabajos que establece la organización, creando justificaciones innecesarias para no cumplir con las responsabilidades dentro de un tiempo establecido. (Steel, 2017; Hernández y García, 2018).

Ostoich (2019) detalla que la procrastinación puede originar un efecto negativo en el aspecto personal, laboral, económico y social del colaborador, debido a su tendencia por aplazar las actividades pendientes, viendo afectado de alguna manera el bienestar psicológico. Según Díaz (2019) sostiene que procrastinar es la predisposición general a dilatar las actividades teniendo en cuenta el inicio o la finalización de la tarea designada a la cual se le atribuye un

tiempo delimitado, así también puede presentar problemas de autorregulación de forma cognitiva, afectiva y conductual.

La procrastinación es producto de la falta de autorregulación donde se opta por retrasar intencionalmente la ejecución de otras actividades no vinculadas, sin la finalidad de dañar al empleador. Por lo general, se contrasta con consecuencias negativas, con un inadecuado desempeño laboral, y una corta duración en el empleo (Metin y Peeters, 2018).

Algo semejante ocurre con Metin et al. (2016) elaboraron la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) que analiza la diversidad de comportamientos procrastinadores en el ambiente laboral y establece dos dimensiones: Ciber Pereza o ciberlaking se relaciona principalmente con el uso de dispositivos móviles o internet durante el horario laboral con fines personales. Por otro lado, el subdimensión sentido de servicio también denominado soldiering, tiene por característica principal evitar tareas laborales, en el lapso de tiempo de una hora, sin la intención de perjudicar a sus colegas, es decir las personas dilatan el tiempo tomando extensos períodos de descanso para desarrollar otras actividades o funciones.

Asencio y Torres (2020) en su adaptación del instrumento PAWS al contexto peruano, mencionan que la dimensión de militarización consiste en evitar el trabajo sin la intención de perjudicar a los compañeros, siendo producto de la falta de identificación con la organización o de encontrarse sobrecalificado para su puesto.

En cuanto a los aportes teóricos obtenidos en relación a las variables a investigar tenemos a Baker dentro del postulado psicodinámico, que plantea que la procrastinación es la consecuencia de las situaciones experimentadas en la niñez. Sustentó que el acto de postergar se basa en la idea de evitar tareas y afirma que la ansiedad se considera una señal de advertencia, es por ello que las tareas son vistas como una amenaza y se evitan. El estilo de crianza, la perspectiva de los padres influye en la personalidad y en el desarrollo de la procrastinación. Este postulado, se centra en explicar el temor de los colaboradores por no cumplir con los objetivos planteados, por esta razón

descuidan sus labores pese a que cuentan con las habilidades para cumplir con sus metas propuestas (Ferrari et al., 1995).

Desde el paradigma motivacional, Ferrari et al. (1995) la persona selecciona entre dos posturas: la confianza para alcanzar el éxito o el miedo a no alcanzarlos, la primera hace énfasis a la motivación que se tiene para cumplir con las obligaciones laborales y la segunda al factor motivacional para eludir el entorno que perciba como perjudicial. Este modelo determina dos teorías; la autodeterminación que involucra la autonomía para ejecutar tareas y la motivación puede ser intrínseca y extrínseca. La teoría meta de logros precisa que es una conducta encaminada a una habilidad apoyada; en el desarrollo de funciones cognitivas y el compromiso de un comportamiento asertivo para llevar a cabo sus tareas, en suma, los colaboradores que procrastinan están desmotivados y son proclives adoptar una actitud de disconformidad con los objetivos que aspiran cumplir.

Desde otra perspectiva Skinner (1977) afirma que una conducta se mantiene cuando se repite de manera constante y perdura cuando se refuerzan, es decir, la procrastinación consiste en realizar tareas que generan satisfacción a corto plazo. Es por ello que los colaboradores no cumplen con sus responsabilidades a causa de que estas implican lograr objetivos a largo plazo, esta conducta es reforzada literalmente por premios en breves periodos de tiempo, es decir la procrastinación es posponer actividades de menor importancia por otras de mayor relevancia.

En relación al modelo cognitivo delimita que la procrastinación involucra un proceso de información deficiente que se relaciona con la incapacidad y el temor al rechazo social al realizar una actividad o tarea. Las personas experimentan pensamientos irracionales cuando empiezan a creer que son incapaces de desarrollar una tarea o el plazo para presentarla está por vencer, mientras el proceso está en curso el colaborador siente ansiedad, baja tolerancia a la frustración, lo cual impacta en su auto eficacia (Wolters, 2003).

AE ejerce un rol esencial en el mantenimiento y desarrollo de las emociones en el trabajo, Merino et al. (2012) afirman concretamente que la satisfacción laboral está comprendida como el estado emocional positivo, relacionado a la ejecución óptima de las actividades o tareas y un reconocimiento positivo del desempeño. Elevados niveles de AE contribuyen al incremento del compromiso y a la eficaz ejecución de las personas ante la alta demanda laboral. Pereyra (2018) sostiene que es una concepción clave en el ámbito laboral, ya que influye en el rendimiento, la motivación, el bienestar y la satisfacción en el trabajo.

La autoeficacia en los entornos laborales, es la percepción que posee cada persona sobre su capacidad o habilidad para realizar tareas, lograr objetivos y superar obstáculos en relación a su trabajo (Atalaya, 2020).

Cortez y Julca (2021) expresa que, la Autoeficacia laboral es la creencia que tiene el colaborador para ejecutar de forma idónea su jornada laboral, integrando el afrontamiento de sus tareas en el trabajo cuando estas se dan en un momento difícil o sobrecargado. Cabe agregar que en el diseño de su instrumento Autoeficacia Laboral EALCJ plantean que la motivación es un factor importante, ya que se basa en la intención de cumplir las expectativas personales que tiene cada persona, este aspecto los lleva a realizar acciones en beneficio de la organización, con óptimos resultados. Autoeficacia es la percepción que tiene cada individuo con respecto a la capacidad que tiene para realizar las tareas que conlleven al logro de sus metas.

De acuerdo con el marco conceptual de la Autoeficacia (Bandura, 1977, 1986) las creencias de autoeficacia juegan un papel fundamental como factores que influyen en los procesos motivacionales, afectivos y cognitivos. Es la influencia de estos procesos la que afecta el comportamiento humano.

El modelo teórico de la Autoeficacia fue desarrollado por Bandura (1986) dentro de la teoría social cognitiva. Sustenta que los factores afectivos, cognitivos, personales y acontecimientos influyen entre sí. La autoeficacia se define como la seguridad que tiene un individuo sobre su habilidad para terminar una acción o comportamiento y obtener resultados esperados (Bandura, 1997)

o como la creencia de una persona en cuanto a su habilidad para conseguir un nivel particular de ejecución en un lugar determinado (Bandura 1986). En definitiva, la autoeficacia, puede considerarse como la autoconfianza que se tiene ante una situación específica (Sonstroem y Morgan, 1989).

La autoeficacia, según Salanova et al. (2009) es la confianza en las habilidades propias para planificar y estructurar procesos que permitan lograr objetivos o resultados esperados. La convicción en las capacidades personales influye en que la persona decida o no realizar una actividad, así como el tiempo y esfuerzo que va emplear. Las personas con altos índices de autoeficacia tienden a interpretar los problemas o exigencias del ambiente como retos y no como amenazas ya que se sienten con la capacidad de superarlas. Por ende, un factor determinante para reducir el impacto negativo de los estresores y potenciar el bienestar de las personas, lo cual repercute en la calidad del trabajo, el bienestar psicológico.

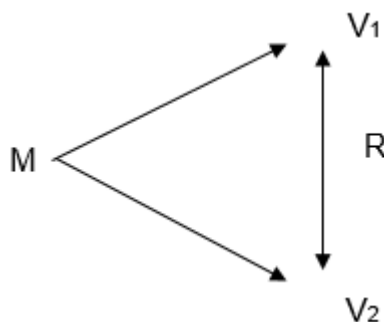
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente indagación es de enfoque cuantitativo, según Rodríguez (2020) menciona que este tipo de investigaciones se caracterizan por ser empíricas, además se plantean hipótesis relacionadas a las variables de estudio, empleando vías estadísticas o computacionales para su desarrollo.

En cuanto al diseño de investigación corresponde al diseño no experimental, correlacional transversal, debido a que no se pretende manipular las variables, se busca la relación entre ambas en un único momento (Rodríguez, 2020).

Figura 1. Diseño de investigación:



M= Colaboradores de la empresa de hidrocarburos.

V1 = Procrastinación

V2 = Autoeficacia laboral

R= Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Procrastinación (ver anexo 1)

Definición conceptual: Es el acto de postergar las diversas actividades o responsabilidades laborales designadas, en un determinado periodo de tiempo, por ejecutar otras funciones menos relevantes que no están relacionadas al cumplimiento de las metas dentro de la organización perjudicando la productividad y la calidad del trabajo. (Metin et al., 2016).

Definición Operacional: Para medir la variable de procrastinación se utilizará el instrumento de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), consta de 2 dimensiones; ciberpereza y sentido de servicio, conformando 14 ítems de tipo Likert con las respuestas: nunca, casi nunca, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, muy frecuente y siempre.

Indicadores: La escala está constituida por: Ciberpereza, esta dimensión se caracteriza por el uso de redes sociales dentro de su jornada laboral, para fines de entretenimiento, además se encuentra planteada en los ítems 9,10,11 y 12, así también el sentido de militarización, siendo la acción que dilata el tiempo, cambiando las actividades encargadas, correspondiente a los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Autoeficacia laboral (ver anexo 1)

Definición conceptual: Salanova et al. (2009) menciona que la autoeficacia es la seguridad que se tiene en las habilidades desarrolladas por la persona para hacer frente a las demandas laborales y así lograr los resultados esperados.

Definición Operacional: Para medir esta variable se empleó el instrumento de Autoeficacia laboral EALCJ, presenta dos dimensiones y contiene 16 reactivos de escala Likert con respuestas nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Indicadores: La escala está constituida por la totalidad de los ítems.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población y Muestra

Hernández y Mendoza (2018), sostienen que la población es la agrupación total de elementos o individuos que comparten una característica en particular sobre las cuales se investigara. Bajo esta premisa para el desarrollo del estudio se seleccionaron 80 colaboradores de ambos sexos de una empresa de Hidrocarburos, de la provincia de Chiclayo, cuyas edades abarcan desde los 18 años en adelante.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores que sean parte de la empresa.
- Personal de ambos sexos.
- Colaboradores que tengan de 18 a 60 años.
- Aquellos que vivan establecidos en la ciudad de Chiclayo
- Personal que trabaje en modalidad part time.
- Trabajadores de tiempo completo.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no firmen el consentimiento informado.
- colaboradores que no completen los instrumentos.

Soto (2018) señala que la muestra censal, considera que todas las unidades de estudio conforman la muestra. Es por ello que la muestra de la indagación estará constituida por la totalidad de los participantes de la organización.

En este sentido, se empleó el muestreo no probabilístico autoelegido, dado que los elementos de la muestra son seleccionados en relación a las características y entorno de la investigación (Cardenas, 2018)

Unidad de análisis: Cada colaborador perteneciente a una empresa de hidrocarburos de la ciudad de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se aplicó como herramienta, el cuestionario, Cardenas (2018) sostiene que está formado por un conjunto de interrogantes y respuestas con respecto a las variables de estudio, además permite obtener información empírica.

El instrumento empleado para la investigación es la escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS), que fue desarrollado por Metin et al, (2016). Para la ejecución de la investigación se empleó la versión adaptada de Asencio y Torres (2020) en el distrito de Chiclayo y la escala de Autoeficacia laboral (EALCJ) diseñada por Cortez y Julca (2021).

FICHA TÉCNICA 1

Nombre: Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)

Autor original: Metin, Taris y Peeters (2016)

Adaptación: Asencio y Torres (2020)

Procedencia original: Holanda

Procedencia de versión utilizada: Peruana

Administración: Individual o colectivo

Tiempo: 15 minutos

Estructuración: 14 ítems, correspondientes a 2 dimensiones

Aplicación: Colaboradores de 18 años a más.

Reseña histórica

La escala de Procrastinación en el trabajo fue creada por Metin, Taris y Peeters en Holanda en el año 2016, cuya finalidad es la evaluación del nivel de procrastinación en colaboradores de Holanda, de 21 a 74 años de edad. La escala cuenta con dos dimensiones, con catorce ítems, es de tipo ordinal y tiene una escala Likert.

Propiedades psicométricas originales

En la investigación original se tomó como muestra a 384 colaboradores del país de Holanda. Metin et al. (2016). Obtuvo una confiabilidad global del instrumento de 0.89. En la consistencia interna de la dimensión sentido de servicio obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.84 y para Ciberpereza fue de 0.69, por otro lado, para analizar cuantos factores eran adecuados para esta escala primero se aplicaron las siguientes pruebas Bartlett en la cual obtuvo un puntaje de (821,47) y Kaiser-Meyer-Olkin en la que mostró una puntuación de $KMO=.87$. Las pruebas indicaron la utilización del análisis factorial exploratorio, con

estructura subyacente en las subescalas sentido de servicio con una varianza de 40.6%, y ciberpereza con una varianza de 12.9%. Esto fue confirmado por el análisis factorial confirmatorio con un índice de ajuste de 96,1.

Propiedades psicométricas Peruanas

Asencio y Torres (2020), realizaron en Perú el proceso de adaptación de Procrastination at Work Scale (PAWS), en este proceso renombraron la escala de sentido de servicio por militarización. En cuanto a la evidencia basada en el contenido, paso por el escrutinio de 5 expertos, para el análisis de cada ítem, donde concluyeron que todos los reactivos forman parte de la escala, excepto el Ítem 1 que obtuvo un puntaje de ,467 por ese motivo se reformuló el ítem.

Respecto a la estructura interna de las dimensiones se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach arrojando valores de .854, para la dimensión de militarización y ,700 en la dimensión de ciberpereza, sustentado la confiabilidad de las dimensiones.

Para determinar la fiabilidad se empleó un método de análisis factorial exploratorio, para ello primero se aplicó la prueba de Bartlett con valores de 558,8, $p < ,001$ y Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con un ,815. Esto quiere decir que la relación entre elementos es bastante sólida como para identificar factores comunes.

Propiedades psicométricas del piloto

Fiabilidad

Se realizó la prueba piloto del instrumento a colaboradores pertenecientes al rubro de hidrocarburos, mediante este proceso se obtuvo la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0.87, evidenciando adecuados índices de fiabilidad al analizar la confiabilidad de los reactivos es necesario utilizar el Coeficiente Alfa de Cronbach cuando nos referimos a respuestas politómicas, como la escala Likert, numeración oscila entre 0 y 1, donde 0 representa confiabilidad nula y 1 muestra confiabilidad total (Santos, 2017).

Validez de contenido

Se realizó mediante el escrutinio de 3 expertos, utilizando la V de aiken, obteniendo un índice de 1, lo cual indica una adecuada validez de contenido, para ello debe oscilar entre +1 y -1, teniendo en cuenta la puntuación positiva para una mejor validez (Cardenas, 2018)

FICHA TÉCNICA 2

Nombre: Autoeficacia Laboral EALCJ

Autor original: Cortez y Julca (2021)

Procedencia original: Perú

Procedencia de versión utilizada: Peruana

Administración: Individual o colectivo

Tiempo: 15 minutos

Estructuración: 2 dimensiones - 16 ítems

Aplicación: Adultos

Reseña histórica

Cortez Y Julca diseñaron la escala de Autoeficacia Laboral, en la ciudad de Lima, en el año 2021, con la finalidad de evaluar el nivel de Autoeficacia Laboral en colaboradores peruanos. La escala cuenta con dos dimensiones: motivación y autoeficacia, con dieciséis ítems, es de tipo ordinal y tiene una escala Likert.

Propiedades psicométricas Originales

La validez de contenido se realizó por criterio de jueces, utilizaron el cociente V (Aiken, 1985), con sus respectivos intervalos de confianza IC95%, dando resultados elevados al .60. El índice KMO, mostraron valores superiores

de .80 en la prueba de esfericidad de Bartlett tiene un índice de .97 mostrando ser un instrumento válido. Los indicadores de estructura interna se ejecutaron mediante el Análisis Factorial Exploratorio (AFE).

En cuanto a su confiabilidad, se obtuvo como resultado 0.955 con el método de consistencia interna, mediante el coeficiente alfa. Para todas estas pruebas se emplearon los programas de cálculo Microsoft Excel 10.0, SPSS y el programa JASP. El instrumento creado cuenta con sus baremos, percentiles y manual estandarizados en la población peruana.

Propiedades psicométricas del piloto

Fiabilidad

La prueba piloto del cuestionario fue realizada a colaboradores pertenecientes al rubro de hidrocarburos, según el alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de fiabilidad de 0.802, evidenciando un adecuado índice. Para analizar la confiabilidad de los reactivos es habitual usar el Alfa de Cronbach cuando nos referimos a respuestas politómicas, como la escala Likert, sus valores se encuentran entre 0 y 1, siendo 0 una representación nula y 1 significa confiabilidad total (Santos, 2017).

Validez de contenido

Se llevó a cabo mediante el estadístico V de Aiken, para este proceso se solicitó la colaboración de tres jueces expertos, obteniendo un puntaje de 1, mostrando la validez del instrumento, según Cardenas (2018) las puntuaciones positivas son las que confirman una adecuada validez.

3.5. Procedimiento

Cabe agregar que para efectuar la investigación se solicitará el permiso respectivo a las autoridades de una empresa de Hidrocarburos, mediante la carta de presentación y el consentimiento informado. Una vez obtenida la aprobación, se procederá a la coordinación de fechas para la aplicación de los instrumentos así mismo se brindará la información correspondiente a los colaboradores

respecto a la confidencialidad de los datos. Luego de ello se brindarán las indicaciones necesarias para el adecuado llenado de los cuestionarios

3.6. Métodos de análisis de datos

En cuanto a la aplicación de los cuestionarios, los hallazgos obtenidos, fueron procesados a través de Microsoft Excel, en el que se elaboró la base de datos. Posterior a ello se exportaron los datos al Software estadístico SPSS 27, mediante el análisis de los datos se elaboró las tablas y gráficos, posteriormente la descripción de los mismos.

3.7. Aspectos éticos

Salazar et al. (2018) La presente investigación tomó en cuenta las siguientes consideraciones éticas requeridas, se tendrá en cuenta el principio de autonomía, dado que, durante la aplicación de los instrumentos, se va interactuar con respeto, proporcionando el espacio necesario para que tomen sus propias decisiones respecto a su participación, además se establecerán criterios como la revisión minuciosa y responsable del consentimiento informado, donde se detalla el respeto por la privacidad de los datos.

Así mismo se tendrá presente el principio de beneficencia, se pretende disminuir los daños y priorizar los beneficios, para los participantes o representantes quienes cuentan con la posibilidad de decidir si desean ser parte o no del estudio. También se aplicó el principio de no maleficencia, para proteger la integridad de los colaboradores con la finalidad de ofrecer un trato justo a todos los participantes involucrados.

IV. RESULTADOS

En el presente segmento se muestran los hallazgos en secuencia ordenada, obtenidos durante el proceso de investigación; por medio del uso de tablas. Empezaremos describiendo los resultados de nuestro objetivo general, el cual es: Determinar la relación entre procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023, en la que podemos determinar que:

Tabla 1:

Correlación entre procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023.

		Autoeficacia laboral
Procrastinación	Correlación de Pearson	-,288**
	Sig. (bilateral)	,010

Fuente: Datos de elaboración propia.

En la tabla N° 1, se detalla que existe una correlación de Pearson altamente significativa entre procrastinación y autoeficacia laboral ($p < 0.05$), obteniendo un índice de correlación de -0.288^{**} indicando una relación débil e inversa, es decir mientras más elevado sea el nivel de procrastinación laboral, menor será el nivel de autoeficacia laboral, lo que nos lleva a pensar que a medida que los colaboradores no cumplen de manera oportuna sus actividades se verá disminuida su eficiencia en su ambiente laboral, por todo ello podemos afirmar la hipótesis generada en esta investigación que, sí existe correlación significativa entre procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023.

Prosiguiendo, se describe los resultados alcanzados en base a los objetivos específicos, en primera instancia se planteó identificar los niveles de procrastinación en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023, entre los resultados encontrados se evidencia que:

Tabla 2:

Niveles procrastinación en base a la dimensión de ciberpereza en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023.

Niveles	<i>f</i>	%
Bajo	20	25,0
Medio	30	37,5
Alto	30	37,5
Total	80	100,0

Fuente: Datos de elaboración propia.

En la tabla N° 2, se evidencia que el 37,5 % de los colaboradores posee un nivel alto de ciberpereza, por ende se deduce que, esta parte de la población constantemente tiende a hacer uso de dispositivos digitales para fines personales, asimismo un 37,5 % se encuentra en un nivel medio, asumiendo que esporádicamente muestran predisposición al uso de medios tecnológicos y un 25% de los colaboradores presentan un bajo nivel en esta dimensión, es decir ejercen una ligera tendencia a direccionar su atención al uso del celular o computadora, entre otros medios.

Tabla 3:

Niveles procrastinación en base a la dimensión de militarización en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023.

Niveles	<i>f</i>	%
Bajo	33	41,3
Medio	44	55,0
Alto	3	3,8
Total	80	100,0

Fuente: Datos de elaboración propia.

En la tabla N° 3, se evidencian los niveles obtenidos en la dimensión de militarización, mostrando que el 55% de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos presenta un nivel medio en la dimensión de militarización, por lo que se deduce que ocasionalmente los colaboradores dilatan el tiempo ante el cumplimiento de las funciones asignadas sin la intención de desfavorecer a sus compañeros, asimismo un 3,8 % de la población posee un nivel alto en dicha dimensión, asumiendo que frecuentemente extienden la ejecución de sus actividades dentro de su horario laboral.

En base a los resultados hallados, en cuanto al nivel de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023.

Tabla 4:

Niveles de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023.

Niveles	<i>f</i>	%
Bajo	0	0
Medio	40	50,0
Alto	40	50,0
Total	80	100,0

Fuente: Datos de elaboración propia.

En la tabla N° 4, se detalla los niveles de autoeficacia laboral, donde el 50 % de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023 se encuentran en un nivel alto de autoeficacia, ante ello se infiere que: los colaboradores tienen una marcada confianza en sus capacidades, lo que le permite enfrentar y superar obstáculos en su entorno laboral, a diferencia del 50% restante que posee un nivel medio, siendo indicativo de su moderada seguridad al ejecutar sus tareas.

En este segmento, se detalla la relación existente entre las dimensiones: ciberpeza, militarización, motivación y autoeficacia en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023.

Tabla 5:

Relación entre las dimensiones de procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023.

Dimensiones	Motivación	Autoeficacia
Ciberpereza	-,260*	-,257*
Militarización	-,223*	-,147

Fuente: Datos procesados en SPSS 27.

En la tabla N° 5, se observa que existe una correlación débil y significativa entre las dimensiones, es importante detallar que la dimensión de ciberpereza en relación a la de motivación muestra un índice de correlación del -,260*, a diferencia de la relación existente entre ciberpereza y autoeficacia que muestra un resultado de -,257*, en cuanto a la correlación obtenida entre las dimensiones de militarización y motivación presenta una puntuación de -,223* y en las dimensiones de militarización y autoeficacia su correlación es débil y fluctúa en un -,147.

V. DISCUSIÓN

En esta sección, exploraremos los resultados obtenidos entre las variables procrastinación y autoeficacia laboral. Analizaremos cómo estas variables interactúan, e influyen en el rendimiento y la satisfacción laboral.

El presente estudio planteó como objetivo principal, determinar la relación entre procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023. En base a lo mencionado, y los resultados obtenidos, se detalla que existe correlación negativa débil altamente significativa (- 0.288**) entre las variables estudiadas, asimismo, se deduce que, mientras más elevado sea el nivel de procrastinación laboral, menor será el nivel de autoeficacia laboral. En este sentido los resultados hallados concuerdan con los de Collas (2023) quien concluye que existe una correlación negativa inversamente moderada, entre las variables de procrastinación y autoeficacia obteniendo un valor de (-, 592) asimismo precisó que, a mayor índice de procrastinación, menor será el nivel de autoeficacia en empleados de modalidad virtual. De igual manera estos resultados son similares a los hallados por Silva (2020) quien obtuvo una relación positiva baja entre las variables estudiadas. En base a los autores mencionados se evidencia la relación entre las variables, es importante recalcar que la tendencia a postergar tareas o responsabilidades laborales importantes puede influenciar en la percepción de ser competitivo en su ambiente de trabajo.

En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados obtenidos confirmamos que mientras más sea el nivel de procrastinación menos será el nivel de autoeficacia laboral, es decir, cuando se posponen las tareas de manera frecuente esto afecta negativamente la confianza de las propias habilidades, por otro lado, el cumplir con las actividades de manera responsable tiene un impacto positivo en la autoeficacia.

Dichos resultados son respaldados por la teoría social cognitiva de Bandura, quien afirma que la autoeficacia es la percepción que tiene la persona sobre su propia capacidad para ejecutar una tarea y desempeña un papel fundamental en la procrastinación. De acuerdo con esta teoría la autoeficacia influye en la forma en que las personas se organizan para cumplir con sus tareas,

(Atalaya, 2020). Asimismo, si hablamos de procrastinación los colaboradores con bajos niveles de autoeficacia laboral dudan de su propia capacidad para cumplir eficazmente con sus actividades o tareas. Esta falta de confianza lo lleva a la postergación de sus responsabilidades, ya que perciben la tarea como una amenaza. (Steel, 2017; Hernández y García, 2018).

Cabe agregar, que de acuerdo al primer objetivo específico se pretende identificar los niveles de procrastinación en base a la dimensión de ciberpereza en colaboradores de una empresa de hidrocarburos 2023, se descubrió que el 37,5 % de los colaboradores presenta un nivel alto en esta dimensión, lo que quiere decir que, continuamente suelen hacer uso de dispositivos digitales para propósitos personales mientras que un 37,5 % que se ubica en un nivel medio por lo que se infiere que ocasionalmente muestran disposición al uso de medios tecnológicos y un 25% de los trabajadores presentan un nivel bajo, vale decir una ligera tendencia al uso de computadoras o celulares durante su horario laboral.

Dichos resultados coinciden con los hallazgos de Mataja (2018), quien en su investigación concluye que el 52 % de los colaboradores posee un nivel moderado de procrastinación, el cual está relacionado con el uso de dispositivos móviles dentro de su horario de trabajo. Según resultados encontrados por Urcia (2020) en su investigación obtuvo que, el 55 % de la población estudiada predomina el nivel medio de procrastinación laboral en relación a la dimensión de ciberpereza. En esta sección se evidencia que nivel predominante es el promedio, en cuanto a la dimensión de ciberpereza donde se concluye que el uso de medios digitales influye en la disminución de la productividad y la eficiencia, siendo agente distractor que impide la ejecución de tareas pendientes de forma inmediata.

Por consiguiente, para respaldar los resultados obtenidos en este estudio, se infiere que la ciberpereza está relacionada a la falta de autorregulación para el uso de medios tecnológicos durante su jornada laboral, (Metin y Peeters, 2018). Además de una gestión inadecuada del tiempo, y de asumir responsabilidades que en ocasiones se le dificulta cumplir al colaborador. Rodríguez (2020). En el ámbito laboral, personal y económico, se genera un

impacto negativo afectando el bienestar psicológico, por ende, la productividad del colaborador Ostoich (2019).

Desde nuestra perspectiva, a todo lo mencionado anteriormente la ciberpereza en colaboradores son consecuencias de factores psicológicos y emocionales que impactan en la capacidad de concentración ante la ejecución de las actividades requeridas, influyendo en el cumplimiento oportuno y el bienestar de los colaboradores.

Así también en cuanto a los niveles de la dimensión de militarización en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023. Se halló que el 55% de la población se encuentra en un nivel medio de procrastinación, por lo que se infiere que, ocasionalmente los colaboradores extienden el tiempo ante la realización de las funciones asignadas sin la intención de perjudicar a sus compañeros de trabajo, además un 3,8 % de la población presenta un nivel alto, deduciendo que frecuentemente dilatan la realización de sus actividades dentro de su horario laboral.

Los resultados obtenidos se asemejan a Urcia (2020) quien detalla que en su muestra trabajada un 55.5% de los colaboradores, se encuentra en el nivel medio en cuanto a la dimensión sentido de servicio, en ocasiones no elaboran a tiempo sus actividades y en determinadas ocasiones las reemplazan por otras de mayor placer. Además, especifica que, de la población estudiada existe un 26.5% que prevalece en un nivel alto en esta dimensión, esto se basa en que los colaboradores prefieren realizar otras funciones de su preferencia, que cumplir con las responsabilidades asignadas, ante ello es necesario resaltar que la procrastinación disminuye el sentido de servicio del colaborador al posponer sus tareas, limitándolo a contribuir de manera positiva en la organización, produciendo sentimientos de insatisfacción en el colaborador.

Como sustentan Torres y Asencio (2020) en cuanto al sentido de militarización, dicho término se aplica en los colaboradores que, sin intención de perjudicarse entre sí, extienden la realización de las tareas debido a situaciones que suceden dentro del ámbito laboral y que ameritan el tiempo correspondiente para su ejecución. La teoría social de Bandura (1986) menciona que la persona

tiene la capacidad de regular sus conductas y motivaciones, optando por una reflexión personal, en base a las diferentes situaciones que se presentan y su autocontrol sobre ellas, teniendo en cuenta que el resultado de ello lo conlleva a actuar o no proactivamente.

En este sentido, la población analizada muestra un nivel medio de militarización, lo que implica que, los colaboradores ejercen un adecuado autocontrol sobre situaciones específicas, realizando la valoración personal del tiempo empleado.

Como tercer objetivo se plasmó describir los niveles de autoeficacia laboral de una empresa de hidrocarburos, los hallazgos destacan que el 50 % de la muestra planteada presenta un nivel alto, por lo que se estima que poseen una firme seguridad respecto a sus capacidades, lo que les facilita enfrentar las dificultades en su ambiente laboral, del mismo modo el otro 50 % presenta un nivel medio, evidenciando su moderada confianza al realizar sus tareas. De acuerdo con la evidencia recopilada en anteriores investigaciones Silva (2020) obtuvo un resultado similar al de la presente investigación en cuanto a los niveles de autoeficacia evidenciando que el 51,3 % presenta un nivel alto en la población estudiada que abarca el rango de edad de 27 a 33 años. Dicho de otro modo, los niveles altos de autoeficacia son fundamentales y están relacionados con la motivación, el rendimiento y el bienestar de los colaboradores, en su ambiente de trabajo. Así mismo Padovan (2020), refiere que a mayor nivel de autoeficacia se eleva el compromiso y la confianza del colaborador, lo que le permite enfrentar de manera idónea situaciones estresantes o de acumulación de tareas, en situaciones de trabajo bajo presión.

En ese sentido, para justificar la distribución equitativa de los resultados obtenidos en esta indagación, podemos afirmar que esto refleja la diversidad inherente en las habilidades y percepciones de las personas en el contexto laboral, en cuanto al desarrollo de sus capacidades Salanova et al (2009). Además, la autoeficacia laboral es influenciada por experiencias previas, educación y el ambiente de trabajo. La teoría social cognitiva argumenta que las creencias de autoeficacia se forman a través de la observación, la experiencia lo que podría explicar la variación en los niveles obtenidos, debido a que cada

persona establece su propio circuito de creencias o percepciones (Bandura 1997).

Es preciso indicar que, los niveles altos de autoeficacia están relacionados a la productividad, bienestar, el desempeño y la destreza en la ejecución de las tareas, teniendo a bien utilizar sus propios recursos para enfrentar las responsabilidades laborales sin llegar al aplazamiento o postergación de actividades.

Para finalizar, se propuso establecer la relación entre procrastinación y autoeficacia laboral, según sus dimensiones, se observaron correlaciones significativas y débiles entre la dimensión de ciberpereza respecto a la de motivación con un índice $-,260^*$, lo que indica que a menor índice de ciberpereza mayor motivación, así como entre ciberpereza y autoeficacia con nivel de correlación de $-,257^*$, concerniente a la correlación alcanzada entre las dimensiones de militarización y motivación se obtuvo una puntuación de $-,223^*$ y en las dimensiones de militarización y autoeficacia su correlación es débil con un $-,147$.

En constancia con los valores obtenidos por Ferrer (2019) se identificó puntuaciones de correlación significativa directa, media débil entre la autoeficacia y la dimensión de Ciberpereza con un índice de $(r=.397)$, además, en la dimensión de sentido de servicio y autoeficacia del $(r=.374)$. Es decir, mientras más elevada sea la confianza en la capacidad de afrontar desafíos laborales, mayor podría ser la propensión a la ciberpereza (uso excesivo de redes sociales, y tecnologías durante el horario de trabajo) y la dificultad para identificarse plenamente con el puesto y el rol laboral. Cabe agregar que dichos resultados son diferentes, de los hallados por Barrantes (2019) quien obtuvo correlaciones entre las dimensiones de autoeficacia y ciberpereza con un índice de relación mayor al nivel encontrado $(- 0,76)$ siendo una relación negativa altamente significativa, así también establece una relación entre la dimensión de sentido de servicio y autoeficacia con un valor del $(-0,70)$. En este sentido es importante mencionar que a medida que el nivel de la autoeficacia incrementa, la tendencia a la ciberpereza disminuye. Esto infiere que los colaboradores con

niveles más altos de confianza en cuanto a sus habilidades laborales tienden a estar menos inclinados a distraerse con actividades en línea durante el trabajo.

De igual manera, al justificar la conexión entre las dimensiones mencionadas, es importante reconocer las características de ambas variables para comprender la relación existente, Merino et al. (2012), argumenta que elevados índices de autoeficacia laboral favorecen en el aumento del compromiso y la eficiente ejecución de tareas ante la alta demanda laboral.

Desde nuestra perspectiva profesional, estos resultados aportaran para implementar estrategias futuras que permitan reducir situaciones procrastinadoras que afecten el bienestar psicológico de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

En este sentido, después de una exhaustiva investigación y análisis de resultados se concluye que:

1. Se evidencio la correlación negativa débil altamente significativa (-0.288**) entre procrastinación y autoeficacia laboral, por lo tanto, el hallazgo más relevante sustenta que el incremento de una variable influye en la disminución de otra.
2. Respecto a los niveles de ciberpereza, se ilustró en la muestra de estudio que la mayor parte la población experimenta comportamientos procrastinadores con tendencia a los niveles alto y promedio, es decir, los colaboradores frecuentemente hacen uso de internet y dispositivos durante su horario de trabajo con motivos personales. Del mismo modo en cuanto a la dimensión de militarización resaltó el nivel promedio, lo que significa que la mayoría de colaboradores ocasionalmente extienden el tiempo para el cumplimiento de las tareas asignadas sin la intención de desfavorecer a sus compañeros de trabajo.
3. En cuanto a los índices de autoeficacia laboral se halló una distribución equitativa predominando los niveles medio y alto.
4. Finalmente, respecto a la correlación establecida entre las dimensiones de ambas variables se evidencia relación entre la dimensión ciberpereza y motivación, ciberpereza y autoeficacia, militarización y motivación, al igual que en la dimensión de militarización y autoeficacia.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere el área de recursos humanos, implementar un programa desde el enfoque cognitivo conductual, basado en la modificación de la conducta del colaborador teniendo en cuenta un sistema de técnicas tales como: reestructuración cognitiva, definición de metas, desarrollo de hábitos, entre otras; con el fin de implementar actividades que contribuyan a identificar las prioridades, gestión de las tareas y adquirir prácticas que permitan a los colaboradores mantener un equilibrio entre el ámbito laboral y personal.
- Se recomienda al área administrativa desarrollar estrategias basadas en el salario emocional de manera mensual para contribuir, mantener y fortalecer los niveles de autoeficacia laboral, promoviendo un ambiente de trabajo positivo implementando un sistema de reconocimiento, donde se celebren los logros individuales y grupales, así mismo la flexibilidad de horarios, los beneficios sociales y la capacitación sean factores fundamentales, para propiciar una cultura de apoyo que incremente los niveles de autoeficacia y contribuya al éxito tanto personal como de la organización.
- Se recomienda a la gerente general, a lo largo del año laboral, establecer un cronograma de actividades integradoras ya sea por aniversario o fechas célebres, que generen el bienestar psicológico, incentivando la participación, integración, autoeficacia y comunicación constante como herramientas que permitan contrarrestar la procrastinación laboral.
- A los investigadores, se sugiere que exploren a profundidad la relación entre la procrastinación y autoeficacia laboral, en muestras más extensas y otros escenarios, teniendo en cuenta variables específicas del ambiente laboral que puedan influir en estos comportamientos.

REFERENCIAS

- Abdulhassan, A., Hurajah, H. y Hasnawi, A. (April 2020). Role of Psychological Contract Breach and Violation in Generating Emotional Exhaustion: The Mediating Role of Job Procrastination. *Management Letters*. <https://orcid.org/0000-0001-6860-2583>
- Acero, P. (2007). La naturaleza de la procrastinación: una revisión metaanalítica y teórica del fracaso autorregulatorio por excelencia. *Boletín Psicológico*, 133 (1), 65–94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Aragonés, R. (08 de agosto del 2023). Cuidemos la salud mental en un entorno decisivo: el trabajo. Mapfre. <https://www.mapfre.com/actualidad/salud/cuidemos-salud-mental-en-el-trabajo/>
- Atalaya, C. y García, L. (diciembre 2019) Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 363-378. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Barrantes, V. (2019). Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores administrativos de una empresa de transportes de Chiclayo. Tesis para optar por el título profesional de licenciada en psicología. universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9196/Barrantes%20Guzm%c3%a1n%20Vanessa%20Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berdugo, G., y Madrigal, K. (2021). Consecuencias contextuales y emocionales de la procrastinación desde una perspectiva psicológica. *Dossier Digital de Investigaciones en Psicología*, 2, 159 – 170. https://www.academia.edu/download/68528932/Revista_Psicologia_2021.pdf#page=160

- Bersin by Deloitte's (2014). Global Human Capital Trends 2014: Engaging the 21st-century workforce. (Deloitte University Press.) https://employeeengagement.com/wpcontent/uploads/2014/01/Predictions2014JB_Final.pdf
- Camacuari, M. (2021). Compromiso organizacional y procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de una Comunidad Educativa de Huancayo 2020. Lima: Universidad Peruana los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2258>
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa, Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina. *trandeS Material Docente*. 8. https://www.programa-trandes.net/Ressources/Manuales/Manual_Cardenas_Investigacion_cuantitativa.pdf
- Carranza, R. y Ramírez, A. (junio del 2023). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación [en línea]*. 2013, 3(2), 95-105. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646127006>
- Cernas, D., Mercado, P. y Davis, M. (marzo 2018) Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology* 34(1), 1-9. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2018a1>
- Chu, C. (2003). De una promoción de la salud en el lugar de trabajo hacia la gestión integradora de la salud en el lugar de trabajo: tendencias y evolución. *Red Mundial de Salud Ocupacional*. Gohnet, 6, 1-4 <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n220/original2.pdf>
- Codina, N., Valenzuela, R. y Pestana, J. (noviembre 2020) De la percepción a los usos del tiempo: perspectiva temporal y procrastinación en adultos en España. *Revista española de*

pedagogía, 78(277), 435-456. <https://doi.org/10.22550/REP78-3-2020-04>

Díaz, J. (junio 2018). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(51), 43-60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459661106005>

Dirección URL del informe: <https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>. Maffei, L. (13 de diciembre del 2012) Liderazgo positivo, un recurso para la autoeficacia [Video]. TEDx Talkd. <https://www.youtube.com/watch?v=pi2uwykbCt8>

Flores, L. y Ramos, M. (2022). Procrastinación laboral en docentes durante el confinamiento por COVID-19. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v6n25/a23-1596-1605.pdf>

Frakes, M. y Wasserman. (february 2020). Procrastination at the Patent Office?. *Journal of Public Economics*, 183, 104-140. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104140>

Fundación Universia (16 de enero del 2018) la procrastinación, una lacra de los últimos años. <https://www.universia.net/es/actualidad/vida-universitaria/procrastinacion-lacra-ultimos-anos-1157157.html>

García, V. (octubre 2019). Procrastinación académica entre estudiantes de cursos en línea. Validación de un cuestionario. *Apertura*, 11(2), 122-137. <https://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v11n2/2007-1094-apertura-11-02-122.pdf>

Guevara, F. (14 de marzo del 2023). Impacto de la procrastinación en las organizaciones. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/impacto-de-la-procrastinaci%C3%B3n-en-las-organizaciones-guevara>

Guzmán, M. y Rosales, C. (2017). Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana. Tesis para

optar el Título Profesional de Licenciatura en Psicología. Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6f291f5-3083-4a2e-9679-1cde4d45169d/content>

Hernandez, R. y Garcia, T. (octubre 2018). Impacto de la procrastinación en la productividad del gerente. *Revista boletín Redipe*, 7(11), 220-228. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6729072.pdf>

Jaramillo, V. y Gómez, I. (enero 2008). Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80111670002.pdf>

Lin, H. (april 2018). The Effect of Inclusive Leadership on Employees' Procrastination. *Psychology*, 9, 714-727. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.94045>

López, A y Martínez, I. (2019). La autoeficacia como recurso en el proceso de socialización laboral: Una propuesta de intervención. *Agora Salut*, 6(18), 169-179. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/185590/18_L_o%CC%81pez,_Marti%CC%81nez....pdf?sequence=1&isAllowed=&v

Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., & Medrano, LA (2012). *Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses*. *Pensamiento Psicológico*, 10 (1), 51-62. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80124028004.pdf>

Mataja, V. (2018). Zašto (ne) obavljaš poslove u zadnji tren? Odnos dosade, radne angažiranosti i prokrastinacije na radnom mjestu (Diplomski rad). <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:719087>

Medina, O. (diciembre 2022). Comportamientos y valoraciones socioemocionales frente al uso de las TIC. *Revista electrónica entrevista academica*, 3(11). 183-199. Centro Latinoamericano de

Estudios en Epistemología Pedagógica.
<http://www.eumed.net/es/revistas/revista-electronica-entrevista-academica>

Merino, T. Fernández, R y Bargsted, A. (2012). El papel moderador de la autoeficacia ocupacional entre la satisfacción y la irritación laboral. *Universitas Psychologica*, 17, 15-25.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>

Metin, B., Taris, T., & Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254– 263.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886916307474>

Mosquera, P., Soares, M., Dordio, P. Y Melo, L. (noviembre 2021). The thief of time and social sustainability: Analysis of a procrastination at work model. *Revista de Administração de Empresas*, 62(5), 1-22. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220510>

Organización Internacional del Trabajo (28 de setiembre del 2022)
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm

Organización mundial de la salud (22 de setiembre del 2022)
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Ostoich, G. (octubre 2018). Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones públicas occidentales posmodernas: Caso de estudio inspectoría del trabajo del estado Mérida. *Revista Sapienza Organizacional*, 6(11), 166-199.
<https://www.redalyc.org/journal/5530/553066143008/html/>

Padovan, Ignacio. (2020). Teorías de la motivación: aplicación práctica (Tesina de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo.

- Páez, N. (junio del 2018). Autoeficacia una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *Universidad de Salamanca*, 299-325. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a04.pdf
- Palomino, G. (2018). Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa cervecería barbarían en el distrito de Lurigancho. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/%20handle/20.500.12692/24554>
- Pereyra, C. Ronchieri, C. Rivas, A. Trueba, A. Páez, N. (2018). Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 1(10), 305 – 311. [v16n2_a04.pdf \(scielo.org.bo\)](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a04.pdf)
- Pérez, V. (4 de enero 2017). *Lo que saben los expertos sobre construir buenos hábitos y abandonar los malos*. Hipertextual <https://hipertextual.com/2017/01/sobre-buenos-habitos>
- Rodríguez, J. (2020). Como dejar de procrastinar: Una guía simple para romper el hábito de la procrastinación y aumentar tu productividad. *Publishing House*. <https://www.perlego.com/book/2931391/como-dejar-de-procrastinar-una-gua-simple-para-romper-el-hbito-de-la-procrastinacin-y-aumentar-tu-productividad-pdf>
- Salazar, G. y Machado, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Salgado, E. (2018). Procrastinación general y laboral en ejecutivos de centros de llamados de la Región Metropolitana. [Tesis de pregrado, Universidad Miguel de Cervantes]. <https://www.uncervantes.cl/wp-content/uploads/2019/05/PROCRASTINACI%C3%93N->

[GENERAL-Y-LABORAL-EN-EJECUTIVOS-DE-CENTROS-DE-LLAMADOS-DE-LA-REGI%3%93N-METROPOLITANA-.pdf](#)

- Salanova, M. Lorente, L. y Vera, M. (2009). Cuando creer es poder: El papel de la autoeficacia en la mejora de la salud ocupacional. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 62, 12-16
<https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73231/33621.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación* .
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Solf, A. (Julio 2018). Tiempo productivo en las organizaciones modernas: aportes de la psicología. *Avances En Psicología*, 25(1), 9–26.
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2017.v25n1.130>
- Soto, S. (2018). ¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis?. *Tesis-ciencia*. <https://tesis-ciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Procrastinación	La procrastinación laboral es la tendencia a retrasar tareas o acciones vinculadas al ambiente laboral. Se caracteriza por postergar actividades importantes en relación a los objetivos organizacionales perjudicando el rendimiento laboral. (Metin et al., 2016)	Para medir la variable de procrastinación se utilizó el instrumento de Procrastinación en el Trabajo (E.P.T) que consta de 2 dimensiones y 12 ítems de tipo Likert: 0. Nunca 1. Rara vez 2. En ocasiones 3. A veces 4. Frecuentemente 5. Muy frecuentemente 6. Siempre	1. Ciberpereza	9,10,11 y 12	Ordinal
			2. Militarización	1,2,3,4,5,6,7 y 8	
Autoeficacia Laboral	Salanova (2009) menciona que la autoeficacia es la seguridad que se tiene en las habilidades desarrolladas por la persona para hacer frente a las demandas laborales y así lograr los resultados esperados.”	Para medir la variable de autoeficacia laboral se empleó el instrumento de autoeficacia laboral (EALCJ) que cuenta con dos dimensiones y contiene 16 ítems de tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Ordinal
			Autoeficacia	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16	

Anexo 02: Instrumentos

E.P.T.

Sexo:

Edad:

Profesión:

Tiempo de servicio:

Estado civil:

Las siguientes afirmaciones corresponden a diferentes tipos de comportamientos en el trabajo. Por favor lea todas las afirmaciones cuidadosamente y luego señale con qué frecuencia usted muestra este comportamiento en el trabajo. Por favor utilice la siguiente escala de respuestas:

	Rara vez	En ocasiones	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Unas cuantas veces al año o menos	Unas cuantas veces al mes o menos	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	A diario

ITEMS		RESPUESTA						
1	Quando trabajo, aun después de haberlo decidido, tardo en llevar a cabo la tarea.							
2	Me demoro en empezar el trabajo que tengo que hacer.							

ESCALA DE AUTOEFICACIA LABORAL EALCJ

Las siguientes afirmaciones se refieren a su capacidad para resolver problemas en el trabajo.

Lea y encierre en un círculo la alternativa que considere conveniente según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

1. Me siento motivado, con ganas de no aplazar mi trabajo.	2	3	4	5
2. Tengo energía para realizar con puntualidad mi trabajo.	2	3	4	5
3. Considero que mi desempeño es óptimo para no retrasar mis actividades en la empresa.	2	3	4	5
4. Suelo tener metas dentro de un determinado periodo de tiempo en las cuales esforzarme para triunfar.	2	3	4	5
5. Tengo disciplina para desempeñar a tiempo mis labores y conseguir buenos resultados.	2	3	4	5
6. Considero que mi trabajo cuenta con incentivos y buenas recompensas que permiten el logro de las metas.	2	3	4	5
7. Mi trabajo cuenta con incentivos que me benefician en el factor tiempo.	2	3	4	5
8. Se me hace difícil cumplir las funciones de mi puesto en el horario laboral establecido.	2	3	4	5
9. Me considero mejor que los otros trabajadores cuando no postergo mis obligaciones laborales.	2	3	4	5
10. Suelo ser eficaz con mis obligaciones realizándose a tiempo.	2	3	4	5
11. Soy responsable con mis obligaciones dentro de mi jornada laboral.	2	3	4	5

12. Soy capaz de manejar situaciones de recarga laboral en un tiempo determinado.	2	3	4	5
13. Tengo las habilidades suficientes como para no postergar mi trabajo.	2	3	4	5
14. Pierdo la paciencia rápidamente cuando no logré realizar mis deberes a tiempo.	2	3	4	5
15. Me esfuerzo por completar a tiempo mis trabajos.	2	3	4	5
16. Suelo reducir el tiempo establecido de mis tareas dando ideas innovadoras.	2	3	4	5

Anexo 03: Autorización para uso de instrumentos

The screenshot shows a Gmail inbox on a desktop browser. The browser tabs include WhatsApp and 'SOLICITUD DE PERMISO PARA U...'. The address bar shows a Gmail URL. The Gmail interface includes a search bar, a left sidebar with navigation options like 'Redactar', 'Recibidos', 'Destacados', 'Pospuestos', 'Enviados', 'Borradores', and 'Etiquetas', and a main content area. The email in focus is titled 'SOLICITUD DE PERMISO PARA USO DE INSTRUMENTO' and is marked as 'Externo' and 'Recibidos x'. It is from MARIA DEL MILAGRO ISIQUE CASAS, dated Saturday, October 14, 2023, at 10:16. The email body contains a message to Licenciada Medaly Shikinkira Torres Larios, a student in the XI cycle of the Psychology career, and includes a link to a PDF document. The sender's name and email address are visible at the bottom of the email.

The screenshot shows a Gmail inbox on a desktop browser. The browser tabs include WhatsApp and 'SOLICITUD DE PERMISO PARA U...'. The address bar shows a Gmail URL. The Gmail interface is similar to the first screenshot, but the main content area shows a reply email titled 'SOLICITUD DE PERMISO PARA USO Y FACILITACION DE INSTRUMENTO', marked as 'Externo' and 'Recibidos x'. It is from Jonathan Cortez, dated October 13, 2023, at 13:30. The email body contains a message from Jonathan Cortez to Maria del Milagro Isique Casas, mentioning a colleague named Delissa Julca and discussing the use of a scale for research. The 'Responder' and 'Reenviar' buttons are visible at the bottom of the email.

Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos

Variable: Procrastinación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	12

Fuente: Elaboración propia

El Alfa de Cronbach obtenido presenta un índice de a 0, 875 mayor a 0,5 con lo cual se afirma que las propiedades psicométricas en relación al análisis de fiabilidad cumplen con los criterios estadísticos.

Variable: Autoeficacia Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	16

Fuente: Elaboración propia

El Alfa de Cronbach obtenido presenta un índice de a 0, 802 mayor a 0,5 con lo cual se corrobora que las propiedades psicométricas en relación al análisis de confiabilidad cumplen con los criterios estadísticos.

Anexo 05: Validez de contenido

Procrastinación

	CLARIDAD	RELEVANCIA	PERMANENCIA	TOTAL
DIMENSIÓN 1	1.00	1.00	1.00	1.00
DIMENSIÓN 2	1.00	1.00	1.00	1.00
VARIABLE GENERAL	1.00	1.00	1.00	1.00

Fuente: Elaboración propia.

En la presente tabla se evidencia la validez de contenido obtenida de la escala de procrastinación en el trabajo, mediante el escrutinio de expertos, teniendo en cuenta la claridad, relevancia y pertinencia de cada ítem.

Autoeficacia Laboral

	CLARIDAD	RELEVANCIA	PERMANENCIA	TOTAL
DIMENSIÓN 1	1.00	1.00	1.00	1.00
DIMENSIÓN 2	1.00	1.00	1.00	1.00
VARIABLE GENERAL	1.00	1.00	1.00	1.00

Fuente: Elaboración propia.

En este apartado se muestra el proceso de validación de la escala de autoeficacia laboral, mediante el juicio de expertos, teniendo en cuenta la claridad, relevancia y pertinencia de cada ítem.

Anexo 06: Prueba de normalidad

Kolmogorov Smirnov	
	Sig
Procrastinación	,083
Autoeficacia	,200e

Fuente: Elaboración propia.

Se analizó la normalidad de los datos con el estadístico Kolmogorov Smirnov, obteniendo un índice de significancia asintótica de ,083 en la variable procrastinación y un ,200e en autoeficacia, Sampieri et al. (2014) recalca que ($P > 0,05$) evidencia la normalidad de la prueba, en base a ello, se empleó el estadístico de Pearson.

Anexo 07: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Procrastinación y Autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023.

Investigadores: Díaz Cortez, Yesenia del Pilar, Isique Casas, Maria del Milagro.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “Procrastinación y Autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de psicología, de la universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución Corporación Ferretera del Norte S.A.C.

Procedimiento

Si usted desea participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Procrastinación y Autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de la Institución Corporación Ferretera del Norte S.A.C. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria

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

Riesgo

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

Beneficios

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

Confidencialidad

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Diaz Cortez Yesenia del Pilar, email: dcortezyp@ucvvirtual.edu.pe y Isique Casas Maria del Milagro, email: icasasmm@ucvvirtual.edu.pe juntamente con el Docente asesor Dr. Chunga Pajares Luis Alberto, email: lchungap@ucv.edu.pe

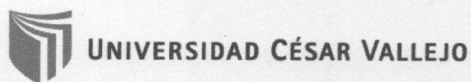
Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 08: Carta de presentación de la escuela



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Pimentel, 6 de octubre de 2023

OFICIO N° 0345-2023-UCV-VA-P26-F02-JP

Lic. MIRIAM LAINES PISFIL
Corporación Ferretera del Norte S.A.C.
Presente.-

ASUNTO: Permiso para aplicar Proyecto de Investigación

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez presentarle a las estudiantes del XI ciclo de la Escuela de Psicología:

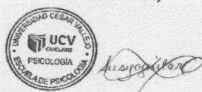
- DIAZ CORTEZ YESENIA DEL PILAR
- ISIQUE CASAS MARIA DEL MILAGRO

Quien se encuentra desarrollando la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación; autor del proyecto de investigación denominado: “**PROCRASTINACIÓN Y AUTOEFICACIA LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS CHICLAYO 2023**”. Es por ello que, a razón de aplicar los conocimientos adquiridos, desean aplicar una prueba en su trabajo de investigación a los colaboradores de la institución que Usted dirige. Asimismo, indicar que estarán siendo asesoradas por el docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

Concedora de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región, no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención, me despido no sin antes expresarle mis muestras de aprecio.

Atentamente,



Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo
Jefa de la Escuela de Psicología
Campus Chiclayo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.

CORPORACION FERRETERA DEL NORTE SAC
RUC 2018314750
MIRIAM LAINES PISFIL
ADMINISTRACION

Recibido 20-10-23.



ucv.edu.pe

Anexo 9: Carta de aceptación de la empresa

CORPORACION FERRETERA DEL NORTE S.A.C.
R.U.C. 20480040750

VENTA AL POR MENOR DE COMBUSTIBLE PARA VEHICULOS
AUTOMOTORES EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS



Chiclayo, 20 de octubre del 2023

"Año de la unidad, paz y desarrollo"

Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo

Jefa de la Escuela de Psicología

Campus Chiclayo

Presente.-

**ASUNTO: AUTORIZO PEDIDO Y EJECUCIÓN
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez comunicarle la autorización al pedido para la ejecución de investigación de las estudiantes: ISIQUE CASAS MARÍA DEL MILAGRO Y DÍAZ CORTEZ YESENIA DEL PILAR, pertenecientes a la escuela profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo campus Chiclayo.

Con seguridad que el trabajo de investigación propuesto, cumplirá los objetivos trazados expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente

CORPORACION FERRETERA DEL NORTE SAC
R.U.C. 20480040750
MIRIAM M. LAINES PISFIL
10/20/2023 10:14:14 AM

Lic. Miriam Laines Pisfil

Administradora de la Corporación Ferretera del Norte S.A.C



CALLE FRANCISCO CÚNEO N° 775 - URB. PATAZCA CHICLAYO - CHICLAYO - LAMBAYEQUE - TELF. - 074-324794
CALLE PAUL HARRIS N° 1995 - LA VICTORIA CHICLAYO - LAMBAYEQUE - TELF. - 074-772614
CARRETERA LAMBAYEQUE MOCHUMI KM 6.2 SEC. SIALUPE BACA LAMBAYEQUE - LAMBAYEQUE - LAMBAYEQUE
AV. GRAN CHIMU S/N SEC. CHACUPE - LA VICTORIA (Alt. Km. 782 Panamericana Norte) LA VICTORIA - CHICLAYO - LAMBAYEQUE