



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de  
la ciudad de Juliaca, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Paredes Salas, Katerin Lizet ([orcid.org/0009-0001-8863-6251](https://orcid.org/0009-0001-8863-6251))

**ASESOR:**

Mg. Velarde Camaqui, Davis ([orcid.org/0000-0001-9064-7104](https://orcid.org/0000-0001-9064-7104))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

**CALLAO – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2023", cuyo autor es PAREDES SALAS KATERIN LIZET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 13 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID: 0000-0001-9064-7104	Firmado electrónicamente por: DVELARDEC el 13- 08-2024 00:06:53

Código documento Trilce: TRI - 0859123





ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAREDES SALAS KATERIN LIZET estudiante de la de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PAREDES SALAS KATERIN LIZET DNI: 74243564 ORCID: 0009-0001-8863-6251	Firmado electrónicamente por: KLPAREDES el 14-08- 2024 17:32:38

Código documento Trilce: INV - 1723353

### **Dedicatoria**

A mis amados padres, quienes han sido mi ejemplo de trabajo, amor incondicional y sacrificio. Su apoyo constante ha sido mi mayor fortaleza en este viaje.

A mi querida abuelita, aunque ya no esté físicamente conmigo, su amor y sabiduría continúan guiándome desde el cielo. Su recuerdo vive en cada logro y cada paso que doy.

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios por su constante guía y bendiciones.

A mis queridos padres, Luis y Rosa, les agradezco por su amor, sacrificio y apoyo incondicional.

A mis respetados docentes, Davis y Luz, les doy las gracias por su orientación y dedicación.

A todos los que me han apoyado en este camino, gracias por ser parte de este logro.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I.    INTRODUCCIÓN.....	1
II.   METODOLOGÍA.....	12
III.  RESULTADOS.....	21
IV.  DISCUSIÓN.....	29
V.   CONCLUSIONES.....	33
VI.  RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	41

## Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de la normalidad de Shapiro – Wilk para las variables de procrastinación y satisfacción laboral .....	21
Tabla 2 Matriz de correlación de procrastinación y satisfacción laboral.....	22
Tabla 3 Correlación de procrastinación con las dimensiones de satisfacción Laboral.....	23
Tabla 4 Correlación de satisfacción laboral con las dimensiones de procrastinación en el trabajo.....	24
Tabla 5 Frecuencia de nivel de procrastinación en el trabajo.....	25
Tabla 6 Frecuencia de nivel de satisfacción laboral.....	26
Tabla 7 Resultado de los segmentos recogidos de las entrevistas.....	27

## Índice de figuras

Figura 1 Palabras más mencionadas en las entrevistas.....	28
---	----

## Resumen

La satisfacción laboral es un factor crucial para garantizar que los empleados desempeñen sus responsabilidades de manera efectiva y oportuna dentro de una empresa. Es por esto que, se llevó a cabo un estudio para investigar la relación entre la procrastinación y la satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca. Este estudio sigue un diseño no experimental, de tipo básico, de corte transversal y de enfoque mixto, con una población total de 123 trabajadores de 18 a 50 años. Se utilizaron la Escala de Procrastinación (Paws) y la Escala de Satisfacción Laboral de Warr Cook y Wall, así como entrevistas estructuradas con los colaboradores. Los resultados revelaron una correlación inversa baja entre ambas variables ( $p < .05$ ), indicando que a medida que aumenta la satisfacción laboral, disminuye la tendencia a procrastinar, lo que contribuye a mejorar la calidad de vida del empleado. Además, se encontró que el 27.6% de los trabajadores presentan un nivel alto de procrastinación, mientras que el 45.5% muestra un alto nivel de satisfacción laboral. En los resultados cualitativos, 3 de 5 trabajadores tienen un bajo nivel de procrastinación, mientras que la mayoría de los entrevistados muestran un alto nivel de satisfacción laboral en su centro de trabajo. Por lo tanto, se destaca la necesidad de implementar un plan de intervención para mejorar la satisfacción laboral y abordar la procrastinación entre los trabajadores de la ciudad de Juliaca.

**Palabras clave:** Procrastinación, satisfacción laboral, colaboradores.

## **Abstract**

Job satisfaction is a crucial factor in ensuring that employees perform their responsibilities effectively and in a timely manner within a company. For this reason, a study was conducted to investigate the relationship between procrastination and job satisfaction in workers in the city of Juliaca. This study follows a non-experimental, basic, cross-sectional and mixed approach design, with a total population of 123 workers between 18 and 50 years of age. The Procrastination Scale (Paws) and the Warr Cook and Wall Job Satisfaction Scale were used, as well as structured interviews with the collaborators. The results revealed a low inverse correlation between both variables ( $p < .05$ ), indicating that as job satisfaction increases, the tendency to procrastinate decreases, which contributes to improving the employee's quality of life. In addition, it was found that 27.6% of the workers present a high level of procrastination, while 45.5% show a high level of job satisfaction. In the qualitative results, 3 out of 5 workers have a low level of procrastination, while most of the interviewees show a high level of job satisfaction in their workplace. Therefore, the need to implement an intervention plan to improve job satisfaction and address procrastination among workers in the city of Juliaca is highlighted.

**Keywords:** Procrastination, job satisfaction, employees.

## I. INTRODUCCIÓN

En el panorama laboral actual, la actitud del trabajador ha evolucionado hacia una postura más proactiva, donde el enfoque ya no se limita únicamente al salario, sino también, abarca la percepción de apoyo y soporte en el centro de labores. Es esencial que los empleados perciban condiciones laborales seguras y saludables, además identifiquen, condiciones de empleo justas y equitativas (Organización Mundial de la Salud/ Organización Panamericana de la Salud [OMS/OPS], 2023). En este contexto, para asegurar la eficiencia del colaborador, es fundamental considerar las características de su personalidad. Aquí es donde surge un patrón de comportamiento común en el desenvolvimiento de todos los empleados de todos los sectores: la procrastinación. La satisfacción laboral, en términos generales, está estrechamente vinculada al nivel de adaptación y motivación del trabajador, lo que, a su vez, influye significativamente en la frecuencia del comportamiento procrastinador (Duarte, 2023).

A nivel internacional, entre 2020 y 2023, se ha registrado un declive constante en la satisfacción laboral (Altamar, 2023). Entre las conclusiones destacadas, se ha identificado la ausencia de sentido de servicio, autonomía, claridad en los objetivos y reconocimiento por las contribuciones como aspectos novedosos (Suárez, 2023). Una encuesta realizada por una empresa de recursos humanos con sede en Suiza reveló que la satisfacción en el trabajo es generalmente alta, con un 69% a nivel mundial y un 72% entre los trabajadores españoles. Los empleados en China, Brasil y Turquía evidencian los niveles más altos de satisfacción, mientras que en Japón, Francia, Grecia e Italia los niveles son más bajos. A nivel internacional, la inestabilidad económica y geopolítica son las principales preocupaciones para los trabajadores, superando ligeramente a las tendencias que están remodelando el entorno laboral. Específicamente, la inestabilidad económica es la principal preocupación, mencionada por el 57% de los encuestados (65% en España), seguida de cerca por las cuestiones geopolíticas, citadas por el 46% (53% en España), superando marginalmente a las tendencias laborales en términos de preocupación (The Adecco Group, 2022). Estos hallazgos tienen un impacto negativo en la productividad, calidad del trabajo

y motivación laboral, y también fomentan la aparición y persistencia de comportamientos de procrastinación laboral, donde se prefieren actividades menos significativas en términos laborales

La procrastinación en el trabajo reduce el bienestar en el mismo y afecta negativamente la salud mental de los colaboradores, pudiendo llevar al despido debido a un rendimiento insuficiente (Basirimoghadam et al., 2020; Boada, 2023; Zein y Mostafa, 2019). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) identificó a nivel mundial una disminución del desempleo en 0.1 puntos porcentuales en 2023, lo que equivalió a un millón menos de personas sin trabajo, atribuido a la sólida respuesta del mercado laboral en las naciones desarrolladas ante la desaceleración económica (OIT, 2023). Y según el Instituto Hegel de Perú a nivel nacional, el incumplimiento de objetivos o plazos puede generar pérdidas económicas, y la negativa de los empleados a someterse a evaluaciones médicas necesarias puede poner en riesgo su permanencia en el empleo (Instituto Hegel, 2021). El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) informó una tasa de desempleo del 4.7% en Perú en 2022, siendo más elevada en áreas urbanas (5.6%) que en las rurales (1.0%) (INEI, 2022).

Durante los años 2022 y 2023, más del 50% de los empleados del Ministerio Público de Juliaca realizaron huelgas indefinidas para demandar al gobierno nacional un aumento en sus honorarios y el cumplimiento de convenios colectivos, así como un aumento en el presupuesto institucional y otros incentivos laborales. Esta situación reflejaba una notable insatisfacción laboral entre estos empleados. A pesar de los esfuerzos de mediación por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), hasta la fecha actual no se han implementado soluciones definitivas para resolver los conflictos laborales (MTPE, 2023). De acuerdo con un trabajo exploratorio realizado en Juliaca, Torres et al. (2023) sugieren que las empresas deben fortalecer diversos aspectos, como los recursos laborales, liderazgo, trabajo en equipo y estructura organizacional, para mejorar la satisfacción laboral y, en consecuencia, el bienestar de los empleados. La ausencia de resolución por parte del gobierno nacional en Juliaca contribuye al surgimiento o aumento de comportamientos disfuncionales en el ámbito laboral, como la procrastinación en las tareas laborales.

Dada la evidencia de que la procrastinación puede ser una causa de despidos, se busca comprender la posible relación entre los niveles de procrastinación y la satisfacción laboral. También se pretende identificar programas que aborden la mejora de la procrastinación y promuevan la satisfacción laboral. Por lo tanto, la pregunta propuesta es: ¿Cuál es la asociación entre la procrastinación y la satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca en el año 2024?

La justificación práctica en este estudio se ocupa de valorar, además, del personal de recursos humanos, a los colaboradores, dado que plantea ideas de programas que busquen modificar el aplazamiento de actividades laborales e incrementen la satisfacción de trabajo, así mismo permitirá plantear y planificar nuestras estrategias de solución a la problemática. Así también, en la justificación teórica contribuirá a incrementar nuevos conocimientos, se argumenta y fortalece su rigor científico por el plano teórico que ofrece y las herramientas psicológicas que considera. Cabe puntualizar que también contribuirá con la justificación metodológica, los hallazgos que se obtengan van a aportar de forma notable a la gestión y manejo eficiente de la productividad de los colaboradores de la compañía que abordará esta investigación.

Se plantea como objetivo general determinar la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca. Asimismo, se plantean como objetivos específicos determinar la relación de procrastinación con satisfacción extrínseca e intrínseca; del mismo modo determinar la relación de satisfacción laboral con sentido de servir y ciber pereza. De igual forma conocer el nivel de procrastinación y satisfacción laboral.

También se tiene como hipótesis general que, existe una relación significativa entre procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca. Como hipótesis nula es que no existe relación significativa entre ambas variables. Así también, en las hipótesis específicas si existe una relación significativa entre procrastinación y las dimensiones de satisfacción laboral y viceversa, del mismo modo las hipótesis nulas.

Al abordar los antecedentes internacionales está Tripathi et al. (2023) en India, se propusieron investigar los factores como el estímulo, la gestión, las condiciones laborales y la formación que influyen en la satisfacción laboral de los empleados y, a su vez, en su rendimiento. Este estudio cuantitativo se centró en trabajadores de organizaciones públicas. Los resultados indicaron que las empresas del sector público aplicaban estímulo, gestión, condiciones laborales y formación como variables clave para mantener la satisfacción de sus empleados. Se encontró una relación significativa entre estas variables predictoras y el éxito en el desempeño de los empleados.

Mosquera et al. (2022) en Brasil, buscaron aclarar la relación entre los factores previos y los hallazgos de postergar tareas en el entorno laboral. El enfoque cuantitativo y de lo relacional fue la base de este estudio. De los 287 participantes examinados, 94 eran hombres y 193 mujeres. Para recopilar datos, emplearon la prueba PAWS y el cuestionario de Hackman y Oldham. Los hallazgos demostraron una correspondencia positiva entre el aburrimiento en el trabajo y la "presencia simulada" y el "uso excesivo de Internet en el trabajo". Además, se descubrió que la "presencia simulada" estaba relacionada con mayor estrés y menor satisfacción laboral. En pocas palabras, se destaca una conexión significativa entre el aspecto de la "presencia falsa" de la procrastinación y la satisfacción en el trabajo.

El propósito principal de Yujia Ren et al. (2022) fue investigar cómo el compromiso laboral y el aplazamiento de la gratificación se relacionan entre sí. El estudio se configuró como descriptivo correlacional y se centró en 530 profesores de educación física de zonas rurales de la provincia china de Hunan. Los hallazgos mostraron una correspondencia positiva entre la satisfacción laboral de estos docentes, el aplazamiento de la gratificación y el compromiso con su trabajo ( $p < .005$ ). Además, se descubrió una correlación significativa entre el aplazamiento de la gratificación, la satisfacción y el compromiso en el trabajo. En resumen, estos hallazgos destacan cómo el aplazamiento de la gratificación afecta la dedicación laboral de los maestros de educación física en entornos rurales y brindan una base teórica para mejorar su participación en este contexto.

Tudose y Pavalache (2021), en Rumania, se centraron en la "soldadesca" y la "ciber-soledad" y analizaron la correspondencia entre la satisfacción de los trabajadores y sus patrones de procrastinación. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo y correlacional e involucró a una población aleatoria de 109 empleados, a través de un anuncio en línea. Para recopilar datos, utilizaron la escala de satisfacción en el trabajo y la prueba PAWS. Sin embargo, los hallazgos no demostraron una conexión estadística adecuada entre estas variables. En resumen, este estudio no encontró pruebas que respaldan una correspondencia significativa entre las variables antes descritas.

Yu et al. (2021) en Shanghái-China, investigaron cómo las características esenciales del Modelo Híbrido de Flexibilidad (FMH) pueden mejorar los Entornos de Jornada de Trabajo Sostenibles (EJS) cuando son necesarias. Este estudio mejoró la comprensión de la FMH más allá de los contextos voluntarios y proporcionó información útil para el diseño de modelos de oficina en el futuro. Analizaron a 256 empleados, de 66 empresas chinas, utilizando un enfoque metodológico de análisis comparativo cualitativo de conjunto difuso. Utilizaron la prueba de satisfacción en el trabajo de Brailfried y el cuestionario de autonomía en el trabajo de Breaugh, demostrando que el trabajo remoto a largo plazo puede disminuir la satisfacción laboral si no hay un entorno adecuado, apoyo social digital y seguimiento adecuado. Así también, revelaron que hay tres configuraciones distintas que impulsan estos EJS.

Así mismo, en los antecedentes nacionales está Medina (2023), quien llevó a cabo un estudio centrado en los antecedentes nacionales para investigar la relación entre la procrastinación y la satisfacción en el trabajo en colaboradores sanitarios del Ministerio de Salud del Perú (Minsa) de Ancash. La metodología utilizada fue descriptiva, relacional y no experimental. La muestra incluyó a 72 colaboradores. Para recopilar datos, se utilizaron la prueba Escala de Satisfacción Laboral (ESL) de Aranaz y Mira y la prueba PAWS. Los hallazgos mostraron una relación importante y negativa entre los constructos de estudio. Por lo tanto, se encontró una correlación inversa y significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral.

Villacorta (2023), llevó a cabo un estudio cuyo objetivo principal fue investigar cómo la postergación de actividades y la satisfacción laboral se relacionan entre los colaboradores sanitarios en un Centro de Salud I-3 en Barranca. La investigación fue planificada utilizando un enfoque cuantitativo, aplicado, descriptivo y experimental. Se utilizaron las pruebas PAWS y ESL Mira y Aranaz en la muestra de 70 colaboradores sanitarios. Los hallazgos demostraron una relación significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral, siendo esta relación inversa, lo que significa que, a mayor procrastinación, menor satisfacción laboral. Además, esta relación fue de magnitud baja, lo que indica que no hay una relación significativa entre ambas cosas.

Palomino (2022), realizó un estudio con el fin principal de investigar la correspondencia entre el aplazamiento de actividades y la satisfacción laboral en los colaboradores de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana en 2022. Se determinó que el diseño de la investigación era básico, con un enfoque cuantitativo de nivel relacional y un diseño no experimental. La muestra incluyó 92 colaboradores, a quienes se les evaluó con el PAWS y el "Font Roja". Los hallazgos mostraron una correlación significativa y alta, entre la procrastinación y la satisfacción laboral ( $\rho = .823$ ;  $p < .000$ ). Además, se encontró una correspondencia inversa significativa y alta entre el sentido de servicio y la satisfacción laboral ( $\rho = -.725$ ;  $p < .000$ ). Se encontró una correspondencia inversa significativa y alta para la ciber pereza ( $\rho = -.811$ ;  $p < .000$ ). Estos hallazgos sugieren que el sentido de servicio, la procrastinación y la ciber pereza tienen un impacto negativo y significativo en la satisfacción de los colaboradores de este estudio.

Arias (2021), investigó la correspondencia entre el aplazamiento de las actividades y la adaptabilidad a las TIC en asalariados del área pública de Arequipa. Se contempló una ruta de tipo básica, relacional, transeccional y de alcance no experimental, donde cooperaron 376, a quienes se les aplicó la prueba "Ce-PAC" y PAWS. Los resultados mostraron que los trabajadores del sector público eran poco adaptables a las TIC y que esto estaba relacionado con el aplazamiento de las actividades laborales, en tal sentido, se contempló una correspondencia significativa e inversa entre los constructos antes descritos. Además, se encontró

que, las féminas eran más adaptables a las TIC y eran las que menos aplazaban las actividades de trabajo en comparación con los varones.

El modelo de la motivación temporal planteado por Steel y König (2006) explora cómo los individuos priorizan actividades gratificantes y subestiman eventos futuros en sus elecciones. Este enfoque destaca la tendencia natural a postergar tareas valiosas pero distantes en favor de aquellas con recompensas más inmediatas, pero menos significativas. Además, considera el tiempo como una variable crucial: a medida que la meta valiosa se acerca, su valor se vuelve más evidente.

Este modelo teórico se traduce en una ecuación que vincula la motivación con la relación entre la expectativa del valor y la demora. La expectativa refleja la probabilidad de que una acción lleve a un resultado; el valor representa la intensidad percibida del resultado; la demora refleja el tiempo necesario para completar una tarea; y el retraso se relaciona con las características individuales que afectan cómo la demora impacta en la procrastinación (Steel y König, 2006).

Steel (2007), amplía este modelo al incluir dos componentes ambientales predecibles: el tiempo asociado a las recompensas y castigos, y la aversión al trabajo. Estos elementos ambientales también influyen en la propensión a la procrastinación de una persona.

El conductismo, como filosofía de la ciencia del comportamiento, aborda la conducta procrastinadora de la misma manera que cualquier otra respuesta de un individuo. En este enfoque, la procrastinación existe y persiste debido al reforzamiento, es decir, por la historia de recompensas relacionadas con esa conducta, y también por la falta de disminución de la misma después de ocurrir (Ferrari et al., 1995).

Esta conducta se ve influenciada por distintos antecedentes, como el repertorio conductual del individuo, la naturaleza de la tarea, la relación con el jefe y compañeros de trabajo, así como por diferentes condiciones y contextos, como la carencia de incentivos, plazos límite y directrices confusas. Estos factores pueden impactar las estrategias de afrontamiento y, además, afectar la calidad del trabajo

y la vida en general (Morales, 2020). En resumen, el conductismo proporciona una visión donde la procrastinación se entiende como un comportamiento que está influenciado por experiencias previas, entorno y contextos específicos

El modelo racional emotivo conductual de Ellis, identifica que la conducta procrastinadora comienza con la presencia de creencias irracionales que el individuo sostiene respecto a la actividad que necesita completar de manera efectiva. Estas creencias llevan al establecimiento de metas poco realistas o inalcanzables, generando sentimientos de frustración y emociones negativas que, a su vez, resultan en un retraso en la realización y ejecución de la tarea, incluso resultando en un desempeño deficiente (Villanueva, 2019).

En resumen, este enfoque considera que son las creencias irracionales aprendidas a lo largo de la vida las que impulsan el comportamiento procrastinador. Específicamente, las ideas extremas de exigencia, inferencias erróneas y evaluaciones catastróficas se ven como representativas dentro del espectro de la procrastinación. Por ejemplo, creer que uno es incompetente para llevar a cabo una tarea, pensar que las actividades laborales no tienen ningún beneficio o tener la convicción de que nunca se realiza un buen trabajo, son ejemplos de estas creencias que demoran el inicio de una tarea y generan malestar emocional en la persona (Bernard et al., 2006).

Las teorías de expectativa-valor sugieren que la motivación hacia una meta específica se basa en las expectativas y el valor asociado con esa meta, lo que hace que la motivación sea algo subjetivo y único para cada persona (Aguado, 2005). En este sentido, la conducta procrastinadora tiende a surgir cuando las expectativas y el valor de esa meta se perciben como reforzantes a largo plazo.

Por otro lado, las teorías de atribución se basan en la consideración del deseo y la viabilidad de acceder a un objeto o una meta. Aquí, el individuo analiza su capacidad para llevar a cabo una tarea teniendo en cuenta sus habilidades y las dificultades asociadas con la tarea, así como también su deseo intrínseco de realizar dicha actividad (Garrido-Gutiérrez, 1995; Grzib, 2002). Estas teorías resaltan la importancia de cómo percibimos nuestras habilidades, dificultades y

deseos en relación con una tarea específica, lo cual puede influir en nuestra tendencia a procrastinar o afrontarla de manera efectiva.

Metin et al. (2016), desarrolló el instrumento procrastinación laboral (PAWS), que incluye dos subdimensiones: el Sentido de Servicio (Paulsen, 2015) y la Ciberpereza (Vitak et al., 2011). Proponen que la postergación de actividades de corte laboral engloba en tiempos actuales, a la priorización del uso de la tecnología móvil e internet para fines ajenos a las funciones laborales; y también, a la falta de identificación con el trabajo que conlleva a un desempeño deficiente.

Durham y Smith (1996) definen la satisfacción laboral como las percepciones y actitudes de los empleados hacia y desde el trabajo. En este contexto, Turcotte (1998) continuó diciendo que la satisfacción laboral puede ser entendida como conductas reflejadas en comportamientos específicos y coincide con Robbins (1996) en que la satisfacción laboral refleja la actitud general de la persona hacia su trabajo y refleja los valores hacia el trabajo que la persona realiza.

La teoría bifactorial de Herzberg, es considerada uno de los modelos teóricos fundamentales para comprender el concepto de la satisfacción en el trabajo. En 1959, Herzberg propuso que dos factores determinaban la verdadera satisfacción laboral de un empleado: la higiene y la motivación. Los factores higiénicos están correlacionados con factores externos o contextuales de un trabajo, como el ambiente laboral, las interacciones interpersonales, el carácter de la supervisión, las cualidades de trabajo, la remuneración, la seguridad laboral, las políticas y la administración. Por otro lado, los factores motivadores están correlacionados con temas más internos o intrínsecos del trabajo, como el reforzamiento, el crecimiento personal, la responsabilidad y el desarrollo profesional (Chocano y Pacheco, 2020; Correa, 2012).

Según Herzberg (2003), existe un vínculo positivo entre los elementos higiénicos y la ausencia de satisfacción en el trabajo. Dicho de otro modo, un colaborador se sentirá insatisfecho en su área laboral si el entorno del mismo carece de los elementos esenciales que necesita. No obstante, la satisfacción en el trabajo se garantiza automáticamente por la presencia de factores higiénicos

adecuados, ya que la auténtica satisfacción proviene de factores motivadores, relacionados con criterios más intrínsecos de la persona y trabajo.

Herzberg, afirma que la condición motivacional opera como un elemento interno que se encarga de la satisfacción personal del colaborador. Es complicado y altamente individualizado, y está impulsado por la búsqueda de satisfacer necesidades particulares. Cuando un colaborador evidencia crecimiento, eficacia y satisfacción profesional en su trabajo sus habilidades se robustecen y pueden aumentar su desempeño, lo que se traduce en un beneficio directo para la empresa (Davenport y Gardiner, 2007).

Con respecto a los factores higiénicos, estos tienen más éxito en prevenir la insatisfacción laboral. Corregir estos factores no motiva de manera sostenible con frecuencia porque su impacto es a corto plazo. Su falta puede reducir la contribución individual, obstaculizar el progreso y provocar sentimientos de inutilidad en lugar de motivación. Para evitar la ausencia de satisfacción en las organizaciones, abordar estos elementos es tan relevante como promover la motivación intrínseca (Igarria et al., 1995; Jarkas y Radosavljevic, 2013).

El modelo de discrepancia de Locke, expresa que la satisfacción en el trabajo se encuentra vinculada con los estándares valorados por la compañía y la percepción del colaborador sobre su trabajo. La ausencia de esta satisfacción incrementa cuando hay una disparidad entre lo que un colaborador valora y lo que su compañía ofrece (Chinchay et al., 2022). Según esta teoría, los individuos tienen propósitos jerárquicos, y si las prácticas de la empresa difieren de estos propósitos, puede haber una alta falta de satisfacción. Por ejemplo, si alguien valora la creatividad, pero su trabajo no le refuerza, se sentirá muy insatisfecho (Parra y Paravic, 2002).

Según el modelo de necesidades de Maslow, que se propuso en 1943, existen cinco necesidades fundamentales: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización (Castro, 2018). Para el desarrollo personal, cada necesidad debe satisfacerse secuencialmente.

De acuerdo con la teoría motivacional de McClelland, hay tres motivadores principales: logro, afiliación y poder. El poder influye en la predisposición a realizar tareas asignadas, el logro actúa como un refuerzo para mantener el esfuerzo y la afiliación se relaciona con el entorno interpersonal al trabajar en proyectos (Perilla, 1998). Cada uno de estos factores puede afectar la manera en que un trabajador se desempeña dentro del lugar que labora. Warr et al. (1979), definieron la satisfacción laboral como el nivel en el cual un individuo expresa su satisfacción a través de las características tanto intrínsecas como extrínsecas de su trabajo.

## II. METODOLOGÍA

Este estudio contempló una ruta de tipo básica, o sea, se ocupó de producir conocimiento sobre las variables objeto de estudio. De esta manera, generó un mayor conocimiento de la procrastinación y satisfacción en el trabajo. Así pues, la finalidad de esta investigación fue aportar información científica a la literatura existente de los constructos de interés (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2020).

Este estudio, fue de diseño no experimental, en virtud de que no alteró las variables de interés; en tanto que se limitó a explorarlas en su contexto natural. También, se consideró un corte transversal, ya que focalizó el estudio en un momento definido. Además, tuvo un alcance relacional, lo que implica valorar la correspondencia de la procrastinación y satisfacción en el trabajo en colaboradores de la ciudad de Juliaca, 2023. Por último, contempló un enfoque mixto, ya que será cuantitativo y cualitativo (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018).

### **Variable 1: Procrastinación laboral**

Definición conceptual: Se concibe como la conducta de aplazar actividades de trabajo para llevar a efecto otras menos significativas, especialmente aquellas no vinculadas con las responsabilidades que ocupa un trabajo (Metin et al., 2016).

Definición operacional: Se refiere al puntaje derivado del uso del instrumento de medición de procrastinación en el trabajo (PAWS), que consiste en 14 preguntas tipo Likert calificadas en función de los puntajes directos de cada ítem. Los baremos, se categorizan en niveles altos (30 a más), medios (14 a 29) y bajos (0 a 13).

Dimensiones: El cuestionario utilizado para evaluar la procrastinación laboral se compone de dos dimensiones principales. Por un lado, la "ciber pereza" que comprende 5 preguntas, y, por otro lado, el "sentido de servicio" que abarca 9 preguntas.

Escala de medición: Para este constructo, se emplea una escala de medida ordinal, que clasifica los niveles de acuerdo con la ordenación de los puntajes obtenidos.

## **Variable 2: Satisfacción laboral**

Definición conceptual: La satisfacción en el trabajo, se define como la evaluación perceptiva y emocional que un empleado hace sobre las características inherentes y externas de su trabajo. En otras palabras, es el nivel de satisfacción que experimenta una persona en relación con las cualidades de su empleo (Warr et al., 1979).

Definición operacional: Este constructo se midió utilizando el puntaje obtenido del instrumento de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, que consta de 15 preguntas tipo Likert calificadas según los puntajes directos de cada ítem. Se articula de dos dimensiones: intrínseca y extrínseca, evaluadas en niveles alto (63 a más), medio (38 a 62) y bajo (0 a 37).

Indicadores: Para evaluar las cualidades de las dimensiones mencionadas, se consideran, para las condiciones intrínsecas: el desarrollo personal, las relaciones interpersonales y la motivación; en cuanto a las condiciones extrínsecas: la ergonomía, el ambiente laboral y la remuneración.

Escala de medición: Se utilizará una escala de medida ordinal para este constructo, clasificando los niveles de acuerdo con la gradación de los puntajes obtenidos en la evaluación.

## **Población, muestra y muestreo**

La población se describe un conjunto o grupo de casos que comparten ciertas características específicas o atributos comunes (Hernández Sampieri, 2018). En este caso se está estudiando a la población económicamente activa (PEA) en la región Puno y se estima que son 887,882 personas. La tasa de desempleo para este periodo es del 3.7%. Del total de la PEA ocupada en el año 2021, se observa que el 90.4% tiene un empleo informal, mientras que el 9.6% restante tiene un empleo formal. Estos datos reflejan la composición laboral de la región Puno, donde una gran proporción de la fuerza laboral está empleada en el sector informal (Ministerio del trabajo y promoción del empleo [MTPE], 2023).

Y en cuanto a la muestra es un subconjunto de la población y parte del universo en que se llevará a cabo la investigación (Lopez,2004). En línea con esto, la presente investigación consideró 123 trabajadores de la ciudad de Juliaca en el año 2024. Y se entrevistó a 5 trabajadores que accedieron responder las preguntas formuladas para realizar el análisis cualitativo.

De acuerdo a los datos recopilados de una muestra de 123 trabajadores, se observa que 64 son varones y 59 mujeres. En cuanto a la distribución por grupos de edad, 85 trabajadores tienen entre 20 y 30 años, 24 tienen entre 31 y 40 años, 11 se encuentran en el rango de edad de 41 a 50 años, mientras que solo 3 tienen 50 años o más. Respecto al tipo de trabajo, 23 personas trabajan en una empresa pública, 49 en empresas privadas y 52 tienen trabajos independientes. En relación al nivel educativo, 77 personas tienen un grado superior completo, 33 tienen un grado superior incompleto, 6 tienen grado técnico y 8 han completado hasta la educación secundaria. Además, se destaca que el 100% de los encuestados tienen acceso a internet y celular en su lugar de trabajo. Estos datos demográficos proporcionan una visión detallada de la muestra estudiada, lo que puede ser relevante para analizar cómo diferentes características individuales pueden influir en los resultados de la investigación.

Y el muestreo en esta investigación fue no probabilístico por conveniencia, dado que propone la elección de un grupo significativo de la población considerando los criterios establecidos por el estudio, así como, en base a la facultad que se tuvo de la accesibilidad completa de la población (Otzen y Manterola, 2017). Y el análisis de datos estuvo conformado por cada uno de los trabajadores de la ciudad de Juliaca que quisieron participar en la presente investigación, ya sean trabajadores en un sector público, privado o independiente.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Engloba aquellas tecnologías y procesos que se ocupan de recabar información para un fin en concreto (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018). Así pues, este estudio contempló la encuesta y entrevista como tecnologías de recojo de datos. De esta manera, a continuación, se describen de forma específica cada una de las herramientas psicológicas que se utilizó.

## Ficha técnica

Instrumento:	Escala de Procrastinación del trabajo (PAWS)
Autores:	Metin, Taris y Peeters (2016)
Adaptado (Perú):	Guzmán y Rosales (2017)
Objetivo:	Medir el nivel de Procrastinación
Aplicación:	Personal o Grupal
Número de ítems:	Tiene 14 ítems
Duración:	10 min aproximadamente
Escala de medición:	Tipo Likert
Baremo de evaluación:	Alto, medio y bajo.

Este cuestionario que examina el aplazamiento de actividades laborales se titula Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS), diseñada en el 2016, por Metin, Taris y Peeters y adaptada, en el 2017, al marco peruano por Guzmán y Rosales estima 14 reactivos para ser respondidos en un espacio temporal de 10 minutos, en promedio. Cabe puntualizar que, los estudios antes descritos cuentan con un óptimo rigor científico.

### Propiedades Psicométricas Original

En el análisis factorial confirmatorio ( $\chi^2 = 96.1$ , GFI = 0.93, CFI = 0.93, NFI = 0.87, RMSEA = 0.07) en comparación con el modelo de un solo factor ( $\chi^2 = 175.72$ , GFI = 0.86, CFI = 0.82; NFI = 0.76; RMSEA = 0.11). En cuanto a la consistencia interna, el coeficiente Alfa de Cronbach fue de .84 para la dimensión del sentido de servicio y de .69 para la ciberpereza, mientras que el puntaje global fue de .89. Metin et al. (2016).

## Propiedades Psicométricas Peruana

En relación con las valoraciones psicométricas de estos autores, se alcanzó una fiabilidad de .89, que indica una óptima consistencia. Por su parte, acorde con la exploración factorial vinculada al constructo de validez se identificó, según la prueba de Bartlett, una  $\alpha < .001$ ; mientras que la prueba obtuvo un KMO = .87. Así pues, se corrobora que estos indicadores le asignan el valor de aplicabilidad a la prueba de procrastinación (Guzmán y Rosales, 2017).

## Propiedades Psicométricas del piloto

La fiabilidad de la escala de procrastinación en el trabajo alcanzó un Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) de .866 y un omega de McDonald ( $\omega$ ) de .871, que indica una fuerte consistencia. En cuanto a la dimensión sentido de servicio se alcanzaron los siguientes valores:  $\alpha = .849$ ,  $\omega = .853$ ; en tanto que, acorde con la dimensión ciber pereza se obtuvo un  $\alpha = .679$ ,  $\omega = .698$ . En el análisis exploratorio en la prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado  $p < .001$  y en la medida de idoneidad del muestreo KMO dio como resultado .500

### Ficha técnica

Instrumento:	Escala de Satisfacción Laboral (Warr, Cook y Wall)
Autores:	Warr, Cook y Wall (1979)
Adaptado (Perú):	Boluarte (2014)
Objetivo:	Medir el nivel de satisfacción Laboral
Aplicación:	Personal o Grupal
Número de ítems:	Tiene 15 ítems
Duración:	10 min aproximadamente
Escala de medición:	Tipo Likert
Baremo de evaluación:	Alto, medio y bajo.

Por otro lado, el cuestionario que valora a nivel cuantitativo la satisfacción laboral se denomina Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall. Esta herramienta se diseñó en 1979 por los autores antes descritos; por su parte, se tradujo al español, en 1995, por Pérez y Fidalgo y, se adaptó al contexto peruano, en el 2014, por Boluarte. Cabe precisar que, esta herramienta evaluativa mide la reacción emocional-perceptiva del colaborador hacia su labor. Además, integra 15 reactivos tipo Likert calificados conforme a los puntajes directos de cada ítem. Cabe mencionar que, se articula de dos dimensiones y seis indicadores: intrínseca (el crecimiento propio de la persona, las relaciones interpersonales y motivación) y extrínseca (la ergonomía, el clima laboral y la remuneración).

#### Propiedades Psicométricas Originales

El análisis de confiabilidad de la escala se llevó a cabo utilizando los coeficientes alfa y omega de Cronbach. Se obtuvo un valor de confiabilidad muy bueno con todos los ítems considerados en conjunto ( $\alpha = .933$ ;  $\omega = .934$ ). Incluso después de eliminar el ítem 15, se mantuvo un nivel alto de confiabilidad. Los valores de consistencia interna para las diferentes dimensiones fueron los siguientes: satisfacción intrínseca ( $\alpha = 0.866$ ,  $\omega = 0.868$ ), satisfacción extrínseca ( $\alpha = 0.707$ ,  $\omega = 0.710$ ) y satisfacción con las relaciones profesionales ( $\alpha = .877$ ,  $\omega = .878$ ). Estos resultados muestran un grado óptimo de solidez interna en todas las dimensiones evaluadas (Warr et al., 1979)

#### Propiedades Psicométricas Peruana

Finalmente, en relación con las estimaciones psicométricas, Boluarte (2014) identificó en la prueba, de acuerdo con un análisis factorial, el coeficiente KMO (0.81) y la prueba de esfericidad de Bartlett ( $c^2$ , [gl: 105] = 506.94,  $p < 0.01$ ). Por su parte, en relación con la consistencia interna una fiabilidad, según alfa de Cronbach, superior a .80.

#### Propiedades Psicométricas del Piloto

La confiabilidad de la escala de satisfacción laboral fue de .950 en el alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) y .951 en el omega de McDonald ( $\omega$ ), que evidencia una fiabilidad

consistente. Ahora, acorde con la dimensión satisfacción de trabajo extrínseca, tras las valoraciones estadísticas, se obtuvo un  $\alpha = .892$  y un  $\omega = .894$ , que indican un alto grado de fiabilidad. En cuanto a la dimensión satisfacción de trabajo intrínseca se alcanzó un  $\alpha = .914$  y un  $\omega = .918$ , que evidencian una fuerte fiabilidad. Finalmente, en el análisis confirmatorio el SRMR dio como resultado .400. el CFI obtuvo .951 por último, el RMSEA obtuvo un valor de .0748.

## **Procedimientos**

El estudio comenzó con un análisis exhaustivo de los constructos de interés, procrastinación y satisfacción laboral. Posteriormente, se solicitó las respectivas autorizaciones a los autores originales y adaptadores del Perú para el uso de las escalas asociadas a estos constructos. Obtener estas autorizaciones permitió definir la unidad de análisis. Luego, se procedió a aplicar las escalas a trabajadores de la ciudad de Juliaca utilizando Google Forms. Durante este proceso, se explicó a los participantes la importancia del estudio y se abordó los aspectos éticos involucrados en la investigación.

Una vez recopilados los datos a través de Google Forms, se llevó a cabo la recolección y organización de la información utilizando Excel. Finalmente, se realizaron los análisis estadísticos pertinentes empleando la plataforma Jamovi para extraer conclusiones y resultados significativos del estudio. Es importante mantener un enfoque ético y respetuoso durante el desarrollo de este estudio.

## **Método de análisis de datos**

El análisis exhaustivo de los datos que se recogió, a partir del uso de las herramientas psicológicas, se procedió por el aplicativo Jamovi para el enfoque cuantitativo. En esta línea, en primera instancia, se llevó a efecto las valoraciones psicométricas de las herramientas de ambos constructos objeto de estudio, tanto la validez como la fiabilidad. En segunda instancia, se establecieron tablas y gráficos de frecuencia sobre las valoraciones descriptivas de los niveles de los constructos objeto de estudio y sus dimensiones. En última instancia, se recurrió a las pruebas inferenciales de correlación para identificar la asociación entre la procrastinación y satisfacción de trabajo, así como, entre sus dimensiones.

Según Velarde-Camaqui & Díaz (2023), se emplea la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de los datos. Si el valor de  $p$  es menor que .05, se considera que los datos no siguen una distribución normal; en contraste, si el valor de  $p$  es mayor que .05, se considera que los datos siguen una distribución normal. En caso de que los datos sean normales, se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) para el análisis de correlaciones. Por otro lado, si los datos no son normales, se emplea la prueba de correlación de Spearman ( $\rho$ ). Este enfoque permite determinar si el análisis debe ser paramétrico o no paramétrico en función de la distribución de los datos.

Así mismo, con el software Max QDA se recolectó los datos cualitativos de las 5 entrevistas realizadas, teniendo las entrevistas se agrupó por códigos sobre los temas más hablados para así observar si hay relación entre los datos del análisis cuantitativo y cualitativo.

### **Aspectos éticos**

Este estudio adoptó como criterios éticos-morales los determinados por Belmont, hacia el año 1993, que revela los siguientes aspectos: 1) Anteponer la integridad de las personas durante la realización, in situ, de las investigaciones; 2) Priorizar el confort de las personas que son parte de una investigación; 3) Otorgar beneficios y compromisos equitativos para cada sujeto de investigación; 4) Tener en consideración las cualidades únicas de cada participante (Salcedo-Castro, 2013).

Así mismo, se consideró los aspectos éticos de la Universidad Cesar Vallejo (UCV): a) Autonomía, b) Bienestar, c) Justicia, d) Honestidad, e) Justicia, f) Rigor científico, g) Competencia profesional, h) Responsabilidad (UCV, 2023). Así pues, estos principios éticos guiarán el desarrollo de la investigación, asegurando el respeto, la protección y la equidad para todos los participantes involucrados en el estudio.

La Asociación Estadounidense de Psicología (APA, 2003) estableció un código de ética que se caracteriza por ser actualizado y sistematizado. Este código de ética proporciona pautas claras y específicas para la conducta ética de los profesionales de la psicología, abordando aspectos como la confidencialidad, el consentimiento informado, la competencia profesional y la integridad en la

investigación y la práctica clínica. Su objetivo, es garantizar la integridad y bienestar de los usuarios con los que interactúan los psicólogos, así como promover la integridad y la excelencia en la profesión de la psicología (Copaja-Hernández, 2023).

Los aspectos éticos, fueron rigurosamente considerados en esta investigación, garantizando la originalidad y honestidad para evitar el plagio o la duplicación de investigaciones anteriores. Se respetó la autonomía de cada participante, asegurando que fuesen responsables de sus decisiones al completar las encuestas. La beneficencia fue un punto clave, ya que esta investigación contribuyó al conocimiento científico, aportando a la comunidad académica. Estos principios éticos fundamentales aseguran la integridad y validez del estudio, así como el respeto hacia los participantes involucrados.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk para las variables de procrastinación y satisfacción laboral.

	Procrastinación	Satisfacción laboral
N	123	123
Media	25.2	60.0
Mediana	24	62
Desviación estándar	11.4	15.9
Varianza	130	252
W de Shapiro-Wilk	0.969	0.955
Valor p de Shapiro-Wilk	0.006	< .001

Fuente: Elaboración propia

En relación con la Tabla 1, se aprecia los hallazgos de la prueba de normalidad de las variables objeto de interés. Estos resultados evidencian un p-valor menor a .05, de esta manera, resulta factible sentenciar que no se ajustan a la distribución normal. Por tanto, se consideró el estadístico inferencial no paramétrico para este caso y como consecuencia, se utilizará el coeficiente de Spearman (Velarde-Camaqui & Diaz, 2023).

**Tabla 2**

Matriz de correlación de procrastinación y satisfacción en el trabajo.

		Procrastinación
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	-.259
	Tamaño del efecto	.067
	valor p	.004

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2, se observa la correlación entre ambas variables a través de la prueba estadística no paramétrica de Spearman, encontrando que entre ambas variables sí existe correlación ( $p < .05$ ), siendo una correlación inversa y baja,  $r = -.25$ , con un tamaño del efecto bajo  $r^2 = .067$  (Velarde-Camaqui, 2022).

**Tabla 3**

Correlación de procrastinación con las dimensiones de satisfacción laboral.

		Procrastinación
Extrínseca	Rho de Spearman	-.233
	Tamaño del efecto	.054
	valor p	.010
Intrínseca	Rho de Spearman	-.282
	Tamaño del efecto	.079
	valor p	.002

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, se puede apreciar una correspondencia débil, inversa y significativa entre la variable general procrastinación y las dimensiones del constructo satisfacción en el trabajo, es decir, satisfacción intrínseca ( $\rho = -.230$ ;  $p < .05$ ) y extrínseca ( $\rho = -.280$ ;  $p < .05$ ), ambos, con una magnitud del efecto baja, siendo  $r^2 = .054$  y  $r^2 = .079$ , respectivamente (Velarde-Camaqui, 2022).

**Tabla 4**

Correlación de Satisfacción laboral con las dimensiones de procrastinación en el trabajo.

		Satisfacción laboral
Sentido de servicio	Rho de Spearman	-.327
	Tamaño de efecto	.106
	valor p	< .001
Ciber pereza	Rho de Spearman	-.115
	Tamaño de efecto	.013
	valor p	.207

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4, se observa que sí existe correlación entre la variable satisfacción laboral con la dimensión sentido de servicio ( $p < .05$ ) siendo tipo inversa y baja,  $r = -.32$  y con un tamaño del efecto pequeño,  $r^2 = .106$ . En la dimensión ciber pereza, no existe correlación con la variable satisfacción laboral ( $p > .05$ ) (Velarde-Camaqui, 2022).

**Tabla 5**

Frecuencia de nivel de procrastinación

Nivel de Procrastinación	Frecuencias	% del Total
Bajo	18	14.6 %
Medio	71	57.7 %
Alto	34	27.6 %

Fuente: Elaboración propia

Acorde con la Tabla 5, se pone de manifiesto que el 57.7% de los colaboradores presentan un grado medio de procrastinación, siendo el nivel de mayor prevalencia. Posteriormente, se aprecia el grado alto y, por último, el nivel bajo con un 27.6% y 14.6%, respectivamente.

Con respecto al análisis cualitativo se realizó la siguiente pregunta:

En una escala del 1 al 10, ¿Cómo calificarías tu tendencia general a posponer tareas laborales? ¿Existen ciertos factores o situaciones que tienden a desencadenar esta procrastinación?; obteniendo las siguientes respuestas:

Entrevistado N°1: “No, normalmente las tareas que yo asigno a mi personal, como jefe, están dentro de sus cualidades y expectativas; si es que añado o quiero dar una tarea más, en la cual a ellos les va a tomar más trabajo, trato de compartir más con ellos o de explicar, ya que la idea siempre es de llegar a los objetivos” (...)

Entrevistado N°2: “Creo que no se podría posponer tareas laborales porque nosotros hacemos un servicio con hora exacta y no podemos posponer. Es el trajín que hacemos día a día ya que también tenemos que ver las unidades, hacerles su mantenimiento y demás; entonces no se podría hacer eso lo que me está diciendo” (...)

Entrevistado N°3: “Yo lo pondría en un 5, si podría ser, porque muchas veces en mi trabajo suceden cosas de improviso y cuando suceden estas cosas, uno tiende a posponer o a demorar algunas actividades que se tiene pendientes, pero al final se tiene que desarrollar sí o sí” (...)

**Tabla 6**

Frecuencia de nivel de satisfacción en el trabajo

Nivel de Satisfacción Laboral	Frecuencias	% del Total
Bajo	11	8.9 %
Medio	56	45.5 %
Alto	56	45.5 %

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6, el nivel de frecuencia de satisfacción en el trabajo muestra que el 46% de la población está en nivel medio y alto, mientras que el 9% está en nivel bajo.

En las entrevistas se encontraron que el total de los entrevistados tienen una satisfacción laboral alta, teniendo como puntaje 9 y 8 de 10, y los factores que incluyeron a esa calificación fueron los siguientes:

En una escala de 1 al 10, ¿Cómo calificaría su nivel general de satisfacción en su trabajo actual?, ¿Qué factores han contribuido a esa calificación?

Entrevistado N°1: “Un 8, porque la empresa a veces no está a disposición del trabajador cuando uno lo amerita” (...)

Entrevistado N°2: “8, el factor principal para mi es lo familiar, porque nuestro trabajo es transporte y eso viene desde los abuelos, ya que nos han dejado ese legado junto con mi esposo. Nosotros trabajamos conjuntamente en una empresa y bueno ese es el factor principal, el familiar” (...)

Entrevistado N°3: “Un 9, el ambiente laboral, el desempeño y el cómo me vengo desarrollando en mis actividades y funciones en el trabajo” (...)

Entrevistado N°4: “Un 9, económicos, laborales y sociales” (...)

Entrevistado N°5: “9, en lo económico y el tiempo que paso con mi familia” (...)

## Resultados Cualitativos

**Tabla 7**

Resultado de los segmentos recogidos de las entrevistas

Segmentos con código	Frecuencia	Porcentaje
Equilibrio saludable (familia) (SL)	4	9.30
Sentido de servicio (P)	2	4.65
Misión y objetivos (SL)	5	11.63
Impacto en la sociedad (P)	5	11.63
Tecnología (P)	7	16.28
Clima laboral (SL)	5	11.63
Creecer profesionalmente (SL)	5	11.63
Nivel de satisfacción laboral	5	11.63
Nivel de procrastinación	5	11.63
TOTAL	43	100.00

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7, se presenta la frecuencia de menciones de códigos identificados durante las entrevistas realizadas a los trabajadores que aceptaron participar en el estudio. Estos códigos están vinculados a las variables de interés y a cada una de las dimensiones asociadas a dichas variables.



#### IV. DISCUSIÓN

En este apartado del estudio se presentó la discusión, que se desarrolló a partir de los hallazgos expuestos en el capítulo anterior y, también, estos contrastados con los de otras investigaciones que presentaron semejanzas o diferencias. De acuerdo con lo anterior, se propuso como objetivo general determinar la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024, y es en donde tras aplicar el estadístico de Rho Spearman, se halló una correspondencia baja, inversa y significativa ( $\rho = -.259$ ;  $p < .004$ ), con un tamaño del efecto bajo  $r^2 = .067$  entre ambas variables, lo que indica que, mientras los colaboradores de Juliaca perciban que las condiciones laborales se ajustan a facilitar el desarrollo de sus actividades laborales, tenderán a evitar el aplazamiento de sus tareas. Este hallazgo mostró semejanzas con el de Marroquín (2020), quien encontró que la satisfacción laboral se asoció de forma baja, inversa y significativa con la postergación de actividades de trabajo, teniendo un  $\rho = -.302$  y una significancia de  $p < .002$ , lo cual demostró que mientras exista un adecuado manejo interpersonal entre el jefe, organización y trabajadores, así como, óptimas condiciones, oportunidades e incentivos laborales, la postergación de las actividades laborales tenderán a disminuir. Siguiendo esta línea, resalta el estudio de Palomino (2022), quien identificó que una correspondencia alta, inversa y significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en colaboradores sanitarios de un nosocomio de Lima, Perú, teniendo un  $\rho = -.823$  y una significancia de  $p < .000$ , lo cual dejó en evidencia que para evitar la conducta procrastinadora es necesario fortalecer las condiciones laborales y disminuir la sobrecarga de trabajo.

Así también, el resultado del objetivo general se apoya en teorías afines a las variables de interés, de este modo, la teoría bifactorial de Herzberg (1959) propone que, si se tiene un buen clima laboral, una buena relación con los empleados y jefes, teniendo una buena remuneración y si dentro de la empresa el empleado puede crecer profesionalmente, éste estará satisfecho dentro de la empresa que labora y su nivel de comportamiento procrastinador será mínimo. Igualmente, la teoría de Steel y Koning (2006) propone que el trabajador prioriza las actividades gratificantes, entonces si el trabajador dentro de un buen clima

laboral y con actividades gratificantes, estos no llegarán a cometer conductas de posponer o procrastinar. El estudio respalda la idea de que un buen clima laboral, relaciones positivas con colegas y supervisores, remuneración adecuada y oportunidades de crecimiento profesional contribuyen a la satisfacción laboral, reduciendo así las conductas procrastinadoras.

Referente al primer objetivo específico, se determinó identificar la asociación entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral y el constructo procrastinación laboral en colaboradores de la ciudad de Juliaca, 2024. De esta manera, en cuanto a la asociación entre la procrastinación y la dimensión de satisfacción extrínseca, se obtuvo un resultado que indica una correlación significativa ( $p < .05$ ). En la dimensión de satisfacción extrínseca, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman, se encontró que  $\rho = -.233$ , con una magnitud de efecto pequeño de  $r^2 = .054$ . Esta correlación es inversa y baja, lo que sugiere que a medida que la satisfacción extrínseca de los trabajadores aumenta, la procrastinación tiende a disminuir. Este estudio resuelve que la satisfacción extrínseca, conforme a la conceptualización de Herzberg (1959), actúa como un factor exógeno, específicamente como un factor de higiene. Este incluye aspectos como el clima laboral, los honorarios, la seguridad y las relaciones interpersonales que los trabajadores mantienen con sus superiores y colegas dentro de la empresa (Herzberg, 1959).

Los resultados de la relación entre la procrastinación y la satisfacción intrínseca, indicaron que la variable procrastinación muestra una relación inversa y baja con la dimensión de satisfacción intrínseca ( $\rho = -.282$ ), con un tamaño de efecto pequeño de  $r^2 = .079$ . En términos prácticos, esto sugiere que a medida que la satisfacción intrínseca aumenta, la procrastinación tiende a disminuir. Esta dimensión, según la teoría de Herzberg (1959), se conceptualiza como un factor endógeno y motivacional, que incluye elementos como el crecimiento profesional, los logros, las responsabilidades y el reconocimiento ante los demás (Herzberg, 1959).

Con respecto al segundo objetivo específico, propuso el determinar la correspondencia entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral en colaboradores de la ciudad de Juliaca, 2024. De acuerdo

con la relación entre la variable satisfacción laboral y la primera dimensión de procrastinación, el sentido de servicio, se obtuvieron resultados que respaldan la hipótesis de correlación ( $p < .05$ ). La correlación encontrada fue inversa y baja, con un coeficiente de  $\rho = -.327$  y un tamaño de efecto pequeño de  $r^2 = .106$ . Estos hallazgos fueron consistentes con los resultados obtenidos por Palomino (2022), cuya investigación reveló una correspondencia alta, inversa y adecuada entre el sentido de servicio y la satisfacción por el trabajo ( $\rho = -.725$ ;  $p$ -valor =  $.000$ ). Así pues, resulta factible aseverar que el escaso sentido de pertenencia del colaborador con la empresa y sus responsabilidades estimula la conducta procrastinadora, en esta línea, este hallazgo subraya la importancia de comprender la interrelación entre la satisfacción laboral y el sentido de servicio en el contexto de la procrastinación laboral (Paulsen, 2015).

En cuanto a la relación entre la satisfacción laboral y la segunda dimensión de procrastinación, denominada "ciber pereza". La confirmación de la hipótesis nula sugirió que no hay una correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y esta dimensión ( $\rho = -.115$ ;  $p = .207$ ). Esto indica que el uso de estímulos distractores que lentifican las actividades durante la jornada laboral no se relaciona con la percepción de satisfacción laboral. Estos resultados difieren con la investigación de Palomino (2022), que encontró una correspondencia inversa significativa y alta entre la ciber pereza y la satisfacción laboral. Estas discrepancias resaltan la complejidad de las relaciones entre variables psicológicas y de comportamiento en el contexto laboral.

Por otro lado, en el cuarto objetivo específico se propuso explorar los niveles de la procrastinación y satisfacción laboral en colaboradores de la ciudad de Juliaca, 2024. De esta manera, en cuanto a la postergación laboral se identificó una mayor prevalencia del nivel moderado con un 57.7%; por su parte, la variable satisfacción laboral mostró una mayor dominancia en el nivel medio con un 45.5%. Estos hallazgos fueron respaldados de acuerdo con entrevistas realizadas a los trabajadores de la muestra de estudio, así pues, en cuanto a la satisfacción laboral mencionaron que una de las barreras para alcanzar un alto nivel de esta variable es el ambiente laboral, incentivos económicos, sobrecarga laboral y apoyo de la empresa en situaciones donde el trabajador lo amerita. Por su parte, los

colaboradores manifestaron que la procrastinación se genera a partir de que se aumentan las actividades laborales.

Estos resultados presentaron diferencias con el trabajo de Trebejo (2021), quien en su investigación identificó una alta tasa de respuesta en el nivel muy bajo de procrastinación laboral (45%), y una mayor predominancia del nivel alto en la variable satisfacción laboral (49.3%). Dicho esto, el autor resuelve que según su población evaluada existe un control y monitoreo constante por parte de las autoridades de la empresa para mitigar la procrastinación, así como, se evidencian las facilidades y condiciones adecuadas para un correcto desempeño. Trebejo (2021), agrega que la postergación de actividades laborales puede estar sujeta a otros factores a parte de la satisfacción laboral.

Estos hallazgos se sustentan en el modelo teórico del conductismo, que propone que el comportamiento procrastinador se suscita de acuerdo con la historia de recompensas brindada por la empresa, en este sentido, cada empresa afecta y es afectada por el comportamiento de cada trabajador. Así pues, se puede evidenciar diferencias comportamentales de los trabajadores según la empresa donde laboren. Entonces, de acuerdo con el programa de reforzamiento establecido en la empresa, se evidenciará la tasa de respuesta de las conductas procrastinadoras y, también, el nivel de satisfacción laboral (Ferrari et al., 1995).

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** La satisfacción laboral se relaciona de forma baja, inversa y significativa ( $\rho = -.259$ ;  $p = .004$ ), además, con un tamaño del efecto bajo ( $r^2 = .067$ ) con la procrastinación laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024, de este modo, mientras los colaboradores perciban que las condiciones laborales se ajustan a facilitar el desarrollo de sus actividades laborales, tenderán a disminuir sus conductas procrastinadoras.

**SEGUNDO:** Se resuelve que, la procrastinación laboral se relaciona de forma baja, inversa y significativa con la dimensión satisfacción extrínseca ( $\rho = -.233$ ;  $p = .010$ ), así también, con un tamaño del efecto pequeño ( $r^2 = .054$ ). Esto indica que, un adecuado clima laboral, honorarios, seguridad, óptima interacción social entre el personal, etc., tenderá a disminuir las conductas procrastinadoras. Por su parte, la dimensión satisfacción intrínseca se relaciona de forma baja, inversa y significativa con la procrastinación laboral ( $\rho = -.282$ ;  $p = .002$ ) y, con un tamaño del efecto pequeño de  $r^2 = .079$ . Esto quiere decir, que mientras se fortalezcan los factores endógenos y motivacionales de los colaboradores, las conductas procrastinadoras en ellos tenderán a disminuir.

**TERCERO:** La satisfacción laboral se asocia de manera baja, inversa y significativa con la dimensión sentido de servicio ( $\rho = -.327$ ;  $p < .001$ ), así también, con un tamaño del efecto pequeño ( $r^2 = .106$ ). Esto indica que, mientras se genera y exista un sentido de pertenencia por las actividades laborales, tenderán a disminuir las conductas procrastinadoras. Por su parte, la dimensión ciber pereza no se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral ( $\rho = -.115$ ;  $p = .207$ ).

**CUARTO:** Se evidencia que, la tasa más elevada de respuesta en la procrastinación laboral es el nivel medio con un 57.7%, luego el grado alto con un 27.6% y por último el nivel bajo con un 14.6%. Por su parte, de acuerdo con los niveles de satisfacción laboral, el de mayor prevalencia es el nivel medio y alto con un 45.5%, para ambos; y, sólo un 8.9% para el nivel bajo.

## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se recomienda a las empresas de Juliaca implementar un plan orientado a reducir las conductas procrastinadoras entre los trabajadores. Este plan debería incluir medidas de control y seguimiento para identificar posibles indicios de insatisfacción laboral. Abordar las fuentes de insatisfacción laboral es crucial, ya que se ha observado que la insatisfacción en el trabajo está vinculada al desarrollo de conductas procrastinadoras.

**SEGUNDO:** Además, se sugiere diseñar y ejecutar proyectos y programas de capacitación y desarrollo personal que aborden las habilidades de gestión del tiempo y la motivación. Estas iniciativas podrían brindar a los empleados herramientas prácticas para gestionar eficientemente sus tareas y aumentar su compromiso laboral, contribuyendo así a disminuir la procrastinación

**TERCERO:** A los futuros investigadores, se les recomienda llevar a cabo investigaciones mixtas con el propósito de comparar los resultados cuantitativos y cualitativos. Ambos enfoques poseen fortalezas distintas que pueden complementarse mutuamente, proporcionando así una comprensión más completa y profunda del fenómeno bajo investigación

## REFERENCIAS

- American Psychological Association (APA). (s. f.). <https://www.apa.org/>
- Altamar, N. (10 de octubre de 2023). Un estudio muestra una caída en la satisfacción laboral y los sectores más afectados. Obtenido de La República: [bit.ly/3TeTgyR](https://bit.ly/3TeTgyR)
- Arias Gonzales, 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.
- Boada, M. (09 de setiembre de 2023). La procrastinación laboral: ¿Un nuevo riesgo psicosocial emergente en el trabajo? Obtenido de Universidad Isabel I: [bit.ly/3PkpmYN](https://bit.ly/3PkpmYN)
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. *Revista Rev Med Hered*, 25, 80-84. [bit.ly/3Pht0CQ](https://bit.ly/3Pht0CQ)
- Basirimoghadam, M., Rafii, F., & Ebadi, A. (2020). Self-rated health and general procrastination in nurses: a cross-sectional study. *Pan African Medical Journal*, 6(36), 1-11. doi:10.11604/pamj.2020.36.254.23720
- Bustillos, F. (2021). Funcionalidad familiar y procrastinación laboral en trabajadores de un hospital público de Lima sur, 2021. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83529>
- Castro Molina, F. J. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales.
- Charaja Incacutipa, Y. M., & Mamani Gamarra, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo-Puno-Perú, 2013. *Comunicación*, 5(1), 05-13.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación CONCYTEC. (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D). <https://bit.ly/3MEJn8H>
- Copaja-Hernandez, L. (2023) GUIA RAPIDA SOBRE NORMAS APA. <https://doi.org/10.5281/zenodo.104116809>

- Davenport, J., & Gardiner, P. D. (2007). Performance management in the not-for-profit sector with reference to the National Trust for Scotland. *Total Quality Management and Business Excellence*, 18(3), 303-311. doi: 10.1080/14783360601152517
- De Ciencias Hegel, I. (2021, 21 abril). Derecho laboral: El despido de trabajadores en Perú. BLOG - Instituto de Ciencias Hegel. //bit.ly/3TAU7LG
- Domínguez-Lara et al. (2019). Diferencias de género en la influencia de la personalidad sobre la procrastinación académica en estudiantes universitarios peruanos. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 125-136. <https://doi.org/10.14718/acp.2019.22.2.7>
- Duarte, S. (21 de noviembre de 2023). *Conozca por qué se da la procrastinación laboral y los tips para evitar caer en esto*. Obtenido de La República: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/causas-y-tips-para-tratar-la-procrastinacion-laboral-3752364>
- Blas, Ó. Á. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Persona: Revista de la Facultad de Psicología*, (13), 159-177.
- Efimova, G., & Latyshev, A. (2023). Job Satisfaction among Employees of a Higher Educational Institution. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2023-1-72-108>.
- Enero, A. (s/f). *REPORTE DEL EMPLEO FORMAL EN LA REGIÓN PUNO*. Gob.pe. Recuperado el 22 de febrero de 2024, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3293689/21.%20Puno%20%20-%20Enero%202022.pdf>
- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., & Zavaleta, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Sciéndo*, 21(3), 369-374. [bit.ly/48VWfSP](https://bit.ly/48VWfSP)
- Global Workforce of the Future 2022: Analizando el presente y el futuro del empleo. (2022, 11 octubre). *Equipos&talento*. [bit.ly/48T2cQg](https://bit.ly/48T2cQg)
- Gonzales, S. (2022). Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en colaboradores de una Municipalidad de Lima.

- [Tesis de licenciatura, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3522>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- Marroquín, L. (2020). *Satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores administrativos de una empresa de servicios ubicada en Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1392>
- Medina Trujillo, M. E. (2023). Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA- Ancash, 2022
- Metin, U., Taris, T., & Peeters, M. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. doi:10.1016/j.paid.2016.06.006
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (21 de agosto de 2023). *Trabajadores del Ministerio Público suspenden inicio de huelga tras mediación del MTPE*. [bit.ly/4acAajL](https://bit.ly/4acAajL)
- Mosquera, P., Soares, M., Dordio, P., & Melo, L. (2022). EL LADRÓN DEL TIEMPO Y LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL: ANÁLISIS DE UN MODELO DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO. *Revista de Administração de Empresas*. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020220510> .
- Ng, S. T., Skitmore, R. M., Lam, K. C., & Poon, A. W. C. (2004). Demotivating factors influencing the productivity of civil engineering projects. *International Journal of Project Management*, 22(2), 139-146. doi: 10.1016/S0263-7863(03)00061-9

- Noticias ONU (2022). NoEl 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- OIT (2023). Brecha mundial en términos de ocupación: los países de ingreso bajo quedarán más rezagados si no se actúa en favor de los empleos y la protección social. Ilo.org. Recuperado el 8 de marzo de 2024, [bit.ly/43iWLJt](https://bit.ly/43iWLJt)
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2020), Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: tecnología y el futuro del empleo, Organización Internacional del Trabajo, [bit.ly/4adUWiW](https://bit.ly/4adUWiW)
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. (2023). *Salud de los trabajadores*. Obtenido de OPS/OMS: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Palomino Huamani, V. F. (2022). Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022
- Portacha, & Portacha. (2019, 26 julio). Satisfacción laboral mundial. GestionRH. <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>
- Quispe Mamani, Y. Y., & Ocsa Ito, R. G. (2022). La inteligencia emocional y la autoeficacia laboral como predictores de la empleabilidad de egresados de las universidades de la Región Puno 2021.
- Ren, Y., Tang, R., & Li, M. (2022). The relationship between delay of gratification and work engagement: The mediating role of job satisfaction. *Heliyon*, 8(8).
- Salcedo-Castro, G. (2013). Aplicación de los principios éticos de la investigación científica en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la educación superior. *Docencia Universitaria* (14), 17-28. [file:///C:/Users/lumab/Downloads/administrador,+Gestor\\_a+de+la+revista,+4221-19172-1-CE.pdf](file:///C:/Users/lumab/Downloads/administrador,+Gestor_a+de+la+revista,+4221-19172-1-CE.pdf)
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de Investigación. <https://bit.ly/3lrqOUt>

- Sirois, F., & 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. doi: <https://doi.org/10.1111/spc3.12011>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, 133(1), 65.
- Suárez, A. (06 de julio de 2023). *Niveles récord de estrés y desmotivación en el trabajo: ¿Hace falta más atención psicológica a los empleados?* Obtenido de La Vanguardia: [bit.ly/3TAhS6C](https://bit.ly/3TAhS6C)
- Torres-Miranda, J., Ccallo, C., Quispe, A., & Vilca, W. (2023). Satisfacción con los recursos laborales y la calidad de vida en trabajadores del rubro comercial de la ciudad de Juliaca. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 10(1), 83-99. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/2026/2107](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/2026/2107)
- Trebejo, C. (2021). *Procrastinación y satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria de Lima Norte, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63561>.
- Tripathi, S., & Chaturvedi, D. (2023). Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in Government Sector Organizations. *International Journal of Engineering and Management Research*. <https://doi.org/10.31033/ijemr.13.6.5>.
- Tudose, C., & Pavalache-Ilie, M. (2021). PROCRASTINACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL. SERIE VII - CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS. <https://doi.org/10.31926/but.ssl.2021.14.63.1.4>.
- Velarde-Camaqui, D., & Diaz, R. (2023). Flowchart for choosing inferential statistical test. In *ICERI2023 Proceedings* (pp. 9329-9335). IATED. [bit.ly/3TzraQa](https://bit.ly/3TzraQa)
- Velarde-Camaqui, D. (2022) *Estadística aplicada en Ciencias Sociales con SPSS*. Amazon

- Villacorta Luna, I. D. P. (2023). Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational psychology*, 52, 129 - 148. [bit.ly/49UBNDc](https://bit.ly/49UBNDc)
- Yu, J. y Wu, Y. (2021). El impacto del trabajo forzoso desde casa en la satisfacción laboral de los empleados durante COVID-19: una perspectiva del sistema de eventos. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 18 (24), 13207
- Zein, Y., & Mostafa, F. (2019). Nurses' Cyberloafing and Its Relationship to Procrastination and Conscientiousness in Damanhour National Medical Institute. *American Journal of Nursing Science*, 8(2), 48-58. doi:10.11648/j.ajns.20190802.13

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

<b>Matriz de consistencia</b>							
<b>Procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.</b>							
nivel	Problema		Objetivos		Hipótesis		Metodología
	General	Específicos	General	Específicos	General	Específicos	
<b>Correlacional</b>	¿Cuál es la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024?	¿Cuál es la relación de procrastinación y la dimensión extrínseca en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024?	Determinar la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.	Determinar relación entre procrastinación y la dimensión extrínseca en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.	H1: Existe relación significativa entre procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.	H2: Existe relación significativa entre procrastinación y la dimensión extrínseca en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.  H0: No existe relación significativa entre procrastinación y la dimensión extrínseca en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.	Tipo: Básica. Diseño: No experimental, transversal, correlacional. Enfoque: Mixto
		¿Cuál es la relación de procrastinación y la dimensión intrínseca en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024?		Determinar relación entre procrastinación y la dimensión intrínseca en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.	H0: No existe relación significativa entre procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.	H3: Existe relación significativa entre procrastinación y la dimensión intrínseca en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.  H0: No existe relación significativa entre procrastinación y la dimensión intrínseca en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.	
		¿Cuál es la relación de satisfacción laboral y la		Determinar la relación entre satisfacción laboral y la	trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.	H4: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión sentido de servicio en trabajadores de la ciudad de	

<p>dimensión de sentido de servir en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024?</p>	<p>dimensión de sentido de servicio en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.</p>	<p>Juliaca, 2024. H0: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y las dimensión de sentido de servicio en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.</p>
<p>¿Cuál es la relación de satisfacción laboral y la dimensión de ciber pereza en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión ciber pereza en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.</p>	<p>H5: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión ciber pereza en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024. H0: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión ciber pereza en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.</p>
<p>¿Cuál es el nivel de procrastinación en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024?</p>	<p>Determinar el nivel de procrastinación en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.</p>	
<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024?</p>	<p>Determinar el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024.</p>	

## Anexo 2: Operacionalización de Variables

Operacionalización de Variables								
Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems	Escala	Baremos
Procrastinación	La procrastinación laboral se define como el acto de posponer tareas relacionadas con el trabajo para realizar otras menos relevantes, especialmente aquellas no asociadas con las responsabilidades laborales (Metin et al., 2016).	La variable procrastinación será evaluada con el puntaje obtenido de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS).	Sentido de servicio	La presencia del sentido de servicio es importante sobre todo en las personas que se dedican a servir en cualquier rama en la que se requiera la atención a otros	Aplazar tareas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 9,11 y 13	0) Nunca, 1) Casi nunca, 2) Ocasionalmente, 3) Algunas veces, 4) Frecuentemente, 5) Muy frecuentemente,	Alto, medio y bajo
			Ciber pereza	Es cualquier acto voluntario del empleado que suponga un uso del acceso a Internet de su organización, durante horas de oficina, para navegar por sitios 'Web' de interés personal—no profesional—, y para abrir su buzón de correo electrónico, tanto para recibir como enviar mensajes privados (Lim, 2002, p. 677)	Redes sociales	7, 8, 10, 12 y 14	6) Siempre y 7) No aplica	

**Satisfacción laboral**

<p>La satisfacción laboral se define como la evaluación perceptiva y emocional que un empleado hace sobre las características inherentes y externas de su trabajo. En otras palabras, es el nivel de satisfacción que experimenta una persona en relación con las cualidades de su empleo (Warr et al., 1979).</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el puntaje obtenido del instrumento de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall</p>	Extrínseca	<p>Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo tales como el horario, la remuneración, o las condiciones físicas del trabajo, entre otros.</p>	Ambiente laboral	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15.	<p>0) Estoy Alto, absolutamente insatisfecho, medio y bajo</p> <p>1) Estoy bastante insatisfecho,</p> <p>2) Estoy algo insatisfecho,</p> <p>3) indiferente,</p> <p>4) Estoy algo satisfecho,</p> <p>5) Estoy bastante satisfecho y</p>
		Intrínseca	<p>Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, la responsabilidad, o la promoción, así como diversos aspectos relativos al contenido de la tarea, entre otros</p>	Desarrollo personal	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14.	<p>6) Estoy absolutamente satisfecho.</p>



## Anexo 4: Instrumento de la Escala de satisfacción laboral

**Autor original Waar, cook y Wall en el año 1979 y adaptado en el Perú por Boluarte en el 2014.**

### ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (WARR, COOK Y WALL)

Las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo. Señale con un (X) dentro del recuadro inferior correspondiente a la pregunta.

Señale su grado de satisfacción con los siguientes aspectos de su trabajo:

Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho.
0	1	2	3	4	5	6

N°	Ítem	0	1	2	3	4	5	6
1.	Las condiciones físicas del trabajo.							
2.	La libertad para elegir su propio método de trabajo.							
3.	Los compañeros de trabajo.							
4.	El reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho.							
5.	El jefe inmediato.							
6.	La cantidad de responsabilidad que se le confía.							
7.	Tu salario							
8.	Las oportunidades que se le dan para demostrar tus habilidades							
9.	Las relaciones laborales que existen entre los directivos y los trabajadores de su empresa.							
10.	Tus posibilidades de crecer profesionalmente.							
11.	La forma en que es usted dirigido.							
12.	La atención que se presta a sus sugerencias.							
13.	El horario de trabajo.							
14.	La variedad de trabajo que realiza							
15.	La seguridad en el trabajo							

## Anexo 5: Autorización del instrumento de Satisfacción Laboral

**K** **KATERIN LIZET PAREDES SALAS** <klparedes@ucvvirtual.edu.pe> para t.d.wall  
vie, 27 oct, 16:00 ☆ ↶ ⋮

Good night Professor Toby Wall.  
I am Katerin Paredes Salas, a student at the Faculty of Psychology at Cesar Vallejo University - Peru. I am writing to you with great respect to request authorization to use your OVERALL JOB SATISFACTION to complete my thesis. I thank you for your attention and I await your response.  
Thank you so much

---

**T** **Toby Wall** lun, 30 oct, 17:43 ☆

Yes, of course you can.

---

**K** **KATERIN LIZET PAREDES SALAS** <klparedes@ucvvirtual.edu.pe> para Toby  
mar, 31 oct, 16:17 ☆ ↶ ⋮

Thank you so much.

...

---

**K** **KATERIN LIZET PAREDES SALAS** <klparedes@ucvvirtual.edu.pe> para aliciaoluarte  
sáb, 21 oct, 18:59 ☆ ↶ ⋮

Buenas noches, le habla Katerin Lizet Paredes Salas estudiante del taller de tesis para optar el título en Psicología en la Universidad César Vallejo, me dirijo a usted con mucho respeto solicitando autorización para utilizar el test de escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall , con el fin de realizar mi tesis. agradezco su gentil atencion espero su respuesta sea favorable.  
De antemano muchas gracias

---

**Alicia Boluarte C.** lun, 23 oct, 18:19 ☆

Aceptado.

---

**K** **KATERIN LIZET PAREDES SALAS** <klparedes@ucvvirtual.edu.pe> para Alicia  
mié, 25 oct, 10:55 ☆ ↶ ⋮

Muchísimas gracias, que tenga buena tarde.

...

## Anexo 6: Autorización del Instrumento Procrastinación

Requiero Autorizacion Externo Recibidos x ☒ 🖨️ 📧

**K** **KATERIN LIZET PAREDES SALAS** <klparedes@ucvvirtual.edu.pe> para clau.rosales  
10:58 (hace 20 minutos) ☆ ↶ ⋮

Buenas noches, le habla Katerin Lizet Paredes Salas estudiante del taller de tesis para optar el título en Psicología en la Universidad César Vallejo, me dirijo a usted con mucho respeto solicitando autorización para utilizar el test de escala de procrastinación (PAWS) que fue revisado por usted en el Perú, con el fin de realizar mi tesis. agradezco su gentil atencion espero su respuesta sea favorable.  
De antemano muchas gracias

---

**Claudia Rosales** para mi  
11:01 (hace 18 minutos) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes.

Acceso concedido.

Muchos éxitos en su investigación.

Get outlook for iPhone

## Anexo 7: Encuesta en Google forms



### Procrastinación y satisfacción laboral

Estimado(a) participante.  
La presente investigación se realiza por Katerin Paredes de la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo de este estudio es investigar la relación de procrastinación y satisfacción laboral.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunas preguntas relacionadas a la variable de este estudio.  
La participación es estrictamente voluntaria. la información que se recoja será confidencial.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar con  
- Katerin Lizet Paredes Salas: [klparedes@ucvvirtual.edu.pe](mailto:klparedes@ucvvirtual.edu.pe)

[klparedes@ucvvirtual.edu.pe](mailto:klparedes@ucvvirtual.edu.pe) [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido 

\* Indica que la pregunta es obligatoria

## Anexo 8: Consentimiento informado

La participación es estrictamente voluntaria. la información que se recoja será confidencial.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar con  
- Katerin Lizet Paredes Salas: [klparedes@ucvvirtual.edu.pe](mailto:klparedes@ucvvirtual.edu.pe)

[klparedes@ucvvirtual.edu.pe](mailto:klparedes@ucvvirtual.edu.pe) [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido 

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Acepta participar en el presente estudio de investigación?\*

Sí

No

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

## Anexo 9: Preguntas sociodemográficas

Título de la sección (opcional)



El siguiente formato tiene como finalidad obtener datos básicos de los colaboradores encuestados, la información recopilada será mantenida bajo la confidencialidad del caso y su utilización responde a fines académicos.

Edad \*

- 20 a 30
- 31 a 40
- 41 a 50
- 50 a más

Sexo \*

- Masculino
- Femenino

Grado de instrucción \*

- Primaria
- Secundaria
- Técnico
- Superior
- Superior completa.

Su trabajo es ... \*

- Público
- Privado
- Independiente

¿Tiene acceso a dispositivos tecnológicos (celular, laptop, tablet, etc) ? \*

- si

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScXTpvpo\\_9aiFtKgzaA2OV7whf7UlgDuKNWSmSt2QcMkhcRklg/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScXTpvpo_9aiFtKgzaA2OV7whf7UlgDuKNWSmSt2QcMkhcRklg/viewform)

## Anexo 10: Resultados de Prueba piloto

### Análisis de Procrastinación

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b><math>\omega</math> de McDonald</b>
Escala	0.866	0.871

### Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b><math>\omega</math> de McDonald</b>
Escala	0.849	0.853

### Análisis de Ciber pereza

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b><math>\omega</math> de McDonald</b>
Escala	0.679	0.698

### Análisis de Satisfacción laboral

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b><math>\omega</math> de McDonald</b>
Escala	0.950	0.951

### Análisis de Satisfacción Extrínseca

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b><math>\omega</math> de McDonald</b>
Escala	0.892	0.894

## Análisis de Satisfacción Intrínseca

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Alfa de Cronbach	$\omega$ de McDonald
escala	0.914	0.918

## Análisis Factorial Confirmatorio Satisfacción Laboral

Cargas de los Factores

Factor	Indicador	Estimador	EE	Z	p
Satisfacción Extrínseca	1 SL	0.971	0.1101	8.82	< .001
	3 SL	0.783	0.1047	7.48	< .001
	5 SL	1.057	0.1102	9.59	< .001
	7 SL	1.078	0.1215	8.88	< .001
	9 SL	0.951	0.0986	9.64	< .001
	11 SL	1.130	0.1002	11.27	< .001
	13 SL	0.880	0.1034	8.52	< .001
	15 SL	0.933	0.1076	8.67	< .001
Satisfacción Intrínseca	2 SL	1.056	0.1153	9.16	< .001
	4 SL	1.161	0.1183	9.81	< .001
	6 SL	1.081	0.0947	11.42	< .001
	8 SL	1.145	0.1016	11.27	< .001
	10 SL	1.005	0.1127	8.91	< .001
	12 SL	1.070	0.1071	9.99	< .001
	14 SL	1.098	0.0910	12.06	< .001

## Estimadores de los Factores

### Covarianzas de los Factores

		Estimador	EE	Z	p
Satisfacción Extrínseca	Satisfacción Extrínseca	1.00 <sup>a</sup>			
	Satisfacción Intrínseca	1.00	0.0132	75.7	< .001
Satisfacción Intrínseca	Satisfacción Intrínseca	1.00 <sup>a</sup>			

<sup>a</sup> parámetro fijo

## Ajuste del Modelo

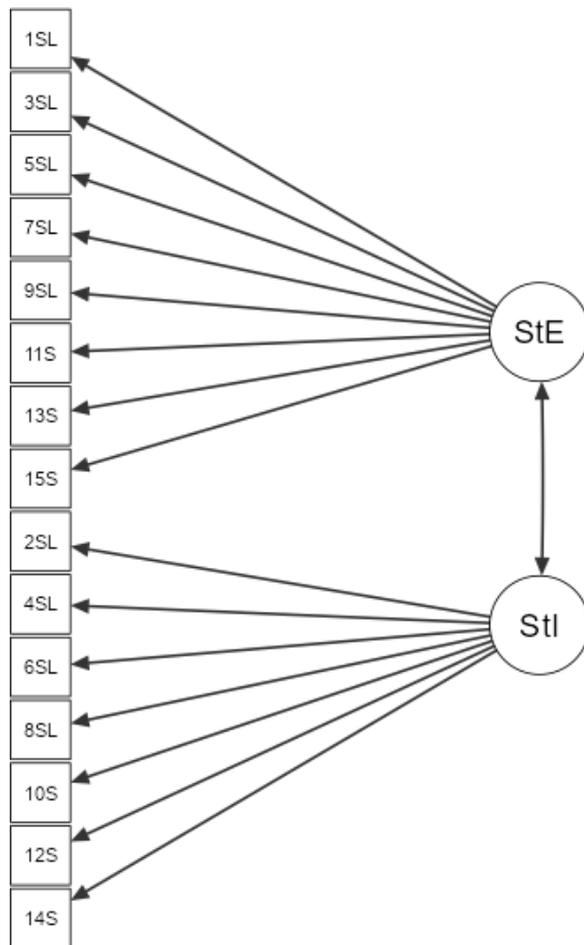
### Prueba Para un Ajuste Exacto

$\chi^2$	GI	P
150	89	< .001

### Medidas de Ajuste

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
				Inferior	Superior
0.951	0.943	0.0400	0.0748	0.0535	0.0952

### Diagrama de Flujo



## Análisis Factorial Exploratorio de Procrastinación

Cargas de los Factores

	Factor		Unicidad
	1	2	
1 PL	0.480		0.7390
2 PL	0.969		0.0898
3 PL	0.353	0.386	0.6350
4 PL	0.500	0.346	0.5149
5 PL	0.561		0.5029
6 PL		0.408	0.6792

## Cargas de los Factores

	Factor		Unicidad
	1	2	
7 PL	0.370	0.397	0.6076
14 PL		0.639	0.4699
13 PL		0.722	0.5091
12 PL		0.661	0.6106
11 PL	0.969		0.0898
10 PL		0.540	0.7359
9 PL		0.558	0.6244
8 PL		0.371	0.7921

Nota. El método de extracción 'Residuo mínimo' se usó en combinación con una rotación 'oblimin'

## Comprobaciones de Supuestos

### Prueba de Esfericidad de Bartlett

$\chi^2$	gl	p
Inf	91	< .001

## Medida de Idoneidad del Muestreo KMO

	MSA
Global	0.500
1 PL	0.500
2 PL	0.500
3 PL	0.500
4 PL	0.500
5 PL	0.500
6 PL	0.500
7 PL	0.500
14 PL	0.500
13 PL	0.500

Medida de Idoneidad del Muestreo KMO

---

	<b>MSA</b>
12 PL	0.500
11 PL	0.500
10 PL	0.500
9 PL	0.500
8 PL	0.500

---

## **Anexo 11: Entrevistas**

### **Entrevista N°1 (Colaborador con trabajo privado)**

#### **Variable General de Satisfacción Laboral:**

- **En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificaría su nivel general de satisfacción en su trabajo actual? ¿Qué factores han contribuido a esa calificación?**

Un 8, porque la empresa a veces no está a disposición del trabajador cuando uno lo amerita.

#### **Satisfacción Intrínseca:**

- **¿Usted se siente conectado/a con la misión y los objetivos de la empresa? ¿Cómo cree que su trabajo contribuye a esos objetivos?**

Si, me trazó objetivos y metas mensualmente en la cual la empresa tiene que respetar los lineamientos que yo como trabajador tengo y dentro de eso están los objetivos que tengo, normalmente se cumple al 90 o 95% no se llega al 100% porque falta eficiencia como mano de obra o requerimientos que se necesita que se van cumpliendo, pero no en los días establecidos.

- **¿Qué oportunidades has tenido para desarrollar nuevas habilidades o crecer profesionalmente en tu puesto actual? ¿Siente que su trabajo te desafía lo suficiente?**

La verdad es que si, bueno haciendo referencia yo no soy de aquí, pero me llega la oportunidad de trabajar aquí en Juliaca la cual me dio muchas expectativas y aprendizajes y me ayuda como profesional a desenvolverme más.

#### **Satisfacción Extrínseca**

- **¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en tu empresa? ¿Te sientes apoyado/a por tus colegas y superiores?**

Como te dije en la primera pregunta, se podría decir un 80 o 90% que sí pero la otra parte quizá puede ser por la carga laboral que tienen los superiores de la empresa no están de acuerdo con las decisiones que yo quiero tomar, a veces discrepan pero es parte del trabajo pero si me siento bien con el clima laboral, no tengo ningún problema hasta el momento.

- **¿Crees que tu trabajo te permite mantener un equilibrio saludable entre tu vida laboral y personal? ¿Cómo influye esto en tu satisfacción laboral?**

Si, porque normalmente trabajo con gente que tiene experiencia y con la que no, en la cual con la gente que no tiene experiencia me ayuda a tener nuevos conocimientos a saber más sobre el día a día y los que tienen experiencia me enseña más el tema de gestión y el tema de su profesión.

#### **Variable General de Procrastinación Laboral:**

- **En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificarías tu tendencia general a posponer tareas laborales? ¿Existen ciertos factores o situaciones que tienden a desencadenar esta procrastinación?**

No, normalmente las tareas que yo asignó como jefe a mi personal están dentro de sus cualidades y expectativas si es que añado o quiero dar una tarea más en la cual a ellos les va a tomar más trabajo trato de compartir más con ellos o de explicar la idea siempre es de llegar a los objetivos.

#### **Ciber Pereza:**

- **¿Cómo describirías tu relación con la tecnología (redes sociales como tik tok, Facebook, etc) en relación con tu trabajo? ¿Sientes que el uso de dispositivos electrónicos o aplicaciones afecta tu productividad?**

No, no afecta mi productividad al contrario me ayuda por ejemplo Whatsapp lo aplico enviando los inventarios cíclicos el tema de despachos

como normalmente tenemos unas tarjetas que tienen códigos tengo una lectora que es un PDA y eso lo tramité y lo envié por Whatsapp y con eso tengo una mayor productividad y el tema de Facebook e Instagram ya lo manejan márketing.

### **Sentido de Servicio:**

- **¿Qué tan conectado te sientes con el propósito de tu trabajo? ¿Sientes que tu labor tiene un impacto significativo en los demás o en la sociedad en general?**

Claro que sí, de acuerdo a las funciones que yo voy elaborando y dentro de las funciones también está el cuidado que nosotros tenemos por ejemplo con el ISO 14001 que es el medio ambiente siempre lo tenemos en cuenta en cuidado no sacar mucha merca y desperdicios, en el ISO de calidad y seguridad siempre lo tenemos bien alineados.

### **Entrevista N°2 (Colaborador con trabajo independiente)**

#### **Variable General de Satisfacción Laboral:**

- **En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificaría su nivel general de satisfacción en su trabajo actual? ¿Qué factores han contribuido a esa calificación?**

8, el factor principal para mí es lo familiar porque nuestro trabajo es transporte y eso viene desde los abuelos cómo se podría decir entonces han dejado ese legado hacia mi esposo, nosotros trabajamos conjuntamente en una empresa y bueno ese es el factor principal el familiar.

#### **Satisfacción Intrínseca:**

- **¿Usted se siente conectado/a con la misión y los objetivos de la empresa? ¿Cómo cree que su trabajo contribuye a esos objetivos?**

Claro, la misión nosotros tenemos muy claro la misión de la empresa que es servir al pasajero servir al usuario, esa es nuestra misión que nuestras unidades de transporte estén siempre puntuales, en perfecto estado para que pueda haber un servicio A1 como se dice para el usuario entonces.

Nuestro trabajo contribuye haciendo el transporte como le digo nosotros nuestro trabajo es transporte entonces que hacemos nosotros llevamos de un lugar a otro satisfactoriamente queremos que nuestra empresa sea líder en el mercado entonces qué hacemos nosotros, tratamos de mejorar día a día nuestro sistema, nuestra responsabilidad y ver nuestras máquinas para que brinden un buen servicio de calidad al usuario

- **¿Qué oportunidades has tenido para desarrollar nuevas habilidades o crecer profesionalmente en tu puesto actual? ¿Siente que su trabajo te desafía lo suficiente?**

Bueno en mi puesto actual es administrativo, la gerencia lo tiene mi esposo, no le digo que este es un trabajo de legado familiar, entonces, lo que hemos comenzado nosotros es un trabajo que empezamos desde cero y hemos escalado poco a poco, hemos crecido poco a poco entonces qué quiere decir eso que ese trayecto, esos años que hemos tenido nos ha enseñado a trabajar con lo que es carro, nos ha enseñado a conocer todo lo que es el mantenimiento de las unidades nos ha enseñado muchas cosas y así como le digo nos ha enseñado mecánica, administración me ha enseñado contabilidad yo pienso que es ya un trabajo que estamos en relación con diferentes profesiones hasta enfermera somos, ese es señorita el trabajo que desempeñó yo en la empresa.

Si, porque hace que uno como persona crezca y vea como es la realidad lo que es el pueblo y la realidad que es en la ciudad entonces al ver esas realidades son muy diferentes tú ves en ahí como debes tratar al usuario para que vayas culturizando las realidades tú tienes que ganarte la confianza y la acogida de tu usuario

### **Satisfacción Extrínseca**

- **¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en tu empresa? ¿Te sientes apoyado/a por tus colegas y superiores?**

Es un ambiente alegre porque son diferentes choferes cada uno con su carisma, hay momentos de alegría, tristeza o pena porque a veces pueden fallar las unidades todo eso influye, creo que es el trajín del día a día que tenemos en lo que es transporte

Si, me siento apoyada la gerencia me apoyo también tengo apoyo de las diferentes dueños de las unidades de los choferes entonces hacemos una gran familia para que nuestra empresa siga creciendo y nuestra empresa siga demostrando lo que sabemos hacer, creo para nosotros la empresa es muy distinguida porque tenemos nuestro lema que es “La puntualidad nos distingue de los demás” entonces qué es lo que nosotros tenemos hora exacta de salida, ya la gente nos conoce nosotros tenemos una hora que se dice y la hora se respeta, eso es lo que nos distingue de los demás.

- **¿Crees que tu trabajo te permite mantener un equilibrio saludable entre tu vida laboral y personal? ¿Cómo influye esto en tu satisfacción laboral?**

Yo creo que sí señorita porque lo que es laboral se tiene un ambiente de risas un ambiente de carisma confraternizar con las demás personas todo, pero al llegar a la casa también hay otro ambiente ya mis hijos los nietos y creo que los dos ambientes que vivo tanto en lo laboral y familiar me tengo que habituar y me siento tranquila, satisfecha y lograda con lo que estoy haciendo

#### **Variable General de Procrastinación Laboral:**

- **En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificarías tu tendencia general a posponer tareas laborales?**

Creo que no se podría posponer tareas laborales porque nosotros hacemos un servicio con hora exacta y no podemos posponer es el trajín que hacemos día a día y también tenemos que ver las unidades hacerles su mantenimiento entonces no se podría hacer eso lo que me está diciendo

#### **Ciber Pereza:**

- **¿Cómo describirías tu relación con la tecnología (redes sociales como tik tok, Facebook, etc) en relación con tu trabajo? ¿Sientes que el uso de dispositivos electrónicos o aplicaciones afecta tu productividad?**

Bueno yo le comento a usted, nosotros tenemos la empresa de transportes que es de años como le decía de familia entonces qué pasó nosotros teníamos lo que era los boletos físicos y se entregaba todo físico y

ahora todo es electrónico, entonces qué pasa nosotros tenemos que llegar a instruirnos en esa parte todo lo que es electrónico, las facturas electrónicas es igual agarrar lo que es el WhatsApp para que podamos contactar o saber dónde están las unidades o cómo están o si les paso algo entonces a eso ya estamos entrando y hay parte favorable que es favorable en esos aspectos ahora también las cámaras internas y externas para ver si es que pasa algo entonces todo eso la tecnología nos está ingresando a otro mundo a mejorar nuestra calidad de servicio.

No yo creo que lo mejora porque ya nos facilita la comunicación y visualizar en dónde está la unidad tantos sistemas que ahora hay nos facilita y mejora la calidad de servicio que estamos brindando

### **Sentido de Servicio:**

**¿Qué tan conectado te sientes con el propósito de tu trabajo? ¿Sientes que tu labor tiene un impacto significativo en los demás o en la sociedad en general?**

El propósito de mi trabajo yo le diré que estoy muy conectada como se dice muy metida en el trabajo me encanta mi trabajo y con ser mujer yo se mucho más de mecánica que de cocina le diré así señorita, se el mantenimiento que estar en cocina tantos años que me e dedicado a este trabajo porque antes era buses, bueno empezamos primero con camiones, luego pasamos a los buses y ahora con los minibuses ahora todo es sistema electrónico y uno tiene que aprender porque hay choferes que solo vienen a manejar nomas y de repente te timbran y te dicen -se ha malogrado tal cosa- usted también no va saber nada entonces uno hay que aprender para poder ayudar.

Yo creo que sí porque nos esforzamos para dar un servicio de calidad para el usuario y queremos que eso impacte hacia la sociedad y que nuestra empresa esté en boca del usuario del cómo los tratamos y hay puntualidad entonces yo creo que sí señorita.

## **Entrevista N°3 (Colaborador con trabajo privado)**

### **Variable General de Satisfacción Laboral:**

- **En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificaría su nivel general de satisfacción en su trabajo actual? ¿Qué factores han contribuido a esa calificación?**

Un 9, el ambiente laboral, el desempeño y pues como me vengo desarrollando en mis actividades y funciones en el trabajo.

### **Satisfacción Intrínseca:**

- **¿Usted se siente conectado/a con la misión y los objetivos de la empresa? ¿Cómo cree que su trabajo contribuye a esos objetivos?**

Si me siento comprometido con la empresa justamente porque es una empresa en la que vengo trabajando buenos años y también es una empresa en la cual yo quiero más que desarrollarme profesionalmente ser parte de hacer crecer en pro y mejora de la empresa

- **¿Qué oportunidades has tenido para desarrollar nuevas habilidades o crecer profesionalmente en tu puesto actual? ¿Siente que su trabajo te desafía lo suficiente?**

El punto plus que me dieron y cuál sería el punto más fuerte creo que sería la oportunidad que me dieron de poder hacer un diplomado, ellos me capacitan constantemente y esto pues genera o ayuda a mi crecimiento profesional mi desarrollo y de esta manera contribuir mejor a la empresa.

Si considero que constantemente vengo aprendiendo muchas cosas nuevas es por ello que constantemente nos envían a capacitación o nos permiten realizar diplomados y tenernos actualizados en lo que va de la empresa las funciones las actividades que genera la empresa

## **Satisfacción Extrínseca**

- **¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en tu empresa? ¿Te sientes apoyado/a por tus colegas y superiores?**

Bueno yo creo que una palabra clave sería el buen clima laboral que tenemos, creo que soy de las personas que opina que si no existe un buen clima laboral uno no podría o no es sencillo realizar sus funciones.

Si me siento muy apoyado porque siempre me han dado el apoyo, siempre me han enseñado y siempre me permiten aprender cosas nuevas creo que nunca se guardan nada eso es un punto muy importante no guardar nunca la información, sino que esta sea compartida porque de esta manera puedes crecer más profesionalmente no solamente en conocimientos sino también en el aspecto personal

- **¿Crees que tu trabajo te permite mantener un equilibrio saludable entre tu vida laboral y personal? ¿Cómo influye esto en tu satisfacción laboral?**

Si, bueno justamente yo trabajo bajo un régimen que son 20 días en proyecto y 10 días fuera de proyecto a la vez me permite tener una buena vida en casa, compartir con mi familia y mi pareja y entonces todo bien, si influye porque esto me permite estar en casa estar con mi familia estar contento y a la vez llegar al trabajo con todas las capacidades y con ganas para poder trabajar.

## **Variable General de Procrastinación Laboral:**

- **En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificarías tu tendencia general a posponer tareas laborales? ¿Existen ciertos factores o situaciones que tienden a desencadenar esta procrastinación?**

Yo lo pondría en un 5, si podría ser porque muchas veces en mi trabajo pues suceden cosas de improviso y cuando suceden estas cosas

pues uno tiende a posponer o a demorar algunas actividades que se tiene pendientes, pero al final se tiene que desarrollar sí o sí.

### **Ciber Pereza:**

- **¿Cómo describirías tu relación con la tecnología (redes sociales como tik tok, Facebook, etc) en relación con tu trabajo? ¿Sientes que el uso de dispositivos electrónicos o aplicaciones afecta tu productividad?**

Yo la describiría de una manera excelente la verdad siempre estamos apoyados a los software manejamos programas y esto nos permite estar en constante actualización las mismas capacitaciones que le mencionaba, si nosotros no manejamos bien este software pues no podríamos desarrollar de manera eficiente o rápido nuestras actividades.

No la tecnología siempre va a ser un plus en ayuda como le decía tener tecnología a la mano pues es desarrollar un trabajo eficiente solamente es cuestión de poder aprender de poder capacitarse y poder manejar mejor estos programas.

### **Sentido de Servicio:**

**¿Qué tan conectado te sientes con el propósito de tu trabajo? ¿Sientes que tu labor tiene un impacto significativo en los demás o en la sociedad en general?**

Si yo considero que mi labor que a partir del medio ambiente contribuye mucho a la sociedad, una de las actividades de mi trabajo pues es capacitar constantemente sensibilizar a la gente al uso y conocimiento acerca de la NFPA, hojas MSDS el cuidado del ambiente por derrames peligrosos, hojas HSDS etc, esto ayuda a los trabajadores personalmente y estos propiamente pues en sus casas llevarlo y dar a conocer todo ello

## **Entrevista N° 4 (Colaborador con trabajo público)**

### **Variable General de Satisfacción Laboral:**

- **En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificaría su nivel general de satisfacción en su trabajo actual? ¿Qué factores han contribuido a esa calificación?**

Un 9, económicos, laborales y sociales.

### **Satisfacción Intrínseca:**

- **¿Usted se siente conectado/a con la misión y los objetivos de la empresa? ¿Cómo cree que su trabajo contribuye a esos objetivos?**

Si, cumpliendo con las metas que se me encarga

- **¿Qué oportunidades has tenido para desarrollar nuevas habilidades o crecer profesionalmente en tu puesto actual? ¿Siente que su trabajo te desafía lo suficiente?**

Muchas ya que de acuerdo al resultado obtenido puede escalar de puesto, si

### **Satisfacción Extrínseca**

- **¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en tu empresa? ¿Te sientes apoyado/a por tus colegas y superiores?**

Muy cómoda. Si

- **¿Crees que tu trabajo te permite mantener un equilibrio saludable entre tu vida laboral y personal? ¿Cómo influye esto en tu satisfacción laboral?**

Si de manera positiva

### **Variable General de Procrastinación Laboral:**

- **En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificarías tu tendencia general a posponer tareas laborales? ¿Existen ciertos factores o situaciones que tienden a desencadenar esta procrastinación?**

Uhm 8, si prolongar algunas actividades por cansancio

### **Ciber Pereza:**

- **¿Cómo describirías tu relación con la tecnología (redes sociales como tik tok, Facebook, etc) en relación con tu trabajo? ¿Sientes que el uso de dispositivos electrónicos o aplicaciones afecta tu productividad?**

Buena. Si porque me distraigo con el celular en el horario de trabajo

### **Sentido de Servicio:**

**¿Qué tan conectado te sientes con el propósito de tu trabajo? ¿Sientes que tu labor tiene un impacto significativo en los demás o en la sociedad en general?**

Si a través de la institución pública en la que trabajo se resuelven conflictos de consumidores de proveedores.

### **Entrevista N° 5 (Colaborador con trabajo independiente)**

#### **Variable General de Satisfacción Laboral:**

- **En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificaría su nivel general de satisfacción en su trabajo actual? ¿Qué factores han contribuido a esa calificación?**

9 en lo económico y el tiempo que paso con mi familia

#### **Satisfacción Intrínseca:**

- **¿Usted se siente conectado/a con la misión y los objetivos de la empresa? ¿Cómo cree que su trabajo contribuye a esos objetivos?**

Si, yo lo que quiero es que mis clientes queden satisfechos con mi trabajo y que ellos mismos después me puedan recomendar como ya me a pasado lo que quiero es que yo y mis trabajadores den lo mejor de ellos

- **¿Qué oportunidades has tenido para desarrollar nuevas habilidades o crecer profesionalmente en tu puesto actual? ¿Siente que su trabajo te desafía lo suficiente?**

Varias oportunidades porque tenemos que capacitarnos e ir a talleres para las nuevas tendencias son varias cosas que claro es un emprendimiento pequeño, pero para crecer siempre tenemos que capacitarnos.

Si porque hay clientes que son exigentes en lo que quieren y uno tiene que satisfacer al cliente.

### **Satisfacción Extrínseca**

- **¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en tu empresa? ¿Te sientes apoyado/a por tus colegas y superiores?**

Bien tranquilo, con mis trabajadores también son cumplidos puntuales y eso es lo que se requiere que sean responsables.

Yo aconsejo y apoyo a mis empleados

- **¿Crees que tu trabajo te permite mantener un equilibrio saludable entre tu vida laboral y personal? ¿Cómo influye esto en tu satisfacción laboral?**

Personalmente en este trabajo sí, porque tengo tiempo para mi familia, no puedo quejarme de la remuneración porque son bien pagados los eventos y sobre todo eso tengo tiempo para mis hijas. Y si influye mi satisfacción

### **Variable General de Procrastinación Laboral:**

- **En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificarías tu tendencia general a posponer tareas laborales? ¿Existen ciertos factores o situaciones que tienden a desencadenar esta procrastinación?**

Bueno yo trato de no posponer nada que se haga lo que es en el mismo día, por ejemplo, un cristal se rompe y al día siguiente tengo otro evento no voy a poder realizarlo rápidamente porque tengo que llevar a cambiarlo y pierdo tiempo y el cliente se molesta conmigo porque no está a la hora la decoración.

### **Ciber Pereza:**

- **¿Cómo describirías tu relación con la tecnología (redes sociales como tik tok, Facebook, etc) en relación con tu trabajo? ¿Sientes que el uso de dispositivos electrónicos o aplicaciones afecta tu productividad?**

Bueno para mí el Facebook, Instagram, todas las redes sociales son importantes porque por ellas tengo que publicitar mi trabajo y estoy constantemente respondiendo los mensajes l por las cotizaciones, enviando los catálogos etc, o sea prácticamente estoy con el celular, la tecnología, las redes sociales como decir las 24 horas del día No porque con ellas atraigo más clientes publicitar mis eventos las decoraciones y bueno para mí la tecnología y las redes sociales para mí son muy importantes.

### **Sentido de Servicio:**

**¿Qué tan conectado te sientes con el propósito de tu trabajo? ¿Sientes que tu labor tiene un impacto significativo en los demás o en la sociedad en general?**

Imagínate yo soy la propietaria yo quiero que crezca este negocio este es un trabajo independiente y lo que quiero es que crezca.

No creo que tenga un impacto a sí grande para los demás, pero para la persona que contrata para el evento para ella si porque si esta que no hay la decoración no hay evento.

## Anexo 12: Resultado de similitud de Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis titled "Procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Juliaca, 2024" by Katerin Lizet Paredes Salas. The document is from the Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología. The thesis is for a Licenciatura en Psicología. The advisor is Mg. Velarde Camaqui, Davis. The research line is "Desarrollo Organizacional" under the "LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA: Desarrollo económico, empleo y emprendimiento." The location is Callao - PERÚ, 2024.

The similarity report on the right shows a total score of 18%. The sources are as follows:

Rank	Source	Similarity %
1	hdl.handle.net	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
3	Entregado a Universi... Trabajo del estudiante	3 %
4	www.coursethero.com	<1 %
5	moam.info	<1 %
6	Entregado a unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
7	es.scribd.com	<1 %
8	ojs.discofiteo20.com	<1 %
9	www.comunidad.madrid	<1 %
10	www.conep.org.pe	<1 %
11	David Torres Imbarra... Publicación	<1 %

## Anexo 13: Pruebas de haber enviado a la revista

The screenshot shows the website for Behavioral Sciences, a journal from mdpj.com. The page displays a confirmation message: "Gracias por enviarnos el resumen de su envío planificado. Uno de nuestros editores volverá en breve." The journal's Impact Factor is 2.6 and it is indexed in PubMed and CiteScore 3.0. The current issue is titled "Estrés, agotamiento y calidad de vida relacionados con el trabajo". The page also includes a "Menú de diario" with various links and a "Comparta este número especial" section.