



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Juarez Burgos, Augusto Nicolas (orcid.org/0000-0002-9982-5744)
Loyola Gutierrez, Taina Madeleyne (orcid.org/0000-0003-2213-1530)

ASESORES:

Dra. Mosqueira Rodriguez, Guisella Balbina (orcid.org/0000-0001-6170-5838)
Dr. Sevilla Angelaths, Manuel Amadeo (orcid.org/0000-0001-6428-002X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico desde el fondo de mi corazón mi tesis a Dios, por derramar todas sus bendiciones y sabiduría en mi persona para ser un buen ser humano. Asimismo, a mis padres por su sacrificio y esfuerzo realizado en mi educación, inculcándome principios y buenos valores, quienes permanentemente me apoyaron con espíritu alentador, contribuyendo incondicionalmente a lograr mis metas y objetivos.

Taina Loyola

Dedico esta investigación a Dios por brindarme la vida y presentarme diversos desafíos de los cuales he logrado superarme, siempre con la meta de mejorar continuamente cada día, sin perder la fe en mí mismo. A mi hermano Wilson, quien ya no está físicamente presente, pero cuyo amor incondicional y enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi vida.

Augusto Juarez

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a nuestros asesores, la Dra. Guisella Balbina Mosqueira Rodríguez y el Dr. Manuel Amadeo Sevilla Angelath, por sus orientaciones y conocimientos compartidos. A la Universidad César Vallejo y a nuestros profesores, gracias por la excelencia académica y la orientación. Cada uno ha dejado una huella imborrable en este proyecto y en nuestra experiencia académica.

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a quienes contribuyeron al éxito de esta tesis. Mi gratitud se extiende a mi familia por su inquebrantable respaldo y a mis amigos por su estímulo constante. Este logro es resultado de sus aportes significativos, y estoy sinceramente agradecida por su apoyo continuo.

Taina Loyola

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todos los que han contribuido al desarrollo de esta tesis. Agradezco especialmente a mis padres, Juan y Emilia, por su comprensión y apoyo constante, y a mis hermanos, especialmente a Jhovana, por su amor incondicional. Gracias a todos por su colaboración y respaldo durante este proceso académico.

Augusto Juarez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Nivel de motivación según sexo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023</i>	24
Tabla 2. <i>Nivel de procrastinación laboral según sexo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023</i>	25
Tabla 3. <i>Relación entre la motivación y el sentido de servicio en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023</i>	26
Tabla 4. <i>Relación entre la motivación y la ciberpereza en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023</i>	27
Tabla 5. <i>Relación entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023</i>	28
Tabla 6. <i>Nivel de las dimensiones de la motivación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023</i>	29
Tabla 7. <i>Nivel de las dimensiones de la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023</i>	30

RESUMEN

En el marco de la investigación titulada "La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023", tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación y la procrastinación laboral. La metodología fue de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptiva transversal y correlacional. La muestra comprendió 28 trabajadores administrativos de la municipalidad, quienes fueron evaluados mediante una encuesta que incluía dos cuestionarios para medir ambas variables de estudio. Los resultados revelaron que el 32% de los trabajadores de género masculino y el 36% de los trabajadores de género femenino están medianamente motivados. Asimismo, se identificó que el 25% de los trabajadores masculinos tenía un nivel medio de procrastinación laboral, mientras que el 18% de los trabajadores de sexo femenino exhibió un nivel bajo de procrastinación laboral. En conclusión, la relación entre la motivación y la procrastinación laboral fue caracterizada como negativa, moderada y significativa, respaldada por un coeficiente de correlación de Pearson de -0.602 y un p-valor inferior a 0.05.

Palabras clave: Motivación, procrastinación laboral, sentido de servicio, ciberpereza.

ABSTRACT

Within the framework of the research titled "Motivation and its relationship with work procrastination in workers of the district municipality of Salpo, 2023", the objective was to establish the relationship between motivation and work procrastination. The methodology was applied, non-experimental, descriptive cross-sectional and correlational design. The sample included 28 administrative workers from the municipality, who were evaluated through a survey that included two questionnaires to measure both study variables. The results revealed that 32% of male workers and 36% of female workers are moderately motivated. Likewise, it was identified that 25% of male workers had a medium level of work procrastination, while 18% of female workers exhibited a low level of work procrastination. In conclusion, the relationship between motivation and work procrastination was characterized as negative, moderate and significant, supported by a Pearson correlation coefficient of -0.602 and a p-value less than 0.05.

Keywords: Motivation, work procrastination, soldiering, cyberslacking.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones están experimentando cambios significativos que las obligan cada vez más a buscar diferentes estrategias de negocio que les permitan responder mejor a las necesidades de las personas. Sin embargo, a menudo se observa que los objetivos de los trabajadores están completamente desvinculados de los objetivos de la organización. Para ello, se debe motivar a sus colaboradores y tratar de crear actitudes positivas y así evitar un incremento de procrastinación laboral. De este modo, Arias (2021) afirma que, si las organizaciones no logran adaptar a sus empleados a estos cambios, mostrarán falta de voluntad para trabajar, no lograrán los objetivos, presentarán sus actividades a destiempo y, sobre todo, tendrán una deficiente gestión del tiempo.

En Estados Unidos, según una investigación realizada por Gallup (empresa estadounidense de análisis y consultoría) encontró que solo el 15% de los empleados están entusiasmados con el futuro de su empresa, cifra que indica una falta de motivación dentro de la empresa (Comaford, 2019). De manera similar, un estudio determinó que en Colombia dos de cada tres trabajadores están insatisfechos con la empresa para la que laboran por causas como bajos salarios, la falta de flexibilidad y motivación para lograr metas y objetivos. Además, más del 60% de las compañías y los encargados de la gestión de personal carecen de iniciativas destinadas a abordar estas dificultades (Infobae, 2022).

Por otro parte, una encuesta realizada en nueve países europeos (Francia, Italia, Reino Unido, Bélgica, Alemania, España, Suecia, Países Bajos y Suiza) reveló que casi el 50% de los empleados tienen dificultades para motivarse en el trabajo. La interacción reducida con los colegas y la falta de liderazgo en situaciones de crisis, se citan como dos razones importantes de la falta de motivación (Spanjaartel, 2021). Asimismo, un estudio realizado por Harvard Business School mostró que en el 85% de los casos, la motivación interna de los empleados suele desaparecer dentro de los primeros seis meses de trabajo. Por ello, una de las preocupaciones de la empresa es reducir esta pérdida de motivación (RRHHDigital, 2023).

En cuanto a la procrastinación laboral, según Ferrari (2018) menciona que, existen estudios realizados en países por señalar algunos, como Estados Unidos, Gran Bretaña, Australia, Canadá, Perú, Venezuela, España, Irlanda, Italia, Polonia,

Austria, Japón, Corea, Turquía, Israel y Arabia Saudita; demostrando que el 20% de las mujeres y los hombres adultos son procrastinadores crónicos, es decir, personas que adoptan este estilo de vida desadaptativo en su hogar, trabajo, relaciones y vida cotidiana. De igual manera, de acuerdo a un estudio aplicado a enfermeras iraníes, el 37% presentó una alta procrastinación laboral, de lo cual, la mayor parte de la procrastinación (44,2%) se manifiesta como rechazo a las tareas (Babaie et al., 2022). En síntesis, en la región de América, cerca del 20% al 25% también son considerados como procrastinadores (Díaz-Morales, 2019).

En el Perú, en el contexto de la motivación laboral, según Mendoza (2017), se reveló que sólo el 16% de los empleados estaban comprometidos con su centro de trabajo. El 62% no estaban comprometidos y el 21% no estaban motivados. Asimismo, una investigación realizada por Calle (2021) en un gobierno local de Lima, se encontró que un 59.9% de los trabajadores manifestaron estar motivados intrínsecamente. Los factores que sobresalieron en esta categoría incluyeron la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, el logro y el crecimiento. Asimismo, en cuanto a la motivación extrínseca, el 55.3% del personal reveló estar impulsado por elementos externos, tales como las relaciones interpersonales, la relación con el supervisor, el ambiente laboral, las políticas administrativas y las condiciones de trabajo.

En relación a la procrastinación laboral, Arias (2021) en su investigación identificó que el 75% de los trabajadores del sector público, en Arequipa, mostraron un alto nivel de procrastinación laboral; además, del total de la investigación, el 45% eran varones frente al 30% que fueron mujeres. Por otra parte, un estudio realizado por la consultora de negocios Real Time Management en Perú, encontró que el 50% de los colaboradores pierden su tiempo en distracciones, en donde los empleados disponen hasta ocho descansos de cinco minutos por hora trabajada, lo cual se evidencia que hacen un mal uso de su tiempo de trabajo cayendo en el ámbito de la procrastinación. Además, se determinó que el 82% de estas distracciones no deberían ser una pérdida de tiempo (Mena, 2020).

En la municipalidad distrital de Salpo, se ha evidenciado que los trabajadores se encuentran desmotivados en el trabajo, lo cual dificulta que puedan presentar sus actividades a tiempo, dejando todo para el final y eso, a su vez, ocasiona un retraso para la gestión municipal, ya que, como institución pública que brinda

servicio a la ciudadanía, es importante que los trabajadores se encuentren motivados. Además, se debe resaltar que, para poder alinearse a todas las actividades de la institución, se necesita trabajar de manera articulada y eso muchas veces ocasiona discusiones entre compañeros de trabajo por retrasos de algunas áreas, por cuanto, para poder avanzar se necesita la información de varias oficinas de manera paralela.

En consecuencia, la relevancia de este estudio reside en examinar la relación entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores administrativos municipales. Los hallazgos de esta investigación podrán ser aprovechados para establecer estrategias efectivas de gestión del talento humano que promuevan la motivación, disminuyan la procrastinación laboral y, en última instancia, mejoren la administración municipal.

Considerando toda la información previamente expuesta, surge la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023?

Siguiendo la perspectiva de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), refieren que la justificación de un estudio tiene como objetivo exponer las razones y el propósito fundamental que se busca lograr. En este proceso, resulta esencial evidenciar la pertinencia y significancia de llevar a cabo la investigación. Por lo tanto, esta investigación es teóricamente justificable, ya que busca obtener información sobre la relevancia de la motivación y su vínculo con la procrastinación laboral en el entorno de la gestión pública, llenando así una brecha en la investigación existente. En cuanto a lo práctico, los hallazgos de este estudio servirán como guía para numerosos funcionarios públicos, puesto que, al comprender mejor la correlación que existe entre la motivación con la procrastinación laboral, podrán diseñar estrategias orientadas a aumentar la motivación y disminuir la tendencia a posponer tareas. Metodológicamente, se utiliza pruebas válidas y confiables para medir las variables de estudio. Esto contribuye a establecer fundamentos sólidos, los cuales pueden ser aprovechados en investigaciones futuras. Por último, se justifica socialmente, porque al aumentar la motivación y disminuir la procrastinación laboral permitirá mejorar la efectividad

de la gestión municipal, ya que es fundamental para la satisfacción y el bienestar de la comunidad.

El objetivo que contempla este trabajo de investigación de forma general fue establecer la relación que existe entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. Además, se establecieron los siguientes objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de motivación según sexo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. 2) Identificar el nivel de procrastinación laboral según sexo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. 3) Determinar la relación que existe entre la motivación y el sentido de servicio en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. 4) Determinar la relación que existe entre la motivación y la ciberpereza en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023.

Como hipótesis de investigación (Hi) planteamos lo siguiente: La relación que existe entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023, es significativa. Por otro lado, nuestra hipótesis nula (Ho) establece lo siguiente: La relación que existe entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023, no es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una revisión bibliográfica consultando diversas fuentes de información, con el propósito de adquirir un conocimiento integral acerca de la interacción entre la motivación y la procrastinación laboral. Este proceso tuvo como objetivo obtener una perspectiva amplia sobre los antecedentes, enfoques y fundamentos teóricos existentes en el campo de investigación.

En un ámbito internacional, Barrios et al. (2019) quienes llevaron a cabo una investigación en entidades públicas de Panamá, con el propósito identificar los factores determinantes que inciden en la relación de la motivación laboral con el trabajo en equipo. La metodología de investigación fue de campo, corte transversal descriptivo y contó con la participación de 80 empleados. Se optó por una encuesta como medio para recopilar la información, mientras que se aplicó un cuestionario para recolectar los datos. Los hallazgos resaltaron aspectos fundamentales que impactan en la motivación de los empleados, abarcando la relevancia de una compensación justa, el reconocimiento por parte de los líderes y una colaboración efectiva en equipos de trabajo. Las conclusiones del estudio señalaron la presencia de un nivel positivo de motivación en los servidores públicos, aunque también identificaron áreas susceptibles de mejora.

Por su parte, Rodríguez et al. (2020) quienes abordaron una investigación en una compañía mexicana, con la finalidad de evaluar cómo la motivación afecta la productividad de los trabajadores que desempeñan roles operativos. Este estudio empleó una metodología cuantitativa de nivel descriptivo y correlacional. Tuvo como muestra a 12 colaboradores operativos y la información se recopiló mediante una encuesta como técnica, junto con un cuestionario que contenía 20 preguntas como instrumento de evaluación. Las dimensiones consideradas para la evaluación fueron el sentido de trabajo, el reconocimiento y la importancia de establecer metas. Los resultados revelaron que la dimensión del reconocimiento presentaba un nivel bajo, indicando que los colaboradores no recibían incentivos ni reconocimiento por parte de sus superiores cuando mostraban una alta productividad. En conclusión, se encontró que la motivación laboral tiene efectos favorables en el incremento de la productividad.

Asimismo, en un estudio realizado por Bohórquez et al. (2020) en una municipalidad de Ecuador, se investigó la relación existente entre el nivel de motivación en el trabajo y el desempeño de los funcionarios públicos. La muestra estuvo conformada por 188 funcionarios y se empleó un enfoque mixto que combinó elementos exploratorios y descriptivos. Además, utilizaron encuestas y entrevistas como técnicas, junto a un cuestionario que contenía 17 ítems como instrumento de evaluación. Los resultados revelaron que la dimensión de satisfacción de poder mostró un nivel bajo, ya que un 35% de los encuestados indicó sentir la falta de capacidad para orientar a sus colegas de trabajo. En conclusión, se determinó que los empleados de la municipalidad muestran un nivel de motivación que incide de manera favorable en su desempeño laboral.

De manera similar, Espíndola et al. (2021) realizaron una investigación en servidores públicos de un municipio en Brasil, con el objetivo de comparar los niveles de motivación entre los empleados municipales estables y no estables. La muestra consistió en un total de 188 funcionarios seleccionados de manera probabilística. El enfoque del estudio se caracterizó por ser cualitativo, de nivel exploratoria y descriptiva. Para obtener los datos, se llevaron a cabo entrevistas y se aplicó un cuestionario de 46 ítems diseñado para medir el perfil socioeconómico, el nivel de motivación y la estabilidad laboral. Los resultados revelaron que existía un alto nivel de motivación en ambos grupos de estudio, y además sugirieron que la estabilidad laboral no era un factor determinante de la motivación. Como conclusión, se estableció que había un nivel elevado de motivación en ambos grupos de empleados y que la percepción de motivación era positiva en general.

En otro contexto, Catache et al. (2022), quienes llevaron a cabo una investigación entre individuos de la “Generación Y” en el noreste de México, con el propósito de examinar el impacto del género en los niveles de motivación laboral intrínseca y extrínseca. La muestra incluyó a 687 trabajadores, y la investigación fue de enfoque cuantitativo, observacional y de alcance transeccional. La encuesta fue empleada como técnica para recabar los datos, utilizando un cuestionario compuesto por 14 ítems. Los resultados indicaron notables diferencias en la motivación laboral, tanto intrínseca como extrínseca, entre ambos géneros de la “Generación Y”. Se concluyó que las mujeres de esta generación presentaban niveles superiores de motivación laboral en comparación con los hombres.

En cuanto a la procrastinación laboral, Metin et al. (2018) realizaron una investigación en trabajadores administrativos de diferentes sectores en Holanda, buscaron mejorar la comprensión de la procrastinación en el trabajo y su relación con construcciones ocupacionales positivas, como el compromiso y el rendimiento laboral. En la investigación se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia, conformada por un total de 380 empleados. Se utilizó una metodología cualitativa, alcance transeccional, con un nivel descriptivo y correlacional, sin la implementación de métodos experimentales. La información fue recopilada a través de encuestas utilizando un cuestionario compuesto por 59 ítems. Los hallazgos mostraron una correlación adversa entre el compromiso y la procrastinación, lo que sugiere que las personas con altos niveles de energía, resiliencia mental, entusiasmo, inspiración y concentración tienden a dedicar menos tiempo a actividades no relacionadas con el trabajo durante las horas laborales. En conclusión, promover la autenticidad en el trabajo y permitir que los empleados adapten sus tareas según sus preferencias puede aumentar el compromiso laboral, mejorar el rendimiento y reducir la procrastinación en el entorno laboral.

Por otro lado, Arenas et al. (2022) quienes, en su investigación llevada a cabo en trabajadores brasileños, buscaron investigar el burnout y la procrastinación durante la pandemia de COVID-19, considerando su modalidad de trabajo en ese momento. Para ello, utilizaron una muestra por conveniencia de 435 trabajadores. En la investigación no se utilizaron métodos experimentales, fue de alcance transeccional. Se llevó a cabo la recopilación de información a través de la implementación de encuestas que contenían un formulario estructurado compuesto por 25 preguntas. Durante la investigación, se determinó que no existían diferencias significativas en los síntomas de agotamiento entre los trabajadores que desempeñan sus labores desde casa y aquellos que lo hacen de manera presencial. Sin embargo, aquellos que estaban involucrados en el tiempo completo de atención a la salud mental mostraron niveles más altos de procrastinación. Se concluyó que el trabajo desde casa a tiempo completo puede tener más ventajas que desventajas en condiciones ideales.

En el contexto del Perú, se destacó el estudio de Marin y Placencia (2017) quienes realizaron un estudio en un establecimiento de atención médica del sector

privado, con el propósito de investigar la correlación entre la motivación y satisfacción en el trabajo. Se adoptó un enfoque no experimental con un diseño descriptivo de alcance transeccional y correlacional. Así mismo, la muestra de estudio incluyó a 136 trabajadores. Los datos fueron recabados a través de la aplicación de cuestionarios como instrumentos para evaluar ambas variables. Respecto a la motivación laboral, el 49.3% de los colaboradores se mostraron medianamente motivados. Para la dimensión de motivación intrínseca, se notó que del total de los empleos, el 46.3% exhibieron un nivel de motivación calificado como intermedio. En relación con la dimensión de motivación extrínseca, un 57.4% también manifestó un grado medio de motivación. Respecto a la satisfacción laboral, el 56.6% se encontró en un nivel medio. Como conclusión, se observó una correlación positiva, aunque de intensidad baja, vinculando la motivación con la satisfacción en el trabajo.

También Arana y Huairé (2022), investigaron en trabajadores de diversas empresas del sector de producción y servicios en Lima Metropolitana, con el objetivo de identificar los factores motivadores predominantes en esta población. La muestra comprendió a 1214 empleados de ambas categorías de empresas. El enfoque de investigación se caracterizó por ser no experimental y de naturaleza descriptiva empleándose el “Test J&F – Motivación Laboral” como instrumento de recopilación de datos, con una alta confiabilidad de 0.98. Los resultados destacaron que los principales factores motivadores entre los trabajadores eran el crecimiento personal, el salario, el reconocimiento, la responsabilidad y los logros, en ese orden. Además, se observó que los factores internos tenían una mayor relevancia que los externos. En conclusión, no se identificaron diferencias notables entre los tipos de empresas.

Por otra parte, Carcausto-Mamani et al. (2021) llevaron a cabo una investigación en empleados públicos de una municipalidad en Juliaca, con el propósito de analizar la correlación entre la Ley SERVIR y la motivación laboral. Para ello, se seleccionó una muestra de 200 trabajadores mediante un método probabilístico. El enfoque utilizado en la metodología de investigación fue cuantitativo, alcance transeccional, nivel descriptivo-correlacional, sin manipular las variables. La recolección de la información se efectuó a través de la administración de un cuestionario estructurado. Sus principales hallazgos indicaron que la mayoría

de los trabajadores consideraban a la Ley SERVIR como adecuada, y más del 50% afirmaba estar continuamente motivado en su trabajo. En conclusión, se identificó una correlación positiva de ambas variables investigadas.

De manera similar, Talavera-Salas (2021) desarrolló una investigación en trabajadores de un municipio en Puno, con el propósito de investigar la relación existente entre la motivación con la satisfacción en el ámbito laboral. Esta investigación tuvo a 76 trabajadores como muestra, con una metodología no experimental, de alcance transeccional y descriptivo. Se utilizó la encuesta como herramienta para recopilar datos, junto con un cuestionario compuesto por 77 preguntas para evaluar ambas variables en estudio. Ambos arrojaron una confiabilidad de $\alpha=0,80$ y $\alpha=0,898$ en ese orden. Como resultados, el 98.7% de los trabajadores demostraron un nivel de motivación moderado, con una motivación extrínseca que se ubicó en un nivel medio (75.0%). Del mismo modo, en la motivación intrínseca, un 93.4% de los funcionarios también exhibió un nivel considerado como medio. En lo que concierne a la satisfacción en el ámbito laboral, se evidenció que el 38.2% de los empleados exhibió un nivel categorizado como promedio. En conclusión, los hallazgos adquiridos sustentan la presencia de una relación positiva de escasa magnitud entre ambas variables investigadas.

Abordando la procrastinación laboral, Urcia (2020) quien ejecutó un estudio en empleados de una institución gubernamental en Lambayeque, con el propósito de establecer la correlación entre la tendencia a procrastinar y el rendimiento laboral. La muestra se compuso de 200 empleados, y la investigación se caracterizó por ser de naturaleza básica, con un método cuantitativo, observacional, de alcance transeccional y correlacional. Los instrumentos empleados incluyeron la escala PAWS para evaluar la procrastinación y la escala IWPS para medir el rendimiento laboral. Los hallazgos destacaron una correlación adversa moderada, expresada mediante un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de -0.545 entre ambas variables investigadas, con una significancia estadística de $p < 001$. Del mismo modo, tanto en la procrastinación laboral como en sus dimensiones, predominó el nivel medio, con un 54.5% en la dimensión de "Ciberpereza" y un 55.5% en la dimensión de "Sentido de Servicio". Respecto al rendimiento laboral y sus dimensiones, también predominó en general el nivel medio, con un 51.5%. La

conclusión fue que, los empleados que procrastinan o se distraen tienen un rendimiento laboral inferior y no logran alcanzar los objetivos propuestos.

En un estudio llevado a cabo por Paucar (2020) en una empresa de Call center en Lima, se buscó determinar la correlación entre la procrastinación y la motivación laboral. La muestra incluyó a 135 trabajadores, y la metodología adoptada fue no experimental, de carácter descriptivo y correlacional. Para medir ambas variables, se emplearon escalas validadas por expertos. Los resultados revelaron una correlación negativa y moderada entre la procrastinación y la motivación laboral (Rho Spearman = -0.243) con una significancia de 0.005. Se observó que el 36.3% de las mujeres y el 39.4% de los hombres exhibieron un nivel elevado de procrastinación. En cuanto a la motivación, el 35.3% de las mujeres y el 42.4% de los hombres mostraron estar altamente motivados. Por otro lado, se identificó una correlación negativa y baja entre el sentido de servicio y la motivación laboral (Rho = -0.172) con una significancia de 0.046. Además, en relación con la ciberpereza y la motivación, se encontró una correlación negativa y baja (Rho = -0.238) con una significancia de 0.006. Se concluyó que existe una relación inversa significativa, aunque baja, entre la procrastinación y la motivación laboral.

Basándonos en la investigación realizada por Campos (2021) en la ciudad de Lima, en profesionales que desempeñaron sus labores en el marco de la pandemia del COVID-19, con el propósito de determinar la correlación existente entre la procrastinación y la satisfacción laboral. Tuvo como muestra a 95 trabajadores, y una metodología de investigación no experimental de enfoque cuantitativa, naturaleza descriptiva y con un alcance transversal. Se empleó la encuesta como técnica, y se aplicaron dos cuestionarios, los cuales arrojaron una alta confiabilidad de $\alpha = 0.956$ para la procrastinación y $\alpha = 0.895$ para satisfacción laboral. Los resultados arrojaron que el 76.8% de los trabajadores presentaron niveles altos de procrastinación al utilizar internet. De igual manera, se observó una asociación inversa moderada y significativa (Rho de Spearman = -0.579, p-valor >0.050) entre ambas variables de estudio. En conclusión, estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la gestión laboral en contextos de trabajo a distancia y confinamiento, destacando la necesidad de abordar la procrastinación para mejorar la satisfacción laboral.

En contraste, Arias (2021) quien llevó a cabo una investigación en funcionarios del ámbito público en la ciudad de Arequipa, con el fin de analizar la relación entre la habilidad de adaptación a las TIC y la postergación del trabajo. La muestra estuvo conformada por 376 trabajadores y la investigación se caracterizó por su enfoque básico, no experimental, alcance transeccional y de nivel correlacional. Se optó por la encuesta como método para recopilar información, y se utilizaron el cuestionario Ce-PAC y la escala PAWS para medir las variables. Los resultados más destacados señalaron que alrededor del 75% de los servidores públicos muestra un nivel elevado de procrastinación en su trabajo, de los cuales el 45% son hombres y el 30% son mujeres. En conclusión, los colaboradores del sector público exhibieron una baja adaptabilidad a las TIC, lo que se correlacionó con un alto nivel de procrastinación laboral.

En el siguiente apartado, procederemos a detallar las variables que serán analizadas en esta investigación, abordando sus respectivas dimensiones y los indicadores relacionados con cada una.

El primer aspecto analizado en la investigación se refiere a la motivación. Según lo planteado por Peña y Villón (2018), manifiestan que la motivación se define desde una perspectiva psicológica como un impulso interno que dirige y orienta nuestras acciones, y está vinculada a nuestras necesidades y aspiraciones. Es un factor crucial para nuestra supervivencia y subyace en todas nuestras acciones y tendencias. Además, Recuenco et al. (2022) complementan esta información destacando que la motivación es fundamental en la existencia de cada persona, permitiéndoles llevar una vida activa y positiva en diversos aspectos, tanto personales como profesionales. Es un elemento esencial que impulsa a las personas a alcanzar sus metas y encontrar satisfacción en diferentes áreas de su vida. En el entorno laboral, según la definición de Peña y Villón (2018), mencionan que la motivación laboral se comprende como la consecuencia de la interrelación entre el individuo y los estímulos proporcionados por la entidad, con el fin de generar actitudes que motiven y fomenten a los empleados a lograr sus metas laborales. De manera similar, según Robbins y Judge (2017), refieren que, “se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta” (p. 209).

Existen diversas teorías que abordan el tema de la motivación, cada una con sus propias perspectivas y enfoques. Sin embargo, en el contexto de nuestra investigación, nos enfocaremos en citar las teorías más relevantes y ampliamente reconocidas en este campo. A continuación, presentaremos brevemente algunas de estas teorías destacadas:

Según la "Teoría de las Necesidades", desarrollada por Maslow en la década de 1940, estructura las necesidades humanas en una jerarquía, dividiéndolas en distintos niveles según su importancia e influencia. Estas necesidades no tienen la misma fuerza o repercusión en nuestra motivación, y se agrupan en cinco categorías principales: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización (Vaca, 2017).

Por otro lado, Frederick Herzberg desarrolló en los años 50 la "Teoría de la Motivación e Higiene". Esta teoría servirá de base para describir las dimensiones de la motivación como variable en esta investigación. De acuerdo con Sayes (2017), se plantea en esta teoría la existencia de dos factores que impactan en el individuo: los factores del entorno o higiénicos y los factores internos o motivacionales. Los factores higiénicos se refieren al entorno externo al trabajo y pueden influir en cómo se percibe un trabajo como desafiante o agotador. Ejemplos de estos factores incluyen el salario, la seguridad laboral, las condiciones y políticas laborales, el nivel de supervisión, las interacciones interpersonales y la posición dentro de la jerarquía organizacional. Por otro lado, los factores motivacionales, de naturaleza interna, tienen un impacto en el comportamiento de los empleados, ya que están relacionados con la satisfacción derivada de un trabajo estimulante, el cumplimiento de objetivos, el crecimiento profesional, el reconocimiento y la asunción de responsabilidades. Además, Quiroa (2022) subraya la importancia de la motivación dentro de esta teoría, considerándola como el elemento clave que impulsa y compromete a las personas a mejorar su rendimiento laboral. Por lo tanto, es fundamental que las metas de la empresa guarden relación con los intereses de los trabajadores, ya que esto tiene un impacto directo en su nivel de motivación y desempeño en el trabajo.

Del mismo modo, existe la "Teoría de las necesidades" desarrollada en la década de 1960 por el psicólogo estadounidense McClelland. En relación a esta teoría, Naranjo (2009) destaca que McClelland ha identificado tres motivaciones

fundamentales: la búsqueda de logros, el deseo de pertenencia y la inclinación hacia el poder. Estas motivaciones desempeñan un rol fundamental, ya que ejercen un impacto considerable en el comportamiento de los individuos y tienen un impacto determinante en su rendimiento en diferentes trabajos y tareas. Araya y Pedreros (2013) aportan información adicional al señalar que las necesidades de logro, afiliación y poder pueden variar en intensidad según las experiencias previas con el rendimiento y las recompensas obtenidas al resolver situaciones. Como resultado, cuando una persona se enfrenta a una nueva situación, tiende a recurrir al mismo patrón de comportamiento en el que ha confiado anteriormente. Podemos decir que la persona está altamente motivada para competir o para establecer relaciones sociales como resultado del proceso de aprendizaje. Este impulso puede ser producto de una necesidad de logro o una necesidad de afiliación según el contexto.

Basándonos en estas teorías, según Herzberg (1963, citado en Parra et al., 2018), identificamos dos tipos de motivación relevantes a considerar, los cuales guardan relación en el entorno laboral y, a su vez, forman parte de las dimensiones de nuestra investigación. Por un lado, se encuentran los factores extrínsecos, que se refieren a cualquier tipo de incentivo o motivo que proviene de fuentes externas a la persona que realiza la acción. Estos motivos pueden incluir recompensas tangibles, reconocimiento social o presiones externas para realizar una determinada tarea.

A su vez, la dimensión de factores extrínsecos abarca diversos indicadores los cuales inciden en el entorno laboral. En primer lugar, se encuentra el salario, entendido como la retribución económica que un empleador concede a un empleado por su posición y los servicios prestados durante un período específico. Esta compensación puede adoptar diversas formas, ya sea como remuneración directa o indirecta. Asimismo, se incluyen las políticas laborales, que establecen la relación entre una organización y sus miembros. Por último, se destaca el liderazgo, que implica la capacidad de influir en las personas en contextos específicos dentro del ámbito de las interacciones humanas. Este fenómeno social se manifiesta principalmente en grupos sociales y está estrechamente relacionado con la influencia, el poder y la autoridad (Chiavenato, 2017).

Por otro lado, tenemos los factores intrínsecos, según Herzberg (1963, citado en Parra et al., 2018), se caracterizan como aquellos motivos o incentivos internos generados por la propia persona que realiza la acción. Estos motivos están impulsados por el interés personal, el disfrute, la satisfacción y la conexión emocional con la actividad en sí misma.

Del mismo modo, esta dimensión abarca diversos indicadores que impactan la experiencia del trabajador. La aptitud para el trabajo, según Santaularia y Schlaghecke (2017), se refiere a la capacidad psicofísica de un trabajador para desempeñar las tareas asignadas en su empleo sin poner en riesgo su salud ni la de otros. A su vez, el crecimiento personal, descrito por Gonzales et al. (2018), se manifiesta como un proceso subjetivo que se construye a partir de elementos objetivos y se manifiesta en el individuo. Es el propio sujeto quien experimenta un desarrollo en su forma de expresarse y regularse, pero esto está influenciado dialécticamente por la realidad externa en la que se encuentra y no como un proceso interno independiente. Por último, están los desafíos laborales, según Madero (2019), se centran en la necesidad de que las tareas desempeñadas por un individuo en su empleo sean estimulantes, requieran un esfuerzo intelectual y supongan un reto para él.

Por otra parte, en lo que concierne a procrastinación laboral, de acuerdo con estudios realizados por Ferrari (2018); Hernández y García (2018); Díaz-Morales (2019); Fauzia et al. (2020) y Flores y Ramos (2022) señalan que la procrastinación se refiere a la inclinación común de posponer el inicio y/o finalización de tareas programadas para ser llevadas a cabo en un plazo establecido. Este comportamiento tiene consecuencias negativas en cuanto al rendimiento de los colaboradores en las organizaciones. Según Ahmad (2019), la procrastinación laboral se caracteriza por la falta de habilidades de autorregulación y la tendencia a postergar deliberadamente el cumplimiento de las responsabilidades. Esto se relaciona directamente con lo que señala Otero-Potosi (2023), quien sostiene que esta conducta a menudo es la consecuencia de una ausencia de motivación, frustración, inseguridad e indecisión. Estos factores crean un ciclo destructivo en el que las personas procrastinan, lo que a su vez impacta negativamente en su bienestar emocional y su productividad laboral. De acuerdo con Metin et al. (2018), la procrastinación laboral se define como “posponer acciones relacionadas con el

trabajo participando, conductual o cognitivamente, en actividades no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente”.

Existen varios modelos teóricos que abordan el tema de la procrastinación, pero para este estudio nos enfocaremos en los modelos más relevantes. Laureano y Ampudia (2019) presentan los siguientes modelos:

Modelo psicodinámico: introducido en la década de 1970 por Baker, se dedica a examinar los comportamientos asociados a la procrastinación. Según este modelo, la procrastinación se origina en el temor de no lograr cumplir con los objetivos establecidos. A pesar de poseer las habilidades requeridas, las personas abandonan sus tareas. Este enfoque teórico fue pionero en establecer una conexión entre la postergación de responsabilidades y la suspensión de las mismas.

Modelo motivacional: en 1995, Ferrari, Johnson y McCown propusieron este modelo, resaltando la idea de que el éxito es considerado como un indicador inmutable del individuo, quien adapta sus comportamientos para lograr triunfar en diversos aspectos de la vida. En este enfoque, el individuo elige entre la confianza en alcanzar el éxito o el temor a no lograrlo. La primera opción resalta el factor motivacional, mientras que la segunda se centra en la motivación para evitar contextos percibidos como negativos. Cuando prevalece el temor de no cumplir metas, las personas tienden a seleccionar situaciones donde el éxito está garantizado, descartando aquellas que se perciben como difíciles de alcanzar.

Modelo conductual: presentado por Skinner en los años 70, propone que las conductas se mantienen y se repiten debido a los efectos gratificantes que les siguen. Desde esta perspectiva, la procrastinación se define como la práctica de posponer tareas que proporcionan una gratificación instantánea, pero que implican una satisfacción a largo plazo. Por esta razón, los estudiantes a menudo evitan realizar sus responsabilidades escolares, ya que requieren esfuerzo y tiempo para lograr resultados a largo plazo. Este modelo también sostiene que los procrastinadores tienen la tendencia de posponer actividades que generan malestar y requieren un tiempo considerable, en lugar de ello, optan por tareas más fáciles y rápidas que les brindan recompensas inmediatas. En resumen, el modelo conductual plantea que la procrastinación surge como resultado de la búsqueda de

gratificaciones a corto plazo en lugar de afrontar las tareas desafiantes que ofrecen recompensas a largo plazo y requieren un mayor esfuerzo.

Modelo cognitivo: según Wolters, propone que los procrastinadores presentan un procesamiento de información disfuncional y constantemente reflexionan sobre su tendencia a postergar tareas. Esta teoría sugiere que tienen estructuras de pensamiento desadaptativas, lo cual genera una percepción negativa de incapacidad y temor al rechazo social al enfrentar una tarea. En resumen, este modelo se centra en un razonamiento inadecuado en el que la persona llega a conclusiones incorrectas que generalmente no son verdaderas. Explica cómo los pensamientos irracionales afectan emocionalmente y conducen a respuestas contraproducentes. La falta de capacidad para lidiar con la frustración desempeña un papel fundamental en el acto de evitar realizar actividades importantes, como las asignaciones académicas.

Por otra parte, existe el modelo desarrollado por Metin et al. (2018), el cual servirá como base para explicar la variable de procrastinación laboral en esta investigación. Este modelo define la procrastinación laboral como posponer tareas laborales al participar en actividades indistintas al trabajo, sin tener el propósito de causar daño. Introduce los conceptos de *soldiering* (sentido de servicio) y *cyberslacking* (ciberpereza). El sentido de servicio implica abstenerse o distraerse del trabajo sin perjudicar a otros, mientras que la ciberpereza se refiere a la distracción con actividades no laborales, como el uso excesivo de herramientas en línea durante el trabajo, como redes sociales y juegos en línea.

Del mismo modo, esta variable de estudio, según Metin et al. (2018) se divide en dos dimensiones. En primer lugar, el sentido de servicio se refiere a la práctica de abstenerse del trabajo o distraerse de él sin perjudicar a otros, evitando trasladar la carga de trabajo a los compañeros. Esto puede manifestarse a través de acciones como tomar descansos más prolongados para tomar café o divagar en pensamientos. Por otro lado, esta dimensión tiene como indicador el aplazamiento de tareas, el cual se refiere a la acción de posponer la realización de tareas planificadas para un momento específico. En general, esta tendencia se acompaña de sentimientos de malestar subjetivo y no solo se debe a la falta de responsabilidad y manejo del tiempo, sino también representa un desafío real a nivel cognitivo,

emocional y conductual en términos de autorregulación, según lo señalado por Díaz- Morales (2019).

Otra dimensión a considerar según Metin et al. (2018) es la ciberpereza, que implica el uso de dispositivos tecnológicos móviles e Internet con fines personales durante las horas de trabajo. Asimismo, esta dimensión se medirá a través del indicador redes sociales y ocio. Según Viñals (2013), menciona que el impacto de la cultura digital ha transformado también la esfera del ocio. En la sociedad actual en red, las nociones de tiempo y espacio han experimentado cambios significativos. Las actividades de entretenimiento han evolucionado para ajustarse a un entorno caracterizado por flujos constantes y cambios rápidos, en el cual el concepto de tiempo ha perdido su linealidad y se ha vuelto más fluido.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

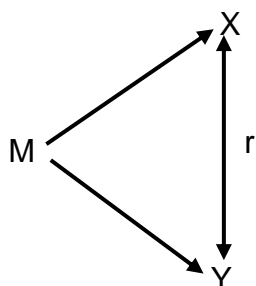
En el marco de su propósito, este estudio fue de naturaleza aplicada. Según Castro et al. (2023), mencionan que la investigación aplicada utiliza los conocimientos previamente obtenidos en la investigación básica y se enfoca en lograr objetivos específicos. Este tipo de investigación considera el conjunto de conocimientos existentes en un área particular, los cuales se aplican para abordar problemas específicos y buscar soluciones.

Asimismo, nuestro estudio se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), una investigación de enfoque cuantitativo implica la recopilación de información a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos para examinar suposiciones. El propósito principal de esta metodología es identificar tendencias en el comportamiento y verificar teorías existentes.

3.1.2. Diseño de investigación

Este estudio se caracterizó por su diseño no experimental, de naturaleza transeccional, con el propósito de describir y establecer correlaciones. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), mencionan que, en el estudio no experimental implica la observación y análisis de un fenómeno sin realizar manipulaciones intencionadas en las variables, permitiendo así su observación en su contexto natural y su posterior análisis. Se utilizó el enfoque transversal, donde se recolectaron datos en un único instante para la descripción de variables y el análisis de su ocurrencia e interconexión en ese momento específico. El alcance descriptivo del estudio buscó especificar las características importantes del fenómeno bajo análisis y describir las tendencias del grupo o población en particular. Además, el estudio se clasificó como correlacional, dado que se identificaron relaciones entre variables a través de un patrón predecible observado en el grupo o población considerada.

Esquema:



M = Trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo

X = Motivación

Y = Procrastinación laboral

r = relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

- **Definición conceptual:** para Robbins y Judge (2017), refieren que, “se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta” (p. 209).
- **Definición operacional:** en este estudio, la variable de motivación fue evaluada utilizando un cuestionario integrado por 21 preguntas, empleando una escala de Likert. Este cuestionario incluyó las dos dimensiones de la motivación: el factor extrínseco y el factor intrínseco, tal como fueron establecidos por Herzberg (1963, citado en Parra et al., 2018).
- **Indicadores:** con el fin de medir la motivación, se consideraron como indicadores los siguientes: aptitud para el trabajo, crecimiento personal, desafíos laborales (Factores intrínsecos) y salario, políticas laborales, liderazgo (Factores extrínsecos).
- **Escala de medición:** se empleó una escala de medición de nivel ordinal.

Variable V2: Procrastinación laboral

- **Definición conceptual:** según Metin et al. (2018), precisan que la procrastinación laboral significa “posponer acciones relacionadas con el trabajo participando, conductual o cognitivamente, en actividades no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente”.
- **Definición operacional:** en este estudio, la variable de procrastinación laboral fue evaluada utilizando la Escala de Procrastinación en el Trabajo

(PAWS), compuesta por un total de 12 preguntas. Esta escala incorporó las dos dimensiones reconocidas de la procrastinación laboral: el sentido de servicio y la ciberpereza, tal como fueron definidas por Metin et al. (2018).

- **Indicadores:** con el fin de medir la motivación, se consideraron como indicadores los siguientes: aplazar las tareas y redes sociales y ocio.
- **Escala de medición:** se empleó una escala de medición de nivel ordinal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Esta investigación tuvo como población a los 28 trabajadores pertenecientes al área administrativa de la municipalidad distrital de Salpo. De acuerdo con Arias-Gómez et al. (2016), en una investigación, se entiende como población a un conjunto particular de casos claramente determinado, limitado y alcanzable. Esta población se utiliza como punto de referencia para seleccionar la muestra y debe cumplir con criterios previamente establecidos.

- **Criterios de inclusión:** se incluyó a empleados que desempeñan funciones administrativas específicas dentro del municipio distrital de Salpo.
- **Criterios de exclusión:** se excluyó a aquellos empleados que pertenecen al grupo de trabajadores obreros de la municipalidad distrital de Salpo.

3.3.2. Muestra

En esta investigación, la selección de participantes fue censal, involucrando a un total de 28 trabajadores administrativos del municipio distrital de Salpo. Siguiendo la perspectiva de Arias y Covinos (2021), afirman que el concepto de “muestra” se emplea para referirse a una porción representativa de la población objetivo, seleccionada de manera accesible con el propósito de llevar a cabo una investigación.

3.3.3. Muestreo

En el marco de esta investigación, no se hizo uso de una estrategia de muestreo, ya que la elección de la muestra fue censal, quiere decir que abarcó a todos los elementos de la población. De acuerdo con Tamayo (2000), considera que el muestreo se utiliza como una estrategia empleada para recolectar información sobre las características de una población, extrayendo una muestra representativa de la misma

3.3.4. Unidad de análisis

Cada colaborador del área administrativa de la municipalidad distrital de Salpo. La unidad de análisis se refiere a segmentos de datos narrativos que se examinan con el fin de identificar y desarrollar categorías que describen los conceptos relevantes y sus interrelaciones. Estas categorías son la base del planteamiento del problema y contribuyen a la comprensión del fenómeno analizado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En el marco de esta investigación, se optó por la encuesta como técnica de recopilación de información. Según Hernández y Duana (2020), manifiestan que las técnicas de recopilación de información se refieren a los métodos y actividades empleados por los investigadores con el fin de conseguir la información primordial para abordar su pregunta de investigación.

Instrumentos

Para la evaluación de las variables de motivación y procrastinación laboral, se implementaron cuestionarios de tipo Likert. Estos cuestionarios constaban de 21 preguntas para medir la motivación y 12 preguntas basados en la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) para medir la procrastinación laboral. Tal como sostienen Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los instrumentos de evaluación representan una herramienta fundamental en manos de los investigadores para la recopilación de datos o información vinculada a las variables que se están examinando.

Validez

La validez de los instrumentos fue evaluada por docentes especialistas de la Universidad César Vallejo, quienes ostentan los grados de doctorado y maestría. Asimismo, poseen una experiencia profesional en el ámbito organizacional de más de cinco años. Conforme a la definición de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la validez se relaciona con la eficacia de un instrumento para evaluar las variables que se intenta medir.

Confiabilidad

A fin de medir la fiabilidad de los instrumentos, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach en una muestra preliminar compuesta por 25 trabajadores, en la cual se abordó la medición de ambas variables de estudio. Luego, se procedió a procesar la información utilizando la herramienta de software Microsoft Excel. Para la variable motivación, se alcanzó un coeficiente de confiabilidad de 0.720, lo que refleja un alto grado de fiabilidad en el instrumento de medición. En cuanto a la variable de procrastinación laboral, se alcanzó un coeficiente de confiabilidad de 0.933, indicando un alto nivel de confiabilidad en el instrumento de medición. En resumen, se infiere que los instrumentos utilizados son aceptables y confiables para su implementación en la muestra real de la investigación. En tal sentido, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), sostienen que la confiabilidad se refiere a la capacidad de un instrumento para generar resultados coherentes y estables en múltiples ocasiones.

3.5. Procedimientos

Identificada la problemática existente en la municipalidad distrital de Salpo, enfocada en la motivación y procrastinación laboral, se gestionaron los permisos ante el alcalde, para llevar a cabo la investigación. Con la autorización obtenida, se procedió a identificar a los elementos de estudio y seleccionar instrumentos validados por experto conocedores del tema. Luego, se elaboraron los objetivos, se formuló la hipótesis, se estableció el tamaño muestral y se distribuyó un cuestionario a los trabajadores administrativos a través de WhatsApp, utilizando un formulario de Google. Con la información recopilada, se elaboró una base de datos utilizando el software Microsoft Excel y se llevó a cabo el procesamiento en IBM SPSS

V.25, facilitando la obtención de resultados significativos. Estos fueron analizados y discutidos con teorías y literatura científica actual. En la fase final, se elaboraron conclusiones y recomendaciones para mejorar el funcionamiento municipal.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recabada la información obtenida mediante los instrumentos y usando la herramienta de Microsoft Excel, se elaboró una base de datos, en el cual se procedió a codificar los niveles y rangos conforme a los baremos establecidos. En la fase de análisis descriptivo, se empleó la estadística descriptiva para generar tablas de distribución de frecuencias. En cuanto al análisis inferencial, que implica la contrastación de hipótesis, se utilizó la correlación simple. Este enfoque estadístico permitió extraer conclusiones de alcance general a partir del estudio de una muestra y la prueba de hipótesis. Para ello, se analizó la información a través del software estadístico IBM SPSS V.25, con el fin de describir el comportamiento de la motivación y la procrastinación laboral, así como las dimensiones de sentido de servicio y ciberpereza. De igual manera, se llevó a cabo la evaluación de la normalidad de los datos utilizando la prueba de Shapiro-Wilk. Asimismo, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar las posibles relaciones entre las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se realizó de manera transparente y honesta, asegurando la veracidad y confiabilidad de la información presentada. Se respetó los derechos de los autores y de otras investigaciones al extraer información de tesis, libros y artículos, y se realizó citas adecuadas siguiendo las Normas APA – séptima edición. Además, consideramos los lineamientos éticos de investigación establecidos por la Universidad César Vallejo.

Según Inguillay et al. (2020), sostienen que la ética comprende la combinación de acciones y comportamientos de los ciudadanos, quienes establecen una diferenciación entre lo moralmente aceptable y lo inaceptable, lo apropiado y lo inapropiado. Esta doctrina es fundamental para comprender los principios éticos que caracterizan a los seres humanos.

IV. RESULTADOS

De acuerdo con los datos recopilados y analizados, se exponen a continuación los hallazgos de los objetivos específicos abordados en esta investigación:

Tabla 1

Nivel de motivación según sexo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023

		Sexo		Total	
		Masculino	Femenino		
Motivación	Alto	fi	6	2	8
		%	21	7	28
	Medio	fi	9	10	19
		%	32	36	68
	Bajo	fi	0	1	1
		%	0	4	4
	Total	fi	15	13	28
		%	53	47	100

Nota. Información procesada con IBM SPSS Statistics 25.

Interpretación:

En la tabla 1, se observó que un 32% de los trabajadores de sexo masculino y un 36% de los trabajadores de sexo femenino están medianamente motivados. Esto indica que los trabajadores todavía no están completamente satisfechos con la compensación que están recibiendo. Esto podría deberse a la falta de bonificaciones adicionales a sus salarios base. También es posible que los programas de apoyo, incentivos y reconocimientos existentes no estén cumpliendo con las expectativas laborales de los trabajadores. Asimismo, se notó que un 21% de los trabajadores de género masculino y un 7% de los trabajadores de género femenino muestran una motivación significativa. Por último, es importante destacar que no se registraron trabajadores masculinos con baja motivación, mientras que un 4% de trabajadores de sexo femenino se ubicaron en este nivel.

Tabla 2

Nivel de procrastinación laboral según sexo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Procrastinación Laboral	Alto	fi	3	4	7
		%	11	14	25
	Medio	fi	7	4	11
		%	25	14	39
	Bajo	fi	5	5	10
		%	18	18	36
	Total	fi	15	13	28
		%	54	46	100

Nota. Información procesada con IBM SPSS Statistics 25.

Interpretación:

Según la tabla 2, del total de trabajadores de sexo masculino, el 25% muestran un nivel medio de procrastinación laboral. Esto indica que los trabajadores experimentan con regularidad demoras en la ejecución de acciones después de tomar decisiones laborales. Además, pueden sentir cierta resistencia antes de iniciar tareas laborales y enfrentar tentaciones que dificultan mantener el enfoque en el trabajo. En contraste, el 18% de los trabajadores de sexo femenino exhiben un nivel bajo de procrastinación laboral. Esto se debe a que, en general, no se distraen con pensamientos agradables ajenos al trabajo, no suelen tomar descansos largos ni retrasan sus tareas laborales, e incluso utilizan las redes sociales en horas de trabajo con moderación. Además, el 11% de los trabajadores de sexo masculino presentan una alta procrastinación laboral y, en los trabajadores de sexo femenino, el 14% también muestran una alta procrastinación laboral.

Tabla 3

Relación entre la motivación y el sentido de servicio en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023

		Sentido de servicio
	Correlación de Pearson	-,593
Motivación	Sig. (bilateral)	0,001
	n	28

Nota. Información procesada con IBM SPSS Statistics 25.

Interpretación:

Según la tabla 3, el coeficiente de correlación de Pearson encontrado fue de -0.593, indicando una correlación negativa moderada, según la clasificación propuesta por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Este hallazgo implica que, a medida que la motivación aumenta, el sentido de servicio tiende a disminuir de forma moderada. De manera inversa, a medida que disminuye el nivel de motivación entre los trabajadores, se evidencia un incremento moderado en la manifestación de su sentido de servicio. Asimismo, se obtuvo un p-valor 0.001 <0.050, lo que indica que la correlación entre la motivación y el de sentido de servicio es significativa. Por consiguiente, mejorar la motivación de los trabajadores puede reducir la tendencia a experimentar una demora en la ejecución de decisiones laborales, superar la resistencia inicial a las tareas, mantener la concentración en tareas tediosas y enfocarse en responsabilidades importantes. Esto promoverá un desenvolvimiento laboral más eficiente y profesional.

Tabla 4

Relación entre la motivación y la ciberpereza en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023

		Ciberpereza
	Correlación de Pearson	-,505
Motivación	Sig. (bilateral)	0,006
	n	28

Nota. Información procesada con IBM SPSS Statistics 25.

Interpretación:

Según la tabla 4, el coeficiente de correlación de Pearson encontrado fue de -0.505. Siguiendo la clasificación propuesta por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), existe una correlación negativa moderada entre la motivación y la ciberpereza. Esto implica que, a medida que la motivación aumenta, la ciberpereza tiende a disminuir moderadamente. De manera inversa, a medida que la motivación de los trabajadores disminuya, la ciberpereza tiende a aumentar de manera moderada. Además, se alcanzó un p-valor $0.006 < 0.050$, lo que señala que sí existe una correlación entre la motivación y la ciberpereza. Por lo tanto, mejorar la motivación de los trabajadores administrativos municipales podría influir positivamente en su comportamiento durante el horario laboral. Se infiere que, un aumento en la motivación podría asociarse con una disminución en la utilización de redes sociales de mensajería y la lectura de noticias en línea durante las horas laborales. Esta inferencia se sustenta en la noción de que empleados más motivados suelen demostrar una mayor dedicación y concentración en sus responsabilidades laborales.

Asimismo, en razón al objetivo general, se presenta el siguiente resultado:

Tabla 5

Relación entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023

		Procrastinación laboral
	Correlación de Pearson	-,602
Motivación	Sig. (bilateral)	0,001
	n	28

Nota. Información procesada con IBM SPSS Statistics 25.

Interpretación:

Según los resultados presentados en la tabla 5, el coeficiente de correlación de Pearson encontrado fue de -0.602 entre la motivación y la procrastinación laboral. De acuerdo con la clasificación propuesta por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este hallazgo indicó una correlación negativa moderada. Esto sugiere que, al aumentar la motivación, la propensión a la procrastinación laboral tiende a disminuir de manera moderada. De manera inversa, a medida que disminuya la motivación de los trabajadores, se observa un incremento moderado en la procrastinación laboral. Además, se evidenció que sí existe una correlación significativa entre ambas variables de estudio, con un p-valor $0.001 < 0.050$. Se puede deducir que los elementos que inciden en la gestión de la motivación juegan un rol crucial en la inclinación de los trabajadores administrativos a postergar sus responsabilidades laborales. En otras palabras, estos resultados respaldan la idea de que cuando los trabajadores administrativos experimentan una disminución en su motivación, es más probable que pospongan sus tareas laborales.

También se describen los niveles por cada variable:

Tabla 6

Nivel de las dimensiones de la motivación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023

Nivel	Factor extrínseco		Factor intrínseco	
	fi	%	fi	%
Alto	6	21	10	36
Medio	19	68	14	50
Bajo	3	11	4	14
Total	28	100	28	100

Nota. Análisis basado en los resultados obtenidos.

Interpretación:

Se observa en tabla 6 el análisis de las dimensiones de la motivación, obteniéndose la siguiente información: en lo que respecta a los factores extrínsecos, el 68% de los trabajadores se muestran medianamente motivados, mientras que el 21% se encuentran altamente motivados y un 11% presentan una baja motivación. Estos resultados indican la necesidad de fortalecer las políticas salariales, laborales y el liderazgo. En lo que respecta a la dimensión de factores intrínsecos, el 50% de los trabajadores se muestran medianamente motivados, el 36% se encuentran altamente motivados, y el 14% presentan una baja motivación. Esto señala la importancia de seguir mejorando la satisfacción de los trabajadores, ofreciendo reconocimientos y ampliando las oportunidades tanto para el crecimiento personal como profesional.

Tabla 7

Nivel de las dimensiones de la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023

Nivel	Sentido de servicio		Ciberpereza	
	fi	%	fi	%
Alto	15	54	4	14
Medio	7	25	12	43
Bajo	6	21	12	43
Total	28	100	28	100

Nota. Análisis basado en los resultados obtenidos.

Interpretación:

Se observa en la tabla 7 el análisis de las dimensiones de la procrastinación laboral, obteniéndose la siguiente información: en lo que respecta al sentido de servicio, un 54% de los encuestados exhiben un nivel alto. Esto sugiere que una parte moderadamente tiende a experimentar demoras en la ejecución de tareas laborales relacionadas con la toma de decisiones y presenta resistencia inicial a las tareas. Además, el 25% de los encuestados experimentan un sentido de servicio moderado, y el 21% señalan un bajo sentido de servicio. En cuanto a la dimensión de ciberpereza, el 14% muestra un nivel alto, mientras que el 43% experimentan niveles medios y bajos de este comportamiento. En efecto, aumentar los niveles de sentido de servicio y disminuir la ciberpereza entre los trabajadores municipales emerge como una estrategia fundamental para mejorar la productividad. Este enfoque, alineado con la política de la municipalidad, tiene como objetivo central proporcionar servicios eficientes a la comunidad.

Contrastación de la hipótesis de investigación

En el marco de la evaluación de la contrastación de la hipótesis propuesta por el investigador, se plantearon dos supuestos respecto a la correlación entre ambas variables estudiadas en la municipalidad distrital de Salpo, 2023.

Hipótesis de investigación (Hi): La relación que existe entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023, es significativa.

Hipótesis nula (Ho): La relación que existe entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023, no es significativa.

Según el análisis de nuestros datos y en concordancia con nuestro objetivo general, el coeficiente de correlación de Pearson encontrado fue de -0.602. Esto indica que, a medida que la variable de motivación aumenta, la tendencia a la procrastinación laboral tiende a disminuir de manera moderada. De manera inversa, a medida que disminuya la motivación de los trabajadores, se observa un incremento moderado en la procrastinación laboral. Además, se ha obtenido una significancia con un valor de 0.001 (p -valor < 0.05), confirmando así la relación entre ambas variables. Por consiguiente, se acepta la hipótesis propuesta por el investigador, la cual señala que, la relación que existe entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023, es significativa. Como resultado, se infirió que los factores que inciden en la regulación de la motivación ejercen un impacto determinante en la tendencia de los trabajadores a postergar sus responsabilidades laborales.

V. DISCUSIÓN

En el actual entorno altamente competitivo, la motivación se posiciona como un elemento crucial y fundamental para el éxito en las organizaciones. Esta va más allá del simple aumento de salarios, ya que factores como las políticas de la empresa, el entorno laboral, la relación con los superiores, un sentido de propósito, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento también influyen de manera significativa en la motivación de los trabajadores. En este sentido, Recuenco et al. (2022) resaltan la importancia de la motivación, el cual juega un papel crucial tanto en la dimensión personal como en el ámbito profesional de las personas. No obstante, Ahmad (2019) advierte que las actitudes desmotivadas en los colaboradores pueden desencadenar una persistente procrastinación en el trabajo.

Teniendo en cuenta lo previamente mencionado, el objetivo específico uno fue identificar el nivel de motivación según sexo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. Los resultados revelaron que el 32% de los hombres y el 36% de las mujeres están medianamente motivados. Esto evidencia que los trabajadores no están del todo satisfechos con la compensación y la percepción de políticas de bonificaciones que reciben. Además, podría deberse a la falta de programas efectivos de apoyo, incentivos y reconocimientos que cumplan con las expectativas laborales. Según Robbins y Judge (2017), refieren que "se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta" (p. 209). Por consiguiente, los resultados obtenidos guardan semejanza con el estudio de Marín y Placencia (2017), en el que se identificó que los trabajadores, con un 49.3%, se encontraron medianamente motivados. Esto podría deberse a la deficiencia en las condiciones y seguridad laboral, así como a la falta de autorrealización y reconocimiento profesional; también, a la falta de brindar mayor autonomía en las actividades. Del mismo modo, en los estudios realizados por Rodríguez et al. (2020) y Catache et al. (2022), se encontró que la mayor parte de los trabajadores estaban medianamente motivados en el desarrollo de sus tareas laborales. Los factores motivacionales identificados abarcaban oportunidades de promoción laboral, la percepción de salarios competitivos, reconocimiento, bonificaciones, así como un liderazgo efectivo y un entorno laboral positivo, los mismos que concuerdan con los hallazgos de la investigación de Arana y Huiré (2019). No obstante, en contraste

con el estudio de Espindola et al. (2021), se obtuvo un nivel elevado de motivación en ambos grupos estudiados. Cabe destacar que, según estos resultados, la estabilidad laboral no parece desempeñar un papel determinante en el impulso motivacional.

En este contexto, es crucial destacar la importancia de tener en cuenta estos elementos fundamentales al abordar la motivación de los trabajadores, independientemente de su género. Estos hallazgos no solo enriquecen la comprensión de la motivación en el ámbito municipal, sino que también brindan orientación valiosa para participar en actividades municipales y contribuyen a la formulación de planes y acciones que estimulen la motivación y la dedicación de los empleados en el futuro. El objetivo es fomentar un entorno laboral más productivo y gratificante.

El objetivo específico dos, se formuló con la intención de identificar el nivel de procrastinación laboral según sexo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. Los resultados revelaron que un 25% de los trabajadores de sexo masculino muestran un nivel medio de procrastinación laboral. Esto indica que los trabajadores enfrentan regularmente demoras en la ejecución de acciones tras la toma de decisiones laborales, experimentando también resistencia al inicio de tareas y distracciones que afectan su concentración. Por otro lado, el 18% de los trabajadores de sexo femenino exhibe un nivel bajo de procrastinación laboral. Este hallazgo señala que las mujeres se caracterizan por su capacidad para evitar distracciones ajenas al trabajo, la gestión eficiente de descansos y la moderación en el uso de redes sociales durante las horas laborales.

Para Metin et al. (2018), la procrastinación laboral se define como “posponer acciones relacionadas con el trabajo participando, conductual o cognitivamente, en actividades no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente”. Por consiguiente, a diferencia de nuestros resultados, la investigación llevada a cabo por Arias (2021) en trabajadores del sector público de Arequipa señaló que el 45% de los participantes de sexo masculino y el 30% de las participantes de sexo femenino exhibieron niveles altos de procrastinación. Asimismo, en el estudio realizado por Arenas et al. (2022) con trabajadores brasileños durante la pandemia por COVID-19, se observó que aquellos que desempeñaban sus labores desde el hogar presentaban elevados

niveles de procrastinación. En tal sentido, se infiere que la procrastinación laboral es un fenómeno variable y complejo. Diversos estudios han arrojado resultados que varían en función del entorno laboral, el género y otras circunstancias externas. Nuestros hallazgos en la municipalidad distrital de Salpo, muestran un nivel medio y bajo de procrastinación laboral según sexo, en similitud con investigaciones previas. Estas discrepancias subrayan la necesidad de considerar múltiples factores al abordar la procrastinación laboral y desarrollar estrategias para optimizar el desempeño en el lugar de trabajo.

En cuanto al objetivo específico tres, se buscó determinar la relación entre la motivación y el sentido de servicio en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. Los hallazgos indicaron que existe una relación negativa moderada (Rho Pearson -0.593) con una significancia de 0.001 (p-valor <0.05) entre la motivación y el sentido de servicio. Esto quiere decir que, si los trabajadores están completamente motivados, evitarán caer en prácticas como en demoras al realizar sus actividades y mejorar la concentración sin priorizar sus deberes por rango de importancia siendo eficaces con lo solicitado o requerido por su jefe inmediato. Por consiguiente, estos hallazgos guardan semejanza con la investigación de Paucar (2020), quien encontró una correlación negativa y baja (Rho de Spearman = -0.172) y una significancia de 0.046 (p-valor <0.05) entre el sentido de servicio con la motivación laboral. Así mismo, es semejante con el estudio de Urcia (2020), quien encontró una correlación negativa moderada (Rho Spearman -0.498) y una significancia de 0.001 (p-valor <0.05) entre el sentido de servicio con el rendimiento en la tarea. También, Campos (2021) en su investigación identificó una asociación moderada y negativa entre el sentido de servicio con la satisfacción laboral, obteniendo un Rho Spearman -0.458 y una significancia de 0.000 (p-valor <0.05). Estos hallazgos resaltan la importancia de gestionar de manera equilibrada y estratégica la motivación de los trabajadores, ya que es esencial abordar las complejas interacciones entre motivación y sentido de servicio para cultivar un ambiente laboral saludable y productivo. Una motivación adecuada no solo impulsa el rendimiento y el logro de metas, sino que también previene comportamientos negativos, como largos periodos de descanso en horas laborales. La gestión eficaz de estos aspectos en la municipalidad puede generar una satisfacción laboral

plena, contribuyendo a un entorno de trabajo armonioso y productivo para todos los trabajadores.

Respecto al cuarto objetivo específico, se planteó determinar la relación entre la motivación y la ciberpereza en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. Los hallazgos determinaron que existe una relación negativa moderada (Rho Pearson -0.505) y una significancia de 0.006 (p-valor <0.05) entre la motivación y la ciberpereza. Esto indica que tener trabajadores altamente motivados, puede conducir a una mayor concentración en sus responsabilidades durante la jornada laboral. Esto podría estar relacionado con usar menos aplicaciones de mensajería y leer menos noticias en línea mientras están en sus labores. Dicho de otra manera, cuando los empleados están más motivados, tienden a trabajar con mayor concentración y dedicación. Estos hallazgos guardan semejanza con la investigación de Paucar (2020), quien identificó una correlación inversa y baja entre la ciberpereza y la motivación laboral (Rho de Spearman = -0.238) y un p-valor 0.006 <0.050. En efecto, es fundamental resaltar que la ciberpereza puede impactar negativamente en el desempeño laboral, mientras que la motivación puede ser un factor clave para combatirla. De igual manera, estos hallazgos enfatizan la relevancia de promover la motivación como una estrategia eficaz para reducir la ciberpereza y mejorar la productividad, con el propósito de estimular la disposición de los colaboradores para emprender esfuerzos significativos en beneficio de la municipalidad, y en última instancia, fomentar el deseo de seguir siendo miembro de la misma.

Finalmente, en cuanto al objetivo general, se propuso establecer la relación entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. Los resultados demostraron que existe una relación negativa moderada (Rho Pearson -0.602) y una significancia de 0.001 (p-valor <0.05) entre ambas variables. Considerando los resultados obtenidos, se respalda la hipótesis de investigación, confirmando que, la relación que existe entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023, es significativa. En tal sentido, para evitar el aumento de la procrastinación y fomentar la motivación entre los trabajadores, resulta esencial adoptar estrategias clave. Según Barrios et al. (2019), proponen la implementación de medidas fundamentales, como garantizar una compensación justa, el

reconocimiento por parte de los líderes y fomentar la colaboración efectiva en equipos. Estas acciones no solo pueden mejorar el ambiente laboral, sino también impulsar el rendimiento y la satisfacción del personal.

De manera similar, Paucar (2020) encontró una relación negativa y baja entre la procrastinación y la motivación laboral, evidenciada por un coeficiente de Rho Spearman de -0.243 con un nivel de significancia inferior a 0.05. Esto significa que, cuando la procrastinación laboral aumenta, es a causa de una falta adecuada de motivación entre los colaboradores. En otras palabras, reducir progresivamente la procrastinación podría lograrse prestando mayor atención a la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, así como proporcionar más oportunidades de desarrollo, capacitación, mejorar el ambiente laboral, brindar bonificaciones, entre otros aspectos. Este descubrimiento respalda los hallazgos de la presente investigación, ya que ambas variables mantienen una relación negativa, baja y significativa.

No obstante, es importante señalar que estos resultados difieren de otras investigaciones. Por ejemplo, Carcausto-Mamani et al. (2021) identificaron una correlación positiva y baja entre la Ley Servir y la motivación laboral, sugiriendo que mejorar oportunidades de crecimiento, capacitación, compensaciones y remuneraciones es esencial para una adecuada incorporación al servicio civil. Además, Talavera-Salas et al. (2021) encontraron una correlación positiva muy baja al analizar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción en el ámbito laboral. A su vez, el estudio de Metin et al. (2018) reveló una correlación negativa y baja entre la procrastinación y el desempeño laboral, indicando que adoptar comportamientos de procrastinación podría asociarse con un rendimiento laboral deficiente.

Por consiguiente, se infiere que mantener a los trabajadores municipales motivados conducirá a una disminución gradual de la procrastinación. La motivación emerge como un factor crucial para evitar demoras en el cumplimiento de responsabilidades. En contraste, la carencia de motivación ocasionará retrasos laborales e incluso la ejecución incorrecta de tareas, prolongando los plazos de entrega ante sus jefes inmediatos.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. En relación al primer objetivo específico, se identificó el nivel de motivación según sexo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. Se llegó a la conclusión que, el 32% de los trabajadores de sexo masculino y el 36% de los trabajadores de sexo femenino están medianamente motivados. Estos resultados indican que, hasta el momento, los empleados perciben el salario, las políticas laborales, el liderazgo, entre otros aspectos, como adecuados, aunque no plenamente satisfactorios. No obstante, si esto persiste, puede generar en los trabajadores un rendimiento laboral inferior, aumento de la procrastinación, descontento laboral, mayor rotación de personal, menor compromiso con los objetivos institucionales; lo cual podría tener implicancias negativas en el servicio que brinda la municipalidad.
- 6.2. En razón al objetivo específico dos, se identificó el nivel de procrastinación laboral según sexo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. Respecto a los trabajadores de género masculino, se concluyó que el 25% presenta un nivel medio de procrastinación laboral, mientras que, en el caso de los trabajadores de género femenino, el 18% exhibe un nivel bajo de procrastinación. Estos resultados resaltan una tendencia preocupante entre los trabajadores masculinos, quienes parecen ser más propensos a adoptar actitudes procrastinadoras, tales como el retraso en la ejecución de tareas y proyectos. Es evidente que la falta de cumplimiento de plazos y la disminución en la calidad del trabajo pueden afectar adversamente la gestión municipal y, sin duda alguna, afectando la calidad del servicio proporcionado a los ciudadanos.
- 6.3. En cuanto al objetivo específico tres, se concluyó que existe una relación negativa moderada (Rho Pearson -0.593) con una significancia de 0.001 (p-valor <0.05) entre la motivación y el sentido de servicio. En términos prácticos, esto implica que, cuando el nivel de motivación es regular, los empleados tienden a mostrar una menor disposición para comprometerse proactivamente con sus responsabilidades laborales y a percibir su trabajo como una contribución significativa al servicio público o al bienestar de la comunidad. En otras palabras, la falta de motivación podría conducir a una postergación de tareas o responsabilidades laborales, a pesar del

compromiso o deber existente hacia la organización o las personas que dependen de su desempeño.

- 6.4. De acuerdo al cuarto objetivo específico, se concluyó que existe una relación negativa moderada (Rho Pearson -0.505) con una significancia de 0.006 (p-valor <0.05) entre la motivación y la ciberpereza. Esto significa que cuando la motivación disminuye, aumenta la propensión a adoptar comportamientos relacionados con la ciberpereza, como el uso de aplicaciones de mensajería durante el horario laboral, el tiempo dedicado a redes sociales por entretenimiento, entre otros. Estos hallazgos subrayan la importancia de no solo abordar los aspectos tradicionales de la motivación laboral, sino también considerar cómo las actividades digitales distractoras pueden afectar negativamente el compromiso en la gestión municipal.
- 6.5. En esta investigación se ha determinado, en razón al objetivo general, que existe una correlación negativa moderada (Rho Pearson -0.602) y una significancia de 0.001 (p-valor <0.05) entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. Esto significa que, la ausencia de motivación en los trabajadores se asocia con retrasos en la ejecución de las tareas asignadas. Del mismo modo, cuando los trabajadores están más motivados, tienden a procrastinar menos en sus labores. Por lo tanto, fortalecer las políticas laborales, salariales y emocionales, así como mejorar los ambientes de trabajo, el liderazgo y las oportunidades de crecimiento personal como profesional, puede generar un efecto notable en la disminución de la tendencia a procrastinar en el ámbito laboral. La falta de atención a estos aspectos podría fomentar hábitos procrastinadores, afectando negativamente la gestión municipal.

VII. RECOMENDACIONES

Basándonos en las conclusiones obtenidas en esta investigación, se formulan las siguientes sugerencias dirigidas al alcalde de la municipalidad distrital de Salpo:

- 7.1. Mantener un nivel óptimo de motivación entre los trabajadores es esencial para el éxito de cualquier entidad, ya que esto influye directamente en su productividad y en la consecución eficaz de metas y objetivos. Por consiguiente, se recomienda al jefe de la Unidad de Recursos Humanos implementar estrategias como el reconocimiento de logros, encuestas periódicas, implementar el trabajo remoto cuando sea factible; formación continua, realizar pausas activas durante el día y talleres sobre gestión del estrés.
- 7.2. Evitar la procrastinación es esencial para garantizar la puntual realización de tareas y mejorar la eficiencia laboral. En ese sentido, se recomienda que el jefe de la Unidad de Recursos Humanos realice charlas centradas en técnicas eficientes de gestión del tiempo, como la Técnica del Pomodoro, el Método Seinfeld.
- 7.3. Se recomienda al jefe de la Unidad Recursos Humanos, lleve a cabo la creación e implementación de programas y talleres destinados a incrementar la motivación de los trabajadores y, en la medida de lo posible, fortalecer su sentido de servicio.
- 7.4. Para contrarrestar la ciberpereza, se sugiere que el jefe de la Unidad de Recursos Humanos organice sesiones interactivas centradas en aspectos clave como la autodisciplina, uso adecuado de redes sociales en el trabajo y promoción de hábitos saludables. Esto ayudará a establecer una cultura propicia para el uso de dispositivos electrónicos, minimizando distracciones en el ámbito laboral. Además, se recomienda que la encargada de la oficina de TIC realice un monitoreo constante para identificar las plataformas más utilizadas en la entidad durante el horario laboral.
- 7.5. Finalmente, dado que la procrastinación laboral ha sido objeto de escaso estudio, se sugiere continuar investigando sobre este tema. Se recomienda llevar a cabo investigaciones con muestras más amplias y en diversos sectores empresariales.

REFERENCIAS

- Ahmad, Z. (2019). Relationship between Procrastination, Job Performance and Mindfulness in Male and Female Employees: A Mediating Model. *European Online Journal Of Natural And Social Sciences*, 8(3), pp. 535-543. <https://european-science.com/eoinss/article/view/5746>
- Arana, W., y Hnaire, E. J. (2022). Prevalencia de factores motivacionales en trabajadores de empresas de Lima. *Gestión I+D*, 5(2), 182–197. http://saber.ucv.pe/ojs/index.php/rev_GID/article/view/19238
- Araya, L., y Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales* (Cr), 4(142), 45-61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Arenas, D., Viduani, A., Bassols, A., & Hauck, S. (2022). Work From Home or Bring Home the Work? Burnout and Procrastination in Brazilian Workers During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 64(5), 333-339. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002526>
- Arias, J. L. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 77-89. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., y Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Babaie, M., Farahani, A. S., Nourian, M., Hosseini, M., & Mohammadi, A. (2022). Assessment of procrastination in providing nursing care among Iranian nursing staff. *BMC nursing*, 21(1), 343. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12912-022-01132-5.pdf>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., y Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá.

- Conducta Científica*, 2(2), 24-38.
<https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Calle Terrones, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-247. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Campos Vargas, R. M. (2021). *Procrastinación y satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por Covid-19. Lima, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Sur]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12805/1790>
- Carcausto-Mamani, C., Rodríguez-Chokewanca, I., y Ticona-Condori, M. (2021). Motivación de los servidores públicos para el tránsito a la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Román -Juliaca. *Waynarroque - Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(2), 55–62.
<https://www.unaj.edu.pe/revistacientificawaynarroque/index.php/rscaw/article/view/14>
- Castro, J. J., Gómez, L. K., y Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140–174.
<https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Catache, M. C., García, M. A., Martínez, R. I., y González, E. S. (2022). Diferencias en la Motivación Laboral debido al Género entre Personas de la Generación y en el Noreste de México. *Revista Ingeniería Y Gestión Industrial*, 1(1), 6-16. <https://doi.org/10.29105/revig1.1-5>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill
- Comaford, C. (12 de enero de 2019). *Six Key Trends Successful Leaders Must Address In 2019*. Forbes.

- <https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2019/01/12/6-key-trends-successful-leaders-must-address-in-2019-infographic/?sh=7bd47c085f1c>
- Díaz-Morales, J. (2019). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(51),43-60. <https://www.redalyc.org/journal/4596/459661106005/459661106005.pdf>
- Espindola, M., Binoto, E., Stradiotto, E., y Casarotto, E. (2021). Estabilidade ou instabilidade: O que dizem os servidores públicos municipais sobre motivação. *HOLOS*, 6, 1–17. <https://doi.org/10.15628/holos.2021.11973>
- Fauzia, R., Handayani, S., & Zonneveld, T. (2020). Relationship between self-efficacy, emotional stability and procrastination in employees. *European Journal of Psychological Research*, 7(2), 50-55. <http://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2020/11/full-paper-relationship-between-self-efficacy-emotional-stability-and-procrastination-in-employees.pdf>
- Ferrari, J. R. (2018). Introduction to “Procrastination, Clutter, & Hoarding.” *Current Psychology*, 37(2), 424–425. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9803-0>
- Flores, L. y Ramos, M. (2022). Procrastinación laboral en docentes durante el confinamiento por COVID-19. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(25), 1596–1605. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.438>
- González, Y., Rabilero, H., y Jiménez, M. E. (2018). Consideraciones acerca del crecimiento personal como vía para el desarrollo integral de la personalidad. *Maestro y Sociedad*, 4, 94-104. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3896>
- Hernández, R., y García, T. (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>
- Hernández- Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education
- Hernández, S. y Duana, M. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9 (17), 51 – 53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

- Huamán, F. J. (2021). *Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60542>
- Infobae. (6 de noviembre de 2022). Dos de cada tres empleados en Colombia son infelices en los trabajos. infobae. <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/11/06/dos-de-cada-tres-empleados-en-colombia-son-infelices-en-los-trabajos/>
- Inguillay, L. K., Tercero, S. L., y López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Laureano, C. A., y Ampudia, L. G. (2019). Procrastinación: revisión teórica. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 363-378. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162710>
- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1 – 18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Marin, H. S., y Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mena, F. G. (14 de diciembre de 2020). Productividad: Colaboradores pierden hasta el 50% de su jornada laboral en “distracciones”. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/productividad-colaboradores-pierden-50-jornada-laboral-distracciones-260711-noticia/>
- Mendoza, M. (23 de marzo de 2017). *Un trabajador feliz es 200% más productivo que uno desmotivado*. El Comercio Perú. <https://elcomercio.pe/economia/personal/trabajador-feliz-200-productivo-desmotivado-407669-noticia/>
- Metin, B. (2016). Procrastination at Work Scale (PAWS). DOI: 10.13140/RG.2.1.4315.4965. https://www.researchgate.net/publication/292992053_Procrastination_at_Work_Scale_PAWS
- Metin, B., Peeters, M., & Taris, T. (2018) Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention &*

- Intervention in the Community* 46(3), 228-244.
<https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153–170. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Otero-Potosi, S., Fuertes-Narváez, M. E., Casanova-Imbaquingo, L., Arichábalá-Vallejos, D., y Freire-Reyes, K. (2023). La Procrastinación: Una Exploración Teórica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 76-93. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6065
- Parra, C. O., Bayona, J. A., y Salamanca, T. P. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la Teoría Bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14 (27), pp. 25-52. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/html/>
- Paucar Amable, C. D. (2020). *Procrastinación y motivación laboral en colaboradores de un call center en tiempo de pandemia del distrito de Ate, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71921>
- Peña, H. C., y Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Quiroa, M. (2022). Teoría de Herzberg. *Economipedia*. <https://acortar.link/pV5PfB>
- Recuenco, A. D., Reyes, W. A., y Olano, S. M. (2022). Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psico-productivo. *Journal of neuroscience and public health*, 2(2), 215-224. <https://doi.org/10.46363/jnph.v2i2.2>
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- RRHHDigital. (2023). *¿Cómo llenar el depósito de la motivación de los equipos?* Rrhhdigital.com.

<https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/144230/Como-llenar-el-deposito-de-la-motivacion-de-los-equipos>

- Santaularia, A., y Schlaghecke, J. C. (2017). La aptitud laboral y la aptitud psicofísica en las profesiones de riesgo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 20(1), 26-29. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2017.20.01.4>
- Sayes, C. E. (2017). Los factores de la motivación según la teoría de Herzberg en las empresas santanecas. *Anuario de investigaciones* (6). 263-279. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25529w/Sayes_Los%20factores.pdf
- Spanjaartel, J. (12 de julio de 2021). *Nearly 50% of Europe's workforce has struggled to motivate themselves at work.* totalmente. <https://totalent.eu/nearly-50-of-europes-workforce-has-struggled-to-motivate-themselves-at-work/>
- Talavera-Salas, I., Calcina-Cuevas, S., Castillo-Machaca, J., y Campos-García, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 3-14. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3179>
- Tamayo, G. (2000). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre Económico*, 4(7), 1-14. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1410>
- Urcia, L. S. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7835>
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101–108. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Viñals, A. (2013). Las redes sociales virtuales como espacios de ocio digital. *Fonseca, Journal of Communication*, 6(6), 150–176. <https://revistas.usal.es/cuatro/index.php/2172-9077/article/view/12089>

<p>V2: Procrastinación Laboral</p>	<p>Para Metin et al. (2018), la procrastinación laboral será evaluada utilizando la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), que consta de 12 ítems en total. Esta escala incluirá las dos dimensiones de la procrastinación laboral: el conductual o procrastinación laboral: el cognitivamente, en sentido de servicio y la actividades no ciberpereza, tal como relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente".</p>	<p>Sentido de servicio</p>	<p>- Aplazar las tareas</p>	<p>Ordinal</p>
		<p>Ciberpereza</p>	<p>- Redes sociales y ocio</p>	

Anexo 2: Tabla de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: “La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023”					
AUTORES: Juarez Burgos Augusto Nicolas, Loyola Gutiérrez Taina Madelyne					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023?	<p>H1: La relación que existe entre la motivación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023, es significativa.</p> <p>H0: La relación que existe entre la motivación con la</p>	<p>General: Establecer la relación que existe entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023.</p> <p>OE1: Identificar el nivel de motivación según sexo en los trabajadores de la</p>	<p>V1: Motivación</p> <p>V2: Procrastinación Laboral</p>	<p>TIPO: Aplicada</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>TÉCNICA: La encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionarios tipo Likert</p>	<p>POBLACIÓN: 28 trabajadores pertenecientes al área administrativa.</p> <p>MUESTRA: Censal</p>

	<p>procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023, no es significativa.</p>	<p>municipalidad distrital de Salpo, 2023.</p> <p>OE2: Identificar el nivel de procrastinación laboral según sexo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la motivación y el sentido de servicio en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre la motivación y la ciberpereza en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023.</p>			
--	---	---	--	--	--

ANEXO 3: Autorización de la empresa

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20199828666
Municipalidad Distrital de Salpo	
Nombre del Titular o Representante legal: Sigifredo Helmer Rojas Guevara	
Nombres y Apellidos: Sigifredo Helmer Rojas Guevara	DNI: 19059890

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Augusto Nicolas, Juarez Burgos Taina Madelyne, Loyola Gutierrez	DNI: 75819506 74884307

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Salpo, 25 de mayo del 2023



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALPO
Sigifredo H. Rojas Guevara
ALCALDE

Firma y sello: _____

(Sigifredo Helmer Rojas Guevara)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 4: Consentimiento informado e instrumentos de recolección de datos

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023

Investigadores: Juarez Burgos, Augusto Nicolas

Loyola Gutiérrez, Taina Madeleyne

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023”, cuyo objetivo es establecer la relación entre la motivación y la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la municipalidad distrital de Salpo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La importancia de este estudio radica en analizar el grado de motivación exhibido por los funcionarios públicos en el desempeño de sus tareas y en superar la tendencia a posponerlas. Los hallazgos de esta investigación podrán ser aprovechados para establecer estrategias de gestión de recursos humanos efectivas, que promuevan la motivación, disminuyan la procrastinación laboral y, en última instancia, mejoren la administración municipal.

Procedimiento

Si usted decide 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: “La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará de manera virtual a través de un enlace vía WhatsApp (formulario de Google) a los trabajadores administrativos de la municipalidad. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores [Loyola Gutiérrez Taina Madeleyne] con email tloyolag@ucvvirtual.edu.pe y [Juarez Burgos Augusto Nicolas] con email ajuarezbu98@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Mosqueira Rodríguez Guisella Balbina] con email gbmosqueira@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años



Instrumento de recolección de datos

El siguiente cuestionario fue adaptado del autor Huamán, F. J. (2021)

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/60542>

Cuestionario para la variable Motivación

Estimado(a) participante, agradecemos su disposición para colaborar en esta encuesta, el cual tiene un propósito exclusivamente académico. Queremos recordarle que todas sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder de acuerdo a lo que considere conveniente. Por favor, indique la frecuencia con la que realiza cada acción, eligiendo la opción correspondiente. Utilice la siguiente escala para cada enunciado:

Datos Generales:

Sexo: Masculino Femenino
Edad:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1



ÍTEMS	ENUNCIADOS	ALTERNATIVAS				
	Variable 1: Motivación	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Factor extrínseco					
1	La compensación que recibe es adecuada en relación al trabajo que realiza.					
2	Las remuneraciones de los trabajadores son justas.					
3	Las políticas de bonificaciones implementadas por la entidad son justas.					
4	La entidad otorga un pago adicional por sus labores.					
5	La entidad le brinda estabilidad y seguridad en el empleo.					
6	Recibe orientación por parte de la entidad sobre sus derechos y responsabilidades laborales.					
7	Las condiciones proporcionadas por la entidad son adecuadas para realizar su trabajo.					
8	En la municipalidad se promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad.					
9	El jefe inmediato establece metas claras y realistas para el equipo.					
10	El jefe inmediato está dispuesto a escuchar y tomar en cuenta las ideas y sugerencias del equipo.					
11	El jefe inmediato ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los miembros del equipo.					



12	El jefe inmediato fomenta un ambiente de confianza y apoyo en el equipo de trabajo.					
DIMENSIÓN 2: Factor intrínseco						
13	La entidad cuenta con una estructura organizativa sólida que facilita su desempeño laboral.					
14	La labor que desempeña en la entidad es satisfactoria.					
15	El nivel de productividad laboral en la entidad es excelente.					
16	Participa en programas de capacitación para mejorar el rendimiento en el trabajo.					
17	Los conocimientos que adquiere en la entidad son suficientes para el crecimiento profesional.					
18	La entidad valora y reconoce el trabajo que realiza.					
19	Recibe apoyo y motivación por parte de la entidad mientras realiza sus tareas laborales.					
20	Recibe incentivos y/o reconocimientos por parte de la entidad durante el tiempo que se encuentra trabajando.					
21	Se encuentra preparado(a) para afrontar nuevos desafíos o asumir mayores responsabilidades en su trabajo actual.					

¡Muchas gracias por su participación!



Escala de procrastinación en el trabajo (PWS)

El siguiente cuestionario corresponde a la escala original “Procrastination at work scale (PAWS)” elaborado por Baran Metán (2016):

https://www.researchgate.net/publication/292992053_Procrastination_at_Work_Scale_PAWS

INSTRUCCIONES:

A continuación, los siguientes enunciados se refieren a varios tipos de comportamientos en el trabajo. Por favor, lea atentamente todos los enunciados y seleccione la frecuencia con la que realiza cada compartiendo en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuestas:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

TEMS	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
	VARIABLE 2: procrastinación laboral					
	Dimensión 1: sentido de servicio					
1	Después de tomar una decisión en el ámbito laboral, tiende a experimentar una demora en la ejecución de las acciones necesarias para implementar dicha decisión.					
2	Siente cierta resistencia antes de iniciar las tareas laborales que debe realizar.					
3	En el trabajo, a veces siente una fuerte tentación de buscar distracciones placenteras, lo que dificulta mantenerse enfocado/a en el trabajo.					
4	Cuando una tarea laboral se vuelve tediosa, a menudo se encuentra divagando en pensamientos agradables en lugar de mantenerse concentrado/a.					



5	A menudo prioriza tareas de menor importancia, incluso cuando hay algo importante que debe hacer en el trabajo.					
6	Cuando tiene una carga excesiva de trabajo, tiende a evitar la planificación de sus tareas y, en su lugar, se encuentra realizando actividades totalmente irrelevantes.					
7	A veces toma largos descansos para disfrutar de una taza de café durante su jornada laboral.					
8	Retrasa algunas de sus tareas simplemente porque no las disfruta.					
	Dimensión 2: ciberpereza					
9	Utiliza aplicaciones de mensajería instantánea (como WhatsApp, Messenger, Skype, Snapchat, Telegram, Viber, entre otros) con fines personales durante su horario laboral.					
10	Dedica más de treinta minutos al día en plataformas de redes sociales (como Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, etc.) por motivos de entretenimiento durante su tiempo de trabajo.					
11	Lee noticias en línea mientras está en el trabajo.					
12	Realiza compras en línea durante las horas laborales.					

¡Muchas gracias por su participación!



Anexo 5: Fichas de validación firmadas

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José A. Guevara Ramírez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

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 en escala ordinal
Autores:	Juarez Burgos Augusto Nicolas y Loyola Gutiérrez Taina Madeleyne
Procedencia:	Adaptado o validado por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	(Ambientes de la municipalidad distrital de Salpo)



Significación:	Este cuestionario está compuesto por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 2 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Motivación**

Según Robbins y Judge (2017), refieren que, "se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta" (p. 209).

- **Variable 2: Procrastinación laboral**

Para Metin et al. (2018), la procrastinación laboral se define como "posponer acciones relacionadas con el trabajo participando, conductual o cognitivamente, en actividades no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente".

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Factor Extrínseco	Se refieren a cualquier tipo de incentivo o motivo que proviene de fuentes externas a la persona que realiza la acción. Estos motivos pueden incluir recompensas tangibles, reconocimiento social o presiones externas para realizar una determinada tarea. (Herzberg, 1963, citado en Parra et al., 2018)
	Factor Intrínseco	El factor intrínseco son aquellos motivos o incentivos internos generados por la propia persona que realiza la acción. Estos motivos están impulsados por el interés personal, el disfrute, la satisfacción y la conexión emocional con la actividad en sí misma. (Herzberg, 1963, citado en Parra et al., 2018)
Procrastinación	Sentido de servicio	Según Metin et al. (2018) precisan que el sentido de servicio hace referencia a la práctica de abstenerse del trabajo o distraerse de él sin perjudicar a otros o trasladar la carga de trabajo a los compañeros, como tomar descansos más prolongados para tomar café o divagar en pensamientos.
	Ciberpereza	Se refiere al uso de dispositivos de tecnología móvil e Internet para fines personales en el trabajo. (Metin et al., 2018)





5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023 elaborado por Juárez Burgos Augusto Nicolas y Loyola Gutiérrez Taina Madeleyne 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 incluido.	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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Factor extrínseco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Salario	1,2,3,4		X		
Políticas laborales	5,6,7,8		X		
Liderazgo	9,10,11,12		X		

- Segunda dimensión: Factor intrínseco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
- Aptitud para el trabajo	13,14,15		X		
- Crecimiento personal	16,17,18		X		
Desafíos laborales	19,20,21		X		

Variable del instrumento: Procrastinación Laboral

- Primera dimensión: Sentido de servicio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aplazar las tareas	1,2,3,4,5, 6, 7,8		X		

- Segunda dimensión: Ciberpereza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Redes sociales y ocio	9,10,11,12		X		



Dr. José A. Guevara Ramírez

DNI N° 80396738



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Miguel Angel G. Otoyá Arrese
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

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 en escala ordinal
Autores:	Juarez Burgos Augusto Nicolas y Loyola Gutiérrez Taina Madeleyne
Procedencia:	Adaptado o validado por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	(Ambientes de la municipalidad distrital de Salpo)



Significación:	<p>Este cuestionario está compuesto por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 2 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Motivación**

Según Robbins y Judge (2017), refieren que, "se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta" (p. 209).

- **Variable 2: Procrastinación laboral**

Para Metin et al. (2018), la procrastinación laboral se define como "posponer acciones relacionadas con el trabajo participando, conductual o cognitivamente, en actividades no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente".

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Factor Extrínseco	Se refieren a cualquier tipo de incentivo o motivo que proviene de fuentes externas a la persona que realiza la acción. Estos motivos pueden incluir recompensas tangibles, reconocimiento social o presiones externas para realizar una determinada tarea. (Herzberg, 1963, citado en Parra et al., 2018)
	Factor Intrínseco	El factor intrínseco son aquellos motivos o incentivos internos generados por la propia persona que realiza la acción. Estos motivos están impulsados por el interés personal, el disfrute, la satisfacción y la conexión emocional con la actividad en sí misma. (Herzberg, 1963, citado en Parra et al., 2018)
Procrastinación	Sentido de servicio	Según Metin et al. (2018) precisan que el sentido de servicio hace referencia a la práctica de abstenerse del trabajo o distraerse de él sin perjudicar a otros o trasladar la carga de trabajo a los compañeros, como tomar descansos más prolongados para tomar café o divagar en pensamientos.
	Ciberpereza	Se refiere al uso de dispositivos de tecnología móvil e Internet para fines personales en el trabajo. (Metin et al., 2018)





5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023 elaborado por Juárez Burgos Augusto Nicolas y Loyola Gutiérrez Taina Madeleyne 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 incluido.	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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Factor extrínseco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Salario	1,2,3,4	4	4	4	
Políticas laborales	5,6,7,8	4	4	4	
Liderazgo	9,10,11,12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factor intrínseco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
- Aptitud para el trabajo	13,14,15	4	4	4	
- Crecimiento personal	16,17,18	4	4	4	
Desafíos laborales	19,20,21	4	4	4	



Variable del instrumento: Procrastinación Laboral

- Primera dimensión: Sentido de servicio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aplazar las tareas	1,2,3,4,5, 6, 7,8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ciberpereza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Redes sociales y ocio	9,10,11,12	4	4	4	

Mgr. Miguel Angel g. Otoyá Arrese



DNI N° 18084048

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Jimmy Rolando Trujillo
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

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 en escala ordinal
Autores:	Juarez Burgos Augusto Nicolas y Loyola Gutiérrez Taina Madeleyne
Procedencia:	Adaptado o validado por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	(Ambientes de la municipalidad distrital de Salpo)
Significación:	Este cuestionario está compuesto por dos variables: – La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. – La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 2 indicadores y 12





	Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
--	--

4. Soporte teórico

• **Variable 1: Motivación**

Según Robbins y Judge (2017), refieren que, "se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta" (p. 209).

• **Variable 2: Procrastinación laboral**

Para Metin et al. (2018), la procrastinación laboral se define como "posponer acciones relacionadas con el trabajo participando, conductual o cognitivamente, en actividades no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente".

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Factor Extrínseco	Se refieren a cualquier tipo de incentivo o motivo que proviene de fuentes externas a la persona que realiza la acción. Estos motivos pueden incluir recompensas tangibles, reconocimiento social o presiones externas para realizar una determinada tarea. (Herzberg, 1963, citado en Parra et al., 2018)
	Factor Intrínseco	El factor intrínseco son aquellos motivos o incentivos internos generados por la propia persona que realiza la acción. Estos motivos están impulsados por el interés personal, el disfrute, la satisfacción y la conexión emocional con la actividad en sí misma. (Herzberg, 1963, citado en Parra et al., 2018)
Procrastinación	Sentido de servicio	Según Metin et al. (2018) precisan que el sentido de servicio hace referencia a la práctica de abstenerse del trabajo o distraerse de él sin perjudicar a otros o trasladar la carga de trabajo a los compañeros, como tomar descansos más prolongados para tomar café o divagar en pensamientos.
	Ciberpereza	Se refiere al uso de dispositivos de tecnología móvil e Internet para fines personales en el trabajo. (Metin et al., 2018)



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023 elaborado por Juárez Burgos Augusto Nicolas y Loyola Gutiérrez Taina Madeleyne 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 incluido.	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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Motivación

☐ Primera dimensión: Factor extrínseco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Salario	1,2,3,4	4	4	4	Ninguna
Políticas laborales	5,6,7,8	4	4	4	Ninguna
Liderazgo	9,10,11,12	4	4	4	Ninguna

☐ Segunda dimensión: Factor intrínseco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aptitud para el trabajo	13,14,15	4	4	4	Ninguna
Crecimiento personal	16,17,18	4	4	4	Ninguna
Desafíos laborales	19,20,21	4	4	4	Ninguna

**VIII. Variable del instrumento: Procrastinación Laboral**

☐ Primera dimensión: Sentido de servicio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aplazar las tareas	1,2,3,4,5,6,7,8	4	4	4	Ninguna

☐ Segunda dimensión: Ciberpereza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Redes sociales y ocio	9,10,11,12	4	4	4	Ninguna

Mg. Jimmy Rolando Trujillo

.....
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° 22674970

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

17	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	79
18	2	2	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	5	67
19	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	93
20	3	1	3	5	2	3	3	4	5	5	4	4	2	4	5	3	3	2	2	1	5	69
21	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3	5	72
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	3	3	3	91
23	1	1	1	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	73
24	4	4	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	3	5	83
25	5	5	5	1	1	2	5	1	5	4	5	5	2	5	5	2	2	4	5	1	5	75
PROMEDIO	3,28	3,00	2,96	3,92	3,04	3,28	3,88	3,56	4,12	4,20	4,12	4,24	3,48	4,36	4,20	3,52	3,84	3,44	3,40	2,40	4,44	Varianza Total
DESV EST Si	1,17	1,26	1,10	1,12	1,17	0,94	0,73	1,00	0,67	0,65	0,60	0,66	0,87	0,49	0,50	1,19	0,85	1,00	0,91	1,12	0,58	Columnas
VARIANZA por ítem	1,38	1,58	1,21	1,24	1,37	0,88	0,53	1,01	0,44	0,42	0,36	0,44	0,76	0,24	0,25	1,43	0,72	1,01	0,83	1,25	0,34	Varianzas total de ítems Si²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems Si²	17,68																				$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$	56,31

Nº Ítems: K= 21

Reemplazando:

$\alpha = 0,720$

19	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	54	
20	5	1	5	3	4	5	5	1	2	1	5	3	40	
21	3	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	26	
22	3	2	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	49	
23	4	1	1	3	3	3	1	1	2	1	3	1	24	
24	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	17	
25	1	2	5	5	5	2	5	2	5	5	1	1	39	
PROMEDIO	3,32	2,56	2,60	2,84	2,68	2,56	2,32	2,00	2,80	2,40	2,84	2,00	Varianza Total	
DESV EST S_i	1,07	1,23	1,35	1,18	1,38	1,33	1,55	1,12	1,26	1,32	1,43	1,38	Columnas	
VARIANZA por ítem	1,14	1,51	1,83	1,39	1,89	1,76	2,39	1,25	1,58	1,75	2,06	1,92	Varianzas total de ítems S_T^2	
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i^2	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$												20,47	141,33

N° Ítems: K=

12

Reemplazando:

α =

0,933

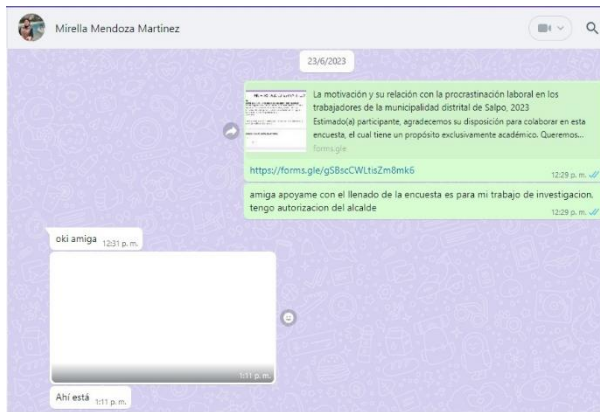
ANEXO 7: Prueba de normalidad de datos

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0,159	28	0,069	0,956	28	0,284
Procrastinación laboral	0,171	28	0,035	0,911	28	0,02

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 8: Evidencia de aplicación del cuestionario



Sección 1 de 5

La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023

Estimado(a) participante, agradecemos su disposición para colaborar en esta encuesta, el cual tiene un propósito exclusivamente académico. Queremos recordarle que todas sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima.

La compensación que recibe es adecuada en relación al trabajo que realiza. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Las remuneraciones de los trabajadores son justas. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Las políticas de bonificaciones implementadas por la entidad son justas. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Después de tomar una decisión en el ámbito laboral, tiende a experimentar una demora en la ejecución de las acciones necesarias para implementar dicha decisión. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Siente cierta resistencia antes de iniciar las tareas laborales que debe realizar. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

En el trabajo, a veces siente una fuerte tentación de buscar distracciones placenteras, lo que dificulta mantenerse enfocado/a en el trabajo. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

ANEXO 9: Base de datos piloto

La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023																																				
Nº	Sexo	Motivación																				Procrastinación laboral														
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33		
1	F	1	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	3	1	5	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
2	F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	F	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	1	5	4	3	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	1	
4	F	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1		
5	M	2	2	2	5	2	2	3	4	2	2	3	2	3	5	4	4	4	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1		
6	M	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	
7	F	1	1	3	5	1	3	3	1	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	M	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
9	F	3	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	2	
10	F	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	M	4	4	2	5	1	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	1	1	5	5	5	1	2	1	1	1	4	1	4	1	4	1	
12	M	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	
13	F	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	
14	M	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	
15	F	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	M	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	
17	F	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
18	F	2	2	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	5	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	F	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
20	F	3	1	3	5	2	3	3	4	5	5	4	4	2	4	5	3	3	2	2	1	5	5	1	5	3	4	5	1	2	1	5	3	1	3	
21	M	2	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	2	3	5	3	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	
22	M	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	3	3	3	3	2	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	
23	M	1	1	1	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	1	3	3	3	1	1	2	1	3	1	1	
24	M	4	4	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	3	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
25	M	5	5	5	1	1	2	5	1	5	4	5	5	2	5	5	2	2	4	5	1	5	1	2	5	5	5	2	5	2	5	5	1	1	1	

ANEXO 10: Base de datos real

La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023																																			
Nº	Sexo	Motivación																				Procrastinación laboral													
		Factor extrínseco												Factor intrínseco								Sentido de servicio						Ciberpereza							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	
1	M	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	
2	F	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	
3	F	3	2	2	1	3	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	F	2	3	3	1	1	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	5	5	3	5	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	1	
5	F	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	
6	M	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	
7	M	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	F	2	4	3	2	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	
9	F	2	2	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	4	2	2	2	2	2	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
10	M	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	1	2	2	1	1	1	
11	F	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	4	4	4	4	5	4	5	5	5	
12	M	1	1	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	
13	F	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	1	
14	F	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	
15	M	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	
16	F	2	2	3	1	3	2	2	4	4	4	4	4	1	4	3	2	3	2	1	1	2	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	
17	F	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	1	
18	M	3	5	2	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	1	1	
19	M	4	3	4	2	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	1		
20	F	4	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	
21	M	2	2	2	1	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	1	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
22	M	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
23	M	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
24	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	
25	F	2	2	2	1	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	
26	M	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	1	1	2	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	1	
27	M	1	1	2	2	1	2	2	3	3	4	4	3	3	2	5	1	3	1	4	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	1	5	
28	M	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	5	5	3	3	1	3	1	1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	

ANEXO 11: Ficha Técnica de los instrumentos

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Huamán, F. J. (2021)
Adaptado por	Juarez Burgos Augusto Nicolas y Loyola Gutiérrez Taina Madeleyne
Ámbito de aplicación	Ambientes de la municipalidad distrital de Salpo
Tiempo de aplicación	5 minutos
Administración o aplicación del instrumento	Virtual
Significación	Medir la relación de las variables.
Dimensiones	Factor extrínseco y Factor intrínseco
Evaluación	Con escala de Likert: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

VARIABLE 2: PROCRASTINACIÓN LABORAL

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Metin et al. (2018)
Adaptado por	Juarez Burgos Augusto Nicolas y Loyola Gutiérrez Taina Madeleyne
Ámbito de aplicación	Ambientes de la municipalidad distrital de Salpo
Tiempo de aplicación	5 minutos
Administración o aplicación del instrumento	Virtual
Significación	Medir la relación de las variables.
Dimensiones	Sentido de servicio y Ciberpereza
Evaluación	Con escala de Likert: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

ANEXO 12: Figuras



ANEXO 13: Cantidad de personal administrativo

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Salpo 14 de junio de 2023

Señor:

Sigifredo Helmer Rojas Guevara

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Salpo

Presente. -



Solicito: Informe de personal administrativo que labora en su Institución para continuar con mi trabajo Universitario.

Yo Taina Madelyne Loyola Gutiérrez identificada con DNI: 74884307, domiciliada en Calle Unión N° 136, Distrito de Carabamba, Provincia de Julcán, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, por motivos de continuar con mi trabajo de investigación del curso titulado "DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN-C1T1" y mi proyecto titulado: "La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023" mismo que usted me otorgó el permiso para poder realizar en su Entidad, solicito me pueda brindar la cantidad de personal Administrativo con el cual usted cuenta.

Sin otro particular, quedo de Ud. Reiterando las muestras de mi especial consideracion y estima.

Atentamente;

Taina M. Loyola Gutiérrez





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALPO

Creación Política 22 de Diciembre de 1847

Salpo Avanza



Salpo, 14 de junio de 2023

CARTA N° 004-2023-MDS/A

TAINA MADELEYNE LOYOLA GUTIERREZ

Calle Unión S/N - Carabamba- Julcán - La Libertad

Asunto : REMITO INFORMACION SOLICITADA



De mi mayor consideración

Mediante el presente documento hago extensivo mi cordial saludo a usted y al mismo tiempo hacerle llegar el presente documento, respecto a su solicitud del **PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE CUENTA NUESTRA ENTIDAD**, tal como se detalla a continuación:

D.L. 1057 - CAS	JEFE DE TESORERIA
D.L. 1057 - CAS	RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS
D.L. 1057 - CAS	GERENTE DE INFRAESTRUCTURA Y OBRAS
D.L. 1057 - CAS	ESPECIALISTA EN ESTUDIOS Y PROYECTOS
D.L. 1057 - CAS	SUB GERENTE DE OBRAS, SUPERVISION Y LIQUIDACIONES
D.L. 1057 - CAS	SUB GERENTE DE CATASTRO Y DESARROLLO URBANO RURAL
D.L. 1057 - CAS	GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL
D.L. 276	GERENTE MUNICIPAL
D.L. 1057 - CAS	JEFE DE OFICINA DE SECRETARIA GENERAL
D.L. 276	JEFE DE REGISTROS CIVILES



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALPO

Creación Política 22 de Diciembre de 1847

Salpo Avanza



LOCACIÓN DE SERVICIO	JEFE DE CONTABILIDAD
LOCACIÓN DE SERVICIO	ASESOR EXTERNO
LOCACIÓN DE SERVICIO	ASISTENCIA TECNICA DE OBRAS VIALES, CAMINOS Y CARRETERAS
LOCACIÓN DE SERVICIO	JEFE DE LOGISTICA Y CONTROL PATRIMONIAL
LOCACIÓN DE SERVICIO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE LOGISTICA
LOCACIÓN DE SERVICIO	ALMACÉN
LOCACIÓN DE SERVICIO	JEFE DE LA OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
LOCACIÓN DE SERVICIO	JEFE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS PESADOS
LOCACIÓN DE SERVICIO	ENCARGADA DE IMAGEN INSTITUCIONAL
LOCACIÓN DE SERVICIO	OFICINA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
LOCACIÓN DE SERVICIO	DEFENSORÍA MUNICIPAL DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE
LOCACIÓN DE SERVICIO	PROGRAMA VASO DE LECHE
LOCACIÓN DE SERVICIO	ASISNTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA PARA PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LA COMUNIDAD
LOCACIÓN DE SERVICIO	ASISTENTE DE GERENCIA
LOCACIÓN DE SERVICIO	ENCARGADA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
LOCACIÓN DE SERVICIO	GERENTE DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE
LOCACION DE SERVICIO	SECRETARIO TECNICO DE DEFENSA CIVIL
LOCACIÓN DE SERVICIO	AREA TÉCNICA MUNICIPAL

Es todo en cuanto informo, para los fines que usted estime pertinente

Atentamente.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALPO

Sigfredo H. Rojas Guevara
ALCALDE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO , MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "La motivación y su relación con la procrastinación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Salpo, 2023", cuyos autores son LOYOLA GUTIERREZ TAINA MADELEYNE, JUAREZ BURGOS AUGUSTO NICOLAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA DNI: 18095897 ORCID: 0000-0001-6170-5838	Firmado electrónicamente por: GBMOSQUEIRA el 11-12-2023 09:37:40
SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO DNI: 40557024 ORCID: 0000-0001-6428-002X	Firmado electrónicamente por: SEVILLAM el 18-12-2023 08:58:16

Código documento Trilce: TRI - 0662445