



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Procrastinación y rendimiento laboral en el personal
asistencial del centro de salud del distrito de Chimbote, 2024

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

AUTOR:

Dionicio Aguilar, Eddy Junior (orcid.org/0009-0005-1324-6821)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Pascual Albitres, Rosa Gabriela (orcid.org/0000-0003-4486-0726)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX , PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Procrastinación y rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024", cuyo autor es DIONICIO AGUILAR EDDY JUNIOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 11 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 11-08-2024 10:34:05
PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA DNI: 09452225 ORCID: 0000-0003-4486-0726	Firmado electrónicamente por: RPASCUALA el 11-08-2024 10:26:00

Código documento Trilce: TRI - 0857863



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DIONICIO AGUILAR EDDY JUNIOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Procrastinación y rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024", 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
DIONICIO AGUILAR EDDY JUNIOR DNI: 48077965 ORCID: 0009-0005-1324-6821	Firmado electrónicamente por: EDIONICIOAG el 14- 08-2024 09:13:56

Código documento Trilce: INV - 1725990

Dedicatoria

A mi madre Luz Magali, por ser mi apoyo incondicional en todo momento, por darme fortaleza y la inspiración para seguir adelante.

Agradecimiento.

A Dios, por guiarme por el buen sendero.

A mi asesora, Dra. Rosa Gabriel Pascual Albitres, por el apoyo, exigencia, paciencia brindada en cada sesión de asesoría asignada.

A mis docentes de la Maestría, que me permitieron construir nuevos conocimientos, gracias a sus enseñanzas y experiencias durante el programa curricular.

Al Centro de Salud. Por permitir ejecutar mi estudio de investigación y a todos los participantes colaboradores.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	39

Índice de Tablas

Tabla 1. Relación entre Procrastinacion y Rendimiento Laboral.....	18
Tabla 2. Distribución de frecuencias de la Procrastinaciòn.....	19
Tabla 3. Distribución de frecuencias del Rendimiento Laboral	20
Tabla 4. Relacion entre Ciberperza y Rendimiento laboral	21
Tabla 5. Relacion entre los niveles medios y altos de la dimensión de Procrastinacion y nivel medio de Rendimiento Laboral.....	37
Tabla 6. Relacion entre Sentido de servicio y Rendimiento Laboral	23

Resumen

La investigación se ejecutó con el objetivo de determinar la relación entre la procrastinación y rendimiento laboral en el personal asistencial del centro de salud del distrito de Chimbote, el estudio es de tipo básica, cuantitativa, diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, la muestra fue de tipo censal. Para la recolección de información se afianzó a base de 2 instrumentos, primero fue la Escala de Procrastinación Laboral (PAWS) y el segundo fue la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans (IWPS); la metodología aplicada fue descriptiva simple y prueba estadística inferencial no paramétrica y correlacional. Resultados mostraron que existe relación inversa baja entre procrastinación con las dimensiones del rendimiento laboral con coeficiente de correlación Rho de Spearman ($\rho = -0.217$), con respecto al nivel de procrastinación es bajo (81.3%), englobando las dimensiones ciberpereza y sentido de servicio. El nivel de rendimiento laboral es alto (68.1%). Las dimensiones comportamientos contraproducentes ($\rho = -0.257$), rendimiento en el contexto ($\rho = -0.230$) de la procrastinación poseen una relación inversa baja con el rendimiento laboral, según el valor Rho Spearman. Conclusiones, se determina que existe una relación indirecta baja entre las variables procrastinación y rendimiento laboral. Esta investigación contribuye al tercer objetivo de desarrollo sostenible, salud y bienestar.

Palabras clave: Procrastinación, rendimiento laboral, personal asistencial.

Abstract

The research was carried out with the objective of determining the relationship between procrastination and work performance in the healthcare personnel of the health center of the district of Chimbote, the study is basic, quantitative, non-experimental, transversal and correlational in scope. The sample was census type. For the collection of information, it was based on 2 instruments, the first was the Work Procrastination Scale (PAWS) and the second was the Koopmans Individual Work Performance Scale (IWPS); The methodology applied was simple descriptive and non-parametric inferential and correlational statistical testing. Results showed that there is a low inverse relationship between procrastination and the dimensions of work performance with Spearman's Rho compensation coefficient ($\rho -0.217$), with respect to the level of procrastination being low (81.3%), encompassing the dimensions cyberlaziness and sense of service. The level of work performance is high (68.1%). The dimensions counterproductive behaviors ($\rho -0.257$), performance in the context ($\rho -0.230$) of procrastination have a low inverse relationship with work performance, according to the Rho Spearman value. Conclusions, it is determined that there is a low indirect relationship between the procrastination variables and work performance. This research contributes to the third goal of sustainable development, health and well-being.

Keywords: Procrastination, work performance, healthcare personnel.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación cumple su objetivo principal orientado hacia el tercer objetivo de desarrollo sostenible: Salud y Bienestar. Respecto al deficiente rendimiento del personal asistencial, en el sector público y/o privado provocado por la conducta procrastinadora de sus funciones en el ámbito laboral, conllevan al presente estudio debido a que generan una deficiencia en la productividad de una organización, insuficiencia de capital y la influencia negativa en su rendimiento laboral (Hernández & García. 2018) .

Asimismo, los usos de dispositivos tecnológicos conllevan a realizar actos de procrastinación debido a la facilidad del acceso a los medios sociales, y la falta de auto-regulación por parte del personal asistencial, dentro de su ambiente de labores como en su vida diaria, provocando una disminución en su rendimiento laboral (Ahmad, 2021).

La falta de administración del tiempo por parte de los procrastinadores conlleva a una falta de planificación, bajo rendimiento laboral y a la posterior ansiedad debido al exceso de trabajo que se acumula en el último momento, producto de conductas dilatorias, los cuales podrían mejorar con un entrenamiento sistemático que pudiese lograrse mediante un coach personal, mediante técnicas presenciales y no presenciales (Hernández & García. 2018).

Según McCown (2009) señala que las personas que procrastinan, no necesariamente no logran nada, debido a que la procrastinación se puede planificar con ciertas actitudes optimistas, que dan una falsa idea que todo se puede realizar posteriormente, lo cual conlleva a comprometerse con varias tareas diferentes, donde no se podrán realizar de manera óptima y eficaz, por lo que es necesario que se pueda corregir estas conductas para un manejo adecuado de las tareas y mantener un calendario de planificación (Ahmad, 2021).

Otro factor que puede condicionar a que los trabajadores tomen una conducta procrastinadora se debe a que no haya un buen entorno laboral, una alta carga laboral y poco recurso humano para llevar a cabo todas las actividades, asimismo la falta de un líder que genere una buena relación con los

trabajadores, que no los oriente a realizar sus funciones generan esta conducta que va a conllevar a un deterioro del estado de ánimo de los trabajadores y sobre su rendimiento laboral (Ahmad, 2021).

Dentro de las entidades que ofrecen servicio de salud públicas y privadas se necesitan cumplir ciertas metas y objetivos importantes las cuales buscan ofrecer servicios en salud de calidad. Por lo tanto, es necesario que los trabajadores en salud se comprometan en la realización de sus funciones. Sin embargo, se evidencia un factor muy común dentro del personal asistencial, que consiste en la conducta inadecuada de aplazar las actividades destinadas a realizarse en un tiempo determinado, lo cual conllevará a provocar un bajo rendimiento laboral debido a que no se cumplirán las metas de la organización. (Díaz-Morales, 2019).

Estas conductas conllevan a que la economía de un país comienza desacelerarse con respecto a la producción, es debido a que los trabajadores realizan la procrastinación de las actividades fuera del tiempo establecido. Esto se puede evidenciar en otras investigaciones que la actitud de la procrastinación es una actitud crónica sobre todo en el mundo laboral. Un 25% de la población adulta en Estados Unidos considera la procrastinación como un rasgo definitivo de su personalidad (Nguyen et al., 2013)

En la actualidad la presión laboral requiere personal que puedan administrar su tiempo de manera eficiente y flexible (Kirchberg et al., 2015). Por consiguiente, requieren persona que tengan un comportamiento policrónico, es decir que puedan realizar varias actividades simultáneamente y que tenga un buen rendimiento laboral. (Lindquist & Kaufman-Scarborough, 2007).

El Foro de Economía Mundial (WEF) de los países de América Latina y el Caribe, refiere que el uso de las tecnologías de información es necesario para el incremento de la productividad dentro del sector empresarial, se observó que aquellas personas que no realizaban un uso adecuado y regulado del acceso a los tics no tenían un buen rendimiento laboral, y no alcanzaban los objetivos propuestos por la organización provocado por la Ciberpereza (Kishnani, 2020)

A nivel Nacional, no se ha estudiado en gran manera este tema, pero se encontró en una financiera en la ciudad de Arequipa que el 20% de sus trabajadores presentaron una conducta procrastinadora, que no se relacionó al género, pero que afectó en su rendimiento laboral (Valdivia et al., 2023)

Existen diferentes motivos que puedan estar relacionados a la conducta procrastinadora del personal asistencial, en el sector público y/o sector privado conllevando al perjuicio en el estado mental del personal, bajo rendimiento laboral, y disminución de ingresos económicos en el sector privado, asimismo la falta de atención de calidad y el cumplimiento de metas por parte del personal del sector público.

Asimismo, existe mayor desarrollo de investigaciones relacionados al tema de la procrastinación en el campo académico, a diferencia del campo laboral, lo cual es importante porque nos permite conocer de qué manera la procrastinación puede relacionarse con el rendimiento laboral, permitiéndonos mejorar el potencial de los trabajadores y su rendimiento laboral dentro de su organización.

En mi experiencia profesional, he observado conductas procrastinadoras del personal asistencial, donde se dilatan ciertos procesos administrativos y asistenciales, que generan un impacto negativo en el rendimiento de la producción del personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, provocando alteraciones de la salud mental y un déficit en el alcance de los objetivos, como el cumplimiento de las metas de atenciones por estrategias, indicadores de gestión y satisfacción al usuario, planteándose la siguiente interrogante, ¿Cuál es la relación entre la Procrastinación y rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024?. La investigación tiene una justificación teórica; debido a que se ha generado un aporte que colabora a revisar estrategias que ayudan a reducir la procrastinación y mejorar su rendimiento laboral en esta población de estudio. Asimismo, tiene una justificación social; ya que esta investigación busca beneficiar al personal que labora en la entidad, como a la comunidad, mediante la identificación y resolución de problemas relacionados a la procrastinación y rendimiento laboral. Además, tiene una justificación práctica debido a que se busca la relación entre la procrastinación y rendimiento laboral,

permitiendo identificar y detectar problemas críticos en el personal asistencial. Finalmente, esta investigación tiene una justificación metodológica porque se realizó la recolección de datos a través de un instrumento que fueron validados y confiados por personas expertas en la materia. Además, sirve para sustento en futuras investigaciones y soluciones estratégicas con respecto a las dimensiones de la procrastinación.

El objetivo general de la investigación será determinar la relación entre la procrastinación y rendimiento laboral del personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024. Asimismo, los objetivos específicos estarán orientados: a) Identificar la procrastinación en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024. b) Identificar el rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024. c) Establecer la relación entre la Ciberpereza de procrastinación y las dimensiones de rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024. d) Establecer la relación entre la dimensión de Sentido de servicio de la procrastinación y las dimensiones de rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

En el presente estudio se plantearán las siguientes hipótesis: H_i : Existe una relación directa y significativa entre la procrastinación y el rendimiento laboral del personal asistencial del centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

H_o : No existe una relación directa y significativa entre la procrastinación y el rendimiento laboral del personal asistencial del centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

H_a : Existe una relación indirecta y poco significativa entre la procrastinación y el rendimiento laboral del personal asistencial del centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

En la revisión de estudios relacionadas al tema de investigación se encontró los siguientes estudios internacionales:

Jha & Singh (2023), realizaron un estudio en la India que tenía como objeto determinar la relación entre la procrastinación laboral, carga laboral y el rendimiento laboral entre hombres y mujeres. El estudio es de tipo muestreo por conveniencia, no probabilístico, con un diseño estadístico descriptivo e inferencial con un diseño transversal-correlacional. Compuesto por 202 empleados. Se utilizó instrumentos para recolectar datos; la escala de procrastinación en el lugar de trabajo, el cuestionario de rendimiento laboral individual y el Inventario de carga de trabajo cuantitativa. Sus resultados fueron que existe correlación indirecta entre las variables de procrastinación y rendimiento laboral ($p < 0.01$; $Rho -0.575$), procrastinación y carga laboral ($p < 0.01$; $Rho 0.129$) relación directa. En conclusión, se encontró correlación entre las variables antes mencionadas, y se evidenció que la variable procrastinación influyó sobre la carga laboral y el rendimiento laboral, y que estas últimas variables no presentaron diferencias en género y grupo etario.

Rodallega (2020), tenía objeto determinar la correlación entre rendimiento laboral y la conducta de la procrastinación de una Hortofrutícola Ganadora El Agrado. El estudio es de tipo descriptivo, con método analítico-correlacional. También se utilizará técnicas cualitativas y cuantitativas, se tomará como muestra empleados y directivos de la empresa rural. Se empleó como un instrumento el cuestionario de Procrastinación. Sus resultados, dieron calificaciones de un 20% con Gold, 60% Silver y Bronze un 20% y una correlación estrecha entre las variables ($p < 0.01$; $Rho 0.456$). En conclusión, la medición de la procrastinación, se encontró que los encuestados realizaban actitudes procrastinadoras por injerencia de los superiores, que actúan bajo presión o desmotivados, validándose la hipótesis que la practica progresiva de la procrastinación afecta considerablemente el rendimiento laboral de los trabajadores.

Ahmad (2019) tuvo el objetivo de Investigar el papel mediador de la atención plena entre la procrastinación y el rendimiento laboral en empleados mujeres y varones de telecomunicaciones en Pakistan. El estudio es de tipo analítico-correlacional, con un enfoque transversal. Se utilizaron los instrumentos de MAAS, ATPS y IPSW evaluados con el análisis factorial de constructo, se utilizó a 400 empleados entre hombres y mujeres. Sus resultados indican que la

procrastinación predijo negativamente la atención ($\beta = -.29$, $p < .05$), y la atención plena predijo positivamente el desempeño laboral ($\beta = .48$, $p < .01$) en empleadas. La procrastinación predijo negativamente la atención plena ($\beta = -.29$, $p < .05$), y la atención plena predijo positivamente el rendimiento laboral ($\beta = -.26$, $p < .000$) en empleados. Se concluyó que la procrastinación se asocia con un menor nivel de atención plena en empleados masculinos y femeninos, la atención plena se relaciona con un mayor rendimiento laboral, la atención plena influye en la procrastinación y está en el rendimiento laboral de los trabajadores en ambos sexos.

Metin et al., (2019), tuvo el objetivo de buscar la relación entre el rendimiento laboral y la procrastinación en colaboradores de empresas holandesas. El tipo de estudio es correlativo-causal. Su muestra de estudio estuvo conformada por 380 colaboradores de empresas holandesas, de los cuales ambos tuvieron el 50% con respecto al sexo masculino y femenino. Se utilizó como instrumento el PAWS y el IWPS en el presente estudio. Sus resultados fueron que existe una correlación entre la procrastinación y el rendimiento laboral ($p < 0.0$; $Rho = 0.60$) En conclusión, la relación fue de manera negativa entre la procrastinación y el rendimiento laboral.

Asimismo, se encontraron estudios nacionales con respecto a la presente investigación:

Huapaya & La Rosas Porra (2022), en su investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre la procrastinación y el rendimiento laboral en empleados de una entidad privada de telecomunicaciones en Lima. Este estudio fue básico, de diseño experimental transversal y correlacional. Tuvo como muestra 233 trabajadores, se utilizó la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) donde se encontraron que se presentó los siguientes niveles de procrastinación: 24.9% bajo, 48.5% medio y 26.6% alto, el rendimiento laboral: 37.8% bajo, 39.5% medio y 22.7% alto. También se encontró correlación negativa indirecta de procrastinación y rendimiento laboral ($p < 0.000$; $\rho = -0.66$). En conclusión, se encontró una correlación negativa entre la procrastinación sobre el rendimiento laboral, se encontró un nivel moderado de los niveles de procrastinación.

Vásquez (2022), que tuvo como objeto determinar la relación que existe entre la procrastinación laboral y la autorrealización en los trabajadores de una empresa industrial, 2020 en la ciudad de Lima, fue una investigación de tipo básica, de diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 194 trabajadores. Los resultados encontrados son las dimensiones de procrastinación laboral se relacionaron de manera negativa (-.68 y -.60), significativa ($p < 0.05$) y moderada con la autorrealización personal en los trabajadores. Se concluyó que la procrastinación se relaciona de manera negativa moderada con la autorrealización personal.

Urcia, L (2020), tuvo como objeto determinar la relación entre procrastinación y rendimiento laboral. El estudio es de tipo fundamental-cuantitativa y diseño transversal-correlacional. Conformado por 400 empleados de una entidad estatal en la ciudad de Lambayeque, mayores a 25 y menores de 69 años ($M=43.26$; $DS=12.36$), siendo el 55% varones y 45% mujeres. Utilizaron instrumentos con relación a las variables de estudios que fueron el PAWS y el IWPS. Dentro de sus resultados predominó el nivel de procrastinación alto con 51.5 % alto. y rendimiento laboral medio con 43.5%, relación indirecta entre procrastinación y rendimiento laboral ($p < 0.001$; $Rho -0.545$), la ciberpereza tuvo relación negativa con el rendimiento en la tarea ($p < 0.001$ $Rho -0.402$) y en el contexto ($p 0.006$; $Rho -0.195$) y relación directa con comportamientos contraproducentes ($p < 0.001$; 0.367) y el sentido de servicio una relación negativa con el rendimiento en la tarea ($p < 0.001$; $Rho -0.498$) y el rendimiento en el contexto ($p 0.049$; $Rho -0.139$) y relación directa con comportamientos contraproducentes ($p < 0.001$; $Rho 0.499$). En conclusión, se encontró que los trabajadores que aplazan sus actividades o responsabilidades tienen un inferior rendimiento laboral y no alcanzar las metas propuestas.

También se encontró un estudio local con respecto al tema de investigación:

Felipa (2023), realizó una investigación en la ciudad de Chimbote, que buscó determinar la relación que existe entre la Procrastinación laboral y el rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote. El estudio fue de tipo básico, correlacional, no experimental, con enfoque cuantitativo y un método hipotético deductivo. Tuvo como muestra 264 trabajadores. Se encontraron en los resultados que

predomina el nivel medio de procrastinación con un 89.4% y el 100% un rendimiento nivel medio, existe relación directa entre la procrastinación y el rendimiento laboral ($p < 0.001$; Rho 0.736), ciberpereza y rendimiento laboral relación directa ($p < 0.001$; Rho 0.634), sentido de servicio y rendimiento laboral relación directa ($p < 0.001$; Rho 0.641). Se concluye que la procrastinación laboral y del rendimiento laboral, tienen una relación directa significativa ($p < 0.05$, Rho 0,736).

Además de las investigaciones relacionadas al presente estudio, se realizará una recopilación de información teórica que nos permitirá tener un mayor conocimiento sobre la procrastinación y el rendimiento laboral.

Se entiende a la procrastinación como una manifestación típica de nuestra sociedad, cuyo objetivo busca aplazar tareas siendo un acto irresponsable del sujeto, puede ser de manera voluntaria o involuntaria que provoca consecuencias severas. Sin embargo, se este fenómeno tiene su origen durante la adolescencia y persevera hasta la adultez, perjudicando su rendimiento laboral. (Atalaya & Garcia, 2019)

Según Metin et al (2016) menciona que la procrastinación en el contexto laboral es retrasar el accionar de las actividades laborales en acciones que no tienen vínculo con el trabajo durante las horas laborales, sin intención de afectar al empleador. (Metin et al, 2016 citado en Velásquez, 2022)

Los factores que se relacionan a la procrastinación según Argumado, Calderón & Díaz, 2009, indica 3 factores que aplazan las tareas designadas siendo estas: La naturaleza de la tarea que debido a la dificultad que presenta, se aplaza porque se considera pesada o aburrida. Los rasgos de personalidad y la actitud de procrastinar, como; la disminución de eficacia, actitudes impulsivas, afecto perjudicial, desmotivación, entre otros. (Argumado, Calderón & Díaz, 2019 citado en Valdivia, 2021).

El estudio realizado por Metin, Taris y Peeters (2016), nos dice que la procrastinación en el trabajo se puede distinguir por dos tipos de comportamientos. El primero, son los comportamientos que restringen el rendimiento del trabajador llamado Soldering, que es la evitación del trabajo por más de una hora sin intentar interrumpir a otros o cambiar el trabajo a otros colaboradores, esto se debe cuando no se tiene una ética o compromiso con el trabajo, a pesar que los deberes laborales son menores de las que se debería realizar, es un comportamiento inadecuado que amenaza el bienestar del trabajador. (Metin, Taris y Peeters, 2016 citado en Huamàn, 2021)

Tuckman (2003), el acto de procrastinar alude a la pérdida de tiempo para la realización de las actividades laborales, presentando conductas activas o pasivas, que sean provocadas por la presión laboral. Asimismo, indica que el procrastinador activo tiene un mayor grado de afectividad, debido a que les gusta realizar sus actividades bajo presión, a diferencia de los procrastinadores pasivos que no pretenden realizarlas posteriormente, simplemente demuestran un desinterés sobre las actividades que debe realizar. (Alegre-Bravo & Benavente-Dongo, 2020).

Existen diferentes tipos de procrastinadores los cuales son: 1) perfeccionista, que aplaza la entrega de su trabajo porque considera que no está adecuado para ser entregado; 2) soñador, debido a que tiene ideas que son muy irreales para poder alcanzarlas; 3) preocupado, debido a que tiene falta de confianza en su accionar y temor a las posibles consecuencias; 4) generador de crisis, siente un estímulo al desarrollar sus actividades en última hora; 5) desafiante, se pone en una actitud agresiva, porque considera que otros desean someterlo; 6) ocupado, tiene muchas actividades que realizar, pero no sabe priorizar y 7) relajado, evita comprometerse y disfruta del momento. (Hernández & García, 2018 citado en Campos & Meza, 2020)

Dentro del modelo cognitivo-conductual de Wolters (2003), la procrastinación es una conducta disfuncional, relacionado con el temor o la exclusión por parte del grupo social, asimismo estos individuos reflexionan sobre sus actos generando un cuadro de ansiedad cuando no logran llevar a cabo una función o cuando llega el momento de culminar la actividad. Por lo tanto, son juzgados

de manera constante, como individuos incapaces de poder planear actividades, generando mayor impacto sobre los pensamientos negativos que merman su eficacia. (Wolters,2013 citado en Atalaya & Garcia,2019).

Existen consecuencias que la procrastinación laboral provoca entre el empleado y el empleador.

Según Díaz-Morales (2019) encontró cuatro consecuencias que se originan en diferentes niveles personales del empleado: 1) el nivel cognitivo, se refiere a la pérdida de autoestima; 2) nivel conductual, el trabajador realiza diferentes tareas ajenas sin terminar sus actividades, provocándose una autodestrucción; 3) nivel emocional, se siente infravalorado, ansioso y abatido. (Cerdan & Chapoñan, 2022)

A nivel del empleador, Mosquera et al., (2022), analizó las consecuencias del acto de procrastinar, donde se evidencio que la baja productividad, debido a la actitud procrastinadora del empleado y las actividades no desarrolladas a tiempo como: los proyectos de negocios, innovaciones e informes, etc. Provocando por consiguiente la disminución del salario por la baja producción por parte de los trabajadores, asimismo, el posterior despido por la persistencia de la actitud procrastinadora, con una afección negativa sobre la entidad privada para buscar reemplazo, posterior inversión en capacitación y preparación del nuevo personal (Cerdan & Chapoñan, 2022).

La consecuencia para empleado se basa en su aspecto psicológico y cognitivo que genera deficiencias en su funcionalidad para realizar sus actividades, así como, el empleador las consecuencias son la baja producción, la disminución de la oferta de servicio, e impacto negativo en su economía.

Según Metin et al (2016), indica que la actitud de procrastinar en el contexto laboral se sostiene en dos dimensiones establecidas: Sentido de servicio, Ciberpereza. (Metin et al, 2016 citado en Morales & Paredes, 2021)

Sentido de Servicio; Se refiere a los aspectos relacionados con el trabajo donde se requiere necesita mayor tiempo para realizarse, esto se debe a que la persona busca realizar ciertas actividades que le produzca gozo sin el uso de las redes sociales, lo que hace más difícil seguir cumpliendo otras

responsabilidades, además la falta de motivación a realizarlas ocasiona que el colaborador utilice maneras de entretenerse para su tranquilidad, y coloca en prioridad actividades de menor interés, no planifica su tiempo y genera perjuicio en su rendimiento. (Metin et al, 2016 citado en Morales & Paredes, 2021)

Ciberpereza; Es una forma de procrastinación donde la atención del colaborador se enfoca en realizar actividades virtuales como revisar mensajería instantánea, redes sociales en horas laborales, otorgándole mayor tiempo de lo necesario, o en ocasiones en leer noticias o realizar compras por internet. (Metin et al, 2016 citado en Morales & Paredes, 2021)

Así también es necesario abordar definiciones y teorías relacionadas sobre el rendimiento laboral.

El rendimiento laboral está ligado al desempeño individual de los miembros de una organización, debido a que se valora la productividad y competitividad como clave principal del rendimiento individual de un trabajador (Navarrete et al., 2023).

Según Pinos (2018), se entiende que el rendimiento laboral comprende varias situaciones durante la realización de las actividades por parte del trabajador, si se siente a gusto realizándolas, como se siente con la productividad, las metas y objetivos que alcanzo con su propio esfuerzo. Así también, se entiende que existe una relación entre el rendimiento laboral y el alcance de los objetivos, metas y tareas que están sustentadas en las horas trabajadas que se han usado para alcanzarlas, entendiéndose que si es menor el tiempo que conlleva realizar una actividad es más productivo el proceso (Navarrete et al., 2023).

El rendimiento laboral Según Benites (2012), define el rendimiento como un efecto preponderante del esfuerzo de una persona que se va generando producto de sus destrezas, rasgos y la percepción del rol a realizar, se comprende que el esfuerzo es un gasto de energía, de modo físico o mental, o ambas, que se desgasta cuando se realiza un trabajo. (Benites, 2012 citado en Fadul, 2021)

Según Palaci (2005), indica que rendimiento laboral es el valor que se otorga a la organización de los diferentes momentos conductuales que un individuo

realiza en un determinado periodo de tiempo. El rendimiento es la actividad del empleado que varía dependiendo de la posición o las actividades que realiza; siendo el contexto laboral multidisciplinario, sin embargo, los aspectos más trascendentales son las motivaciones y conductas (Palacios,2005 citado en Fadul, 2021).

Por consiguiente, se entiende como rendimiento laboral a las actividades que llevan alcanzar objetivos organizacionales, sin embargo, los autores definen al trabajo de una persona o conjunto de personas que buscan obtener un resultado y, son las conductas resaltantes para alcanzar los objetivos de una empresa y que las personas tienen bajo dirección (Herrera, 2016; Koopmans, 2014 citado en Urcia Avellaneda, 2020).

Existen diferentes factores que influyen en rendimiento laboral de los empleados que pueden generar un incremento o disminución de su productividad, abordaremos los presentes:

Granda (2006), estima que los factores personales: 1) factores físicos del empleado (vigor, vitalidad, fuerza, coordinación motora e incapacidad), 2) factores de entrenamiento (instrucción, actualizaciones y experiencia profesional), y los 3) factores psicológicos (grado cognitivo, destreza, entusiasmo, productividad, agudeza sensorial) influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores. También los principales factores transitorios son: con relación a la actividad (agotamiento, descanso, ensayo, iluminación, desinterés, etc.) y los factores relacionados con la entidad pública y/o privada (remuneración, estímulo y supervisión).

Los factores como la motivación, la comunicación y la rotación inciden en el rendimiento laboral:

Según Redrobran (2015), nos indica que la motivación dentro el entorno laboral es un factor de trascendencia ya que genera un efecto en la conducta, por ella para poder motivar, alentar, dirigir y coordinar con el personal, se debe tener en cuenta las necesidades de índole material y espiritual del trabajador. Los principales factores de motivación que se identifican son: 1) Entorno laboral; 2) Metas a realizar; 3) Reconocimiento laboral; 4) Participación del trabajador y 5) Capacitación y evolución profesional.

La comunicación es un proceso multidisciplinar que promueve el intercambio de información cualitativa y cuantitativa, por lo que es importante ya que promueve que las diferentes unidades de una organización puedan dialogar y otorgar diferentes puntos de vista de un mismo evento.

La Rotación está definida como el índice de deserción del personal, este puede ser de manera voluntaria e involuntaria, interna o externa. La rotación interna generaría un mayor desarrollo del personal para laborar en diferentes entidades de una organización, pero si es externa, provocaría un déficit del personal, ya que se tendría que captar y capacitar a un nuevo trabajador y esto incrementaría los costos de una organización.

El método de Koodmans et al (2013), propone que el rendimiento laboral individual, está constituido por tres dimensiones claras plasmadas en los diversos estudios respecto al tema, son el resultado de la agrupación de las diferentes teorías, siendo las dimensiones las siguientes: 1) Rendimiento de la tarea: Esta referida a cumplir las actividades laborales, cantidad y calidad del trabajo, actualizaciones, conocimientos sobre la actividad, habilidades del empleado, precisión, toma de decisiones, resolución de conflictos, comunicación asertiva de manera escrita o verbal, monitoreo y control de recursos; 2) Rendimiento Contextual, está referido aquellas actividades adicionales, perseverancia, motivación, generosidad, cooperación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales y compromiso organizacional; 3) Comportamiento laboral contraproducente, es la conducta fuera de la tarea, falta de compromiso, abuso de privilegios, agresión, hurto, intrigas o insultos sobre otros miembros de trabajo, consumo de sustancias no permitidas, quejas, tardanzas. (Escobedo & Quiñones, 2020)

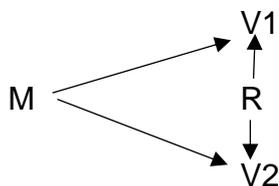
II. METODOLOGÍA

Este estudio fue una investigación Básica, Según (Ñaupas et al., 2018), se da con la finalidad de aumentar el conocimiento de una realidad.

Su diseño fue no experimental, ya que las variables no fueron sometidas a estímulo o condiciones experimentales, la evaluación de los sujetos se dio en su contexto natural, sin alteración alguna (Arias-Gonzales, 2021); y transversal porque la investigación se realizó en un momento determinado y solo una vez (Manterola et al., 2019).

Del mismo modo, tuvo un enfoque de tipo cuantitativo (Sánchez Carlessi et al., 2018), se realizó en base a la obtención y procesamiento de los datos, responde al problema de la investigación y procesamiento de datos, con la finalidad de determinar características de las conductas de una población.

Este estudio fue hipotético deductivo debido a que el estudio cuenta con hipótesis para que sean indagados y posteriormente realizar su comprobación correspondiente. El nivel fue descriptivo, de alcance correlacional-casual, ya que establece la relación entre dos variables de estudio, no determina causas y efectos, pero es un antecedente para futuros trabajos de investigación.



Dónde:

M: Personal Asistencial

V1: Procrastinación

V2: Rendimiento laboral

R: Relación entre variables

En relación a la definición conceptual, Metin (2016), define la procrastinación como el aplazamiento de las actividades orientadas al trabajo, para realizar actividades que no se relacionan con el campo laboral. En relación a la definición operacional, se realizó la medición a través de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) de Metin, Taris & Peeters (2016)

Los indicadores de la escala PAWS está compuesta por dos dimensiones: ciberpereza (redes sociales y ocio), y el sentido del servicio (aplazar las tareas y responsabilidades). Este instrumento está compuesto por 14 ítems de respuesta Likert de siete alternativas. Su escala es ordinal, teniendo 3 niveles de valoración: Bajo (0-15), Medio (16-30), Alto (31-60).

En relación a la definición conceptual de Koopmans (2014), nos indica que son conductas necesarias para el alcance de los objetivos de una organización y que será ejercida bajo el control de cada persona. La definición operacional se realizó a través de la escala de rendimiento laboral individual (IPWS) de Koopmans,2014. Con respecto a los Indicadores, cuenta con 18 ítems de respuesta Likert y evaluara tres dimensiones: Rendimiento de tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducente. Su escala es ordinal. Teniendo 3 niveles de valoración: Bajo (0-20), Medio (21-40), Alto (41-65).

La población universal estuvo conformada por un total de 95 trabajadores de un centro de salud del Distrito de Chimbote. Para el presente estudio se incluyó al personal asistencial médico y no médico. Asimismo, se excluyó al recurso humano que no desee colaborar con el estudio, personal que esta de licencia, estudiantes que realizan prácticas pre-profesionales. Se pretendió obtener una muestra de 95 trabajadores, pero debido a los criterios de exclusión se tuvo una muestra final de 91 trabajadores.

El tipo de muestreo fue muestreo no probabilístico de la población total, en este sentido García & Sánchez (2020), nos indica que es un tipo de técnica de tipo intencionado que se elige como muestra a todo un conjunto de elementos que tienen el mismo atributo, y se utiliza cuando el tamaño de la población es pequeño. La unidad de análisis fue el personal asistencial del Centro de salud del distrito de Chimbote.

La técnica que se utilizó para obtener información es la encuesta, compuestas por los cuestionarios de Procrastinación y rendimiento laboral. Según Hernández & Mendoza (2019) la recolección de información radica en ejecutar un formulario ordenado a una muestra de sujetos seleccionados de una población definida.

En relación a los instrumentos, la información se recopiló mediante cuestionarios: Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) de Metin, Taris & Peeters (2016) (ver anexo 2), el objetivo será calcular el nivel de procrastinación, se aplicará en un lapso de 10 minutos aproximadamente, compuesto por 12 ítems de respuesta Likert de siete alternativas. Se inició informando sobre la escala de respuesta (Likert), la cual está conformada por valores numéricos como: Nunca = 0; Casi nunca = 1, Ocasionalmente = 2, Algunas veces = 3, Frecuentemente = 4, Muy Frecuente = 5, Siempre = 6. Asimismo, se evaluó las dimensiones de Ciberpereza con 4 ítems (8, 10, 12, 14) y Sentido de Servicio con 10 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 13).

Con relación a la evaluación del rendimiento laboral, se utilizó el cuestionario de la escala del rendimiento laboral individual, realizada por Koopmans en el año 2013 (ver anexo 2). El cuestionario tuvo un tiempo de 10 minutos para su realización, tuvo como encabezado la escala de respuesta (Likert), conformada por valores numéricos como: Nunca = 1, Casi nunca = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. De la misma manera, se encuentra distribuido en 3 dimensiones; rendimiento de la tarea, se evaluará en los 5 primeros ítems; rendimiento en el contexto se evaluará desde los ítems 6 a 13; y la dimensión de comportamientos contraproducentes desde los ítems 14 a 18.

Con respecto a la validez, es relevante informar que existen estudios previos, Felipa, 2023 también realizó un estudio validando los instrumentos de procrastinación y rendimiento laboral de la presente investigación (ver anexo 3). Los instrumentos presentaron una confiabilidad con niveles aceptables, en el trabajo realizado por Felipa, 2023, encontrado niveles de confiabilidad con alfa de Cronbach 0.820 para la escala de procrastinación y rendimiento laboral un alfa de Cronbach 0.805

El procedimiento de análisis de la información, se realizó una creación de base de datos en Microsoft Excel, los cuales posteriormente se ingresaron al programa estadístico SPSS v.27, posteriormente se eliminaron los datos perdidos y se reunieron las variables de estudios, fueron analizados por estadística descriptiva y representadas en tablas estadísticas, que presentarán los objetivos y resultados del estudio. Por consiguiente, el análisis descriptivo busca la distribución de las frecuencias y para estadística se hizo uso del coeficiente correlacional de Rho de Spearman. Sánchez (2023), es una medida estadística que busca la relación lineal entre dos variables.

Según (Inguillay et al., 2020) menciona los aspectos éticos, tomando en cuenta lo siguiente: Otorgar el reconocimiento y pertenencia de los trabajos que utilizaran para la presente investigación. Asimismo, refiere que no se debe copiar ideas o utilizar métodos que no estén relacionados a la investigación, es considerada como un robo intelectual o plagio científico.

Existen principios que rigen la investigación, ya que el aporte científico es necesario para el desarrollo de la humanidad, siendo; la justicia, la tolerancia, solidaridad, libertad y responsabilidad los valores necesarios para el desarrollo de la investigación científica

III. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre la Procrastinación y el Rendimiento Laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024

		Rendimiento Laboral
Procrastinación	Rho	-0.217
	P valor	0.039
	N	91

La tabla N° 1, se muestra la relación entre la procrastinación y el rendimiento laboral en personal asistencial, siendo 91 encuestados, que representan al 100% de la muestra, tuvieron un nivel de $p < 0.039$ y rho -0.217 lo que indica que existe una relación inversa baja entre ambas variables de estudio

Tabla 2

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la procrastinación en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

		Numero	Porcentaje (%)
Procrastinación	Bajo	74	81.3
	Medio	18	17.6
	Alto	1	1.1
Total		91	100

Fuente: Elaboración Propia

La tabla N° 2, describe el propósito del primer objetivo específico de la investigación, donde se plantea encontrar el nivel de procrastinación en el personal asistencial, siendo 91 encuestados, que representan al 100% de la muestra, se encontró que en la distribución de frecuencia predominó el nivel de procrastinación bajo con el 81.3% de trabajadores, siguiendo el nivel medio de procrastinación con el 17.6% de trabajadores y por último un nivel alto de procrastinación de 1.1%.

Tabla 3

Distribución de frecuencias absolutas y relativas del rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

		Numero	Porcentaje (%)
	Medio	29	31.9
Rendimiento Laboral	Alto	62	68.1
	Total	91	100

Fuente: Elaboración Propia

La tabla N° 3, describe el propósito del segundo objetivo específico de la investigación, donde se plantea encontrar el nivel de rendimiento laboral en el personal asistencial, siendo 91 encuestados, que representa al 100% de la muestra, se encontró que en la distribución de frecuencia predominó el nivel de rendimiento laboral alto con el 68.1% de trabajadores, siguiendo el nivel medio de procrastinación con el 31.9% de trabajadores.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión de Ciberpereza y las dimensiones del Rendimiento Laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

		Rendimiento en el trabajo	Comportamiento Contraproducentes	Rendimiento en el contexto
Ciberpereza	Rho	0.012	-0.257	-0.230
	P valor	0.907	0.014	0.028
	N	91	91	91

Fuente: Elaboración Propia

La tabla N° 4, describe el propósito del tercer objetivo específico de la investigación, donde se plantea encontrar la relación entre la dimensión de Ciberpereza de la Procrastinación y las dimensiones del rendimiento laboral, encontrándose que del total de los 91 encuestados, que representan al 100% de la muestra, se encontró que la ciberpereza y el rendimiento en el trabajo tuvo un valor P de 0.907 lo que indica que no existe correlación entre ambas dimensiones, con respecto a la ciberpereza y el comportamiento contraproducente tuvo un valor de P de 0.014 y un Rho Spearman de -0.257 lo que indica que existe una correlación baja significativa inversa, asimismo se observa que la ciberpereza y el rendimiento en el contexto tiene un valor de P de 0.028 y un Rho de Spearman de -0.230 lo que indica que existe una correlación baja significativa inversa, de esta manera también se afirma la hipótesis alternativa planteada, lo que expresa que el personal de salud que presenta una conducta mayor de ciberpereza tiene menor comportamiento contraproducente y menor rendimiento en el contexto lo que puede influir en la organización y la colaboración del trabajador con sus compañeros de trabajo.

Tabla 5

Correlación entre los niveles medios y altos de la dimensión de Ciberpereza y el nivel medio de las dimensiones de Rendimiento Laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

		Rendimiento en el trabajo	Comportamiento Contraproducentes	Rendimiento en el contexto
Ciberpereza	Rho	0.132	0.426	0.168
	P valor	0.471	0.015	0.359
	N	32	32	32

Fuente: Elaboración Propia

La tabla N° 5, describe la relación que existe entre los niveles medios y altos de procrastinación y el nivel medio de rendimiento laboral del personal asistencial, que se orienta en el tercer objetivo específico, entre la dimensión de Ciberpereza de la Procrastinación y las dimensiones del rendimiento laboral, encontrándose que del total de los 32 encuestados, que representa al 35.16% de la muestra, se observó que la ciberpereza y el rendimiento en el trabajo tuvo un valor P de 0.471 lo que indica que no existe correlación entre ambas dimensiones, con respecto a la ciberpereza y el comportamiento contraproducente tuvo un valor de P de 0.015 y un Rho Spearman de -0.426 lo que indica que existe una correlación directa significativa moderada, asimismo se observa que la ciberpereza y el rendimiento en el contexto tiene un valor de P de 0.359 y un Rho de Spearman de 0.168 lo que indica que no existe correlación entre ambas dimensiones, se observa que del grupo de trabajadores seleccionados donde se evidencia los niveles medios y altos de procrastinación con los niveles medios de rendimiento laboral, el uso de los medios informáticos y dispositivos electrónicos de manera no autorregulada provoca una falta de compromiso, discusiones o conflictos con sus compañeros de trabajo afectando su rendimiento laboral.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión de Sentido de servicio y las dimensiones del Rendimiento Laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

		Rendimiento en el trabajo	Comportamientos Contraproducentes	Rendimiento en el contexto
Sentido de Servicio	Rho	-0.024	-0.320	-0.257
	P valor	0.819	0.002	0.010
N		91	91	91

Fuente: Elaboración Propia

La tabla N° 6, describe el propósito del cuarto objetivo específico de la investigación, donde se plantea encontrar la relación entre la dimensión de Sentido de servicio de la Procrastinación y las dimensiones del rendimiento laboral, encontrándose que del total de los 91 encuestados, que representan al 100% de la muestra, se observó que el sentido de servicio y el rendimiento en el trabajo tuvo un valor P de 0.819 lo que indica que no existe correlación entre ambas dimensiones, con respecto a la ciberpereza y el comportamiento contraproducente tuvo un valor de P de 0.002 y un Rho Spearman de -0.320 lo que indica que existe una correlación baja significativa inversa, asimismo se observa que la ciberpereza y el rendimiento en el contexto tiene un valor de P de 0.010 y un Rho de Spearman de -0.257 lo que indica que existe una correlación baja significativa inversa, de esta manera también se afirma la hipótesis alternativa planteada, lo que expresa que el personal de salud que presenta una conducta mayor de sentido de servicio tiene menor comportamiento contraproducente y menor rendimiento en el contexto lo que puede influir en la organización y la colaboración del trabajador con sus compañeros de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación nos indica que existe una correlación indirecta baja, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0.217. Esto indica que a mayor nivel de procrastinación, disminuye el nivel del rendimiento laboral. La significación de 0.039 nos indica que existe relación entre las variables. Con una muestra de 91 individuos, nos sugiere que es necesario realizar estrategias para evitar la conducta procrastinadora de los trabajadores y así mejorar su nivel de rendimiento laboral.

Con relación de estos resultados con otros estudios de investigación, Urcia, L. (2020), quien estudio la relación de procrastinación y rendimiento laboral en Lambayeque, se observan similitudes y diferencias significativas. Asimismo, se encontraron variaciones con respecto a la relación entre las dimensiones de la procrastinación y rendimiento laboral. Esto se puede explicar debido a la cantidad de muestra del estudio. Sin embargo, ambos estudios se asemejan en que la procrastinación genera un menor rendimiento laboral.

Otzen y Materola (2019), refieren que al analizar una muestra esta nos permite realizar inferencias, extrapolar y obtener conclusiones a la población diana, con alto grado de exactitud, de tal modo que tener una muestra representativa de la población diana, puede generar una distribución y valor de las variables de estudio con errores calculables.

El primer objetivo específico que busco identificar la procrastinación en el personal asistencial, encontrándose que, del total de 91 entrevistados, el 81,3% presento niveles bajos de procrastinación y el 17.6% niveles medio de procrastinación y solo el 1.1% niveles altos de procrastinación, a diferencia del estudio realizado por Urcia (2020) que se realizó en 400 entrevistados, presentaron los siguientes niveles de procrastinación: un 18.5% bajo, 30% medio y el 51.5% alto. Asimismo, Huapaya & La Rosas (2020), presento los siguientes niveles de procrastinación en 233 entrevistados; 24.9% bajo, 48.5% medio y 26.6% alto. Otro estudio realizado por Velásquez (2022) con 194 entrevistados, presentaron los siguientes niveles de procrastinación: 31.2% bajo, 63.9% medio y 4.9% alto, como se puede apreciar existe variación del nivel de procrastinación en las diferentes entidades donde se realizan los

diferentes estudios de investigación, asimismo, la diferencia del tamaño de muestra de los entrevistados puede inferir en su variabilidad como ya se mencionó anteriormente y la percepción del trabajador sobre su conducta de procrastinar. Cada persona tiene una percepción distinta del medio que lo rodea, y que, a partir de su experiencia tomara decisiones según la relación entre el entorno y sus emociones, generando una conexión con sus emociones y sus preferencias en relación a su realidad. (Luna, 2022)

Otro de los objetivos del presente estudio fue identificar los niveles de rendimiento laboral en los trabajadores asistenciales, encontrándose los siguientes niveles: 68.1% alto, 31.9% medio respectivamente, Asimismo, Urcia (2020) en su investigación de 400 entrevistados encontró los siguientes niveles de rendimiento laboral: 33.3% bajo, 43.5 medio y 23.2% alto. Huapaya & La Rosas Porra (2022), en su investigación de 233 entrevistados encontró que el rendimiento laboral presento los siguientes niveles: 37.8% bajo, 39.5% medio y 22.7% alto y Felipa (2023), en su investigación de 264 entrevistados encontró los siguientes niveles de rendimiento laboral: 100% en nivel medio. Como se puede observar existe variación con respecto a los niveles de rendimiento laboral en las diferentes instituciones, la cual varía según el tamaño de la muestra de los diferentes estudios de investigación y la metodología en la selección de la muestra, ya que ambos estudios cuentan con una mayor muestra de estudio.

Con relación al estudio de Felipa, se encontró variación ya que utilizo un método probabilístico. A diferencia del estudio de Huapaya & LA Rosa Porra, y de Urcia que tienen una similitud en la distribución de los niveles de rendimiento laboral, ya que utilizaron la misma metodología de muestreo.

Salazar (2024), nos indica que las muestras probabilísticas, permiten que todos los elementos de una población tienen la misma posibilidad de ser escogidos, y se van a obtener según las características de la población y el tamaño de la muestra, lo que permitirá generalizar los hallazgos obtenidos a toda la población objetivo.

Asimismo, sobre el tercer objetivo específico se busca establecer la relación que existe entre la ciberpereza como dimensión de la procrastinación con las

dimensiones del rendimiento laboral encontrándose que de los 91 entrevistados, se evidencia que la ciberpereza y el rendimiento en la tarea no tienen correlación ($p < 0.907$; Rho 0.012) y se presentó una correlación baja significativa inversa con respecto al comportamiento contraproducente ($p < 0.014$; -0.257) y el rendimiento en el contexto (0.028; -0.230). También de manera adicional y en busca de un nivel de significancia se seleccionó una muestra de 32 trabajadores los cuales tuvieron niveles medios y altos de procrastinación; y niveles medios de rendimiento laboral, encontrándose que existe relación directa moderada entre la ciberpereza y el comportamiento contraproducente ($p < 0.015$; Rho 0.426).

Asimismo, También Urcia (2020), realizó una investigación a 400 trabajadores encontrándose que la ciberpereza y el rendimiento en la tarea tienen una relación negativa moderada ($p < 0.001$; rho -0.402); la ciberpereza y el comportamiento contraproducente tienen una relación moderada directa ($p < 0.001$; rho 0.367), y la ciberpereza y el rendimiento en el contexto una relación negativa baja ($p < 0.006$; rho -0.195). Otro estudio local realizado por Felipa (2023) a 264 trabajadores encontró que la relación entre ciberpereza y rendimiento laboral tuvo una relación directa significativa ($p < 0.000$ y Rho 0.641).

Se observa que nuestra investigación tiene una similitud y variaciones con respecto a la investigación realizada Urcia (2020), existe una diferencia con relación a los resultados de las dimensiones de ciberpereza y rendimiento en la tarea; similitudes con respecto a la ciberpereza y las otras dimensiones del rendimiento laboral. Con respecto a Felipa (2023), existe una variación ya que la ciberpereza tiene una relación directa con todas las dimensiones del rendimiento laboral. Esto puede originarse debido al enfoque que se realizó en los diferentes estudios, ya que Urcia, se enfocó de manera similar a la relación entre las dos variables, a diferencia de Felipa, que se enfocó en la autopercepción del trabajador. Sin embargo, ambos estudios refieren que la ciberpereza tiene relación con el nivel de rendimiento de los trabajadores, ya sea manera indirecta o directa.

La ciberpereza se observa como un comportamiento contraproducente que perjudica el rendimiento laboral, se entiende como cualquier acto de uso de los medios informáticos para índole personal, y no de carácter profesional (Manrique et al.,2023). Esta teoría reafirma que la ciberpereza tiene una relación directa con el comportamiento contraproducente. La autopercepción es una visión propia de sí mismo y de la realidad que lo rodea, el cual está constituido por sus conceptos, actitudes, deseos, valoraciones y expectativas. (Díaz, 1992, como se citó en Guajardo et al, 2020), lo cual es un factor que contribuye a las diferencias en relación al estudio realizado por Felipa (2023).

Con respecto al cuarto objetivo de investigación se encontró que el sentido de servicio y la dimensión de rendimiento en el trabajo, no tuvieron correlación ($p < 0.024$; rho -0.024), el sentido de servicio con el comportamiento contraproducente tuvo una correlación negativa significativa baja ($p < 0.002$; rho -0.320), y el sentido de servicio con el rendimiento en el contexto una relación significativa baja ($p < 0.010$; -0.257).

Así también, Urcia (2020) presento una relación entre el sentido de servicio y rendimiento en la tarea con una relación negativa moderada ($p < 0.001$; rho -0.498), sentido de servicio y comportamiento contraproducentes relación directa moderada ($p < 0.001$; rho 0.499), sentido de servicio y rendimiento en el contexto con una relación negativa baja ($p < 0.049$; rho -0.139). También Felipa (2023); encontró en su investigación que el sentido de servicio y el rendimiento laboral tienen una relación directa significativa ($p < 0.001$; rho 0.641).

Con respecto a Urcia (2020), se observa similitudes y variaciones con respecto a la dimensión de sentido de servicio y con las dimensiones de rendimiento en la tarea y comportamiento contraproducentes del rendimiento laboral. Con Felipa (2023), se encontró una variación ya que existe una relación directa entre el sentido de servicio y las dimensiones del rendimiento laboral. Esto se debe al enfoque de cada estudio antes mencionado, la metodología muestral y el nivel de conocimiento de los trabajadores en relación al tema de investigación. El conocimiento se puede entender como el producto del resultado de dicho proceso, que se convierte en definiciones, imágenes y conceptos de la realidad de un individuo con relación a una disciplina. (Arias, 2012, como se citó en Alan & Cortez, 2020)

V. CONCLUSIONES

Primera: En la presente investigación se determinó que existe una relación indirecta baja entre las variables de procrastinación y rendimiento laboral, con una significancia $p < 0.039$ y una correlación de Rho Spearman -0.217 , de esta manera se afirma la hipótesis alterna que indica que existe una relación indirecta poco significativa entre ambas variables.

Segunda: Asimismo, se identificó que predominó el nivel bajo de procrastinación con un 81.3% del personal asistencial, seguido de un 17.6% con nivel medio y solo 1.1% nivel alto. Así también, se identificó que predominó el nivel alto de rendimiento laboral con un 68.1% del personal asistencial, seguido de un 31.9% con nivel medio. En respecto a la correlación entre las dimensiones de ciberpereza con las dimensiones de comportamiento contraproducente y rendimiento en el contexto se presentó una con correlación inversa baja con un Rho Spearman de -0.257 y -0.230 respectivamente.

Tercera: Además, respecto a la correlación de personal con niveles medios y altos de la dimensión de Ciberpereza y niveles medio de las dimensiones de rendimiento laboral se presentó entre las dimensiones de ciberpereza y comportamientos contraproducentes que existen una relación directa modera significativa con un Rho de Spearman de 0.426 .

Cuarta: Así también, respecto a la correlación entre las dimensiones de Sentido de Servicio con las dimensiones de comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto se presentó una con correlación inversa baja con un Rho Spearman de -0.320 y -0.257 respectivamente.

Quinta: Finalmente podemos apreciar que la procrastinación en algunas investigaciones tienen una relación directa significativa con el rendimiento y en otras una relación negativa significativa, en nuestra investigación el nivel de relación fue negativa baja, lo que indica que la

procrastinación se relaciona con el rendimiento laboral de manera inversa, aquellos trabajadores que tienden más a procrastinar, van a tener menos rendimiento laboral, una de las diferencias fue el tamaño de la muestra, así como también la percepción por parte del trabajador sobre su conducta a procrastinar y su rendimiento laboral. Pero también se da a entender que, si los trabajadores tienden a tener una menor conducta procrastinadora, no se verá afectado su rendimiento laboral. Asimismo, aquellos trabajadores que no tengan autorregulación por el uso de los dispositivos electrónicos o redes sociales, van a tener comportamientos contraproducentes que van a generar dificultades debido a su falta de compromiso, con los objetivos y/o metas de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda que futuras investigaciones consideren un muestreo intencional no probabilístico, con una muestra más representativa con ciertas características relacionadas a la procrastinación y su relación con el rendimiento laboral. Además, se debe incentivar el desarrollo de investigaciones respecto a la procrastinación en el campo laboral y su relación con el rendimiento de los trabajadores (Ruiz & Estrada, 2021).

Segunda: se recomienda a los directores y/o jefes de las instituciones de salud, realizar estrategias que promuevan en los trabajadores el correcto uso de las Tics, con fines netamente profesionales. Se entiende que es necesario el uso de las Tics en las entidades públicas y/o privadas para su crecimiento y desarrollo con relación a la productividad, pero estos deben ser regulados (Kishnani, 2020).

Tercera: se recomienda a los directores y/o jefes de las instituciones de salud, que establezcan una cultura organizacional que promueva el compromiso e integración de los trabajadores con la finalidad de ofrecer un servicio oportuno y de calidad. Según el MINSA (2021), indica que el tiempo de espera de los pacientes no debe ser mayor a 20 minutos, lo cual en nuestra realidad no se cumple.

REFERENCIAS

- Ahmad, Z. (2019). Relationship between Procrastination, Job Performance and Mindfulness in Male and Female Employees: A Mediating Model. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 8(3), 535-543. <http://www.european-science.com>
- Ahmad, Z. (2021). Procrastination and Job Performance of Employees Working in Public and Private Sector Organizations. *Pakistan Social Sciences Review*, 5(II), 1166-1176. [https://doi.org/10.35484/PSSR.2021\(5-II\)89](https://doi.org/10.35484/PSSR.2021(5-II)89)
- Alan & Cortez (2019). Procesos y Fundamentos de la Investigación científica. Editorial Utmach. <https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14231/1/Cap.3-Niveles%20del%20conocimiento.pdf>
- Alegre-Bravo, A., & Benavente-Dongo, D. (2020). Análisis Psicométrico de la Escala adaptada de Procrastinación de Tuckman (APTS). *Propósitos y Representaciones*, 8(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n2.562>
- Arias-Gonzales, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1.^a ed.). Enfoques consulting eirl. <https://www.researchgate.net/publication/352157132>
- Atalaya, C., & Garcia, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 363-378. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Campos, R., & Meza, S. (2020). *Procrastinación y satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento Covid-19, Lima-2020*. [Tesis de Titulación]. Universidad Científica del Sur. <https://hdl.handle.net/20.500.12805/1790>

- Cerdan, C., & Chapoñan, R. (2022). *Causas, consecuencias y estrategias para afrontar la procrastinación laboral: una revisión teórica*. [Tesis de Titulación]. Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo. <https://orcid.org/0000-0002-4268-6325>
- Díaz-Morales, J. F. (2019). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos Procrastination: A Review of Scales and Correlates. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica. RIDEP* . N°51., 2(51), 43-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6934104>
- Escobedo, C., & Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño laboral de los colaboradores de los mypes operadores logísticos-agentes de carga marítimos internacional del Callao, 2019*. [Tesis de Titulación]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>
- Fadul, A. (2021). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del departamento de conciliaciones de una entidad financiera, 2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/8346>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernandez, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3), 43-56. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/html/>
- Flores, L. (2022). Adicción a las redes sociales, procrastinación académica y cansancio emocional en estudiantes de una universidad privada de Lima, Perú. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 22(1), 51-60. <https://doi.org/10.37354/riee.2022.220>

- Garcia & Sanchez (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*. 31(6), 159-170. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Granda, E. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405>
- Guajardo et al (2020). Autopercepción Motivante. https://www.researchgate.net/publication/344353209_Autopercepcion_Motivante
- Guevara, E. (2018). Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) 2014. *Revista de Investigación Multidisciplinaria*, 2(4), 84-101. <http://www.ctscafe.pe><http://www.ctscafe.pe>
- Hen, M., Goroshit, M., & Viengarten, S. (2021). How decisional and general procrastination relate to procrastination at work: An investigation of office and non-office workers. *Personality and Individual Differences*, 172, 110581. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110581>
- Hernández I., R., & García. R, T. (2018). Impacto de la Procrastinacion en la Productividad del Gerente. *Revista Boletín Redipe*, 7(11), 220-228. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6729072.pdf>
- Hernández & Mendoza (2019). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

- Huamàn, J. (2021). *facultad de psicología procrastinación laboral y compromiso organizacional*.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5456>
- Huapaya Tumay, T., & La Rosas Porras, F. (2022). *Procrastinacion y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2022*. [Tesis de Titulación]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/92855>
- Inguillay, L., Lorena, S., & Lopez, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1), 3-4.
<https://doi.org/10.31876/IS.V3I1.10>
- Jha, R., & Singh, S. (2023). I Effect Of Procrastination On Work Load And Work Performance Among Working Individuals In India. *International Journal of Creative Research Thoughts* (Vol. 11).
www.ijcrt.org
- Kirchberg, D., Roe, R., & Van, W. (2015). Polychronicity and Multitasking: A Diary Study at Work. *Human Performance*, 28(2), 112-136. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.976706>.
- Kishnani (2020). El uso de las Tic y el desempeño laboral en empresas de comercio en Lima Metropolitana. [Tesis de Grado de Bachiller]. Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/10802>
- Lindquist, J. & Kaufman-Scarborough, C. (2007). The Polychronic' Monochronic Tendency Model: Pmts scale development and validation. *Time & Society*, 16(3), 253-285.
<https://doi.org/10.1177/0961463X07080270>
- Luna (2022), La influencia de la percepción en los contextos sociales actuales y su relación con los objetos cotidianos. 319.
https://www.researchgate.net/publication/361471095_La_influencia_de_la_percepcion_en_los_contextos_sociales_actuales_y_su_relacion_con_los_objetos_cotidianos

- Manrique et al. (2023). El impacto de los espacios de trabajo hacinados sobre la ciberpereza: Un estudio de empleados en oficinas abiertas en Irán. <https://www.researchgate.net/publication/374501279>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. En *Revista Médica Clínica Las Condes* (Vol. 30, Número 1, pp. 36-49). Ediciones Doyma, S.L. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Marsh (s.f.), *Informe Global de Tendencias Medicas 2024*. <https://www.marsh.com/pe/es/industries/healthcare/insights/salud-mental-en-peru.html>
- Metin, U., Peeters, M., & Taris, T., (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, 46(3), 228-244. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Minsa (2021). Norma Técnica de Salud para la Adecuación de los Servicios de Salud del primer nivel de atención de salud frente a la pandemia por Covid-19 en el Perú. 171. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1535219/Norma%20Técnica%20de%20Salud%20N°171-MINSA-2021-DGAIN.pdf>
- Morales, K., & Paredes, W. (2021). *Síndrome de Burnout y Procrastinación laboral en colaboradores de cobranza del distrito de Los Olivos, 2021*. [Tesis de titulación]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84860>
- Navarrete et al, (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I2.5434
- Nguyen et al, (2013). Procrastination’s Impact in the Workplace and the Workplace’s Impact on Procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388-399. <https://doi.org/10.1111/IJSA.12048>

- Ñaupas et al. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ediciones de la U, Ed.; 4.ª ed., Vol. 5).
[efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). *La Salud Mental en el Trabajo*. Recuperado el 28 de septiembre del 2022.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Otero-Potosi et al, (2023). La Procrastinación: Una Exploración Teórica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 76-93. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6065
- Otzen & Materola (2019). Técnica de Muestreo Sobre una Población de estudio. *International Journal Morphology*. 35(1), 227-232.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Przepiorka, A., Blachnio, A., & Cudo, A. (2023). Procrastination and problematic new media use: the mediating role of future anxiety. *Current Psychology*, 42(7), 5169-5177.
<https://doi.org/10.1007/S12144-021-01773-W/TABLES/2>
- Quispe, A., Córdor, J., & Jarama, R. (2021). *Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo Autor*. [Tesis de Bachiller] Universidad Peruana Unión.
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4894>
- Rodallega, Z. (2020). *El impacto de la procrastinación en el desempeño laboral: Caso Granja Hortofrutícola la Ganadera El Agrado (Vereda La Zapata-Palmira)*. [Tesis de Titulación]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/36549>

- Ruiz, et al., *Metodología de la Investigación*. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>
- Ruiz & Estrada. (2021). Revisión Bibliográfica. La Metodología del Aprendizaje basado en la Investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.5(1).1079. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.312
- Salazar (2024). Muestreo estadístico. Tipos, cálculo de tamaño de muestra. Universidad Rural de Guatemala. <https://www.researchgate.net/publication/379082656>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejia Saenz, K. (2018). Manual de terminos en investigación científica, tecnología y humanística. (Universidad Ricardo Palma, Ed.; 1.^a ed., Vol. 1). [efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf](https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf)
- Sanchez-Oliver et al (2022). Physical Activity and Academic Procrastination among Chinese University Students: A Parallel Mediation Model of Self-Control and Self-Efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 6017, 19(10), 6017. <https://doi.org/10.3390/IJERPH19106017>
- Urcia Avellaneda, L. S. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque*. [Tesis de Tiulacion]. Universidad Señor de Sipan. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7835>
- Valdivia et al. (2023). Procrastinación laboral y Rasgos de personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa. *Revista de Psicología*, 13(2), 69-92. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1593>

- Velàsques, J. (2022). *Procrastinaciòn laboral y la autorrealizaciòn personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020*. [Tesis de Titulaciòn]. Universidad Señor de Sipàn. <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/>
- Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2022). What determines employee procrastination and multitasking in the workplace: ¿personal qualities or mismanagement? *Journal of Business Economics and Management*, 23(3), 532-550-532-550. <https://doi.org/10.3846/JBEM.2022.16178>
- Yupanqui, L. (2023). Motivaciòn extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023. [Tesis de Titulaciòn]. Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114328>

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA MEDIDA
PROCRASTINACION	Metin (2016), define la procrastinación como el aplazamiento de las actividades orientadas al trabajo, para realizar actividades que no se relacionan con el campo laboral.	Se realizará la medición a través de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) de Metin, Taris & Peeters (2016)	Ciberpereza	Redes sociales y ocio	7, 8, 9, 10,12 y 14	Escala Ordinal Niveles: Bajo (0-15) Medio (16-30) Alto (31-60)
			Sentido de servicio	Conductas dilatorias e indecisión	1, 2, 3, 4, 5, 6 11, 13	
RENDIMIENTO LABORAL	Koopmans (2014) indica que son conductas necesarias para el alcance de los objetivos de una organización y que será ejercida bajo el control de cada persona.	Se realizará la medición a través de la escala de rendimiento laboral individual (IPWS) de Koopmans,	Rendimiento en la tarea	Planeamiento y organización de trabajo, orientación a los resultados, priorización de trabajo y eficiencia laboral.	1,2,3,4, 5	,Escala: Ordinal Niveles: Bajo (0-20) Medio (21-40) Alto (41-65)
			Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad y acciones que dañan a la organización.	6,7,8,9	
			Rendimiento en el contexto	Iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimiento, habilidades laborales y soluciones creativas frente a nuevos problemas.	10,11,12,13	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE PROCRASTINACION LABORAL (PAWS)

Instrucciones: Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor, lea cuidadosamente todos los ítems y luego seleccione la 1 exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuestas.

0 = Nunca; | 1= Casi Nunca; | 2= Ocasionalmente | 3= Algunas veces; | 4 =
recientemente; 5; Muy frecuentemente; | 6 = Siempre

Nº		Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre
1.	Quando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.							
2.	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.							
3.	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.							
4.	Quando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconecto en lugar de enfocarme.							
5.	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.							
6.	Quando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.							
7.	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.							
8.	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Facebook, Skype, Twitter, etc.), para cosas no relacionadas con mi tarea.							
9.	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mis sin avanzar o sin terminarlás.							
10.	Leo noticias en línea o en periódico, durante mis horas de trabajo.							

11.	Me demoro en hacer algunas de mis tareas simplemente porque no me agradan.							
12.	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o salgo a comprarlas.							
13.	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.							
14.	Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.							

ESCALA DE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL (IWPS)

INSTRUCCIONES: Para cada pregunta marque con una X el enunciado que usted crea conveniente, tenga en cuenta que no existe respuesta buena o mala, por lo que debe responder todas las preguntas de acuerdo a su percepción personal. Donde la escala presentada a continuación es 1=Raramente, 2=Algunas veces, 3=Regularmente y 4=A menudo y 5=Siempre.

Nº		Raramente	Algunas veces	Regularmente	A menudo	Siempre
1.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
2.	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
3.	Agrande los problemas que se presentaron en mi trabajo.					
4.	Trabaje para mantener mis habilidades actualizadas.					
5.	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfócame en las cosas positivas.					
6.	Fui capaz de hacer mi trabajo porque le dedique el tiempo y el esfuerzo necesario.					
7.	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.					
8.	Mi planificación laboral fue óptima.					
9.	Participo activamente de las reuniones laborales.					
10.	Planifico mi trabajo de manera tal que pueda hacerlo en tiempo y forma.					
11.	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
12.	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
13.	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					

Muchas gracias por tu participación

Anexo 3: Validación interna y externa de los instrumentos de recolección de datos.

Tabla 6:

Fiabilidad del Cuestionario de Procrastinación laboral.

Estadística de credibilidad	
Alfa de Cronbach	Nº ítems
0.820	14

Nota. Fuente: Fabricación propia en programa IM SPSS27.

Fuente: Validación interna por Felipa, D. (2023)

Tabla 7:

Fiabilidad del Cuestionario de Rendimiento laboral.

Estadística de credibilidad	
Alfa de Cronbach	Nº ítems
0.805	13

Nota. Fuente: Fabricación propia en programa IM SPSS27.

Fuente: Validación interna por Felipa, D. (2023)

Criterio Juez 1: Procrastinación laboral

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCRASTINACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1	✓		✓		✓		
2		✓		✓		✓		
3		✓		✓		✓		
4		✓		✓		✓		
5		✓		✓		✓		
n		✓		✓		✓		
7	DIMENSIÓN 2	✓		✓		✓		
8		✓		✓		✓		
9		✓		✓		✓		
10		✓		✓		✓		
11		✓		✓		✓		
n		✓		✓		✓		
13	DIMENSIÓN n	✓		✓		✓		
14		✓		✓		✓		
15		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Shirley Guaito Iparaguare DNI: 40737001

Especialidad del validador: Salud pública

.....de.....del 20..23

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Shirley I. Guaito Iparaguare
MEDICO CIRUJANO
CMP 50853 RNA, A0886
DNI. 40737001

Fuente: Validación externa por Felipa, D. (2023)

Criterio Juez 1: Rendimiento laboral

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1	✓		✓		✓		
2		✓		✓		✓		
3		✓		✓		✓		
4		✓		✓		✓		
5		✓		✓		✓		
n		✓		✓		✓		
7	DIMENSIÓN 2	✓		✓		✓		
8		✓		✓		✓		
9		✓		✓		✓		
10		✓		✓		✓		
11		✓		✓		✓		
n		✓		✓		✓		
13	DIMENSIÓN n	✓		✓		✓		
14		✓		✓		✓		
15		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Shirley Guaito Iparaguare DNI: 40737001

Especialidad del validador: Salud pública

.....de.....del 20..23

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Shirley I. Guaito Iparaguare
MEDICO CIRUJANO
CMP 50853 RNA, A0886
DNI. 40737001

Fuente: Validación externa por Felipa, D. (2023)

Juez 1: Ficha SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GUANILO IPARRAGUIRRE, SHIRLEY INVANIA DNI 40737001	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/09/2018 Fecha egreso: 22/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
GUANILO IPARRAGUIRRE, SHIRLEY INVANIA DNI 40737001	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 06/02/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO PERU
GUANILO IPARRAGUIRRE, SHIRLEY INVANIA DNI 40737001	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 21/03/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO PERU

Criterio Juez 2: Procrastinación Laboral

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCRASTINACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	X		X		X		
2		X		X		X		
3		X		X		X		
4		X		X		X		
5		X		X		X		
n		X		X		X		
7	DIMENSION 2	X		X		X		
8		X		X		X		
9		X		X		X		
10		X		X		X		
11		X		X		X		
m		X		X		X		
13	DIMENSION n	X		X		X		
14		X		X		X		
15		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. D^o/ Mg: MAURICIO ROJAS CLAUDIA ANTONELLA DNI: 72407106

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

05 de Mayo del 2023

Claudia Antonella

Firma del Experto Informante.

Fuente: Validación externa por Felipa, D. (2023)

Criterio juez 2: Rendimiento laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	X		X		X		
2		X		X		X		
3		X		X		X		
4		X		X		X		
5		X		X		X		
n		X		X		X		
	DIMENSION 2							
7		X		X		X		
8		X		X		X		
9		X		X		X		
10		X		X		X		
11		X		X		X		
n		X		X		X		
	DIMENSION n							
13		X		X		X		
14		X		X		X		
15		X		X		X		
		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MAURICIO ROJAS CLAUDIA ANTONELLA DNI: 72407106

Especialidad del validador: MAURICIO ROJAS CLAUDIA ANTONELLA

05 de Mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Claudia Rojas

Firma del Experto Informante.

Fuente: Validación externa por Felipa, D. (2023)

Juez 2: Ficha SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MAURICIO ROJAS, CLAUDIA ANTONELLA DNI 72407106	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
MAURICIO ROJAS, CLAUDIA ANTONELLA DNI 72407106	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 19/08/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
MAURICIO ROJAS, CLAUDIA ANTONELLA DNI 72407106	BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/08/2013 Fecha egreso: 21/12/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Criterio de juez 3: Procrastinación laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCRASTINACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	X		X		X		
2		X		X		X		
3		X		X		X		
4		X		X		X		
5		X		X		X		
n		X		X		X		
7	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
8		X		X		X		
9		X		X		X		
10		X		X		X		
11		X		X		X		
n		X		X		X		
13	DIMENSION n	Si	No	Si	No	Si	No	
14		X		X		X		
15		X		X		X		No evidencia el ítem 15.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, apto para aplicación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mtra. Vania Katherin Gavidia Rodríguez DNI: 47567929

Especialidad del validador: Maestra en docencia universitaria y gestión educativa / Maestra en intervención psicológica.

07 de mayo del 2023

Vania Katherin Gavidia Rodríguez

Mtra. Vania Gavidia Rodríguez
C.P.P. 27779

Fuente: Validación externa por Felipa, D. (2023)

Criterio juez 3: Rendimiento laboral

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	X		X		X		
2		X		X		X		
3		X		X		X		
4		X		X		X		
5		X		X		X		
n		X		X		X		
7	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
8		X		X		X		
9		X		X		X		
10		X		X		X		
11		X		X		X		
n		X		X		X		
13	DIMENSION n	Si	No	Si	No	Si	No	
14		X		X		X		
15								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, apto para aplicación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mtra. Vania Katherin Gavidia Rodríguez | DNI: 47567929

Especialidad del validador: Maestra en docencia universitaria y gestión educativa / Maestra en intervención psicológica.

07 de mayo del 2023

Vania Katherin Gavidia Rodríguez

Mtra. Vania Gavidia Rodríguez
C.P.P. 27779

Fuente: Validación externa por Felipa, D. (2023)

Juez 3: Ficha SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GAVIDIA RODRIGUEZ, VANIA KATHERIN DNI 47567929	MAESTRA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/10/2017 Fecha egreso: 03/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
GAVIDIA RODRIGUEZ, VANIA KATHERIN DNI 47567929	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/01/2016 Fecha egreso: 06/05/2017	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
GAVIDIA RODRIGUEZ, VANIA KATHERIN DNI 47567929	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 07/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Activar Window
Ir a Configuración de

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Procrastinación y rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

Investigador (a) (es): Eddy Junior Dionicio Aguilar

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Procrastinación y rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024”, cuyo objetivo es, determinar la relación entre la procrastinación y rendimiento laboral del personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus de Ciencias de la Salud, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Centro de Salud Progreso.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la procrastinación y rendimiento laboral del personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024, lo cual permitirá resolver los problemas de salud pública y mejorar nuestros servicios asistenciales.

Si usted decide participar en la investigación debe responder a la encuesta / o Cuestionarios de preguntas. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de Sala de reuniones de la institución Centro de Salud Progreso. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

En la presente investigación usted podrá realizar todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

La participación en la presente investigación no implica riesgos en su salud

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación lo cual redundará en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Eddy Junior Dionicio Aguilar, email: edionicioag@ucvvirtual.edu.pe y asesor Rosa Gabriela Pascual Albitrez email: rpascuala@ucvvirtual.edu.pe

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora :.....

Firma :

ANEXO 05: Reporte de Solicitud en Software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032486&ro=103&s=1&o=2427838453&lang=es

feedback studio EDDY JUNIOR DIONICIO AGUILAR Procrastinación y rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024 /100 1 de 6

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

Procrastinación y rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024

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

AUTOR:
Dionicio Aguilar, Eddy Junior (orcid.org/0009-0005-1324-6821)

ASESORES:
Pascual Albitres, Rosa Gabriela (orcid.org/0000-0003-4486-0726)
Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias	Porcentaje
1 hdi.handle.net Fuente de Internet	5 %
2 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4 repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5 renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6 pt.alidehare.net Fuente de Internet	<1 %
7 www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
8 www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
9 Entregado a Instituto S... Trabajo del estudiante	<1 %
10 es.weforum.org Fuente de Internet	<1 %
11 gredos.usal.es Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 32 Número de palabras: 8657 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 16:32 5/08/2024

Anexo 6 Análisis Complementario

Tablas descriptivas

Tabla: Relación entre sexo y nivel de procrastinación en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

Nivel de Procrastinación	SEXO				TOTAL	
	MUJER		HOMBRE		N	%
	N	%	N	%		
Bajo	52	69.4%	7	43.8%	59	64.8%
Medio	12	16.0%	5	31.2%	17	18.7%
Alto	11	14.6%	4	25.0%	15	16.5%
Total	75	100%	16	100.0%	91	100%

Correlación de Rho Spearman -0.328

Tabla: Relación entre sexo y nivel de rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

Nivel de Rendimiento Laboral	SEXO				TOTAL	
	MUJER		HOMBRE		N	%
	N	%	N	%		
Medio	31	41.4%	4	25%	35	38.5%
Alto	44	58.6%	12	75%	56	61.5%
Total	75	100%	16	100%	91	100%

Anexo 7: Autorizaciones para el desarrollo de la investigación

Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Chimbote, 13 de junio del 2024

Señor(a):
Dr. Alex Farly Corcuera Cruz
Director de la Red de Salud Pacífico Norte

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo, para presentar al alumno Eddy Junior Dionicio Aguilar identificado con DNI N°48077965 y código de matrícula N° 70003095560 estudiante del Programa de **MAESTRIA EN GESTION EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (TESIS):

Procrastinación y rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro de Salud del distrito de Chimbote, 2024.

En ese sentido, solicito a su despacho facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar cuestionarios en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE

Memorandum de aceptación



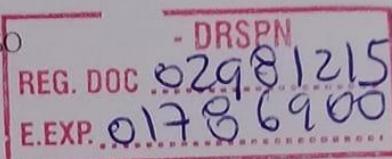
Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

MEMORANDUM N° 289 2024-CH-RSPN- U.RR.HH

A : Eddy Junior Dionicio Aguilar

C.C. : JEFATURA AL C.S. PROGRESO

REF : OFICIO N° S/N
H.T. 4519

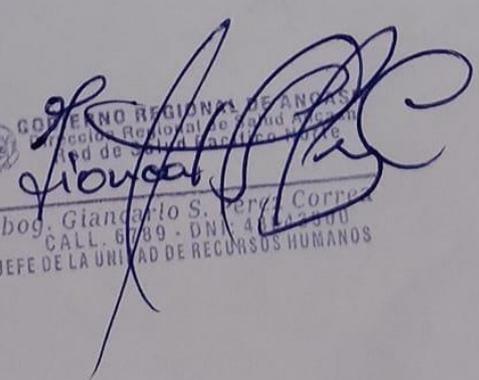


Asunto : PRESENTACION DE PERSONAL EN CALIDAD DE ESTUDIANTE PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACION

Fecha : Chimbote, 26 de Junio del 2024

Se comunica al C.S. Progreso que según el documento de la referencia; deberá de brindar las facilidades del caso al alumno Eddy Junior Dionicio Aguilar, Que, realizara el proyecto de investigación en la Maestría en Gestión en los Servicios de la Salud del 01 de Julio al 05 de Julio del presente año.

Atentamente;


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Dirección Regional de Salud Ancash
Unidad de Salud Chimbote
Abog. Giancarlo S. Pery Corpea
CALL. 6789 - DNI 41122800
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

GPC/SSAD/remm
C.c/ Archivo



MEMORANDUM N° 181- 2024-CSP/J/ CH

DE : Mg. OBST. BETTY LLAJAMANGO MENDEZ
JEFE(a) DEL CENTRO DE SALUD PROGRESO

A : M.C. EDDY DIONICIO AGUILAR

ASUNTO : ACCESO A INFORMACION

FECHA : Chimbote, 16 de abril de 2024

A través del presente me dirijo a usted para comunicarle que se le da el visto bueno a su solicitud, para la realización de su tesis de maestría titulado **“procrastinarian y rendimiento laboral de un Centro de Salud de Chimbote, 2024”**.

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente

MINISTERIO DE SALUD
CENTRO DE SALUD PROGRESO
JEFATURA

MINISTERIO DE SALUD
CENTRO DE SALUD PROGRESO
Obsta. Betty Llamamango Mendez
COP 11822
JEFATURA

Anexo 7: Otras evidencias

Base de datos para la variable de procrastinación laboral

Nº	SENTIDO DE SERVICIO								SUBTOTAL	CIBERPEREZA						SUBTOTAL	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	11	13		7	8	9	10	12	14		
1	1	1	0	1	2	2	0	0	7	0	1	0	0	0	0	1	8
2	3	1	2	1	1	2	1	1	12	0	1	1	2	0	0	4	16
3	1	1	1	1	1	1	1	0	7	1	3	3	3	1	0	11	18
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	3	1	1	0	0	0	0	0	5	0	1	1	0	0	0	2	7
7	1	1	2	3	1	2	2	2	14	2	4	1	2	0	3	12	26
8	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	3	5
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	2
10	1	0	1	1	1	0	0	1	5	0	0	1	0	0	0	1	6
11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	2
12	1	1	2	1	3	1	0	0	9	1	1	0	0	0	0	2	11
13	1	1	1	1	1	1	0	0	6	0	1	1	0	0	0	2	8
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	3	1	1	1	0	0	1	0	7	0	1	1	0	1	0	3	10
16	0	0	0	1	2	0	0	0	3	0	4	3	0	2	1	10	13
17	0	0	1	1	0	0	1	0	3	1	1	0	1	0	0	3	6
18	1	0	1	1	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	2	5
19	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	7	15
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	14
21	1	1	1	1	1	1	0	0	6	0	1	1	1	1	0	4	10
22	3	2	1	1	1	1	2	2	13	1	3	2	2	0	2	10	23
23	1	1	0	1	1	1	1	0	6	0	1	1	1	1	1	5	11

24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	3	0	0	1	0	0	1	0	5	0	2	0	0	0	2	4	9	
26	1	1	3	1	0	2	0	1	9	1	4	2	1	0	1	9	0	
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	
29	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
31	1	1	1	1	0	0	1	0	5	1	2	2	1	2	1	9	14	
32	3	3	2	3	1	1	0	0	10	1	5	1	1	0	0	8	18	
33	1	3	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	2	2	0	4	9	
34	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	3	0	2	0	1	7	10	
35	1	1	0	1	1	0	0	0	4	0	1	0	0	0	1	2	6	
36	2	3	1	2	3	1	1	1	14	0	1	3	3	1	1	9	23	
37	3	1	3	3	1	3	0	0	14	1	1	1	0	0	0	3	17	
38	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
39	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	2	
40	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	2	3	
41	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	2	
42	1	1	1	0	0	1	0	0	4	1	1	2	1	1	0	6	10	
43	3	2	1	1	1	1	0	0	9	0	3	0	0	0	0	3	12	
44	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2	0	0	4	5	
45	1	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	
46	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0	1	1	1	1	2	6	14	
47	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	2	6	7	
48	1	1	1	1	0	1	0	0	5	1	2	1	1	1	1	7	12	
49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
50	1	1	3	2	1	0	1	0	9	1	0	1	1	0	0	3	12	
51	1	1	1	1	0	3	1	0	8	0	1	3	0	0	0	4	12	

52	1	1	1	1	1	1	1	0	7	1	1	1	1	0	0	4	11
53	1	3	1	0	1	0	0	0	6	1	2	0	1	2	1	7	13
54	1	0	2	1	0	1	1	0	6	0	2	2	1	0	0	5	11
55	0	0	3	3	0	0	0	0	6	0	1	0	0	0	0	1	7
56	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
57	1	2	1	0	1	0	0	1	6	2	2	0	2	0	1	7	13
58	3	2	3	3	1	0	3	1	16	2	4	1	0	0	1	8	24
59	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	2	3
60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
61	1	1	1	1	0	0	1	1	6	0	1	2	0	1	0	4	10
62	1	1	2	1	5	3	0	0	13	0	0	2	0	0	0	2	15
63	3	0	0	0	1	1	2	0	7	0	1	1	1	0	0	3	10
64	0	0	1	2	0	1	0	0	4	0	0	0	2	0	0	2	6
65	1	0	1	1	0	0	1	0	4	0	1	1	2	1	1	6	10
66	2	1	0	1	1	2	1	0	8	1	2	2	2	1	1	9	17
67	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	2
68	2	3	1	1	0	1	0	0	8	0	2	1	0	1	0	4	21
69	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	4	3	3	1	2	14	1
70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
71	3	3	3	2	2	3	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	45
72	1	1	1	1	1	0	0	0	5	2	2	3	0	0	0	7	12
73	0	0	1	1	1	0	2	2	7	2	2	0	3	0	4	11	18
74	0	0	1	1	1	3	2	3	11	2	1	1	4	0	0	8	19
75	1	0	0	1	0	3	0	0	5	0	4	1	1	1	0	7	12
76	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	2	2	3	0	7	12
77	1	1	1	0	3	2	0	0	8	0	4	0	2	1	1	8	16
78	1	1	1	1	1	2	3	3	13	4	2	1	1	1	1	10	23
79	1	0	0	2	3	1	1	1	9	0	1	0	3	2	0	6	15

80	1	1	0	0	2	0	0	0	4	1	1	1	0	0	0	3	7
81	1	1	1	1	1	2	2	0	9	0	0	4	4	0	0	8	17
82	0	0	0	2	1	1	0	0	4	0	1	1	1	3	0	6	10
83	1	1	0	0	0	1	1	0	4	0	2	0	3	0	0	5	9
84	1	1	1	0	2	3	0	0	8	0	0	1	1	0	0	2	10
85	0	0	0	1	1	1	0	0	3	0	2	2	0	4	0	8	11
86	0	0	0	1	1	0	3	0	5	0	0	2	0	2	0	4	9
87	1	1	1	0	0	4	0	0	7	0	2	2	0	3	0	7	14
88	2	2	1	2	1	0	1	0	9	0	1	2	1	0	0	4	13
89	1	0	0	1	0	0	2	0	4	1	0	1	2	3	0	7	11
90	1	1	0	0	1	1	2	0	6	2	2	2	0	0	0	6	12
91	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	2	3

Base de datos para la variable de rendimiento laboral

Nº	Rendimiento en la tarea					SUBTOTAL	comportamiento contraproducentes				SUBTOTAL	rendimiento en el contexto				SUBTOTAL	TOTAL
	1	2	3	4	5		6	7	8	9		10	11	12	13		
1	5	4	1	5	1	16	5	1	4	4	14	5	5	5	3	18	48
2	4	5	1	2	1	13	4	2	4	5	15	5	4	4	3	16	44
3	4	4	1	4	1	14	4	1	4	3	12	4	4	3	1	12	38
4	1	1	1	5	1	9	5	1	5	4	15	1	5	5	1	12	36
5	5	5	1	5	1	17	5	1	5	5	16	5	5	5	1	16	49
6	5	5	1	4	1	16	5	1	4	4	14	4	4	4	2	14	44
7	5	5	1	5	1	17	5	1	5	5	16	5	5	4	1	15	48
8	5	3	1	5	1	15	5	1	4	4	14	4	5	3	3	15	44
9	5	5	1	5	1	17	5	1	5	4	15	5	5	4	1	15	47
10	5	4	1	4	5	19	5	1	4	5	15	4	5	4	1	14	48
11	5	5	1	5	1	17	5	1	5	5	16	5	5	5	1	16	49
12	3	4	1	3	1	12	4	1	4	3	12	3	3	3	1	10	34
13	5	4	1	4	1	15	4	1	4	3	12	4	4	4	2	14	41
14	3	4	1	5	1	14	5	1	4	5	15	5	5	5	1	16	45
15	5	5	1	4	2	17	5	1	4	4	14	4	5	4	3	16	47
16	5	5	1	4	1	16	5	1	4	3	13	5	5	5	1	16	45
17	5	4	1	5	1	16	5	1	4	5	15	5	4	5	4	18	49
18	4	3	1	2	1	11	4	2	4	4	14	3	3	2	1	9	34
19	3	3	5	5	5	21	3	3	5	2	13	3	3	3	2	11	45
20	3	3	1	4	1	12	4	1	4	3	12	4	4	4	3	15	39
21	4	4	1	3	1	13	4	1	4	4	13	4	3	4	1	12	38
22	4	2	2	4	2	14	4	1	3	4	12	4	4	3	1	12	38

23	4	3	1	4	1	13	4	1	4	4	13	4	4	2	2	12	38
24	4	5	1	5	1	16	5	1	5	5	16	5	5	5	1	16	48
25	5	5	1	3	1	15	5	1	3	5	14	4	5	3	2	14	43
26	4	2	1	3	1	11	5	1	4	5	15	5	5	4	1	15	41
27	4	4	1	4	1	14	5	1	4	4	14	5	5	5	2	17	45
28	5	4	1	4	1	15	5	1	4	4	14	4	5	4	1	14	43
29	4	2	1	5	1	13	5	1	4	2	12	5	5	5	1	16	41
30	5	5	1	5	1	17	5	1	5	5	16	5	5	5	1	16	49
31	2	4	1	5	1	13	5	1	4	5	15	5	5	5	2	17	45
32	4	5	1	5	1	16	5	1	4	3	13	4	4	4	1	13	42
33	2	2	1	5	1	11	5	1	4	3	13	3	4	4	1	12	36
34	1	5	1	1	1	9	4	1	5	5	15	5	1	1	1	8	32
35	4	4	1	5	1	15	5	1	4	2	12	5	4	3	4	16	43
36	4	4	1	3	1	13	4	4	4	5	17	4	5	3	1	13	43
37	5	1	1	4	1	12	5	1	4	3	13	4	4	4	1	13	38
38	4	5	1	5	1	16	1	1	3	2	7	5	5	5	1	16	39
39	5	4	1	4	1	15	5	1	4	4	14	5	4	4	2	15	44
40	5	4	1	5	1	16	5	1	5	4	15	1	5	4	1	11	42
41	3	5	1	5	1	15	5	1	5	5	16	5	5	5	1	16	47
42	3	3	1	3	1	11	3	1	3	2	9	3	3	2	1	9	29
43	5	4	1	4	1	15	5	1	4	4	14	4	3	3	1	11	40
44	4	4	1	4	1	14	5	1	5	4	15	4	4	4	1	13	42
45	4	3	1	4	2	14	4	1	4	4	13	4	3	3	2	12	39
46	5	5	1	5	1	17	1	1	4	5	11	5	5	5	1	16	44
47	5	4	1	5	1	16	5	2	4	4	15	4	5	4	2	15	46
48	4	5	2	5	1	17	5	1	4	5	15	5	5	5	1	16	48
49	1	3	1	3	1	9	5	1	5	5	16	5	5	5	1	16	41
50	1	1	1	5	1	9	5	1	5	4	15	5	5	2	1	13	37

51	3	2	1	4	1	11	3	1	4	5	13	5	5	3	1	14	38
52	4	5	1	5	1	16	5	1	4	4	14	4	5	4	2	15	45
53	5	5	1	4	1	16	4	2	4	3	13	4	4	4	3	15	44
54	4	4	1	4	1	14	4	1	4	5	14	4	3	4	3	14	42
55	4	4	1	4	1	14	4	2	4	4	14	4	5	4	2	15	43
56	5	5	1	5	1	17	5	1	5	5	16	5	5	5	4	19	52
57	1	2	1	3	1	8	5	1	4	2	12	4	3	4	1	12	32
58	3	3	2	4	2	14	4	1	3	3	11	2	4	2	2	10	35
59	5	4	1	5	1	16	5	1	4	4	14	5	5	4	1	15	45
60	5	5	1	5	1	17	5	1	5	5	16	5	5	5	1	16	49
61	3	2	1	3	1	10	3	1	3	3	10	3	3	3	1	10	30
62	4	4	1	5	1	15	5	1	4	4	14	4	5	5	4	18	47
63	4	5	1	4	1	15	5	1	4	4	14	4	5	4	1	14	43
64	3	2	1	5	5	16	5	1	3	2	11	3	4	2	2	11	38
65	4	3	1	3	1	12	4	1	4	2	11	5	4	3	1	13	36
66	4	4	1	5	1	15	5	1	4	5	15	4	5	2	1	12	42
67	3	4	1	4	1	13	5	1	3	5	14	4	5	4	1	14	41
68	4	3	2	4	1	14	5	1	3	4	13	4	3	3	2	12	39
69	5	5	1	5	1	17	5	1	5	4	15	4	5	5	2	16	48
70	1	5	1	1	1	9	5	1	5	2	13	5	1	5	1	12	34
71	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	13	3	2	5	3	13	43
72	1	5	4	1	5	16	4	1	5	2	12	4	3	3	4	14	42
73	2	2	5	3	5	17	4	2	2	3	11	4	4	5	5	18	46
74	1	5	1	4	3	14	5	2	1	3	11	4	2	1	5	12	37
75	4	4	2	2	4	16	5	3	2	4	14	3	2	5	3	13	43
76	4	1	1	2	5	13	3	1	2	2	8	1	3	2	5	11	32
77	1	1	4	2	4	12	5	5	5	5	20	1	1	5	5	12	44
78	1	4	4	4	4	17	2	1	5	3	11	2	1	1	5	9	37

79	5	5	1	1	5	17	3	1	1	5	10	3	3	3	5	14	41
80	1	1	3	5	5	15	3	2	2	5	12	5	2	2	5	14	41
81	1	4	4	2	5	16	1	4	2	3	10	1	3	3	5	12	38
82	1	1	1	4	4	11	3	5	5	3	16	5	4	4	5	18	45
83	2	5	2	4	4	17	2	4	2	5	13	4	2	5	2	13	43
84	5	4	3	3	5	20	4	3	3	5	15	4	3	3	3	13	48
85	1	1	5	4	4	15	5	2	2	5	14	4	4	5	3	16	45
86	2	5	4	2	5	18	5	2	3	2	12	4	5	5	5	19	49
87	5	4	1	2	5	17	1	4	2	5	12	5	1	5	5	16	45
88	2	3	4	3	5	17	2	4	2	3	11	2	3	4	4	13	41
89	1	5	3	5	3	17	5	1	5	3	14	3	1	3	5	12	43
90	1	4	2	2	4	13	2	1	3	2	8	3	5	5	5	18	39
91	1	5	4	5	5	20	4	5	1	1	10	1	4	1	4	10	40