



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Diferencias de procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Santillan Tacilla, Sheyla Danushka (orcid.org/0000-0002-3640-0001)

ASESORA:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (orcid.org/0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, por brindarme la sabiduría y ser mi soporte emocional durante todo este transcurso de mi carrera profesional.

Dedicado a mi querida hermana Yasuri Tacilla, que desde el cielo me dio la fuerza para culminar con este gran paso en vida, un triunfo más logrado por las dos.

Dedicado a mi adorada madre Saida Tacilla, por todo su amor, paciencia y apoyo incondicional durante este largo proceso.

A mi querida abuelita Carmen Saavedra, por ser mi soporte incondicional en este largo camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a cada una de las entidades públicas y privadas que me brindaron el acceso total a su población, para la aplicación de la prueba psicológica utilizada para la investigación.

A mi asesora Haydee Aguilar, por su guía y apoyo para la realización de esta investigación.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.", cuyo autor es SANTILLAN TACILLA SHEYLA DANUSHKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 08 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES DNI: 18211853 ORCID: 0000-0001-9368-6184	Firmado electrónicamente por: HAGUILARAR el 02- 07-2024 20:23:18

Código documento Trilce: TRI - 0757492



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANTILLAN TACILLA SHEYLA DANUSHKA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SHEYLA DANUSHKA SANTILLAN TACILLA DNI: 71441239 ORCID: 0000-0002-3640-0001	Firmado electrónicamente por: SDSANTILLAN el 08- 06-2024 20:38:00

Código documento Trilce: TRI - 0757491

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y unidad de análisis.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS:	34

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis descriptivo.....	17
Tabla 2. Diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.	18
Tabla 3. Diferencias según ciber pereza en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.	19
Tabla 4. Diferencias según sentido de servicio en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.	20

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo identificar las diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa. En cuanto al ámbito metodológico, la investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño comparativo. Para este trabajo participaron 300 trabajadores de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Cajamarca. La selección fue censal. Como instrumento se aplicó la Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) adaptada al Perú por (Guzmán Y Rosales, 2017). Según los resultados obtenidos se evidencia una significancia de no normalidad en la variable y dimensiones $p=.000$, con un análisis de tendencia en las tres variables bajas. Así mismo el análisis comparativo de la procrastinación laboral según el tipo de empresa, determinaron que existen diferencias significativas, evidenciado que la procrastinación laboral se presenta en mayor significancia en el personal de la entidad pública (183,01). del mismo modo en cuanto a las dos dimensiones, se encontró mayor ciber pereza en la entidad pública (184,4) y mayor sentido de servicio en la entidad pública (182,0).

Palabras clave: Procrastinación laboral, Ciber Pereza, sentido de servicio.

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the differences in work procrastination among workers in the city of Cajamarca according to the type of company. Regarding the methodological scope, the research was of basic type, quantitative approach, comparative design. For this work, 300 workers from public and private institutions in the city of Cajamarca participated. The selection was by census. As an instrument, the Procrastination at Work Scale (PAWS) adapted to Peru by (Guzmán Y Rosales, 2017) was applied. According to the results obtained, a significance of non-normality is evidenced in the variable and dimensions $p=.000$, with a trend analysis in the three low variables. Likewise, the comparative analysis of labor procrastination according to the type of company, determined that there are significant differences, evidenced that labor procrastination is presented in greater significance in the personnel of the public entity (183.01). in the same way regarding the two dimensions, greater cyber laziness was found in the public entity (184.4) and greater sense of service in the public entity (182.0).

Keywords: Work procrastination, Cyber laziness, Sense of service.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen problemas que afectan la productividad y rendimiento de los colaboradores, entre ellas se encontró las jornadas laborales extensas, procrastinar, no tener herramientas de trabajo necesarias, los cortos periodos de descanso, un mal clima laboral, las inadecuadas condiciones laborales y la falta de promoción externa, llegando así a generar grandes pérdidas económicas (Díaz, 2019).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), todos estos problemas o dificultades están asociados a depresión, ansiedad, estrés, fatiga, lo que puede conducir al desempleo total, conduciendo a situaciones extremas como la hospitalización.

Dentro de las organizaciones, se observó que los colaboradores acostumbran a enviar sus tareas encomendadas por su jefe inmediato o supervisor en un tiempo más prolongado al establecido en primera instancia, este tipo de situaciones se tiende a presentar con mayor frecuencia en las organizaciones del sector público, esta conducta llega a realizarse de manera muy repetitiva y mayor grado, lo cual llega a ser preocupante para el desarrollo de la organización, volviéndose un esquema de procrastinar (Arias, 2021).

Del mismo modo en entidades públicas y específicamente en área administrativas tienden a tener mayor tendencia a postergar o procrastinar las actividades, esto debido a una falta de compromiso organizacional (Urcia, 2020).

Uno de los mayores obstáculos o factores comunes en el lugar de trabajo que afectan seriamente el desempeño es la procrastinación, lo que significa posponer otras actividades importantes que no lo son tanto o no están relacionadas con el trabajo (Metin et al. 2016). De igual modo, Sirois y Pychyl (2013) explican que retrasar o procrastinar afecta la salud física y mental, y estas a su vez afectan el bienestar y el rendimiento.

Dentro de las dificultades para posponer o realizar cosas no relacionadas con el trabajo podemos encontrar el no poder mantener la concentración en las tareas, debido a los diversos distractores que existen

en el trabajo. Desde las constantes notificaciones de nuestro teléfono, hasta las conversaciones con nuestros compañeros (Díaz, 2019).

En función a ello, se encontró que el 98% de los trabajadores afirman que son interrumpidos en un promedio de 3 o 4 veces al día, el 46% indica que la mayor distracción es al medio día. Pero cuando los colaboradores trabajan sin distracción, el 75% se siente más productivo y el 57% está motivado para dar lo mejor de sí mismo. El 51% se siente más seguro, el 49% es más feliz en el trabajo y el 44% hace un trabajo de mayor calidad, de igual manera, afirmaron que las reuniones suelen ser víctimas de interrupciones y distracciones. El 54% suelen verse interrumpidas por charlas triviales y cotilleos de oficina, el 37% llegadas tardías o salidas tempranas, el 45% discusiones paralelas sobre otros proyectos y el 33% problemas tecnológicos o de conectividad (Tiutiunnikoz, 2018).

Considerando lo antes mencionado, la investigación pretende responder la siguiente pregunta ¿Cuáles son las diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa?

Este estudio tiene una base teórica, porque resume las contribuciones teóricas de autores destacados al tema de la procrastinación laboral. También tiene un significado práctico, debido a que ayuda a prevenir problemas actuales, además de describir y analizar problemas sociales, proporciona información sobre la procrastinación laboral y su relación con la población investigada. Así mismo, utiliza un razonamiento metodológico, puesto que, la investigación utiliza herramientas psicológicas, el objetivo es encontrar resultados a través del análisis estadístico, utilizando métodos y modelos estadísticos que conduzcan a la aceptación o rechazo de la hipótesis del investigador y continuar escribiendo para sacar conclusiones y recomendaciones después.

Teniendo como objetivo general identificar las diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa. Y como objetivos específicos, realizar un análisis descriptivo de la procrastinación laboral en trabajadores según tipo de

empresa, establecer las diferencias de la dimensión Ciber pereza de la procrastinación laboral en trabajadores según empresa de la ciudad de Cajamarca y establecer las diferencias de la dimensión sentido de servicio de la procrastinación laboral en trabajadores según empresa de la ciudad de Cajamarca.

Y teniendo como hipótesis general existen diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se encontró un estudio realizado por Prem et al., (2018) realizaron un estudio diario titulado "Procrastinación diaria en el lugar de trabajo: un estudio diario de los procesos internos que vinculan las características laborales con la procrastinación en el lugar de trabajo", midiendo tres veces cada día laboral durante un período de 12 días. Se introdujeron un total de 762 conjuntos de datos diarios de 110 trabajadores en el modelado bayesiano de ecuaciones estructurales multinivel (MSEM); se controlaron la calidad del sueño y la autoeficacia. Los resultados mostraron que las tres características del trabajo tuvieron efectos indirectos secuenciales negativos sobre la Procrastinación en el lugar de trabajo a través de calificaciones de desafío más altas y, posteriormente, menores esfuerzos de autorregulación. En general, este estudio muestra que las características laborales están relacionadas con la procrastinación en el lugar de trabajo a través de evaluaciones cognitivas individuales y procesos de autorregulación. Por tanto, concluyeron que, dependiendo de la perspectiva de la procrastinación, se consideran diferentes variables importantes para explicar la aparición de la procrastinación.

Del mismo modo en otro estudio realizado por Salgado (2018) el cual se tituló "Procrastinación General y laboral en ejecutivos de centros de llamadas de la región metropolitana en Santiago de Chile". Diseñado para describir características generales y específicas de exposición entre trabajadores en puestos gerenciales en *call center* y áreas de atención al cliente en empresas ubicadas en un área metropolitana. Tuvo un diseño no experimental, seleccionó aleatoriamente a 53 colaboradores, utilizó la Escala de Procrastinación General de Busko, adaptada al español por Álvarez en 2010, y utilizó la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS, 2016) para evaluar la procrastinación laboral, con resultados consistentes con los cambios en la procrastinación relacionados con la edad, indicando que las edades avanzadas se asocian con menores porcentajes de aplazamiento laboral y existen diferencias en la antigüedad y el género, no se obtuvieron resultados significativos, por lo que cualquier variable estudiada se considera modificable.

En relación a las definiciones acerca de la palabra procrastinación, se encontró que es un fenómeno muy antiguo, del año 3000 a.C. en Egipto donde la palabra procrastinación denotaba el hábito de evitar el trabajo y la pereza de una persona ante acciones necesarias para la supervivencia (Velázquez, 2022).

Etimológicamente, la palabra procrastinación deriva del verbo latino procrastinare, que significa posponer voluntariamente el trazo de una acción. También se deriva del griego antiguo akrasia, que significa hacer algo en contra del propio juicio o hacerse daño a uno mismo (Atalaya y García, 2019) y según la Real Academia Española, (2023) la define como “Diferir, aplazar”.

Otros autores hacen mención que procrastinar es el acto de retrasar intencionalmente una tarea o responsabilidad, considerando que puede causar graves consecuencias a partir de esto. El comportamiento suele asociarse con ansiedad, falta de motivación o interés en las tareas. Este llegaría a ser un problema; si no se controla de manera rápida y eficaz, ya que puede causar efectos negativos en el rendimiento laboral o académico (Bastidas, 2017).

Del mismo modo, Metin et al., (2016) indicaron que Procrastinación Laboral, es atrasar o no realizar cosas que se consideran importantes para el colaborador, dejándolo de lado por otras actividades que no guardan relación con las actividades laborales, sin tener intención de perjudicar a él y su entorno laboral.

Actualmente estas conductas que dificultan el cumplimiento de las tareas se consideran un fenómeno típico de la sociedad y una conducta profesional irresponsable. Esto a menudo retrasa el inicio y/o la finalización de tareas atrasadas con graves consecuencias. en distintos ámbitos de la vida personal (Zumárraga y Cevallos, 2022).

Se evidencio que los procrastinadores también evitan situaciones que implican altos costos de respuesta, o tienen menos probabilidades de calificar una buena satisfacción con su desempeño (Carranza y Ramírez, 2013). Dicho comportamiento incluye retrasar el inicio de una tarea, finalizar una tarea en el último minuto, exceder el tiempo límite establecido

para la misma o incluso evitar completar una tarea de forma indefinida (Gil y Garzón, 2017).

Los estudios han encontrado que los procrastinadores tienen baja autoestima, baja confianza en sí mismos, falta de la medida, infelicidad, actitud caótica y a veces, perfeccionismo, impulsividad disfuncional y ansiedad (Hidalgo et al., 2022). Suele ir acompañado de malestar subjetivo, que no es sólo un problema de baja responsabilidad y gestión del tiempo, sino también un verdadero problema de autorregulación a nivel cognitivo, emocional y conductual; los procrastinadores a menudo se niegan a asumir responsabilidades necesarias, como completar tareas a tiempo o tomar decisiones; hacerlo, aunque las consecuencias puedan ser negativas, gravosas e inevitables (Muñoz y Hurtado, 2017).

Del mismo modo, Macías y Nevárez (2019) indicaron que las personas que más procrastinan son aquellas que padecen altos niveles de estrés, ansiedad y trastornos del estado de ánimo, quienes, cuando se llega la fecha final para una determinada tarea, reconocen varios factores relacionados con la procrastinación, como procrastinación de acciones iniciales, estados anímicos y emocionales relacionados con la tensión, el agobio, miedo al fracaso, mala autorregulación emocional, creencias y perspectivas asociadas a una baja autoeficacia y autoconcepto entre otros.

El miedo a la pérdida y la incompetencia hace que el procrastinador se proteja del miedo al fracaso, al éxito, al divorcio o al compromiso, posponiendo constantemente sus acciones; naturalmente, pospone el inicio de la tarea hasta que ya no es posible completarlas adecuadamente y así evita cuestionar sus capacidades. Algunos procrastinadores tienden a dedicar tiempo a socializar en lugar de trabajar en tareas importantes, mientras que otros prefieren ir al cine o ver películas en lugar de estudiar para un examen. De esta forma, se dice que un procrastinador es una persona que sabe lo que quiere hacer de una determinada manera, sabe que puede y trata de hacerlo, pero que en realidad no lo hace (Méndez, 2021).

Dentro de los tipos de procrastinación, se encontró que según Rodríguez y Clariana (2017), existen dos tipos de procrastinación, la

procrastinación laboral y la procrastinación académica, que se consideran episódicas o crónicas según la situación. La procrastinación episódica también se llama conducta de procrastinación y se refiere a acciones asociadas con un comportamiento específico. Por otro lado, la procrastinación crónica se refiere a un problema a largo plazo, es un error en la gestión del tiempo, un hábito común de posponer.

Por otro lado, Umerenkova y Flores (2017), indicaron que la procrastinación académica o la procrastinación intencional de tareas es común en los centros de aprendizaje, ya que esta puede afectar negativamente el aprendizaje, el rendimiento, la autoeficacia académica y la calidad de vida.

Por ejemplo, los estudiantes tienen dificultades para recibir tareas con fechas límite o interrumpir sus estudios en el último momento para prepararse para exámenes o trabajos (Domínguez, 2017), y se ha demostrado que algunos problemas de conducta están relacionados con una mala gestión del tiempo.

Ahora bien, en función a la procrastinación en el trabajo este es un problema que tomó mucha relevancia a finales del siglo pasado y principios del presente, cuando cada vez más personas comenzaron a enfrentar este problema en los ámbitos donde desarrollaban sus actividades laborales, reduciendo paulatinamente su comportamiento. y rendimiento por diversos motivos (Martín et al., 2022).

Garzón et al. (2019) argumentaron que los rasgos de procrastinación laboral están relacionados con la forma en que las personas exhiben perfeccionismo en sus actividades mentales. En concreto, este síndrome consiste en un conjunto de patrones desadaptativos formados por pensamientos, creencias y planes metacognitivos que controlan el uso activo y la atención del entorno.

Del mismo modo, Delgado et al., (2021) indicaron que las razones más probables es la falta de motivación porque en ocasiones las tareas a realizar parecen poco interesantes o sin importancia, por lo que el empleado puede posponer fácilmente estas tareas y centrarse en actividades que le parezcan interesantes o agradables según sus estándares, un miedo subyacente o una falta general de confianza en la

propia capacidad para realizar una actividad que hace que una persona evite la actividad o la evite por completo.

Otra causa común de procrastinación en el trabajo es la llamada falta de organización, que se basa en no definir adecuadamente las tareas a realizar, provocando que los empleados se sientan abrumados y distraídos, resultando en pérdida de tiempo y productividad; otro factor es un entorno poco estimulante donde los empleados no se sienten valorados ni respetados, lo que puede derivar en una falta de motivación para realizar sus tareas (Pichen y Turpo, 2022)

Además, Metin et al. (2016) desarrollaron la Escala de procrastinación laboral, donde menciona dos tipos de dimensiones las cuales evalúan los diversos tipos de procrastinación en el lugar de trabajo. Incluye dos dimensiones: sentido de servicio, que se refiere a personas que tienen dificultades para realizar actividades y necesitan largos descansos mientras realizan otras funciones, retrasando así ciertas funciones. Además, la ciber pereza online se produce principalmente cuando se utiliza Internet o dispositivos móviles con fines personales durante el trabajo.

En cuanto a la teoría de la procrastinación, se utilizó el modelo de Baker, que explica que son actitudes que muestran los trabajadores y muestran cierto miedo al desarrollo de sus actividades, lo que no les permitirá cumplir con sus funciones, y no tienen mucha capacidad para lograrlas para alcanzar con éxito sus objetivos. Además, tienen ciertas conductas asociadas al miedo que les llevan a analizar los vínculos familiares, ya que muchas veces esto provoca que los familiares afecten en su autoestima (Rothblum, 1990). Por otro lado, la procrastinación se asocia con retrasar actividades, lo que hace que no se alcancen los objetivos planteados, y se asocia con aspectos negativos de la organización (Lay, 1986). De esta manera, también tenemos un modelo de incentivos o modelo motivacional, que cree que es una de las principales fuentes para el desarrollo de productos, así como para los socios de colaboración, para que puedan producir con un mejor soporte y así tener éxito con los recursos obtenidos. Además, el miedo al fracaso puede llevar a las personas a expresar sentimientos de fracaso ante el

éxito y posponer sus acciones de una determinada manera, lo que se denomina fracaso o fracaso (McCown et al., 1991).

Siendo así que Quiñonez (2016) mencionó que las personas que procrastinan muestran una correlación entre los componentes emocional, cognitivo y conductual. En cuanto al lado cognitivo es claro que racionalizan acciones demoradas, pensamientos negativos y disruptivos, siendo así que se perciben a sí mismos de manera desfavorable e insuficiente. En relación a su comportamiento, las personas sufren de falta de atención, comportamiento impulsivo, falta de coherencia entre lo que pretenden hacer y lo que hacen después y una toma de decisiones menos fácil. Los vínculos cognitivos con la procrastinación se han observado anteriormente, y esta teoría propone las causas de la procrastinación centrándose en 6 variables: dificultad para tomar decisiones, autoestima insegura y creencias irracionales (Ferrari y Emmons, 1995).

La teoría del comportamiento o teoría conductual afirma que los procrastinadores tienen la costumbre de elegir una recompensa en un corto período de tiempo. De hecho, la acción a largo plazo se ve interrumpida porque quedan atrapados en un círculo vicioso de búsqueda de placer, lo que aumenta la ansiedad acerca de la tarea en cuestión. Como resultado, es más probable que las personas eviten responsabilidades laborales, lo que hace que la situación se repita en el futuro (Ferrari y Emmons, 1995).

Ludwig y Schicker (2013) comentaron que es común confundir la conducta de procrastinación con la conducta de una persona que no quiere realizar una tarea que requiere esfuerzo. Cabe señalar que, aunque pueda parecer así, no lo es porque una persona perezosa prefiere no hacer nada, frente a una persona que procrastina habitualmente, mientras que una persona que procrastina habitualmente en realidad tiene la intención de actuar, pero no realiza sus deberes y acciones establecidas, pero no se dio cuenta de que podía hacerlo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, según Ñaupas et al. (2018) pretendieron aumentar la conciencia de la realidad.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, debido a que, es un proceso altamente estructurado que también permitirá cuantificar y medir la variable para probar hipótesis de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

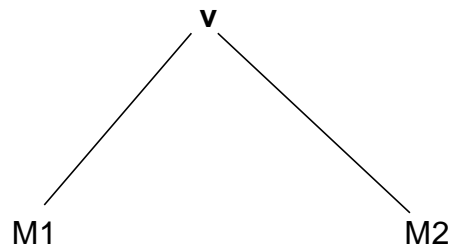
De igual modo la investigación es de diseño descriptivo, puesto que, se encargará de explicar las propiedades de la muestra analizada; Explicando las características básicas del fenómeno utilizando criterios sistemáticos que definen su comportamiento y proporcionan información que puede compararse con otros estudios (Guevara et al., 2020).

Del mismo modo es de diseño comparativo, la estrategia asociativa consiste en estudios comparativos que se encargan de analizar las diferencias que existen entre dos grupos de individuos, teniendo en cuenta y utilizando situaciones que se presentan en el entorno. Suelen estar diferenciados, creados por la sociedad o la naturaleza. (Ato et al., 2013).

3.1.2. Diseño de investigación

Correspondiente a un diseño transversal, según Hernández y Mendoza (2018) indicaron que se encargará de colocar la información actual en lugares específicos para recopilar los datos que nos facilitarán sacar conclusiones sobre las preguntas formuladas.

Asimismo, la tesis no será experimental, porque no se manipularon las variables, sino que se recogerán los datos necesarios, eligiendo herramientas de análisis, procesamiento (Hernández et al., 2014).



Donde:

V: Procrastinación Laboral

M1: Trabajadores de empresas públicas.

M2: Trabajadores de empresas privadas.

3.2. Variables y operacionalización

- Definición conceptual: “Procrastinación Laboral”, es atrasar o no realizar cosas que se consideran menos importantes para el colaborador, dejando de lado por otras actividades no están relacionadas con las labores, sin tener intención de perjudicarse a sí mismo y su entorno laboral (Metin et al.,2016)
- Definición operacional: Esta variable se mide mediante la Escala de Procrastinación Laboral (PAWS), que consta de 14 ítems y la puntuación es la suma de las puntuaciones de cada ítem.
- Dimensiones: comprende 2 dimensiones ciberpereza (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 Y 13) y sentido de servicio (8, 10, 12 y 14)
- Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

3.3.1. Población

Una población representa un grupo de individuos que cumplen con ciertas características e indicadores necesarios para realizar un estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

La población con la que se trabajo está constituida por 300 personas que trabajan en el sector educativo de entidades públicas y privadas de la ciudad de Cajamarca.

- **Criterios de inclusión**
 - Pertenecer a entidades públicas de Cajamarca como Unidad de gestión educativa local Cajamarca, de ambos sexos.
 - Pertenecer a entidades privadas de Cajamarca como I.E.P. Issac newton, I.E.P Joyas para Cristo, I.E.P. Maria de Nazaret, I.E.P. El Carmen, I.E.P. Primer Colegio Superior de Ciencias.
 - Tener estudios técnicos o profesionales.
 - Laborar un mínimo de 6 meses.
 - Residir en la ciudad de Cajamarca
- **Criterio de exclusión**
 - Trabajadores que rechacen realizar la prueba
 - Sujetos que dejen incompleto el cuestionario

3.3.2. Muestra

La muestra fue censal de 300 trabajadores mayores de edad de ambos sexos siendo trabajadores de entidades públicas y privadas de Cajamarca, con un mínimo de 6 meses laborando en la entidad, según Hernández et al. (2014), una muestra censal se refiere a elegir a toda la población para una investigación.

3.3.3. Unidad de análisis

Trabajadores de entidades públicas y privadas de la ciudad de Cajamarca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta; es una excelente técnica que permite obtener datos de forma sencilla pero objetiva (Lazo et al., 2021). Las encuestas utilizadas fueron diseñadas y aplicadas personalmente. La encuesta que se utilizó se llama "Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)" y fue escrita por Metin, Taris y Peeters de los Países Bajos. – 2016. Fue adaptada en Perú por Guzmán Y Rosales (2017). Se puede aplicar por separado o en conjunto Tiempo de aplicación 10 minutos Apto para adultos. Además, cuenta con 2 dimensiones y 14 ítems estructurados de la siguiente manera: Sentido de Servicio – 10 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13) y Ciberpereza – 4 ítems (8, 10, 12 y 14).

La puntuación y los puntos totales deben incluir respuestas a cada elemento. El rango de puntuaciones que se pueden obtener es de 0 a 84 puntos.

Una puntuación de 57 a 84 significa exposición alta, una puntuación de 29 a 56 significa exposición moderada y un índice de 0 a 28 significa exposición baja. Criterios de evaluación: "Nunca" es 0 puntos, "Casi nunca" es 1 punto, "A veces" es 2 puntos, "A veces" es 3 puntos, "A menudo" es 4 puntos y "Muy a menudo" es 5 puntos. "Siempre" es 6 puntos y finalmente "No Aplicable" es 7 puntos, pero igual a 0 puntos. Según Guzmán y Rosales (2017): Esto nos indica que debemos mencionar las siguientes instrucciones: Las siguientes son conductas que se dan en el ámbito laboral. Por favor lea atentamente y responda todas las preguntas con honestidad, luego elija un momento en el que mostró esto". frecuencia del comportamiento en el trabajo.

Tiene las siguientes propiedades psicométricas en Perú: La prueba fue adaptada en Perú de un estudio de Guzmán y Rosales (2017) que incluyó la participación en línea de 255 trabajadores de la ciudad de Lima. Se obtuvieron los siguientes resultados:

La validez del instrumento adaptado tuvo validez de contenido y la evidencia de validez de contenido se observó mediante criterios de jueces utilizando el coeficiente V de Aiken ($p < 0,05$). El valor de confiabilidad de consistencia interna del factor de ciberpereza obtenido mediante el método alfa de Cronbach es 0,86 y el valor de familiaridad con el sentido de servicio es 0,69, mientras que el valor del factor de ciberpereza obtenido por McDonald's Omega es 0,87 y el valor de familiaridad con el sentido de servicio es 0,70, lo que se considera aceptable. (Campo y Oviedo, 2008).

En este estudio, la validez de constructo se realizó encontrando el valor cuando se correlacionaron, las cargas factoriales óptimas fueron $\chi^2/g.l = 2,93$, SRMR = 0,015, CFI = 0,971 y TLI = 0,965, respectivamente. El cálculo de confiabilidad utilizando los coeficientes alfa de Cronbach y Omega arrojó los resultados: ($\alpha=0.92$), ($\omega=0.98$) y

es aceptable considerando sus dimensiones se observan valores a partir de 0.98 los cuales son aceptables.

3.5. Procedimientos

Se logró identificar a los responsables de otorgar el permiso para desarrollar dicha investigación, así mismo se estableció las fechas y horarios de aplicación.

Luego de contar con los datos y la aceptación de los responsables, se siguió con la aplicación del cuestionario de Procrastinación laboral (PAWS), se les entregó de manera física, el llenado fue de manera anónima, sin embargo, se les pidió colocar los datos generales como: género, edad, sexo, fecha y trabajador de empresa pública o privada.

Así mismo se les explicó a los participantes que para poder llenar el cuestionario de Procrastinación laboral, primero deben completar el consentimiento informado brindando la autorización para formar parte de la investigación.

En relación con las instrucciones de la aplicación del cuestionario, se les indicó que tendrán un total de 14 ítems que deberán responder según su propia realidad, de igual modo tendrá una duración de 15 minutos para el desarrollo de este.

Tras completar el tiempo indicado para completar el cuestionario, se recogerán las mismas y se agradecerá su participación.

3.6. Método de análisis de datos

Inicialmente se obtuvo la información con el instrumento validado, de manera presencial, posteriormente se exportará la información obtenida en los cuestionarios a una hoja de cálculo de Microsoft Excel.

El análisis de la información resultante fue bastante descriptivo y se realizó mediante medidas de tendencia central para comprender el comportamiento, extensión y dispersión de las variables de estudio. Lo que se hará nos permitirá comprender y explicar cómo se muestra la prueba de aplazamiento (PAWS) en el ejemplo. Además, inferencias

a partir de los hallazgos se realizaron mediante el método no paramétrico U de Mann Whitney. (2016) Finalmente, los resultados se procesaron utilizando SPSS versión 29.0.10.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto al desarrollo de la investigación se tomó en cuenta el código de ética y deontología, el Colegio de Psicólogos del Perú, el Código de ética en investigación de la UCV y los principios de APA.

Por tanto, de acuerdo con el principio de integridad, según la APA (2020), los psicólogos deben promover la honestidad y la veracidad en la práctica psicológica, en lugar de incurrir en engaños.

Asimismo, respecto al principio de honestidad, el Código de ética Universidad Cesar Vallejo (2017) establece que los líderes de investigación deben respetar los derechos de propiedad intelectual de otros autores para evitar el plagio. Asimismo, el Código de Ética del Colegio de Psicólogos (2018) enfatiza el principio de honestidad y por lo tanto este principio se justifica en este estudio, ya que reconoce y hace referencia a los diversos autores utilizados como base para este estudio citando autores.

Por otro lado, respecto al principio de rendición de cuentas de la American Psychological Association (APA, 2020), establece que los psicólogos que promueven el cumplimiento de estándares profesionales y responsabilidades éticas también deben mantener una adecuada rendición de cuentas por sus acciones.

Asimismo, el Código de Ética en Investigación de la UCV (2017) hace referencia al principio de responsabilidad, que establece que la investigación realizada debe cumplir con todos los requisitos éticos y legales y cumplir con los términos y condiciones bajo los cuales se realiza la investigación. Prueba de ello es que este trabajo sigue los lineamientos de la universidad para la realización de trabajos de investigación, así como las reglas y principios del código de ética. Los ejemplos incluyen garantías de privacidad de los participantes, autenticidad de los materiales y derechos de propiedad intelectual de los autores citados de acuerdo con las normas APA.

Respecto al principio de respeto a los derechos humanos y la dignidad, APA (2010) afirma que los psicólogos deben respetar la privacidad, la confidencialidad y la autodeterminación humana. Asimismo, uno de sus principios generales, según el Código de Ética en Investigación de la UCV (2017), es el respeto a la integridad y autonomía humana. De igual forma, el Código de Ética y Responsabilidad del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) tiene el mismo objetivo, reflejado en el consentimiento y consentimiento informado otorgado a la población participante, enfatizando la confidencialidad y privacidad. La información proporcionada y la decisión de participar o no en el estudio.

Finalmente, el principio de beneficencia en el Código de Ética del Colegio de Psicólogos (2017) plantea la búsqueda del bienestar humano. También, por ejemplo, los principios de buena fe y no maleficencia en APA (2010) y el principio de búsqueda del bienestar en el Código de Ética en Investigación de la UCV (2017), que incluye la búsqueda del bienestar. el estudio. El esfuerzo fue identificar el vínculo entre la violencia doméstica y las actividades religiosas entre los jóvenes en instituciones educativas cristianas.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Análisis descriptivo

Variable	N	Min	Max	M	DE	g1	g2	K-S	P
Procrastinación	300	0	65	16,41	11,745	1,192	1,954	,176	,000
Ciber pereza	300	0	21	3,89	3,988	1,548	2,640	,104	,000
Sentido de servicio	300	0	51	12,51	8,695	1,084	1,779	,124	,000

Nota. N=Población; Min= Puntaje mínimo, Max= Puntaje Máximo, M=Media, DE= Desviación estándar; g1=Asimetría; g2= Curtosis; K-S=Kolmogorov Smirnov; P=significancia

En la tabla 1, se presenta una significancia de no normalidad en la variable y dimensiones $p=.000$, por consecuencia, se empleará estadísticos no paramétricos.

Tabla 2.

Diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.

Procrastinación laboral	Rango promedio		U	P
	Privada	Pública		
	128,49	183,06	6890,0	,000

Nota. U=U de Mann Whitney; P=Significancia

En la tabla 2, se identificó diferencia estadísticamente significativa $p=.000$ entre trabajadores de la ciudad de Cajamarca, alcanzando una mayor procrastinación laboral en la empresa pública (183.0), que en la empresa privada (128,4). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3.

Diferencias según ciber pereza en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.

Ciber pereza	Rango promedio		U	P
	Privada	Pública		
	127,52	184,49	6716,5	,000

Nota. U=U de Mann Whitney; P=Significancia

En la tabla 3, se observó diferencia estadísticamente significativa $p=.000$ entre trabajadores de la ciudad de Cajamarca, demostrando que la ciber pereza en la empresa pública es mayor (184,4), que en la empresa privada (127,5).

Tabla 4.

Diferencias según sentido de servicio en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.

Sentido de servicio	Rango promedio		U	P
	Privada	Pública		
	129,17	182,05	6716,5	,000

Nota. U=U de Mann Whitney; P=Significancia

En la tabla 4, se exhibe una diferencia estadísticamente significativa $p=.000$ entre trabajadores de la ciudad de Cajamarca, presentando que el sentido de servicio en la empresa pública es mayor (182,0), que en la empresa privada (129,1).

V. DISCUSIÓN

La investigación se creó con la necesidad de identificar las diferencias de procrastinación laboral en 300 trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa, debido a que en la actualidad en las organizaciones se encuentran colaboradores que se acostumbran a enviar sus trabajos fuera de los tiempos establecidos, lo cual podría llegar a ser un problema grave en el rendimiento laboral si no se llegaría a controlar (Bastidas, 2017).

Hoy en día, la gente de esta época exige realizar las labores de manera inmediata a menos que no haya tiempo que perder. La vida moderna exige que pisen el acelerador, inculcando la idea de que si no lo hacen perderán oportunidades, felicidad y la vida misma.

A nivel de los resultados obtenidos, para el objetivo general se identifica una diferencia significativa ($p=.000$) entre los trabajadores de la ciudad de Cajamarca, observándose una mayor procrastinación laboral en la empresa pública (183.0) que en la empresa privada (128,4), se puede asumir que la procrastinación se debe a los niveles educativos, así como mencionan Sih y Kusni (2019) que aquellos que tienen mejores conocimientos tienen formas de pensar y comportarse diferente, todo lo contrario de aquellos que no cuentan con educación universitaria.

Así mismo, mencionaron que la carga de trabajo es otro factor negativo para la procrastinación, debido a que esta carga afectará el proceso de trabajo, provocando fatiga física y espástica, siendo así esta carga de trabajo obliga a los colaboradores a participar con mayor frecuencia en otras actividades que se perciben como más placenteras y entretenidas (Sih y Kusni, 2019)

De igual modo Sharma (1999) indica que el estilo de gestión humano y justo, la presión de los plazos, la satisfacción laboral, la tolerancia a la frustración y el alcance del control son los principales determinantes de la procrastinación de tareas en las organizaciones públicas.

Por lo que se puede inferir, que en las entidades públicas se presenta mayor procrastinación, debido a la sobre carga de trabajos y plazos cortos para la entrega de estas, lo cual provoca en el individuo

altos niveles de estrés, ansiedad, fatiga intensa y poca satisfacción laboral, sumándole a todo esto antes mencionado que el nivel educativo sería un factor negativo para el incremento de la procrastinación laboral.

En relación al primer objetivo específico, el cual es realizar un análisis descriptivo de la procrastinación laboral en trabajadores según tipo de empresa, se obtuvieron los siguientes resultados, una significancia de no normalidad en la variable y dimensiones $p=.000$, con un análisis de tendencia con puntajes en procrastinación mínimos de 0, máximos de 65 y una media de 16.41, en ciber pereza puntajes mínimos de 0, máximos de 21 y una media de 3.89 y en sentido de servicio puntajes mínimos de 0, máximos de 51 y media de 12.51, indicando que la tendencia en las tres variables es baja.

Esta tendencia en los tres niveles bajos según Nguyen et al. (2013) se debe a los altos niveles de deserción, que estos a su vez están asociados con salarios más bajos, jornadas laborales más cortas y una mayor probabilidad de estar desempleado o subempleado en lugar de trabajar a tiempo completo; del mismo modo, los procrastinadores tienden a estar en trabajos que no requieren estilos de trabajo definidos, siendo los cuatro primeros en orden de fortaleza: Influencia social (es decir, que requiere energía), Escrupulosidad (es decir, que requiere confiabilidad), Logro/Esfuerzo (es decir, que requiere planificación). y Ajuste (es decir, requerir autocontrol).

Esto se ve reflejado en lo brindado por Camargo (2013) el cual menciona que del 100% de los servidores públicos, el 80% se sabe que hace su trabajo con honestidad, mientras que el 20% restante lo hace en detrimento del 80% restante, que está a la altura de las circunstancias, quizás entre ese 80% haya otro 20% que utilice la frase “ven mañana” para procrastinar.

Agregando que los que trabajan a tiempo parcial en lugar de tiempo completo, en los procrastinadores representan sólo el 44% de los trabajadores a tiempo completo en comparación con el 56% de los trabajadores a tiempo completo que no serían procrastinadores (OIT, 2016).

Entonces se deduce que la procrastinación laboral se relaciona con niveles de deserción y que esto a su vez se relacionan con salarios bajos y jornadas muy cortas, lo cual podría conllevar a estar desempleado por un corto o largo tiempo, así mismo, los procrastinadores tienen a buscar empleos que no requieren energía física, confiabilidad, planificación y autocontrol.

En relación al segundo objetivo el cual es establecer las diferencias de la dimensión Ciber pereza de la procrastinación laboral en trabajadores según empresa de la ciudad de Cajamarca, se obtuvieron resultados con una significancia de $p=.000$ entre los trabajadores de la ciudad de Cajamarca, demostrando que la ciber pereza en la empresa pública es mayor (184,4), que en la empresa privada (127,5), entonces con apoyo del modelo de Baker, estos trabajadores muestran cierto miedo al desarrollar sus actividades, lo que no les permitirá cumplir con sus funciones, y no tienen mucha capacidad para lograrlas para alcanzar con éxito sus objetivos.

Además, tienen ciertas conductas asociadas al miedo que los llevan a analizar los vínculos familiares, ya que muchas veces esto provoca que los familiares afecten en su autoestima (Rothblum, 1990). Por otro lado, la procrastinación se asocia con retrasar actividades, lo que hace que no se alcancen los objetivos planteados, y se asocia con aspectos negativos de la organización (Lay, 1986). Además, el miedo al fracaso puede llevar a las personas a expresar sentimientos de fracaso ante el éxito y posponer sus acciones de una determinada manera, lo que se denomina fracaso o fracaso (McCown et al., 1991).

En relación al tercer objetivo el cual es establecer las diferencias de la dimensión sentido de servicio de la procrastinación laboral en trabajadores según empresa de la ciudad de Cajamarca, dieron resultados con diferencia estadísticamente significativa $p=.000$ entre los colaboradores de la ciudad de Cajamarca, presentando que el sentido de servicio en la empresa pública es mayor (182,0), que en la empresa privada (129,1), definiendo sentido de servicio el cual se refiere a personas que tienen dificultades para realizar actividades y necesitan

largos descansos mientras realizan otras funciones, retrasando así ciertas funciones (Metin et al., 2016).

Estos resultados obtenidos se apoyan en lo mencionado por Quiñonez (2016) el cual indica que las personas que procrastinan muestran una correlación entre los componentes emocional, cognitivo y conductual. En cuanto al lado cognitivo, es claro que racionalizan acciones demoradas, pensamientos negativos y disruptivos, siendo así que se perciben a sí mismos de manera desfavorable e insuficiente.

Así mismo, estas personas sufren de falta de atención, comportamiento impulsivo, falta de coherencia entre lo que pretenden hacer y lo que hacen después una toma de decisiones menos fácil.

De igual modo, los altos niveles de sentido de servicio en trabajadores de entidades públicas, se apoya en la teoría del comportamiento o teoría conductual, la cual afirma que los procrastinadores tienen la costumbre de elegir una recompensa en un corto período de tiempo. De hecho, la acción a largo plazo se ve interrumpida porque quedan atrapados en un círculo vicioso de búsqueda de placer, lo que aumenta la ansiedad acerca de la tarea en cuestión. Como resultado, es más probable que las personas eviten responsabilidades laborales, lo que hace que la situación se repita en el futuro (Ferrari y Emmons, 1995).

Ludwig y Schicker (2013) comentaron que es común confundir la conducta de procrastinación con la conducta de una persona que no quiere realizar una tarea que requiere esfuerzo. Cabe señalar que, aunque pueda parecer así, no lo es porque una persona perezosa prefiere no hacer nada frente a una persona que procrastina habitualmente, mientras que una persona que procrastina habitualmente en realidad tiene la intención de actuar, pero no realiza sus deberes y acciones establecidas, pero no se dio cuenta de que podía hacerlo.

El estudio se ve afectado debido a que existen antecedentes muy antiguos en cuanto a la variable de estudio, así mismo en la ciudad donde se aplicó la investigación es un tema novedoso, debido a que no se han aplicado estudios en base a la variable, lo cual fue un limitante para contextualización y comprensión de los hallazgos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó diferencia estadísticamente significativa $p=.000$ entre trabajadores de la ciudad de Cajamarca, alcanzando una mayor procrastinación laboral en la empresa pública (183,0), que en la empresa privada (128,4). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
2. En el análisis descriptivo se presenta una significancia de no normalidad en la variable y dimensiones $p=.000$, por consecuencia, se empleó estadísticos no paramétricos.
3. La diferencia de ciber pereza en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa se observa diferencia estadísticamente significativa $p=.000$ entre trabajadores de la ciudad de Cajamarca, demostrando que la ciber pereza en la empresa pública es mayor (184,4), que en la empresa privada (127,5).
4. Diferencias según sentido de servicio en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa, evidenciándose una diferencia estadísticamente significativa $p=.000$ entre trabajadores de la ciudad de Cajamarca, presentando que el sentido de servicio en la empresa pública es mayor (182,0), que en la empresa privada (129,1).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda continuar la investigación sobre la variable de exposición en lugares de trabajo públicos y privados, ya que muchos estudios recientes no se han encontrado.
2. Se recomienda implementar estrategias de planificación de tiempos y objetivos en las organizaciones, debido a los resultados obtenidos en este estudio.
3. Se sugiere informar al personal de las entidades, sobre el impacto de la procrastinación laboral, mediante capacitaciones, ya que esto les ayudará a comprender mejor el impacto negativo de esta variable y cómo afecta a los procedimientos informándoles de posibles inconvenientes evitando futuros conflictos ya que esto podría retrasar el avance de las tareas.
4. Se sugiere poder realizar otros estudios sobre la procrastinación laboral para determinar las causas y consecuencias que pueden derivar de esta variable enfocándose en dos grandes grupos de población que serían el sector privado y público.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2020, 10 de marzo). *Principios éticos de los psicólogos y código de la conducta*. APA Style. <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Arias, J. (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>,
- Atalaya, C., y García, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 363- 378. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/17435/14661/60798>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anal Psicol*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>.
- Bastidas, R. J. (2017). *Procrastinación y rasgos de personalidad en estudiantes de una universidad privada de Lima este, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/411>
- Camargo, D. (2013). *Funcionarios Públicos Evolución y prospectiva*. Eumednet. https://books.google.com.pe/books?id=pkuPdnMQLisC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una Escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Carranza, R., y Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Apuntes Universitarios*, 3(2), 95-108. <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646127006.pdf>
- Código de ética Universidad Cesar Vallejo (2017). *Código de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/C%C3%B3digo%20de%20C3%A9tica%20Universidad%20Ces>

[ar%20Vallejo%20\(2020\)/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf](#)

Colegio de Psicólogos del Perú, (2018). *Código de Ética y Deontología*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Delgado-Tenorio, A. L., Oyanguren-Casas, N. A., Reyes-González, A. A. I., Zegarra, Á. Ch. y Cueva, M. E. (2021). El rol moderador de la procrastinación sobre la relación entre el estrés académico y bienestar psicológico en estudiantes de pregrado. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e1372 <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9N3.1372>

Díaz, J. (2019). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 51(2).
<https://www.redalyc.org/journal/4596/459661106005/html/>

Dominguez-Lara, S. A. (2017). Prevalencia de procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana y su relación con variables demográficas. *Revista de Psicología*, 7(1), 81–95.
<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/49>

Ferrari, J., y Emmons, R. (1995). Methods of procrastination and their relation to selfcontrol and selfreinforcement. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 10(1), 135-142.
https://www.researchgate.net/publication/276295216_Methods_of_Procrastination_and_their_Relation_to_Self-Control_and_SelfReinforcement_An_Exploratory_Study

Garzón- Umerenkova, A., De la Fuente- Arias, J., y Acelas- Russi, L. (2019). *Características y dimensiones de la procrastinación académica en estudiantes universitarios colombianos*. A. Editorial Konrad Lorenz.
<https://repositorio.konradlorenz.edu.co/server/api/core/bitstreams/adb6e7c-90d1-4809-ab87-1b7f7bf3079f/content>

- Gil, J., y Garzón, A. (2017). Gestión del tiempo y procrastinación en la educación superior. *Universitas Psychologica*, 16(3), 1- 13. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-3.gtpe>
- Guevara- Alban, G. P., Verdesoto- Arguello, A. E. y Castro- Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Guzmán, M., y Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana* [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2765>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill Education. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hidalgo-Fuentes, S., Martínez-Álvarez, I., y Sospedra-Baeza, M. (2022). Autoestima y procrastinación en el ámbito académico: un meta-análisis. Self-esteem and procrastination in the academic field: a meta-analysis. *Revista Fuentes*, 24(1), 77–89. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2022.19907>
- Lay, C. (1986). At last, my research article on procrastination [Por fin, mi artículo de investigación sobre la procrastinación]. *Journal of Research in Personality*, 20(1), 474-495. <https://psycnet.apa.org/record/1988-12641-001>
- Lazo, M., Jara, P., García, J., Rivero, R. y Choy, E. (2021). *Metodología de la Investigación*. (1° ed). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://www.unheval.edu.pe/webs/repositoriounheval/descargar?file=9b7f24db17daad5b380d51233e8349d07d7b03f2069a97f4b7249d90e92d76e>

[a5837fe8ad52e68de29d6523d57b06571cb22e6d81b5316168f0ca86c9d
c7271cc079b18260f594b67f6439607302749608](https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006)

Ludwig, P., y Schicker, A. (2013) *The End of Procrastination: How to Stop Postponing and Live a Fulfilled Life*. St. Martin's Essentials. <https://hypnotherapycenter.co.za/wp-content/uploads/2020/11/The-End-of-Procrastination-How-to-Stop-Postponing-and-Live-a-Fulfilled-Life.pdf>

Macías, A. B., y Nevárez, S. B. (2019). Procrastinación y estrés. Análisis de su relación en alumnos de educación media superior. CPU-e, *Revista de Investigación Educativa*, (28), 132–151. <https://doi.org/10.25009/CPUE.V0I28.2602>

Martín-Antón, L. J., Aramayo-Ruiz, K. P., Rodríguez-Sáez, J. L, y Saiz-Manzanares, M. C. (2022). Procrastination in pre-service teachers: the role of learning strategies and academic achievement. *Educacion XX1*, 25(2), 65–88. <https://doi.org/10.5944/EDUCXX1.31553>

McCown, W., Ferrari, J., y Johnson, J. (1991). Dilación Rasgo en los hijos adultos autodenominados de bebedores excesivos: un estudio exploratorio. *Revista de Personalidad y Conducta Social*, 1(6), 147-151. <https://www.proquest.com/openview/19f7ce74d92d05932c30d5f9d2e7c0f7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1819046>

Méndez - Carpio, C. (2021). Procrastinación e incremento del estrés en docentes y estudiantes universitarios frente a la educación online. *Revista Scientific*, 6(20), 62-78. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.3.62-78>

Metin, B., Tarin. T. & Peeters, M. (2016) *Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects*. Utrecht University, Department of Social, Health & Organizational Psychology. *The Netherlands*, 101(1), 254-263 . <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>

Muñoz-Olano, J., y Hurtado-Parrado, C. (2017). Effects of goal clarification on impulsivity and academic procrastination of college students. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49(3), 173– 181. <https://doi.org/10.1016/J.RLP.2017.03.001>

- Nguyen, B., Piers, S y Ferrari, J. (2013). Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388- 399. https://www.researchgate.net/publication/259550267_Procrastination's_Impact_in_the_Workplace_and_the_Workplace's_Impact_on_Procrastination
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de Tesis*. (5ta ed). Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (agosto de 2020). *COVID-19 y el mundo del trabajo*. Obtenido de la Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (noviembre del 2016). *¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido?*. <https://www.ilo.org/es/resource/que-es-el-trabajo-tiempo-parcial-y-el-trabajo-pedido>
- Pichen-Fernandez, J. A. y Turpo- Chaparro, J. (2022). Influencia del autoconcepto y autoeficacia académica sobre la procrastinación académica en universitarios peruanos. *Propósitos y Representaciones*, 10(1), e1361. <https://doi.org/10.20511/PYR2022.V10N1.1361>
- Prem, R., Scheel, T., Weigelt, O., Hoffmann, K. y Korunka, C. (2018). Procrastination in Daily Working Life: A Diary Study on Within-Person Processes That Link Work Characteristics to Workplace Procrastination. *Front. Psychol*, (9) ,1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01087>
- Quiñonez, F. (2016). Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una Empresa automotriz de Lima metropolitana [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/1fecdaeb-af72-440b-b3d6-ccace629b4b6>

- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.7 en línea]. <https://dle.rae.es/procrastinar> [10 de abril de 2024].
- Rodríguez, A., y Clariana, M. (2017). Procrastinación en Estudiantes Universitarios: Su Relación con la Edad y el Curso Académico. *In Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 45-60. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.53572>
- Rothblum, E. (1990). *El miedo al fracaso. La psicodinámica, necesidad logro, miedo al éxito, y la dilación models*. Handbook de la ansiedad social y la evaluación. PlenumPress. https://www.academia.edu/104597221/Fear_of_Failure_The_Psychodynamic
- Salgado, F. E. (2018). *Procrastinación general y laboral en ejecutivos de centros de llamados de la Región Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Miguel de Cervantes]. <https://www.umcervantes.cl/wp-content/uploads/2019/05/PROCRASTINACION-GENERAL-Y-LABORAL-EN-EJECUTIVOS-DE-CENTROS-DE-LLAMADOS-DE-LA-REGION-METROPOLITANA-.pdf>
- Sharma, Diputado (1999). Determinantes de la procrastinación de tareas: comparación entre el sector público y el privado. *Paradigma*, 3 (1), 19-31. <https://doi.org/10.1177/0971890719990104>
- Sih, A y Kusni, I. (2019). Antecedent and impact of procrastination on public sector. *Holistica* 10 (2), 83-94. <https://holisticajournal.ro/docs/99b3faf39b3acd65356d2bcbc3919b45.pdf>
- Sirois, F. and Pychyl, T. (2013) Procrastination and the Priority of Short-Term Mood Regulation: Consequences for Future Self. *Social and Personality Psychology Compass*, 7 (2). 115 - 127. <https://doi.org/10.1111/spc3.12011>
- Tiutiunnikoz, L. (2018). *Distractions in the office environment of start-up companies*. [Tesis de pregrado, Jamk University of Applied Sciences]. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/226421/Thesis%20Tiutiunnikov.pdf?sequence=2>

- Umerenkova, A. G., y Flores, J. G. (2017). Gestión del tiempo y procrastinación en la educación superior. *Universitas Psychologica*, 16(3), 1–13. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.UPSY16-3.GTPE>
- Urcia, L. S. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque*. [Tesis para obtener el título de licenciado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7835/Urcia%20Avellaneda%2C%20Lorena%20Stefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velázquez- Gatica, B. (2022). Procrastinación académica y uso escolar de Facebook en estudiantes universitarios. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 90(2), 1–32. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3138>
- Zumárraga-Espinoza, M., y Cevallos-Pozo, G. (2022). Autoeficacia, procrastinación y rendimiento académico en estudiantes universitarios de Ecuador. *Alteridad*, 17(2), 277–290. <https://doi.org/10.17163/ALT.V17N2.2022.08>

ANEXOS:

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables:

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIO NES	INDICADO RES	ESCALA DE MEDICIÓN
Procrastinación Laboral	Metin et al. (2016) emplea el significado de "Procrastinación Laboral", es atrasar o no realizar cosas que se consideran menos importantes para el colaborador, dejando de lado por otras actividades no están relacionadas con la actividades laborales, sin tener intención de perjudicar él y su entorno laboral.	La variable fue medida con la Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS), compuesta por 14 ítems y la calificación es obtenida por la suma de los puntajes en los ítems.	CIBER PEREZA SENTIDO DE SERVICIO	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 Y 13 8, 10, 12 y 14	Ordinal

Anexo 2. Matriz de consistencia:

TÍTULO	PROBLEMA CENTRAL	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS GENERAL
Diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.	¿Existen diferencias de procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa?	Identificar las diferencias de procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.	<p>Establecer la procrastinación laboral en trabajadores dependientes de la ciudad de Cajamarca.</p> <p>Establecer la procrastinación laboral en trabajadores independientes de la ciudad de Cajamarca.</p>	Existen diferencias de procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2765>

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

La escala empleada fue extraída de la adaptación peruana hecha por Guzmán y Rosales (2017), esta adaptación fue tomada de la escala original “Procrastinación at Work Scale (PAWS)”, creado por Baran Metin.

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor lea cuidadosamente todos los ítems y luego seleccione la frecuencia con la que exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre	No aplica

N°	ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.								
2	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.								
3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado								
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme								
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.								

6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.								
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.								
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionados con mis tareas.								
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.								
10	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.								
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.								
12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.								
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.								
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.								

Anexo 4: Ficha datos demográficos

FICHA DATOS DEMOGRAFICOS

FECHA:

RESIDENCIA:

SEXO: F M

ESTUDIOS: UNIVERSITARIOS TECNICOS

ENTIDAD: PUBLICA PRIVADA

TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN:

Anexo 5: Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa. Investigador (a) (es): Sheyla Danushka Santillan Tacilla.

1. Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa", cuyo objetivo es Identificar las diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de psicología o programa académico de psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

I. E. P. ISAAC NEWTON

Describir el impacto del problema de la investigación.

En la actualidad las organizaciones existen problemas que afectan la productividad y rendimiento de los colaboradores, dentro de ellas encontramos jornadas laborales extensas, procrastinar, no tener herramientas de trabajo necesarias, pero lo más preocupante es que encontramos a colaboradores que acostumbran a enviar sus tareas encomendadas por su jefe inmediato o supervisor en un tiempo más prolongado al establecido en primera instancia lo cual conlleva un retraso en el desarrollo de estas, es por eso el motivo de la siguiente investigación la cual desea identificar diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa.

2. Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de Auditorio de la institución I. E. P. ISAAC NEWTON. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

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

Riesgo:

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

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación se le 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:

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:

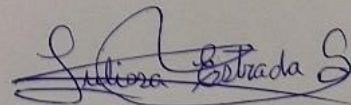
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Sheyla Danushka Santillan Tacilla, email: edsantillan@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr. Haydee Mercedes Aguilar Armas

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Julissa Estrada Saenz

Fecha y hora: 7 marzo, 8:25 am



Anexo 6: Dictamen de comité de ética



Universidad César Vallejo

ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de Escuela Profesional de Psicología



El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado: Diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa, presentado por los autores: Santillán Tacilla Sheyla Danushka, ha pasado una revisión EXPEDITA por Martín Castro Santisteban, miembro del CEI que fueron designados, y de acuerdo a la comunicación remitida el 07 de noviembre del 2023 con Oficio múltiple N.º 054-2023-VI del 01 de nov.2023, se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Lima, 30 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
María del Pilar Mori Sánchez	Presidente	10621155	
Martín Castro Santisteban	Miembro 1	08553897	

Anexo 7: Carta de
aceptación. Entidad pública

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CAJAMARCA
CREADO CON LEY N° 29626 UNIDAD EJECUTORA 309
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA,
Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Cajamarca, 15 de abril del 2024.

OFICIO N° 414-2024- GR.CAJ/DRE/UGEL.CAJ/O.ADM

SEÑOR(A) : SANTILLAN TACILLA SHEYLA D.


ASUNTO : SE AUTORIZA APLICAR CUESTIONARIOS PSICOLÓGICOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.

REFERENCIA: OFICIO N°031-2024-ESC-PSIC/UCV-TR

EXPEDIENTE N°9378789

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de saludarla cordialmente; y a la vez comunicarle que, en atención a la documentación presentada por su persona, se le autoriza que el día 18 de abril del presente, realice la aplicación del Instrumento "Procrastinacion Laboral" a los Trabajadores de UGEL Cajamarca; con la finalidad de recolectar datos que serán utilizados con fines de Científicos.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para hacerle llegar las muestras de mi especial consideración y estima personal.


GOBIERNO REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL CAJAMARCA
CPC. Aníbal Emilio Ruiz Ruiz
ADMINISTRADOR

AERR/ADM

Jr. José Gálvez N° 755 - Cajamarca
Teléfono 076-283294 - www.ugelcajamarca.gob.pe

*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

Trujillo, 26 de febrero de 2024

OFICIO N°028-2024-ESC-PSIC/UCV-TR

Sra. Filomena Jhannina Cáceres Vásquez
Director

Colegio El Carmen

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la estudiante de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Santillan Tacilla Sheyla Danushka

Quien actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: “Diferencias de procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca”; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que la estudiante en mención pueda tener acceso al número de población y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,

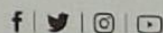


Dr. Marvín Moreno Medina

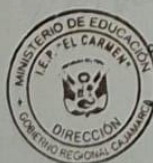
Jefe

Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UGEL CAJAMARCA

Prof. Filomena J. Cáceres Vásquez
DIRECTORA I.E.P. EL CARMEN

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

Trujillo, 26 de febrero de 2024

OFICIO N°028-2024-ESC-PSIC/UCV-TR

Sra. Filomena Jhannina Caceres Vásquez
Director

Colegio El Carmen

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la estudiante de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Santillan Tacilla Sheyla Danushka

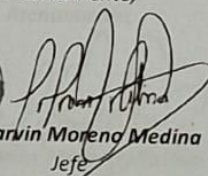
Quien actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Diferencias de procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca"; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que la estudiante en mención pueda tener acceso al número de población y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

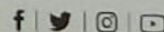
Atentamente,




Dr. Marvin Moreno Medina
Jefe

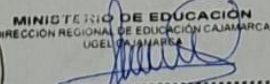
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UGEL CAJAMARCA

Prof. Filomena J. Caceres Vásquez
DIRECTORA D.P. "EL CARMEN"



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 26 de febrero de 2024

OFICIO N°029-2024-ESC-PSIC/UCV-TR

Lic. Javier Portal García.

Director

I.E.P. Primer Colegio Superior de Ciencias

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la estudiante de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Santillan Tacilla Sheyla Danushka

Quien actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Diferencias de procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca"; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que la estudiante en mención pueda tener acceso al número de población y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

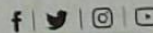
Atentamente,



[Firma manuscrita]
Dr. Marvin Moreno Medina
Jefe

Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

Recibido. 15/03/24
Lic. Danyza Díaz Chínche
DNI 47083838

**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

Trujillo, 26 de febrero de 2024

OFICIO N°032-2024-ESC-PSIC/UCV-TR

Sr. Jorge Luis Burgos Iglesias

Director.

Colegio Privado de Ciencias "Isaac Newton"

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la estudiante de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Santillan Tacilla Sheyla Danushka

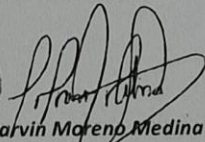
Quien actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Diferencias de procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca"; para lo cual necesita de su apoyo brindando su autorización, para que la estudiante en mención pueda tener acceso al número de población y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,

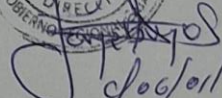



Dr. Marvín Moreno Medina

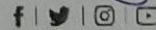
Jefe

Escuela de Psicología - Trujillo





26/02/2024



ucv.edu.pe

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.

**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

Trujillo, 26 de febrero de 2024

OFICIO N°032-2024-ESC-PSIC/UCV-TR
Sr. Marco Antonio Vargas Vásquez.
Director.

Institución Educativa Particular "Joyas Para Cristo"

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la estudiante de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Santillan Tacilla Sheyla Danushka

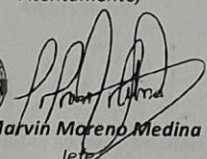
Quien actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Diferencias de procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca"; para lo cual necesita de su apoyo brindando su autorización, para que la estudiante en mención pueda tener acceso al número de población y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

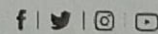
Atentamente,




Dr. Marvin Moreno Medina
Jefe

Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe



*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

Trujillo, 23 de febrero de 2024

OFICIO N°026-2024-ESC-PSIC/UCV-TR

Sr. Luis Reynaldo Tantalean Odar.

Director de la Institución Educativa Particular María de Nazaret

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la estudiante de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- **Santillan Tacilla Sheyla Danushka**

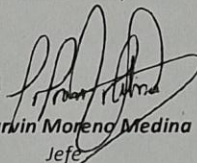
Quien actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Diferencias de procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca"; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que la estudiante en mención pueda tener acceso al número de población y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

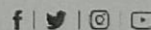
Atentamente,



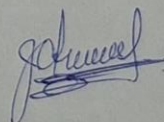

Dr. Marvin Moreno Medina
Jefe

Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe



Anexo 8: Pantallazo de turnitin.

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis titled "Diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa" by Sheyla Danushka Santillan Tacilla. The document is from the Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología. It is a thesis for a Psychology degree. The author is Sheyla Danushka Santillan Tacilla. The advisor is Dr. Haydee Mercedes Aguilar Armas. The research line is "Desarrollo Organizacional". The thesis was submitted from Trujillo, Peru, in 2024. The similarity report on the right shows a 16% match, with 11 sources listed, including "Entregado a Universidad...", "repositorio.ucv.edu.pe", "hdl.handle.net", "ilibrary.co", "Entregado a Fundación...", "upc.aws.openrepositor...", "Entregado a Instituto S...", "elpais.com", "www.msmanuals.com", "docplayer.es", and "www.slideshare.net".

feedback studio SHEYLA DANUSHKA SANTILLAN TACILLA Diferencias de Procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Cajamarca según tipo de empresa /100 12 de 80

Resumen de coincidencias 16 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universi... Trabajo del estudiante	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
4	ilibrary.co Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Fundación... Trabajo del estudiante	<1 %
6	upc.aws.openrepositor... Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Instituto S... Trabajo del estudiante	<1 %
8	elpais.com Fuente de Internet	<1 %
9	www.msmanuals.com Fuente de Internet	<1 %
10	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
11	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 27 Número de palabras: 6564 Versión solo texto del Informe Alta resolución Activado 16°C Mayorm. nubla... 14:21 8/07/2024