



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima laboral y procrastinación en
colaboradores de una institución educativa privada, Huacho,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Rojas Retuerto, Alison Rosa (orcid.org/0009-0008-9984-6378)

Valverde Bernuy, Yussara Millany (orcid.org/0009-0002-9939-1365)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Laboral y Procrastinación en

Colaboradores de una IEP, Huacho, 2023.

", cuyos autores son ROJAS RETUERTO ALISON ROSA, VALVERDE BERNUY YUSSARA MILLANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombre del Asesor:	Firma
VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID: 0000-0001-9064-7104	Firmado electrónicamente por: DVELARDEC el 12- 08-2024 23:53:38

Código documento Trilce: TRI - 0859061





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ROJAS RETUERTO ALISON ROSA, VALVERDE BERNUY YUSSARA MILLANY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Laboral y Procrastinación en Colaboradores de una IEP, Huacho, 2023.

", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALISON ROSA ROJAS RETUERTO DNI: 75165336 ORCID: 0009-0008-9984-6378	Firmado electrónicamente por: ARROJAS23 el 12-08-2024 16:46:53
YUSSARA MILLANY VALVERDE BERNUY DNI: 75485604 ORCID: 0009-0002-9939-1365	Firmado electrónicamente por: YMVALVERDE el 12-08-2024 16:48:42

Código documento Trilce: TRI - 0859062



Dedicatoria

Dedicado especialmente a nuestros padres que son el pilar fundamental en nuestras vidas, por brindarnos su amor y apoyo incondicional en cada paso que damos, y así lograr y alcanzar todas nuestras metas y objetivos trazados. Sin ellos, todo esto no habría sido posible culminar satisfactoriamente. También a nuestras parejas por brindarnos ese apoyo moral en cada paso que damos.

Agradecimiento

En primer lugar, quisiéramos agradecer a Dios por darnos buena salud para poder lograr nuestros objetivos y todas nuestras metas, y a la universidad que nos exigió mucho y nos impartió buenos aprendizajes. Finalmente queremos agradecer a la institución educativa que nos abrieron las puertas y nos brindaron todo tipo de apoyo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad de los Autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables clima laboral y procrastinación	18
Tabla 2: Correlación de Spearman entre clima laboral y procrastinación	19
Tabla 3: Correlación de Spearman entre clima laboral y las dimensiones de procrastinación	21
Tabla 4: Correlación de Spearman entre procrastinación y las dimensiones de clima laboral	23
Tabla 5: Nivel de clima laboral	27
Tabla 6: Nivel de procrastinación	27
Tabla 7: Matriz de consistencia	45
Tabla 8: Operacionalización de las variables	48
Tabla 9: Análisis de validez y fiabilidad de los instrumentos	60

Resumen

El presente estudio tuvo como fin determinar la relación entre clima laboral y procrastinación en colaboradores de una institución educativa privada, Huacho, 2023. Esta investigación fue de tipo básica siguiendo un diseño transversal no experimental con un enfoque mixto de las cuales se llevó a cabo con 100 participantes de sexo femenino y masculino contando con una edad de 18 a 65 años. Los instrumentos empleados fueron clima laboral CL-SPC (Sonia Palma, 2004) y escala de procrastinación PAWS (Barreto, 2021), adaptadas a la versión peruana. En los resultados se comprobó la relación entre ambas variables ($p < .05$), con una relación inversa y baja (-.274) hallándose relación entre todas dimensiones del clima laboral y procrastinación. Así mismo se determinó un tamaño del efecto pequeño (.07). Así mismo se evidencia que la mayor parte de la población estudiada posee un nivel medio en clima laboral (37%) y un nivel bajo en procrastinación (100%). Por lo tanto, mientras haya una buena percepción del ambiente laboral, los trabajadores no tenderán a postergar sus actividades laborales cumplir con sus metas organizacionales.

Palabras clave: Bienestar, colaboradores, clima laboral, procrastinación.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between work environment and procrastination in collaborators of an private educational institution, Huacho, 2023. This was a basic research following a non-experimental cross-sectional design with a mixed approach which was carried out with 100 male and female participants between 18 and 65 years of age. The instruments used were CL-SPC work climate (Palma, 2004) and PAWS procrastination scale (Barreto, 2021), adapted to the Peruvian version. The results showed a relationship between the two variables ($p < .05$), with a low inverse relationship (-.274) and a small effect size (.07). Accepting the hypothesis proposed in the research. It is also evident that most of the population studied has a medium level of work climate (37%) and a low level of procrastination (100%). Therefore, as long as there is a good perception of the work environment, workers will not tend to procrastinate their work activities, thus achieving their organizational goals.

Keywords: Work climate, procrastination, wellbeing, employees.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, en un sondeo realizado por la Organización Mundial de la Salud (2022), aproximadamente el 60% de la población está empleada. Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente ocupacional sano y seguro, que promueva la confianza, la comunicación efectiva y el logro de metas para la empresa, además de ofrecer oportunidades positivas para las relaciones entre colegas.

Un ambiente laboral seguro y saludable no es solo un derecho fundamental, sino que también ayuda a reducir la tensión y asegura que los colaboradores puedan concentrarse en sus responsabilidades sin distracciones, lo que mejora significativamente el ambiente general de trabajo y la productividad

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021) realizó una encuesta a 36 países europeos, donde recogen datos en cuanto a la relación de confianza y colaboración entre colaboradores; donde se encontró que el 63.3% de los participantes, obtuvo una respuesta positiva en relación al punto de vista de los supervisores y la confianza hacia los empleados al realizar bien su trabajo, mientras que sólo el 37.6% aceptan plenamente que los empleados confían en la dirección de su organización . Por otro lado, se evaluó a los trabajadores en cuanto la percepción salarial donde se encontró que 21.3% de los subordinados piensa que su remuneración no es conveniente. Esta problemática es más recurrente es en féminas (22.5%), personas de 51 años o más (23.4%), y los trabajadores de horario de medio tiempo (24.0%). Por ende, el no acceder a una buena remuneración los trabajadores no se sentirá en confianza de cumplir con responsabilidad sus actividades en el trabajo por lo que no generará seguridad en los jefes o superiores hacia sus empleados.

A nivel internacional, la empresa estadounidense de investigación y realización de encuestas (Gallup, 2022), en su investigación estadística a 112 mil unidades de trabajo en 96 países internacionales, se halló que el 21% de los empleados están comprometidos en el trabajo y que sólo un 33% está mejorando en su satisfacción personal. De la misma manera se observa que el trabajador no se siente identificado y comprometido con la tarea que ejecuta teniendo relación

con la ciberholgazanía generando poco deseo de realizar algún trabajo en relación a sus funciones, haciendo uso de las redes sociales para otro tipo de beneficio.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), realizó una encuesta sobre la situación laboral de unos 41 países, Argentina, Chile y el Uruguay donde menciona que existen marcadas diferencias en cuanto a horas de trabajo, examinándose factores como el espacio físico, carga laboral, gestión del tiempo de trabajo, desarrollo personal, comunicación y remuneración. En cuanto a las horas de trabajo el 50% de trabajadores labora más de 48 horas semanales. Así mismo indica que existe inseguridad laboral en la mayoría de países, y el 30 % no tiene una superación personal.

Por otro lado, si se tiene un ambiente negativo y bajas condiciones laborales e inseguridad laboral el trabajador va a manifestar cierto malestar e incomodidad, baja motivación, y ausencia en el trabajo. Por lo que el uso de las redes sociales, uso de teléfonos móviles, etc., son actividades que hacen que los empleadores pierdan el tiempo en actividades más placenteras o menos extenuantes, esto a partir de factores ambientales poco saludables.

Hoy en día, a nivel latinoamericano, se ha evidenciado que generar un clima laboral en las empresas es un gran reto para las organizaciones. Por lo que, según las encuestas realizadas por la compañía de seguros Willis Towers Watson [WTW], (2022), el 56% planea permanecer en su puesto y el 45% de trabajadores ha recibido propuestas de otras organizaciones, a su vez el 17% tiene previsto irse de la empresa; el 59 % de trabajadores abandonarían el puesto por poca remuneración, y el 38% de colaboradores por falta de seguridad en el empleo, por lo que el factor ambiental es determinante para que el trabajador se sienta a gusto y cumpla con el desarrollo de sus actividades sin generar algún tipo de distracción o aplazamiento de sus tareas. La encuesta fue abarcada por 5028 personas de empresas privadas de México, Chile, Argentina, Colombia y Brasil.

Según Gallup (2022), el 53% en Latinoamérica está estresada; pero al observar el caso de las mujeres, el nivel aumenta hasta el 60%. Por consiguiente, el 80% no siente compromiso con su empleo. Por otro lado, si el trabajador tiene una sobrecarga laboral, tenderá a utilizar otros medios distractores para aliviar la

carga de actividades teniendo una conexión emocional negativa hacia su puesto de trabajo.

Mientras tanto en Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) el bienestar de los trabajadores afecta las circunstancias laborales en la que se lleva a cabo las funciones y la falta de valoraciones de sus objetivos. Los resultados indican que el 45% de individuos señalan no sentirse satisfechos en su ambiente de trabajo. Por otra parte, se evidencia que, sí existe un mal clima esto repercutirá en la ejecución de sus funciones, por lo tanto, generará un mal rendimiento y no se cumplirán con los estándares establecidos.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTP, 2020) existían 220 mil trabajadores remotos, en las cuales se realizó un estudio en el que 28 % de participantes manifestaron que a raíz del teletrabajo su productividad ha disminuido a causa del Covid 19 y de factores ambientales en el trabajo generando un retraso o aplazamiento de sus responsabilidades señalando que el compañerismo, comunicación y condiciones de trabajo, son ente esencial entre sus miembros, donde se permite plantear metas claras para el buen rendimiento de sus funciones.

A nivel regional, según el Portal de Empleos Aptitus (2020), el 81 % de empleados reportaron que existía una relación entre el estado de los trabajadores y el desenvolvimiento laboral, el 86% de peruanos renunciaron a su empleo actual. En cambio, el 19% no está de acuerdo con este aspecto, el 70% de empleados dice que toma en cuenta las ideas y sugerencias de los colaboradores, el 49% dice que los empleados reciben reconocimiento y premios por diversos logros. A su vez el no desenvolverse adecuadamente o procrastinar puede implantar aspectos negativos en el trabajador y la empresa, disminuyendo en porcentajes hasta la fecha debido al poco desarrollo que tienen los empleados en sus funciones.

En la actualidad, a nivel local, se han identificado indicios que sugieren que las instituciones educativas podrían estar experimentando desafíos relacionados con los recursos humanos. Observando situaciones como la falta de autorrealización o ascensos, así como la insatisfacción salarial entre el personal, lo que podría llevar a un aumento en la rotación laboral o a la adopción de conductas distractoras, como el uso excesivo de redes sociales. Incidiendo en la productividad y calidad del trabajo realizado en la comunidad. Por consiguiente, según la realidad estudiada surge la problemática ¿Cuál es la relación entre clima laboral y

procrastinación en colaboradores de una institución educativa privada, Huacho, 2023?

Teóricamente pretende proporcionar una visión científica de la relación entre el entorno laboral y la procrastinación. En el aspecto social, hace referencia a nuevas tecnologías y herramientas para restaurar el medio ambiente y sus aspectos, de modo que se fortalezca la confianza y la comunicación entre los empleados, se mejore el trabajo en equipo. Y manera de práctica se busca brindar resultados de manera que ayudará a la institución a mejorar de su gestión y de los colaboradores, por lo tanto, el resultado será de suma importancia para la localidad y próximas indagaciones. Metodológicamente se utilizó instrumentos psicológicos para recolectar la información válida y confiable de los colaboradores de la institución, de igual manera se contrastará mediante estadística la hipótesis de la investigación.

Por ello, el objetivo general de esta investigación plantea establecer la relación entre clima laboral y procrastinación en colaboradores de una institución educativa privada, Huacho, 2023. Así mismo, se propone como objetivos específicos el determinar la relación de clima laboral con sentido al servicio y ciberpereza, también determinar la relación de procrastinación con supervisión, condiciones laborales, involucramiento, autorrealización y comunicación. De igual forma conocer el nivel de clima laboral y procrastinación en la población mencionada previamente.

Por otro lado, se propone la hipótesis general de esta investigación es que existe una relación significativa entre clima laboral y procrastinación en colaboradores de una institución educativa privada, Huacho, 2023. En consecuencia, como hipótesis nula no existe una relación significativa entre esas variables. Así también en las hipótesis específicas se toma que existe relación entre el clima laboral y las dimensiones de procrastinación.

Con la finalidad de explicar mejor la información se recogieron datos a través de la búsqueda de investigaciones en el ámbito nacional, en relación al clima organizacional y la procrastinación en el trabajo.

Choton (2023), determinó la relación entre procrastinación y la eficacia en docentes de una I.E. San Juan de Lurigancho, donde utiliza un enfoque cuantitativo, basado en el análisis, recopilación y estadística de datos numéricos. Se trata de un estudio básico no experimental, utilizando 90 personas como total y una muestra de 73 docentes. Para esta investigación se utilizó los instrumentos de Procrastinación laboral (PAWS), y Cuestionario de Eficacia Docente, se usó la prueba Rho de Spearman para hallar dicho resultado ($= .592$ y $\rho = .000$) lo que arroja un alto nivel de procrastinación, bajo nivel de eficacia de los docentes. Se concluye que hay un mayor nivel de procrastinación laboral, menor nivel de eficacia.

Cortez et al. (2023) tuvo como objetivo principal en su investigación elación entre las variables procrastinación y autoeficacia laboral, de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023. Cuya metodología fue enfoque cuantitativo de diseño no experimental, correlacional transversal, se trabajó con toda la población de 80 personas, los instrumentos aplicados fueron la escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) y la escala de Autoeficacia laboral (EALCJ). Como resultado se obtuvo una correlación de Pearson altamente significativa entre procrastinación y autoeficacia laboral ($p < 0.05$) obteniendo un índice de correlación de $- 0.288$ indicando una relación débil e inversa. Se concluye que el hallazgo más relevante sustenta que el incremento de una variable influye en la disminución de otra

Villacorta (2023) determino la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023. La metodología empleada fue correlacional, no experimental, con una población conformada de 70 participantes y una muestra de 60 trabajadores. Las herramientas usadas fueron la prueba de procrastinación laboral (PAWS) y la escala de satisfacción laboral de Mira y Aranaz en 1998. Los resultados obtenidos sugirieron que existe una relación moderada, inversa y significativa entre ambas variables con un valor de p es 0.003 , menor a 0.05 . Se concluye que al cumplir con las actividades designadas sin aplazarlas generara alta satisfacción en el trabajo.

Palomino (2022) examinó la relación entre la procrastinación y la satisfacción laboral entre colaboradores del centro de salud en Lima, se realizó una

investigación básica con un diseño no experimental cuantitativo, la población total estuvo compuesta por 120 personas y su muestreo a 92 trabajadores mediante los siguientes instrumentos: Cuestionario font roja y escala de procrastinación en el trabajo (PAWS). En cuanto al resultado de esta investigación indicó una relación inversa significativa en ambas variables. A su vez se concluyó que los trabajadores procrastinadores de dicho estudio reducen su conducta de postergar las actividades en su centro de trabajo y a su vez la satisfacción tenderá a proliferar.

Tumay et al. (2022) tuvo como objetivo principal determinar la relación entre procrastinación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, cuya metodología básica con un diseño experimental transversal y correlacional teniendo, aplicando a toda población de 233 trabajadores, los instrumentos aplicados fueron la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) adaptada al contexto peruano y el cuestionario de desempeño laboral, como resultado arrojó una correlación negativa entre las variables con sus dimensiones. Se concluyó que existe una relación negativa significativa entre las variables.

Dentro del ámbito internacional, Mosquera et al. (2022), realizaron investigaciones destinadas a esclarecer las relaciones entre los factores y las postergaciones de tareas en el trabajo en el país de Portugal, cuya metodología es de diseño transversal de tipo descriptivo correlacional, contando con una población de 287 participantes, y una muestra de 96 colaboradores. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios en Qualtrics XM. Los resultados sugieren que la pereza en el trabajo es un predictor de ambos aspectos de la procrastinación, en cyberslacking y soldierin. Esto significa que los empleados desganados postergan misiones que no les agradan en lugar de concentrarse en el trabajo. Es más probable que utilicen las redes sociales para asuntos personales que asuntos del trabajo.

Hernández et al. (2021) tuvo como objetivo principal determinar los estilos de liderazgo y clima organización de los trabajadores que laboran en un instituto de salud en el país de México, cuya metodología es cuantitativa, descriptiva, correlacional y transaccional teniendo como una población de 800 colaboradores y una muestra de 152 trabajadores, los instrumentos aplicados fueron la Escala de medición de clima organizacional y Liderazgo (IMCOL), como resultado arrojó que

existe una conexión entre si. Se concluyó que el clima organización es bajo por problemas de comunicación entre empleados y superiores.

López (2021) tuvo como finalidad identificar la incidencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de una universidad en Ecuador. Cuya metodología utilizada fue descriptivo correlacional y diseño transversal. Teniendo como población 55 participantes y 51 como muestra, Por lo tanto, en esta investigación se utilizaron como herramientas de evaluación las encuestas en escala de Likert. Como resultado arrojó en la prueba de Rho de Spearman .581. Demostrando que ambas variables tienen una correlación en nivel moderado. Se concluyó, el clima es esencial en el desenvolvimiento en sus funciones.

Wu et al. (2020) tuvieron como objetivo examinar cómo afecta la ciberholgazanía social de los empleados en su salud mental en China. La metodología fue experimental. La muestra empleada constó de 375 empleados chinos. Por lo que se empleó como instrumento encuestas en estilo Likert de ciberholgazanía y análisis de datos. Finalmente muestran que, si bien la ciberholgazanía social tiene una relación positiva con el desapego psicológico, conduce a la fatiga de los empleados. Además, el desapego psicológico y la fatiga median positivamente la relación entre la ciberholgazanía social y la salud mental. A su vez se concluyó que la ciberholgazanía social en China tuvo un resultado positivo en el desapego psicológico, pero conduce a la fatiga de los empleados, y el desapego psicológico actúa como mediador entre la ciberholgazanía y la salud mental.

Santamaria (2020) determinó el grado de sucesos del clima organizacional en el desempeño laboral de Datapro S. A. en Ecuador. Cuya metodología utilizada fue de enfoque mixto, descriptivo correlacional no experimental aplicado en toda la población de 106 participantes. Se emplearon instrumentos para ambas variables en escala de Likert dando como resultado el nivel de repercusión entre las variables es positiva. Se concluyó, el desempeño de los miembros tiene una relación con el clima organizacional.

Para sustentar las variables, se consideró detallar los fundamentos teóricos que refuerzan el problema.

Herzberg (2011) explica que el ambiente de trabajo se basa en factores higiénicos y ambientales que rodean al individuo e incluye las circunstancias en las que desempeña su función. Desde la perspectiva de los factores motivacionales se utiliza el propio trabajo como incentivo, el reconocimiento profesional positivo, el desarrollo profesional, la responsabilidad, las oportunidades de crecimiento y la autorrealización personal. Por esta razón, Lewin (1951), en su teoría, plantea que el ambiente de trabajo repercute en el desarrollo del comportamiento de los empleados basado en el estilo de liderazgo en la empresa.

Chiavenato (2009) presentó una actualización significativa en cuanto a su teoría del clima organizacional donde menciona que el clima organizacional está estrechamente vinculado al nivel de motivación de los miembros de la organización donde postula que un alto nivel de motivación conduce a un clima organizacional positivo, caracterizado por la satisfacción de los empleados, su buen ánimo, interés y colaboración mutua.

Por otra parte, Likert y Gibson (1960) explican que el clima laboral se estructura en cuatro sistemas de gestión: autoritario-explotador, autoritario-benevolente, consultivo y participativo. El sistema autoritario-explotador se caracteriza por una dirección centralizada con uso de amenazas, generando baja moral. El sistema autoritario-benevolente muestra una dirección aún centralizada, pero con más interés en los empleados, aunque con poca participación de estos en la toma de decisiones. El sistema consultivo promueve la participación de los empleados y la comunicación bidireccional, mejorando la moral y el compromiso. Finalmente, el sistema participativo fomenta una total participación de los empleados en las decisiones y objetivos, resultando en altos niveles de motivación y satisfacción.

Maslow (1943) en su teoría de la motivación, explica que los individuos se encuentran entusiasmados por tipos de necesidades (fisiológica, seguridad, social, autoestima y autorrealización) estos aspectos se rigen según una jerarquía, donde todas son primordiales, si estas son cubiertas, pueden dirigirse a necesidades más complejas. Esto quiere decir que, para motivar a los empleados en la realización de sus actividades, se le tiene que permitir satisfacer primero sus necesidades básicas para así poder alcanzar un desarrollo personal y laboral dentro de la organización. Así mismo implica que los trabajadores deben tener óptimas

condiciones laborales, y posibilidades de desarrollarse en la empresa, así como también otros aspectos relevantes para la motivación

Como base teórica para la escala de clima laboral CL-SPC (Palma, 2004), la teoría de Chiavenato (2000) sirvió como modelo para el uso de la Escala CL-SPC, que establece que el ambiente organizacional es la apreciación que tienen los empleados sobre las condiciones de trabajo.

Del mismo modo, cabe mencionar que Chiavenato (2009) presentó una actualización significativa en cuanto a su teoría del clima organizacional en cambio a su estudio anterior en el 2000 donde menciona que el clima organizacional está estrechamente vinculado al nivel de motivación de los miembros de la organización. Donde postula que un alto nivel de motivación conduce a un clima organizacional positivo, caracterizado por la satisfacción de los empleados, su buen ánimo, interés y colaboración mutua. Por otro lado, cuando la motivación es baja, el clima organizacional tiende a deteriorarse, manifestándose en estados de desánimo, desinterés, apatía e insatisfacción, pudiendo incluso desembocar en conflictos abiertos. Esta evolución conceptual destaca la importancia de entender la relación bidireccional entre el clima organizacional y la motivación, lo que añade una capa de complejidad y profundidad al análisis de las dinámicas laborales.

Asimismo, la escala de clima laboral CL-SPC también incluye dimensiones de autorrealización, donde indica la valoración del trabajo con respecto al actividad laboral donde favorece el crecimiento de uno mismo tanto profesional como personal; como segunda dimensión la supervisión, es el control interno de las tareas asignadas, favoreciendo el apoyo para un mejor desenvolvimiento; la comunicación como tercera dimensión es la claridad de la información dentro de la empresa; el involucramiento laboral es la decisión del empleado en cuanto al compromiso con la organización, como quinta dimensión las condiciones de trabajo es el reconocimiento que posee la institución en cuanto a elementos propios de la empresa y el trabajador (Palma, 2004).

En cuanto a procrastinación, Lozano (2015) explica que las personas buscan medios distractores para escapar del cumplimiento de las actividades laborales, ello con el fin de menorar la carga emocional y laboral de cada día durante la jornada laboral, lo cual el trabajador en vez de desarrollar lo pendiente se entretiene

navegando en redes sociales o navegar por internet por lo cual se alude que es una actividad menos importante que reemplaza la acción intencional verdadera.

Por otro lado, Camacho Martínez et al. (2014) plantean en su teoría que la gestión del tiempo es un elemento importante en toda actividad que realiza el individuo, por lo que una mala gestión del tiempo puede ser el fracaso en cualquier contexto. Por lo tanto, para poder gestionar adecuadamente el tiempo es importante seleccionar las actividades según su importancia, identificar los recursos disponibles y estimar el tiempo.

Ludwig y Schicker (2013) explican que es muy común que las personas confundan la procrastinación con no querer completar una tarea que requiere esfuerzo. Hay que tener en cuenta que no son exactamente lo mismo. Las personas perezosas prefieren no realizar las actividades previstas. En comparación con un procrastinador, este pretende cumplir, pero no se da cuenta de que puede hacerlo, por ello puede tener más probabilidades de tener un bajo rendimiento, lo que puede generar distracciones que retrasen las tareas asignadas al trabajador, debido a que es fácilmente influenciable lo cual puede generar un impacto negativo en la organización y conducir a comportamientos completamente relacionados con el modo de vida del empleado.

Ferrari et al. (1995), en su teoría, menciona que la procrastinación es el hecho de posponer una tarea o actividades que genera poco interés y malestar subjetivo. Este tipo de procrastinación es considerado por la preferencia de elegir las relaciones sociales que de enfoque de realizar las actividades laborales. El procrastinador sabe lo que quiere hacer, pero no le hace, y demora en realizar sus tareas en los tiempos establecidos.

Así mismo, como sustento teórico del instrumento original de la Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) diseñado por Metin et al. (2016), utilizó el Modelo de Demandas - Recursos Laborales de Bakker et al. (2013) donde buscó examinar la relación entre las características del lugar de trabajo y la procrastinación, este modelo sirvió para analizar la motivación de los trabajadores en cuanto a la carga laboral que requieren esfuerzo físico y psicológico, así como también los elementos o herramientas que necesita un trabajador para la ejecución y cumplimiento de sus metas. Si un trabajador tiene bajas exigencias y recursos se asociará con una baja tensión y motivación, lo cual conlleva al aburrimiento y

finalmente a procrastinar teniendo como dimensión a la ciberpereza que está basada en el uso de las tecnologías, o navegación por internet y el sentido de servicio que concierne en evitar cumplir las funciones sin afectar a la organización (Reyes et al., 2021).

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación es básica, puesto que está orientado a un conocimiento más completo de los fenómenos mediante la comprensión y predicción de hechos principales y observables entre las relaciones de las variables para incrementar el conocimiento de una realidad concreta (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación [CONCYTEC] 2020).

El diseño de investigación es de corte transversal no experimental ya que es un método de obtención de datos que dura solo un momento y en un único tiempo, a su vez observar fenómenos en su estado natural para analizar a los individuos que están expuestos en una deliberada situación (Hernández Sampieri et al., 2014).

Así mismo es de tipo descriptivo y correlacional, ya que implica detallar cómo son y cómo se manifiestan los fenómenos, identificando las características y rasgos importantes de cada fenómeno analizado. Por consiguiente, posee un enfoque mixto ya que va desarrollar tanto el método cuantitativo como cualitativo, empleando ambos tipos de indagación con el fin de tener una imagen más completa del fenómeno (Hernández Sampieri et al., 2014).

Del mismo modo es correlacional porque existe una relación entre más de un concepto particular con un grupo del sujeto (Hernández Sampieri et al., 2014).

La definición conceptual de la variable clima laboral, refiere que es el pensamiento que posee el individuo de los componentes asociados al ambiente de su trabajo lo que permite tomar medidas correctivas y preventivas para el desempeño de la organización (Palma, 2004).

La definición operacional, es la puntuación obtenida mediante el cuestionario de clima laboral elaborado por Palma (2004), constituido por 5 dimensiones, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

Se evaluó a través de la escala de Likert: Ninguno=1, Poco =2, Regular o algo=3, Mucho =4, Siempre =5.

La definición conceptual de la variable de procrastinación, refiere a aplazar acciones relacionadas con el ambiente de trabajo y sustituirlas por actividades ajenas al mismo sin finalidad de afectar a la organización y todo lo contenido en ella (Metin et al., 2016).

En la definición operacional se obtendrá el puntaje a través del cuestionario de Procrastinación en el trabajo (PAWS) elaborado por Reyes (2021), compuesto 2 dimensiones, sentido de servicio y ciberpereza.

La variable se evaluó a través de la escala de Likert: Nunca (0), Casi nunca (1), Ocasionalmente (2), Algunas veces (3), Frecuentemente (4), Muy frecuentemente (5), Siempre (6).

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández-Sampieri, et al., 2018).

Esta investigación está conformada por 200 colaboradores de 18 a 65 años de edad, de sexo femenino y masculino que trabajan dentro de una institución de Huacho durante el periodo de 2023.

Criterios de inclusión: Colaboradores que trabajen en el centro educativo, personas mayores de 18 años, personal de ambos sexos, personal que acepten ser parte del estudio.

Criterios de exclusión: Colaboradores que no laboren en el centro educativo, colaboradores que no tenga más de 65 años, personal que tenga menos de 3 meses como mínimo trabajando, personas que no concedan su consentimiento.

La muestra refiere a una pequeña extracción representativa de toda la población.(Hernández Sampieri et al., 2014). Se contará con la muestra de 100 trabajadores entre 18-45 años (29%) y de 26 - 40 años (56%) y de 41- 65 años de edad (56%), contando con 65 participantes de sexo femenino y 35 de sexo masculino. Del mismo modo se realizaron 5 entrevistas a los colaboradores que trabajan en una institución de Huacho durante el periodo de 2023.

El muestreo, es el procedimiento para obtener la muestra de una determinada población (Gómez, 2018). El método que se utilizará es el no probabilístico, no se basará en las probabilidades si no en las características de la investigación y va depender de los objetivos y resultados.(Hernández, 2021)

El tipo de muestreo es por conveniencia ya que se utiliza para preparar la muestra de acuerdo con la accesibilidad y disponibilidad de personas que pueden participar en la muestra (Hernández, 2021).

La unidad de análisis fue cada colaborador de una I.E.P, Huacho, 2023. Para esta investigación, en primer momento se desarrollaron encuestas, en el que se emplearon cuestionarios teniendo en cuenta el carácter autoadministrado de

este método. Esta afirmación no puede compartirse externamente, ya que las respuestas son confidenciales y correspondiente al medio metodológico cuestionario (Feria et al., 2020).

De igual forma se desarrollaron entrevistas, definidas como un método de observación basado en la comunicación interpersonal entre investigadores y participantes de la investigación, esperando respuestas hacia la problemática (Launez et al., 2014).

Ficha técnica de la variable 1: Clima laboral CL-SPC

Nombre del instrumento	: Escala de Clima laboral CL-SPC
Autor del instrumento original	: Sonia Palma Carrillo
Año de realización	: 2004
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	: 15 a 30 minutos
Ámbito de aplicación	: Colaboradores
Finalidad	: Evaluar la percepción del trabajo en relación autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
Materiales	: Lápiz, hoja y borrador.

Propiedades psicométricas originales:

Referente a la validez y confiabilidad de la escala de clima laboral de Sonia Palma (2004), se analizó toda la muestra mediante el programa Spss y el método alfa de Cronbach y el método de división por mitades de Guttmand para demostrar su confiabilidad. Se encontró una correlación de .97 y .90. Esto indica un alto nivel de consistencia interna, lo que garantiza la confiabilidad de la escala. De igual forma, se presentan análisis exploratorios y rotacionales utilizando el método Varimax para identificar 50 ítems para la versión final del instrumento. Este método determina una correlación positiva y significativa (α .05) en las dimensiones.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto:

La confiabilidad se evaluó mediante consistencia interna y se encontró que el valor de ω de McDonald era .981. Por otro lado, un análisis similar de cada dimensión reveló que el valor ω de McDonald fue .952 para la dimensión de autorrealización. Para la dimensión implicación en el trabajo el valor ω de McDonald

es .870 y para la dimensión supervisión el valor ω de McDonald es .876. Para la dimensión comunicación el valor ω de McDonald fue .900, y para la dimensión condiciones de trabajo el valor ω de McDonald fue .937 (Ventura y Caycho T, 2017).

Esto indica su confiabilidad para su uso en la población seleccionada. La validez de constructo interno se determinó mediante análisis factorial confirmatorio y se encontraron como resultado dichos valores de ajuste (CFI = .679; TLI = .661; SRMR = .0702; RMSEA = .133 y $\chi^2/df = 2828/1024 = 2.76$) (Ventura y Caycho, 2017).

Ficha técnica de la variable 2: Procrastinación en el trabajo (PAWS)

Nombre del instrumento	: Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)
Autor del instrumento original	: Metin, Taris, y Peeters (2016)
Autor de la adaptación	: Barreto Reyes Irina y Gamboa Gamboa Cristian
Año de realización	: 2021
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	: 10 minutos
Ámbito de aplicación	: Adultos
Finalidad	: Evalúa sentido de servicio y ciberpereza
Materiales	: Lápiz, hoja y borrador

Propiedades psicométricas originales:

La Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) tomó como validez y confiabilidad a 384 trabajadores holandeses entre 21 y 74 años. En los resultados se obtuvo mediante la prueba Bartlett de esfericidad ($\chi^2 (N = 184, df = 66) = 821.47, p < .001$) y con la prueba de KaiserMeyer-Olkin (KMO) de .87, por lo tanto, los datos eran adecuados. Así mismo, reveló 2 dimensiones o subescalas Metin et al. (2016) por lo tanto se hallaron un mejor ajuste con el modelo de análisis factorial en el modelo de 2 factores ($\chi^2 (N = 200, df = 51) = 96.1, GFI = .93, CFI = .93, NFI = .87, RMSEA = .07$) en comparación al modelo de 1 solo factor ($\chi^2 (N = 200, df = 51) = 175.72, GFI = .86, CFI = .82; NFI = .76; RMSEA = .11; AIC = 50.93$). En cuanto a la consistencia interna en la dimensión sentido de servicio dieron como resultado de .84 y para Ciber Pereza fue de .69, aplicados con el α de Cronbach, en el puntaje global se obtuvo 0.89 (Metin et al., 2016).

Propiedades psicométricas peruana:

Para obtener la validez de constructo interna se realizó análisis factorial confirmatorio en el programa RStudio x64 4.0.3 presentando la normalidad univariada (Brown, 2015). Esto permite informar de índices de ajuste y valores esperados. Estimaron cargas factoriales estandarizadas y valores esperados $\geq .30$ (Fernández, 2015). Para aumentar la fiabilidad, se ejecutó en el programa RStudio x64 4.0.3 con el coeficiente omega especificado.

Esto no requiere ningún requisito previo, ya que la confiabilidad de la prueba se determina de manera unidimensional para cada subescala y se espera que tenga valores $\geq .70$. La confiabilidad se realizó con el programa RStudio x64 4.0.3 y se especificó el factor omega. La confiabilidad se observó de manera unidimensional para cada subescala valor $\geq .70$ (Ventura & Caycho, 2017).

Propiedades psicométricas de prueba piloto:

La confiabilidad se evaluó mediante consistencia interna y se encontró que el valor de omega de McDonald era .914. De igual forma se realizó un análisis para cada dimensión. En la dimensión servicio se encontró que el valor de omega de McDonald es de .897. Para la dimensión ciberpereza, el valor de omega de McDonald fue .776 (Campos-Arias & Oviedo, 2008). Esto indica que el instrumento es confiable para su uso en poblaciones seleccionadas (Hernández Sampieri et al., 2014). En su estructura interna se ejecutó mediante análisis factorial confirmatorio esto en relación a la validez encontrándose dichos valores de buen ajuste (CFI = .942; TLI = .915; SRMR = .0440; RMSEA = .121 y χ^2/df 46.6/19 = 2.45) (Hernández Sampieri et al., 2014)

El procesamiento de los datos se realizó en dos momentos; en primer momento se determinó las variables se buscó y seleccionó los instrumentos para evaluar las variables, después se pasó a solicitar los permisos a dichos autores, requiriendo su autorización para su empleo, y del mismo modo se determinó el lugar donde se aplicó el instrumento. Se solicitó el permiso al director para evaluar a los trabajadores de la institución. Para la recopilación de datos se usó una encuesta virtual con una duración de 15 a 20 min del mismo modo se les brindó el consentimiento informado a los participantes y se les dio a conocer el motivo de la investigación. En segundo momento se agrupó a los colaboradores que deseen ser partícipe de una entrevista personal donde se le realizó preguntas sobre las

variables, así mismo se les hizo mención que durante la entrevista serán grabados, otorgando su consentimiento para ser entrevistados.

Después de la aplicación se colocó los datos obtenidos en el programa Excel para ser examinados a través de métodos estadísticos utilizando el programa Jamovi teniendo de esta manera la validez y confiabilidad de las variables y sus dimensiones del grupo piloto. De la misma manera se efectuó el uso del programa MAXQDA 24 para constatar los resultados cualitativos de las entrevistas realizadas.

Se recolectó los datos a través de la plantilla de Excel de manera que fueron importados mediante el programa de Jamovi 2.3.28 donde se estimó la validez y confiabilidad con ω omega de McDonald (Campos-Arias & Oviedo, 2008). Por consiguiente, se efectuó el uso del programa MAXQDA 24 para constatar los resultados cualitativos de las entrevistas realizadas. Así como también se realizó el ajuste de modelo para ambas variables y dimensiones. En el análisis descriptivo se utilizó tablas de frecuencia y porcentaje mientras que en el aspecto inferencial se recurrió a la evaluación de normalidad mediante Shapiro Wilk (Tapia et al., 2021) y Rho de Spearman para las correlaciones de las variables y dimensiones (Martínez Ortega et al., 2009).

Se tomó en importancia al código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), ya que se informó al participante de todos los aspectos del estudio en la autonomía de participar y así mismo se explicó dudas que posean acerca de la investigación así mismo se protegió el bienestar e integridad de los participantes. Este estudio cumple con el Código de ética de la Universidad César Vallejo (2020), dado que las personas que participaron en esta investigación tuvieron la elección de participar o retirarse de la investigación en el momento que lo requieran, respetando su autonomía.

Se respetó del mismo modo el principio de honestidad, ya que esta investigación siguió el proceso de transparencia y divulgación de los hechos investigados de tal modo que otros investigadores hagan uso para nuevos estudios.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables clima laboral y procrastinación

Descriptivas	Clima laboral	Procrastinación
N	100	100
Media	160	20.7
Mediana	150	19
Desviación estándar	42.2	7.95
Mínimo	92	8
Máximo	295	42
W de Shapiro-Wilk	.96	.96
Valor p de Shapiro-Wilk	.004	.004

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 1 se puede testificar que los datos obtenidos en la prueba de normalidad de Shapiro- Wilk muestran para las dos variables un valor de significancia de $p < .05$, lo que determina a ser una distribución no normal, indicando el uso de pruebas no paramétricas para lo cual se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (Tapia et al., 2021).

Tabla 2*Correlación de Spearman entre clima laboral y procrastinación*

Matriz de Correlaciones		Clima laboral
Procrastinación	Rho de Spearman	-.274
	Tamaño del efecto (r^2)	.075
	valor p	.006

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2 estadísticamente se comprobó la relación entre ambas variables ($p < .05$), con una relación inversa y baja (-.274) (Martínez Ortega et al, 2009). Así mismo se determinó un tamaño del efecto pequeño (.07) (Ledesma et al., 2008) De manera que se demuestra la hipótesis del investigador: Existe relación entre el clima laboral y procrastinación.

Como resultados cualitativos se puede apreciar en las entrevistas que el ambiente laboral de los trabajadores es regular, resaltando poca relación de compañerismo con los jefes de mayor y menor jerarquía, durante la entrevista realizada a los colaboradores los participantes mencionan que:

“El ambiente aquí en el colegio es regular, ya que tenemos compañerismo con la mayoría de docentes, pero muy poco con los encargados de la oficina que son de mayor de jerarquía. No hay una buena organización cuando se quiere realizar actividades en el colegio, campeonatos, charlas, capacitaciones (Participante 1).

“Lo describiría como un ambiente relativamente tranquilo, existe una buena comunicación entre compañeros o colegas, sin embargo, creo que no sucede lo mismo con la dirección, siento que quizás en cierta parte, los jefes o gerentes no entienden algunas necesidades que tenemos en el plantel, más que todo en la falta de recursos para laborar” (Participante 3).

Del mismo modo, mencionan que los trabajadores atrasan sus tareas para relajarse y dejarlo para después, donde influye mucho el uso de redes sociales.

“Entiendo por procrastinación atrasar tareas o actividades pendientes, quitarles importancia y relajarse o dejarlo para después. Tiendo usualmente a procrastinar cuando se trata de limpiar los baños, y las aulas, entre otras cosas” (Participante 2).

Las tareas que con frecuencia postergo son la ejecución de esquemas, debido a que trato de enfocarme en los más fáciles y lo difícil dejarlo para después (...) siempre menciono que las haré después del trabajo, pero llego cansada y creo que lo único que deseo es dormir (Participante 3).

Tabla 3*Correlación de Spearman entre clima laboral y las dimensiones de procrastinación*

Matriz de Correlaciones		Clima laboral
Sentido del servicio	Rho de Spearman	-.278
	Tamaño del efecto (r^2)	.077
	valor p	.005
Ciberpereza	Rho de Spearman	-.237
	Tamaño del efecto (r^2)	.056
	valor p	.018

Fuente: Elaboración propia

En Tabla 3 se visualizó que la correlación de la variable de clima laboral con la dimensión del sentido de servicio refleja una significancia de $p=.005$ lo cual determina una relación inversa y baja (-.278). Asu vez se correlacionó con la dimensión de ciberpereza mostrando una significancia de $p=.018$ indicando ser inversa y baja (-.237) (Martínez Ortega et al. ,2009) Así mismo, se determinó un tamaño del efecto pequeño (.077) para en el sentido de servicio, y .056 para la dimensión de ciberpereza. Es así que se demuestra la hipótesis del investigador: Existe relación entre el clima laboral y las dimensiones de procrastinación (Ledesma et al., 2008).

Como resultados cualitativos se puede apreciar en las entrevistas que los colaboradores perciben que existe poca atención a sus trabajadores por parte de los gerentes, no entendiendo las necesidades que poseen en el plantel, indicando un factor como la falta de recursos para ejecutar sus tareas por lo que durante la entrevista realizada los colaboradores mencionan que:

“(…) creo que no sucede lo mismo con la dirección, siento que quizás en cierta parte, los jefes o gerentes no entienden algunas necesidades que tenemos en el plantel, más que todo en la falta de recursos para laborar” (Participante 5).

“(…) muy pocas veces me logran explicar detalladamente las cosas, ya que recién soy nueva en la institución entonces creo que necesito aprender el manejo de las actividades en la institución” (Participante 2)

Del mismo modo, mencionan que los trabajadores posponen sus actividades laborales para relajarse, indicando que es por distracción de sus compañeros y por

medio del uso de redes sociales afectando cumplir el cumplimiento de los objetivos propuestos.

“A veces me pasa que en la cafetería que me encuentro a uno que otro compañero y nos ponemos a conversar y como que evitamos un poco “relajarnos” pero ese relajo se pasa muchos minutos y no terminamos de realizar nuestras cosas”. (Participante 1)

“Si bien es cierto los dispositivos electrónicos en mi persona afecta ya que algunas veces me quedo con el celular en redes y pues descuido alguna actividad que tengo”. (Participante 4)

De la misma manera, los participantes mencionan que el distraerse mediante el uso de las redes sociales en horas de trabajo ha afectado la capacidad para concentrarse y revisar a tiempo las tareas asignadas a los alumnos”

“En mi caso si ha afectado un poco mi capacidad para concentrarme porque estamos con eso del tiktok, y el responder mensajes por WhatsApp es algo que nos distrae honestamente hasta a mí. Sinceramente me ha pasado también en hora de clases, cuando mando a hacer tareas en clases a los alumnos”. (Participante 1)

Tabla 4*Correlación de Spearman entre procrastinación y las dimensiones de clima laboral*

Matriz de Correlaciones		Procrastinación
Autorrealización	Rho de Spearman	-.218
	Tamaño del efecto (r ²)	.047
	valor p	.03
Involucramiento laboral	Rho de Spearman	-.310
	Tamaño del efecto (r ²)	.096
	valor p	.002
Supervisión	Rho de Spearman	-.281
	Tamaño del efecto (r ²)	.078
	valor p	.005
Comunicación	Rho de Spearman	-.337
	Tamaño del efecto (r ²)	.113
	valor p	< .001
Condiciones laborales	Rho de Spearman	-.242
	Tamaño del efecto (r ²)	.058
	valor p	.015

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 se evidenció la relación de procrastinación y las dimensiones de clima laboral ($p < .05$) con una correlación inversa y baja señalando valores entre (-.218) y (-.337) (Martínez Ortega et al., 2009). Así mismo se determinó el tamaño del efecto pequeño para las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, condiciones laborales y comunicación ($< .30$). Es así que se demuestra la hipótesis del investigador: Existe relación entre procrastinación y las dimensiones de clima laboral (Ledesma et al., 2008).

Como resultado cualitativo se puede apreciar en las entrevistas que la evidencia la relación de procrastinación y las dimensiones de clima laboral de los trabajadores es baja, por ende, los colaboradores presentan sus actividades

designadas a tiempo, durante la entrevista realizada a los colaboradores los participantes mencionan que:

“generalmente en mi entorno laboral en el que me desempeño actualmente trabajamos con plazos, por lo que me enfoco en los que se encuentran próximos al vencimiento del plazo, no me pasa muy a menudo, procuro no tener recibos vencidos”. (Participante 3)

por otro lado, los participantes mencionan que cuentan con un avance tanto personal como profesional dentro de institución, pueden destacar sus conocimientos y avances, durante la entrevista realizada a los colaboradores los participantes mencionan que:

“Si, en ese aspecto la institución me da carta libre para aplicar todos mis conocimientos en mi puesto de trabajo siempre y cuando les haga la propuesta.” (Participante 1)

De la misma manera, los trabajadores mencionan que ven de manera positiva el compromiso hacia la organización y a su vez motivados por las oportunidades que le brindan, durante la entrevista realizada a los colaboradores los participantes mencionan que:

“En cuanto al compromiso con mi trabajo es positivo ya que de la misma manera me gustaría aprender de aquí también nuevas cosas ya que cada institución tiene diferente forma de delegar una organización y eso me motiva a seguir aprendiendo.” (participante 2)

Así mismo, los participantes mencionan que hay una buena supervisión, observando las actividades que realiza cada colaborador con el fin de tener un manejo adecuado de sus tareas y conocimientos, durante la entrevista realizada a los colaboradores los participantes mencionan que:

“(..) cuando nos observan es para decirnos nuestras fallas o dificultades, es efectivo porque me ayuda a mejorar profesionalmente”. (participante 4)

Del mismo modo, existe una comunicación buena y adecuada guardando el respeto entre compañeros de trabajo y brindando un apoyo entre ellos, durante la entrevista realizada a los colaboradores los participantes mencionan que:

“(...) La comunicación entre compañeros de trabajo si es buena, nos bromeamos, nos respetamos, cuando alguien no se encuentra bien, lo apoyamos emocionalmente.” (Participante 1)

En cuanto, a la implementación de la organización los participantes comentan que cuentan con buenas condiciones y existen otras que pueden acondicionar para la mejora del colaborador y organización, durante la entrevista realizada a los colaboradores los participantes mencionan que:

“(…) sería bueno que implementen mayores recursos disponibles para el desarrollo de las clases, así como el tener no solo una plataforma sino diferentes plataformas o el implementar usos de estrategias digitales para la enseñanza.”
(Participante 5)

Tabla 5

Nivel de clima laboral

Nivel de clima laboral	Frecuencias	% del Total
Muy desfavorable	0	0%
Desfavorable	26	26.0 %
Media	37	37.0 %
Favorable	23	23.0 %
Muy favorable	14	14.0 %

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5 se puede visualizar que el 26% de la población equivalente a 26 participantes presentan un nivel desfavorable, mientras que el 37% muestra un nivel regular, seguidamente, el 23% de los encuestados responden a un nivel favorable de clima laboral y solo el 14% señala un nivel muy favorable (Rendón et al., 2016).

Como resultados cualitativos se puede apreciar en las entrevistas que los trabajadores poseen un buen ambiente laboral solo en el área administrativa pero que en otras áreas de menor jerarquía faltan cumplir expectativas que tienen los colaboradores, resaltado un poco más la buena relación solo entre gerentes y administradores, conociendo así, que durante la entrevista realizada los colaboradores mencionan que:

(...) Bueno en mi área como tengo contacto directo con el gerente y la administradora aquí si existe un buen ambiente con ellos, pero percibo que en otras áreas hace falta cumplir las expectativas que tiene los trabajadores con la institución. (Participante 1)

“En el ambiente laboral donde me encuentro es agradable, nos apoyamos entre nosotros en la oficina, particularmente no he tenido problemas con otros colegas, pero si he escuchado que los de áreas menores están disconformes, no se les siente motivados a todos, porque falta alguna u otra cosa”. (Participante 2)

Tabla 6

Nivel de procrastinación

Nivel de procrastinación	Frecuencias	% del Total
Alto	0	0%
Bajo	100	100 %

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6 se mostró que el 100% de empleados muestran un nivel bajo de procrastinación (Rendón et al., 2016).

Como resultado cualitativo se puede apreciar en las entrevistas que la evidencia del nivel de procrastinar en los trabajadores es baja, por lo tanto, los colaboradores presentan sus tareas asignadas a tiempo enfocándose así a sus laborales de manera correcta, durante la entrevista realizada a los colaboradores los participantes mencionan que:

“Usualmente no utilizo muchos dispositivos electrónicos justamente porque siento que me distrae y las actividades que fácilmente puedo realizar en 10 a 20 minutos, las realizaría en mucho más tiempo.” (Participante 2)

“Y si, hay momentos como le comenté que entro a las redes sociales como Facebook o respondo algunos mensajes de WhatsApp, esto me sucede por ejemplo cuando algunas veces no termino de hacer algunos esquemas de mi clase, me distraigo y aprovecho para entrar a las redes”. (Participante 1).

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de estudio se propuso determinar si existe correlación entre clima laboral y procrastinación, aceptándose la hipótesis de investigación, lo cual se demuestra que existe una relación significativa en las variables. El resultado general muestra que la correlación es $p < .05$, inversa, baja (-.274) y con un efecto pequeño (.07), lo cual significa que entre mayor sea el clima laboral, menor será la procrastinación. Dentro del ámbito internacional se halló que el clima laboral se correlaciona directamente con la procrastinación aplicado en profesionales del país de Portugal (Mosquera, 2023), pero también discrepa debido a que estos datos muestran una relación directa lo cual puede estar relacionado a la población aplicada y las características de los instrumentos empleados. Conjuntamente, se contrasta con los hallazgos obtenidos por López (2021) ya que el autor encontró que existe correlación moderada determinando que el clima laboral es esencial en el desenvolvimiento de sus funciones de los colaboradores administrativos de una institución superior de Ecuador. En el plano nacional se encuentra también que la procrastinación y satisfacción laboral se correlacionan de forma inversa y significativa, realizado a trabajadores de un centro de salud en Barranca (Villacorta, 2023). Estos resultados tienen similitud con la investigación ejecutada debido que indican una población con características semejantes de igual manera el uso del mismo instrumento. Por tanto, predice que entre mejor satisfecho se sienta los subordinados en su organización, menor será la incidencia de postergar sus actividades. Ante ello el estudio se sustenta con la teoría de Chiavenato (2009) donde menciona que el clima organizacional está estrechamente vinculado al nivel de motivación de los miembros de la organización donde postula que un alto nivel de motivación conduce a un clima organizacional. Lozano (2015) explica que las personas buscan medios distractores para escapar del cumplimiento de las actividades laborales, ello con el fin de mejorar la carga emocional y laboral de cada día durante la jornada laboral. Por lo tanto, mientras haya una buena percepción del ambiente laboral, los trabajadores no tenderán a postergar sus actividades laborales logrando cumplir con sus metas organizacionales, a su vez se puede evidenciar que en otros países las cifras de procrastinación son altamente elevadas lo cual conlleva a que los trabajadores dejen inconcluso sus actividades y de esta manera exista un ambiente laboral negativo y poco optimista.

Como primer objetivo específico se planteó determinar la relación entre clima laboral y la dimensión sentido del servicio afirmando la hipótesis del estudio, lo cual señala que existe relación significativa. Es así que el resultado refleja que la correlación es $p < .05$, inversa, baja (-.278). y con un efecto pequeño (.077) lo cual significa entre mayor sea el clima laboral, menor será el aplazamiento de las funciones laborales. Así mismo internacionalmente se encontró que el clima laboral se correlaciona con el desenvolvimiento en colaboradores de una organización ecuatoriana (Santamaria, 2020), estos hallazgos se contrastan con el estudio, debido que cuentan con las características y cantidad de población similares. Previamente, en el plano nacional se contrasta con los hallazgos obtenido por Choton (2023) encontrándose que existe una correlación directa determinando que la procrastinación influye directamente en la eficacia del personal docente en una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho. Igualmente, se discrepa con dicho resultado debido que esta investigación se seleccionó una población diferente y particular. Por ende, el estudio se sustenta con la teoría de Lewin (1951) en su teoría plantea que el ambiente de trabajo repercute en el desarrollo del comportamiento de los empleados basado en el estilo de liderazgo en la empresa. De igual manera que Camacho Martínez et al (2014) plantean en su teoría que la gestión del tiempo es un elemento importante en toda actividad que realiza el individuo, por lo que una mala gestión del tiempo puede ser el fracaso en cualquier contexto. En efecto, mientras haya una buena percepción del ambiente laboral, los trabajadores no abandonaran sus labores por otras actividades menos importantes, pues de esta manera generaran un buen beneficio y producción para la empresa.

Como segundo objetivo específico se planteó determinar la relación entre clima laboral y la dimensión Ciberpereza afirmando la hipótesis del estudio, lo cual indica que existe relación significativa. Es así que el resultado refleja que la correlación es $p < .05$, inversa, baja (-.237). y con un efecto pequeño (.077) lo cual significa entre mayor sea el clima laboral, menor será el uso de las redes sociales De tal modo que los resultados obtenidos por diversos autores internacionales concuerdan que el clima laboral se correlaciona de forma directa con Ciberholgazania en empleados del país de China (Wu et al. 2020), este precedente se discrepa con esta investigación, debido que cuentan con características

diferentes como la cantidad de empleados y tipos de instrumentos. Así mismo, en el plano nacional se contrasta con el hallazgo obtenido por Palomino (2022) encontrándose que existe una correlación inversa significativa determinando que la procrastinación influye en la satisfacción del personal de un hospital en la ciudad de Lima. Ante ello se afirma con la teoría de Lewin (1951) donde plantea que el ambiente de trabajo repercute en el desarrollo del comportamiento de los empleados basado en el estilo de liderazgo en la empresa. Así mismo se relaciona con la teoría de Ludwig y Schicker (2013) donde menciona que las personas perezosas prefieren no realizar las tareas previstas generando distracciones que generen retraso al trabajador provocando un impacto negativo en la organización. De igual forma, que mientras los trabajadores no hagan uso de las tecnologías con fines personales en horario de trabajo, realicen a tiempo sus tareas asignadas, y por ende la organización tendrá un ambiente de trabajo favorable.

Como tercer objetivo específico, se planteó determinar la relación entre procrastinación y la dimensión Autorrealización afirmando la hipótesis del estudio, lo cual indica que existe relación significativa. Es así que el resultado refleja que la correlación es $p < .05$, inversa, baja (- .218) y con un efecto pequeño (.047) lo cual significa que entre menor sea la procrastinación, mayor será la apreciación de los trabajadores con respecto a las posibilidades que ofrece la organización en cuanto al desarrollo profesional. Igualmente, a nivel internacional se encontró como resultado que el clima laboral se correlaciona a nivel moderado con desempeño laboral en el personal administrativo en el país de Ecuador (López, 2021), estos precedentes se discrepan con esta investigación, debido que cuentan con aspectos diferentes como el tipo y la cantidad de empleados; así como también el uso de instrumentos. Así mismo, en el plano nacional se contrasta con los hallazgos obtenidos por Palomino (2022) encontrándose que existe una correlación inversa significativa determinando que la procrastinación influye en la satisfacción del personal de un hospital en la ciudad de Lima. Dicho resultado indica que se seleccionó una población e instrumentos similares a esta investigación. Ante ello se consolida con la teoría de Maslow (1943) donde plantea que para motivar a los empleados en la realización de sus actividades se tiene que permitir satisfacer primero sus necesidades básicas para así alcanzar un desarrollo personal y laboral. En esa misma línea se vincula con la teoría de Ferrari et al (1995) donde explica

que la procrastinación es el hecho de posponer una tarea o actividad que genere poco interés. Es decir, en tanto no cumplan con las necesidades básicas para alcanzar el desarrollo personal y profesional del trabajador, tenderán a posponer las actividades laborales, por otros intereses particulares a sus funciones.

Como cuarto objetivo específico, se planteó determinar la relación entre procrastinación y la dimensión Involucramiento laboral afirmando la hipótesis del estudio, lo cual indica que existe relación significativa. Es así que el resultado refleja que la correlación es $p < .05$, inversa, baja (-.310) y con un efecto pequeño (.096) lo cual significa que entre menor sea la procrastinación, mayor será el involucramiento laboral. Igualmente, en el ámbito internacional se obtuvieron resultados que difieren de que el clima laboral se correlaciona de forma directa con procrastinación en colaboradores de un instituto de salud en el país de México (Hernández et al., 2021) este precedente se contrasta con este estudio, debido que cuentan con aspectos similares como el tipo de escala y población empleada. En el plano nacional se contrasta también que la procrastinación y satisfacción laboral se correlacionan de forma inversa y significativa, realizado a trabajadores de un centro de salud en Ancash (Medina, 2023). Estos resultados tienen similitud con la investigación ejecutada debido que indican una población con características semejantes de igual manera el uso del mismo instrumento psicológico. Así pues, la teoría de Likert y Gibson (1960) modelo base de este trabajo explican que el ambiente laboral es el marco psicológico de las organizaciones, lo que implica que representa la personalidad, el sentimiento o el carácter del entorno organizativo. Por otra parte Ludwig y Schicker (2013) explican que el empleador procrastinador es fácilmente influenciado lo cual puede generar un impacto negativo en la organización y conducir a comportamientos completamente relacionados con el modo de vida del empleado. Por tanto, el tener un óptimo ambiente laboral, el trabajador manifestará un comportamiento comprometido con la organización, tomando decisiones importantes para la ejecución de las funciones, existiendo un involucramiento significativo con la empresa, lo cual predice el cumplimiento de las responsabilidades laborales de manera voluntaria a favor de realizar las tareas en un tiempo determinado.

Como quinto objetivo específico, se planteó determinar la relación entre procrastinación y la dimensión supervisión afirmando la hipótesis del estudio, lo cual indica que existe relación significativa. Es así que el resultado refleja que la correlación es $p < .05$, inversa, baja (-.281) y con un efecto pequeño (.078) lo cual significa que entre menor sea la procrastinación, mayor será la supervisión en los colaboradores. Por consiguiente, en el ámbito internacionales se obtuvieron resultados que concuerdan que el clima laboral se correlaciona directamente con la procrastinación aplicado en profesionales del país de Portugal (Mosquera, 2023), discrepando del mismo modo que muestran datos de una relación directa lo cual puede ser explicado por el tipo de población aplicada y las características de los instrumentos empleados. En el plano nacional en los resultados hallados por diversos autores se encontró que la procrastinación y desempeño laboral se correlacionan de manera directa y significativa, realizado en una empresa de telecomunicaciones de Lima (Turnay et al., 2022). Por lo que se contrasta con la investigación de (Villacorta, 2023) donde se encontró que la procrastinación y satisfacción laboral se correlacionan de forma inversa y significativa, realizado a trabajadores de un centro de salud en Ancash. Estos resultados tienen similitud con la investigación ejecutada debido que indican una población con características semejantes de igual manera el uso del mismo instrumento psicológico. Así pues, Lewin (1951) en su teoría plantea que el ambiente de trabajo repercute en el desarrollo del comportamiento de los empleados basado en el estilo de liderazgo en la empresa. Por otra parte Lozano (2015) explica que las personas buscan medios distractores para escapar del cumplimiento de las actividades laborales, ello con el fin de menorar la carga emocional y laboral de cada día durante la jornada laboral. Es decir, al tener una buena funcionalidad de las actividades laborales y apoyo de los supervisores se trabajara de manera eficaz en el cumplimiento de sus tareas evitando hacer uso de las redes sociales lo cual viene ser un factor de distracción y desatención para el trabajador.

Como sexto objetivo específico, se planteó determinar la relación entre procrastinación y la dimensión comunicación afirmando la hipótesis del estudio, lo cual indica que existe relación significativa. Es así que el resultado refleja que la correlación es $p < .05$, inversa, baja (-.337) y con un efecto pequeño (.113) lo cual significa que entre mayor sea la procrastinación, menor será la comunicación entre

colaboradores. Igualmente, en el ámbito internacionales se obtuvo resultados que difieren que la Ciberholganza afecta a los empleados en un centro de salud mental en China, correlacionándose de forma directa con el desapego psicológico (Wu et al., 2020). Estos resultados discrepan con la investigación ejecutada debido que indican características diferentes como la población e instrumentos psicológicos. Así mismo, en el plano nacional se contrasta con los hallazgos obtenido por Palomino (2022) encontrándose que existe una correlación inversa significativa determinando que la procrastinación influye en la satisfacción del personal de un hospital en la ciudad de Lima. Dicho resultado indica que se seleccionó una población e instrumentos similares. Por lo que discrepa con los hallazgos obtenidos por Choton (2023) encontrándose que existe una correlación directa determinando que la procrastinación influye directamente en la eficacia del personal docente en un colegio del distrito de San Juan de Lurigancho. Igualmente, se discrepa con esta investigación debida que se seleccionó una población diferente y particular. Consecutivamente, Chiavenato (2009) en su teoría organizacional menciona que el clima organizacional está estrechamente vinculado al nivel de motivación de los miembros de la organización donde postula que un alto nivel de motivación conduce a un clima organizacional. De tal manera se sustenta bajo la conceptualización propuesta por Lozano (2015) donde explica que las personas buscan medios distractores para escapar del cumplimiento de las actividades laborales, ello con el fin de menorar la carga emocional y laboral de cada día durante la jornada laboral. Esto determina que mientras haya una comunicación adecuada, clara y positiva entre los colaboradores, en un ambiente de trabajo saludable, menor será la suspensión o retraso de actividades laborales, evitando a que el trabajador no postergue sus funciones prioritarias, de esta forma, aumentará la satisfacción y producción de la empresa.

Como séptimo objetivo específico, se planteó determinar la relación entre procrastinación y la dimensión de condiciones laborales afirmando la hipótesis del estudio, lo cual indica que existe relación significativa. Es así que el resultado refleja que la correlación es $p < .05$, inversa, baja (-.242) y con un efecto pequeño (.058) lo cual significa entre mejor sean las condiciones laborales, menor será la procrastinación. Igualmente, en los resultados hallados en el plano internacional concuerdan que el clima laboral se correlaciona a nivel moderado con desempeño

laboral en el personal administrativo en el país de Ecuador (López, 2021) estos precedentes se discrepan con esta investigación, debido que cuentan con aspectos diferentes como el tipo y la cantidad de empleados; así como también el uso de instrumentos. Así mismo, estos resultados son consistentes con lo hallado por diversos autores nacionales quienes explicaron que la procrastinación y autoeficacia laboral se correlacionan de manera inversa y significativa, realizado en empleadores de una empresa hidrocarburos en Chiclayo (Cortez et al., 2023). Dicho resultado indica que se seleccionó una población e instrumentos similares. Por lo que se discrepa con los hallazgos obtenidos por Choton (2023) donde se encontró que existe una correlación directa determinando que la procrastinación infiere directamente en la eficacia del personal docente en un colegio del distrito de San Juan de Lurigancho. Previamente, se discrepa con esta investigación debida que se seleccionó una población diferente y particular. Consecutivamente, Herzberg (2011) explica que el ambiente de trabajo se basa en factores higiénicos y ambientales que rodean al individuo e incluye las circunstancias en las que desempeña su función. Desde la perspectiva de los factores motivacionales se utiliza el propio trabajo como incentivo, el reconocimiento profesional positivo. De la misma manera guarda relación con la teoría de Ferrari et al. (1995), donde menciona que la procrastinación es el hecho de posponer una tarea o actividades que genera poco interés y malestar subjetivo. El procrastinador sabe lo que quiere hacer, pero no le hace, y demora en realizar sus tareas en los tiempos establecidos. Sabiendo que actualmente el 28 % de participantes manifestaron que a raíz del teletrabajo su productividad ha disminuido a causa de muchos factores durante el tiempo de trabajo generando un retraso o aplazamiento de sus responsabilidades por lo que las actividades y condiciones de trabajo, son ente esencial entre sus miembros (MTP, 2020). Por lo tanto, se determina a menor sea el reconocimiento de recursos materiales, herramientas, económicas y psicosociales, el trabajador podrá desempeñarse de manera eficiente en el cumplimiento de las funciones.

Seguidamente, como octavo objetivo específico se planteó determinar el nivel de clima laboral colaboradores de una institución educativa Es así que el resultado refleja que el 37%, indica un nivel medio y el 14 % presenta un nivel favorable. Igualmente, en los resultados hallados en el plano internacional concuerdan que clima laboral es esencial en el desenvolvimiento de sus funciones.

en el personal administrativo en el país de Ecuador (López, 2021) este precedente discrepa con esta investigación, debido que las condiciones de trabajo, la comunicación, liderazgo y reconocimiento de logros no son altamente favorables conllevando a que los trabajadores no ejerzan sus funciones con tenacidad y perseverancia. En el plano nacional, se halló que el procrastinación y satisfacción laboral en trabajadores de Centro de Salud en Barranca, presenta un nivel favorable con respecto al ambiente laboral (Villacorta, 2023). Se contrasta con los hallazgos de esta investigación debido que de la misma manera se encontró un nivel moderado de un 37%. Seguidamente, se contrasta con la teoría de Chiavenato (2009) donde explica que el clima en el trabajo, está estrechamente vinculado al nivel de motivación de los miembros de la organización donde postula que un alto nivel de motivación conduce a un clima organizacional. Conociendo que actualmente el 86% de peruanos renunciaron a su trabajo, 70% de los empleados mencionan que toman en cuenta sus ideas y sugerencias, y 49 % recibe reconocimientos y premios por diversos logros (Aptitus ,2020). Por lo tanto, se concluye que la percepción del ambiente de trabajo en la institución es regular, lo que quiere decir que el comportamiento de los colaboradores depende de las características organizacionales.

Seguidamente, como noveno objetivo específico se planteó determinar el nivel de procrastinación en colaboradores de una institución educativa. Es así que el resultado refleja que el 100%, presenta un nivel bajo en la postergación de sus actividades laborales. En el plano nacional, se halló que la procrastinación y la eficacia se encontró un nivel alto en procrastinación (Choton, 2023). A su vez se discrepa con los hallazgos de Palomino (2022) donde se encontró que los trabajadores reducen su conducta de postergar las actividades en su centro de trabajo. De tal manera, esta investigación se relaciona con la teoría de Ferrari (1995) donde explica que la procrastinación es el hecho de posponer una tarea o actividades que genera poco interés y malestar subjetivo. Conociendo que actualmente a nivel mundial el 60% de la población está empleada. Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente ocupacional sano y seguro, que promueva la confianza, la comunicación efectiva y el logro de metas para la empresa, además de ofrecer oportunidades positivas para las relaciones entre colegas (OMS, 2022). Por lo tanto, se concluye que postergar las actividades

genera un retraso en el cumplimiento de sus labores, lo que refleja que en esta investigación se encontró que colaboradores no buscan medios distractores para evadir sus funciones en el tiempo requerido.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una correlación inversa y significativa entre las variables clima laboral y procrastinación en colaboradores de una institución educativa en Huacho, 2023 ($p < .05$; $\rho = -.274$). Con un tamaño del efecto pequeño (.075). Es decir, se demuestra que, a mayor clima laboral, menor es la procrastinación en los trabajadores.

SEGUNDA: Existe una relación inversa y significativa entre la variable clima laboral con las dos dimensiones de procrastinación ($p < .05$). Con una intensidad baja ($\rho = -.278$) en sentido de servicio y, ($\rho = -.237$) en ciberpereza, demostrando así un tamaño del efecto bajo (.077) en sentido de servicio y Ciberpereza (.056). Quiere decir que, a mayor clima laboral, la ciberpereza y el sentido de servicio disminuyen.

TERCERO: Existe una relación inversa y significativa entre la variable procrastinación con las 5 dimensiones de clima laboral ($p < .05$). Con una intensidad baja en la dimensión de autorrealización ($\rho = -.218$), supervisión ($\rho = -.281$), condiciones laborales ($\rho = -.242$) y una intensidad media en involucramiento laboral ($\rho = -.310$) y comunicación ($\rho = -.337$). Demostrando así un tamaño del efecto bajo ($p < .10$) en todas sus dimensiones. Lo que indica que, a menor procrastinación, la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales aumentan.

CUARTO: En cuanto al nivel del clima organizacional se obtuvo como resultado que el 37% del personal presenta un nivel medio en relación a su ambiente laboral. Lo que indica que, en los colaboradores de la institución existe un ambiente regular.

QUINTO: En cuanto al nivel de procrastinación se obtuvo como resultado que el 100% de colaboradores se ubica en un nivel bajo en procrastinación. Lo que indica que, en los colaboradores de la institución hay poca incidencia en la postergación de sus actividades laborales.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la organización y gerente a cargo, capacitar al personal mediante el desarrollo de dinámicas y conversatorios para conocer los puntos a reforzar en cuanto a la comunicación entre superiores y subordinados, condiciones de trabajo, y aspectos como el desarrollo personal y profesional del personal.

SEGUNDA: Se recomienda al área de psicología realizar talleres para mantener la conducta de no procrastinar durante el desarrollo de las actividades laborales con el fin de equilibrar y administrar sus tiempos en horarios de trabajo. jerarquías menores.

TERCERO: Se recomienda al área de recursos humanos, ejecutar reuniones de confraternidad realizando juegos tradicionales con el fin de aumentar la confianza y comunicación entre superiores y colaboradores lo cual va favorecer a obtener una información clara y coherente entre compañeros de trabajo.

CUARTO: Se recomienda al área administrativa, a mejorar o implementar ambientes tecnológicos para así brindar una buena calidad de enseñanza y desenvolvimiento de capacidades del colaborador.

QUINTO: Ejecutar estudios en entidades diferentes para ampliar nuevos conocimientos en cuanto a las variables, tomando características como el tiempo de servicio, tipos de cargos y puestos, y estado civil, lo cual es una problemática que debe tratarse actualmente.

REFERENCIAS

- Aptitus. (2020). 86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado. <https://n9.cl/qi916>
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica (6a edición). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Barreto, I; Gamboa, C. (2021). Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) en colaboradores. Universidad Cesar Vallejo.
- Brown, T. (2015). Confirmatory for Analysis for Applied Research.
- Camacho, J.; Chávez. R.; Freire, L. (2014). Administración del tiempo en el desarrollo de un sistema de información. <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/25507>
- Camacho, J.; David, R.; & Cevallos, C. (2014). Administración del Tiempo en el Desarrollo de un Sistema de Información. Escuela Superior Politécnica del Litoral. <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/25507>
- Campos-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. Revista de Salud Pública. 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Chen, K. (2017). Future orientation as a mediator between perceived environmental cues in likelihood of future success and procrastination. Personality and Individual Differences. 108, 128–132. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2016.12.017>
- Choton, R. (2023). Procrastinación laboral y eficacia de los docentes en una institución educativa de San Juan de Lurigancho. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119482/Tores_CZR-SD.pdf?sequence=1
- CONCYTEC. (2020). Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informespublicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucionde-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>

- CPP. (2015). Código de Ética y Deontología - Colegio de Psicólogos del Perú Consejo Directivo Nacional. Colegio de Psicólogos del Perú. <https://www.cpsp.pe/codigo-de-etica-y-deontologia>
- DeArmond, S., Matthews, R., & Bunk, J. (2014). Workload and procrastination: The roles of psychological detachment and fatigue. *International Journal of Stress Management*. 21(2), 137–161. <https://doi.org/10.1037/A0034893>
- Díaz, Y.; Isique, M. (2024). Procrastinación y autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos Chiclayo 2023. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145133/Diaz_CYDP-Isique_CMDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Feria, A. H., Matilla, M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? 11(3), 62–79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico En *Lectura*. 128. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/22216>
- Ferrari, J.; Johnson, J.; & McCown, W. (1995). Procrastinación and Task Avoidance. In *Procrastination and Task Avoidance*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6>
- Gallup. (2022). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano>
- Gallup, E. (2022). Trabajo, oportunidades y desafíos, opinan los expertos Vol. 1 - RH Management. <https://rhmanagement.cl/estudio-gallup-2022-trabajo-oportunidades-y-desafios-opinan-los-expertos-vol-1/>
- Gomez, A. (2018). Qué es y para qué sirve el muestreo estadístico. <https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-elmuestreo-estadistico/>
- He, Q., Wu, M., Wu, W., & Fu, J. (2021). The Effect of Abusive Supervisión on Employees' Work Procrastination Behavior. *Frontiers in Psychology*. 12, 1–20. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.596704/BIBTEX>
- Hernández, O. (2021). 1-3. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002

- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, M.; Méndez, S.; & Mendoza, C. (2014). Metodología de la investigación. 6ta edición: Vol. 6. <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. &. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Herzberg F, M. (2011). The Motivation to Work. 1a ed. Estados Unidos: Transaction publishers .
- Huapaya, T.; La Rosa, F. (2022). Procrastinación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2022. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92855/Huapaya_TTV-La%20Rosa_PFC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- INEI. (2021). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. 3(1), 1–14. Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Launez, B. & Fernandez, R. (2014). Libro Metodología de la Investigación I (IPLAC). <https://docs.google.com/document/d/1JNmCr7IUPKQPPdOmNM2yOSsck2UueVGcF7mZCwxlimY/edit>.
- Ledesma, R., Macbeth, G., & Kohan, D. E. N. (2008). Tamaño del efecto: Revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico.
- Lewin, K. (1951). Field Theory of Social Science: Selected Theoretical Papers. Field Theory in Social Science. 276(1), 146–147. New York: Harper and Row. <https://doi.org/10.1177/000271625127600135>
- López, A. (2021). Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Lozano, J. (2015). Procrastinación ¿Y si lo haces ya? FC Editorial. Fundación Confemetal, Ed. <http://www.marcialpons.es/libros/y-si-lo-haces-yanodejes-para-manana-lo-que-puedas-hacer-hoy/9788415781394/>

- Ludwig, P., y Schicker, A. (2013). *The End of Procrastination: How to Stop Postponing and Live a Fulfilled Life*. St. Martin's Essentials. .
- Martínez Ortega, María, R., Pendás, T., Ortega, M., Abreu, P., & Ana, M. (2009). *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. 8(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>
- Medina, M. (2023). Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSAs- Ancash, 2022. Universidad Cesar Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111566>
- Metin, U. B., Taris, T.W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*. 101, 254–263. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2016.06.006>
- Mosquera, P., Soares, M.E., Dordio, P., & Melo, L.A. (2022). The thief of time and social sustainability: analysis of a procrastination at work model .
- MTPE. (2020). Empleo juvenil en el Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informespublicaciones/2311994informe-anual-del-empleo-juvenil-en-el-peru-2020>
- OIT. (2019). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-calidad-del-empleo-interesa-todos-los-trabajadores>
- OMS. (2022). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL- SPC. In Peru. *2004th ed., Vol. 1*.
- Palomino, V. (2022). Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96231>
- Paulsen, R. (2015). Non-work at work: resistance or what? *Organization*. 22(3), 360–365.
file:///D:/Downloads/Non_Work_at_Work_Resistance_or_What%20(1).pdf
- Perú, C. d. (2017). *Código de ética profesional*. <https://www.cpsp.pe/codigo-de-etica-y-deontologia>
- Rendón, E.; Ángel, M., & Guadalupe, M. (2016). Estadística descriptiva. 397-407 *Rev Alerg Mex*, 63(4), 397–407. <http://www.revistaalergia.mx>

- Reyes, I. y G. D. . (2021). Escala de procrastinación en el trabajo . Universidad Cesar Vallejo.
- Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Sayago, S. (2014). El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales. 49, 1–10. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2014000100001>
- Tapia, F., Ernesto, C., Cevallos, F., & Lisette, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk Y Kolmogórov-Smirnov. 23(2).
- Trabajo, I. N. (2021). Encuesta europea de condiciones de trabajo 2021. 1–103. <https://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-1>
- UCV. (2020). RCUN°0262-2020-UCV Aprueba La Actualización Del Código Ética en Investigación PDF. Universidad César Vallejo. <https://es.scribd.com/document/487953845/RCUN-0262-2020-UCV-Aprueba-la-actualizacion-del-Codigo-etica-en-Investigacion-pdf>
- Vallejo, C. d. (2020). Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. 1–19. <https://es.scribd.com/document/487953845/RCUN-0262-2020-UCV-Aprueba-la-actualizacion-del-Codigo-etica-en-Investigacion-pdf>
- Ventura, J., & Caycho T. (2017). (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. 1–4. <https://doi.org/10.11600/1692715x.12117101613>
- Villacorta, I. (2023). Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124717/Villacorta_LIP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villacorta, I. (2023). Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un Centro de Salud I-3, Barranca, 2023. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124717/Villacorta_LIP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vitak, J., Crouse, J. y La Rose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*. 27(5), 1751-1759. <https://psycnet.apa.org/record/2011-14519-031>
- Willis, T. (2022). Encuesta Global de Actitudes de Beneficios, América Latina 2022: Casi la mitad de los empleados están dispuestos a dejar su empleador. Argentina. <https://www.wtwco.com/esar/insights/2022/04/infographic-more-than-half-of-employees-open-to-leaving-employer>
- Wu, W., & Lin, L. U. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. 56-64. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S01482963203014>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 7: Matriz de consistencia

NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		METODOLOGIA
	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICAS	
CORRELACIONAL	¿Cuál es la relación entre clima laboral y procrastinación en colaboradores de una I.E.P, Huacho 2023	¿Cuál es la relación de Clima Laboral y la dimensión sentido del servicio en Colaboradores de una IEP Huacho,	Determinar la relación entre clima laboral y la dimensión sentida del servicio en Colaboradores en una IEP Huacho		H2: Existe relación significativa entre Clima Laboral y la dimensión sentida del servicio en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.	Tipo: Básica. Diseño: No experimental, transversal, descriptivo -correlacional. Enfoque: mixto.	
		¿Cuál es la relación de Clima Laboral y la dimensión de ciberpereza en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023?	Determinar la relación de Clima Laboral y la dimensión de ciberpereza en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.		H0: No Existe relación significativa entre Clima Laboral y la dimensión sentida del servicio en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.		
		¿Cuál es la relación de procrastinación y la dimensión de Autorrealización en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023?	Determinar la relación de procrastinación y la dimensión de Autorrealización en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.	H1: Existe relación significativa entre Clima Laboral y Procrastinación en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.	H3: Existe relación significativa entre Clima Laboral y la dimensión de ciberpereza en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.		
		¿Cuál es la relación de procrastinación y la dimensión involucramiento laboral en Colaboradores de una IEP ¿Huacho, 2023?	Determinar la relación entre clima laboral y procrastinación en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.	H0: No Existe relación significativa entre Clima Laboral y Procrastinación en Colaboradores de una IEP Huacho , 2023	H0: No existe relación significativa entre Clima Laboral y la dimensión de ciberpereza en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.		
		¿Cuál es la relación de procrastinación y la dimensión supervisión en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023?	Determinar la relación de procrastinación y la dimensión supervisión en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.		H4: Existe relación significativa entre procrastinación y la dimensión de Autorrealización en Colaboradores de una IEP Huacho,2023.		
		¿Cuál es la relación de procrastinación y la dimensión comunicación en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023?	Determinar la relación de procrastinación y la dimensión comunicación en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.		H0: No existe relación significativa entre procrastinación y la		

¿Cuál es la relación de procrastinación y la dimensión condiciones laborales en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023?

¿Cuál es el nivel de clima laboral en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023?

¿Cuál es el nivel de procrastinación en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023?

Determinar la relación de procrastinación y la dimensión condiciones laborales en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.

Determinar el nivel de clima laboral en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.

Determinar el nivel de procrastinación en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.

dimensión de Autorrealización en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.

H5: Existe relación significativa entre procrastinación y la dimensión involucramiento laboral en Colaboradores de una IEP, Huacho, 2023.

H0: No existe relación significativa entre procrastinación y la dimensión involucramiento laboral en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023

H6: Existe relación significativa entre procrastinación y la dimensión supervisión en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.

H0: No existe relación significativa entre procrastinación y la dimensión supervisión en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023

H7: Existe relación significativa entre procrastinación y la dimensión comunicación en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023.

H0: No existe relación significativa entre procrastinación y la dimensión comunicación en Colaboradores de una IEP Huacho, 2023

H8: Existe relación significativa entre

procrastinación y la
dimensión condiciones
laborales en
Colaboradores de una IEP
Huacho , 2023.

H0: No existe relación
significativa entre
procrastinación y la
dimensión condiciones
laborales en
Colaboradores de una IEP
Huacho , 2023.

Anexos 2

Tabla 8: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	BAREMOS
CLIMA LABORAL	El clima organizacional está estrechamente vinculado al nivel de motivación de los miembros de la organización donde postula que un alto nivel de motivación conduce a un clima organizacional positivo, caracterizado por la satisfacción de los empleados, su buen ánimo, interés y colaboración mutua. (Chiavenato (2009)	La puntuación obtenida a través del cuestionario de clima laboral elaborado por Sonia Palma (2004) el cual este compuesto por 5 dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	Oportunidades de progresar y actividades que permite el desarrollo personal.	Actividades que permite aprender y desarrollarse.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46.	Es de tipo Likert. Ordinal Ninguno = 1 Poco = 2 Regular o algo = 3 Mucho = 4 Siempre = 5	Muy favorable. Favorable. Media. Desfavorable. Muy desfavorable
			involucramiento laboral	Identificación con los valores de la organización.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	2,7,12,22,27,32,37,42,47.		
			supervisión	Apreciación de la funcionalidad de superiores dentro de la actividad laboral	La evaluación que se hace en el trabajo.	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48.		
			comunicación	Percepción del grado de Fluidez, coherencia y precisión de la información	La organización fomenta la comunicación interna.	4,9,14,19,24,34,39,44,19.		
PROCRASTINACION	Postergación de la acción que se vincula al ambiente laboral, sustituyendo por una actividad que no se relaciona a la misma, la cual la emplea sin propósito de afectar a la organización y todo lo que incluye a esta (Metin, Taris y Peeters, 2016).	El puntaje obtenido a través del cuestionario de Procrastinación en el trabajo (PAWS) elaborado por Irina Barreto y Cristian Gamboa (2021), el cual este compuesto por 2 dimensiones: sentido de servicio y Ciberpereza.	Sentido de servicio	Concierne a eludir los cumplimientos laborales sin tener la intención de dañar a los demás (Paulsen, 2015).	Cumplimientos laborales.	1, 2, 3, 4, 5	Es de tipo Likert. Ordinal Nunca = 0 Casi nunca = 1 Ocasionalmente = 2 Algunas veces = 3 Frecuentemente = 4 muy frecuentemente=5 siempre =6	Alto. Medio Bajo
			Ciberpereza	Se basa al uso de la tecnología o navegar por internet con fines personales, durante el horario de trabajo (Vitak, Waddell, y La Rose, 2011).	Uso de la tecnología para fines personales durante el horario de trabajo.	6, 7, 8,		

Anexo 3

Autorización de los instrumentos

SONIA PALMA CARRILLO
www.soniapalmacarrillo.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización a: Yussara Valverde Bernuy - DNI 75485604.
Institución: Universidad Cesar Vallejo - Lima-Norte.
Motivo: Tesis: "Clima Organizacional y Procrastinación en colaboradores de la I.E.P. Divino Corazón Jesús, ciudad de Huacho, 2023".
Co-tesista: Alison Rosa Rojas Retuerto.
Instrumento que se autoriza: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004).
Muestra de investigación: 100 colaboradores de la I.E.P Divino Corazón Jesús.
Asesor: Mg. Davis Velarde Camaqui.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante para la tesis de referencia en coautoría con la persona que se menciona en la presente autorización. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004). La calificación, análisis e interpretación de los datos es de exclusiva responsabilidad de las tesis.

Octubre 20, 2023



Sonia Palma Carrillo, PhD

SONIA PALMA CARRILLO
www.soniapalmacarrillo.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización a: Alison Rosa Rojas Retuerto - DNI 75165336.
Institución: Universidad Cesar Vallejo – Lima-Norte.
Motivo: Tesis: "Clima Organizacional y Procrastinación en colaboradores de la I.E.P. Divino Corazón Jesús, ciudad de Huacho, 2023".
Co-tesista: Yussara Valverde Bernuy.
Instrumento que se autoriza: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004).
Muestra de investigación: 100 colaboradores de la I.E.P Divino Corazón Jesús.
Asesor: Mg. Davis Velarde Camaqui.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante para la tesis de referencia en coautoría con la persona que se menciona en la presente autorización. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004). La calificación, análisis e interpretación de los datos es de exclusiva responsabilidad de las tesis.

Octubre 20, 2023



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

Anexo 4

Autorización del instrumento de procrastinación



1 de 5 < > Es ▾

JESUS, CIUDAD DE HUACHO 2023 y deseo hacer uso del instrumento PROCRASTINACION EN EL TRABAJO (PAW3) la cual es de su autoria, y recorro a via legal y ética solicitando su permiso, para poder hacer uso de la prueba.

1 archivo adjunto • Analizado por Gmail ⓘ



irina isabel Barreto Reyes <irina07_06@hotmail.com>

15 oct 2023, 20:56



para mí ▾

Hola Alison un gusto, gracias por la consideración y por ponerte en contacto.

Y por supuesto, que todo marche de maravilla!!! todas las buenas vibras.

Saludos, **Irina**.

Anexo 5

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Sexo: Masculino() Femenino() Empresa: _____ Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 7

Carta de presentación a la institución



Universidad César Vallejo

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

I.E.P. DIVINO CORAZÓN DE JESÚS HUACHO	
FECHA:	20/10/2023
EXPEDIENTE N°:	104
FIRMA	

Huacho 20 de octubre del 2023

Asunto: Solicitud de autorización para realizar una investigación

Director: Robinson Veliz Tejada

I.E.P. “Divino Corazón De Jesús”

Reciba un cordial saludo. Nos dirigimos a usted en calidad de estudiantes y a la vez presentarnos como, Rojas Retuerto Alison con DNI :75165336 y Valverde Bernuy Yussara con DNI: 75485604 por lo cual estamos cursando el Programa de Titulación de la UCV, donde actualmente estamos desarrollando un proyecto de investigación como parte de los requisitos necesarios para obtener el título profesional en Psicología (ciencia de la salud).

El propósito de esta presentación es solicitar su autorización para llevar a cabo una investigación en el ámbito de clima laboral y procrastinación en los colaboradores de su organización I.E.P. “Divino Corazón De Jesús”. Mi investigación tiene como objetivo Determinar la relación entre clima laboral y procrastinación en los colaboradores. Y se llevará a cabo de acuerdo con los más altos estándares éticos y profesionales.

En este sentido, la colaboración de su organización sería de gran valor para mi proyecto, ya que contribuirá en su institución educativa con un fin para la organización en los colaboradores. Estoy comprometido/a a minimizar cualquier inconveniente y a garantizar que la investigación no interfiera con las actividades regulares de su organización. Además, cualquier dato o información confidencial que pueda surgir durante la investigación será tratado con la debida confidencialidad y no será divulgado sin su consentimiento explícito.

Aprecio sinceramente su consideración de esta solicitud y estoy a su disposición para discutir cualquier aspecto de la investigación en detalle. Espero con interés la posibilidad de colaborar con su organización y de contribuir al avance del conocimiento científico en este campo.

Agradezco de antemano su atención y respuesta a esta solicitud.

Atentamente,

Alison Rojas Retuerto

DNI:75165336

Yussara Valverde Bernuy

75485604

Anexo 8:

Carta de aceptación para el trabajo de investigación



Huacho 25 de octubre del 2023

Director:

Lic. Robinson Veliz Tejada

I.E.P. Divino Corazón de Jesús

ASUNTO: CARTA DE ACEPTACIÓN DE INVESTIGACION
REFER: CARTA DE PRESENTACIÓN

A través de este presento me dirijo a usted para saludarla cordialmente y, en atención al documento de la referencia, comunicarle lo siguiente.

Que con fecha 20 de octubre del 2023, el colegio IEP "DIVINO CORAZON DE JESUS" tomo conocimiento de su petición para lo cual se autoriza a las SRTAS. **Valverde Bernuy Yussara y Rojas Retuerto Alison**, para la ejecución de su trabajo de investigación titulado: "Clima Laboral y Procrastinación en Colaboradores de una I.E.P, Huacho, 2023", para optar el título de Licenciada en Psicología.

Al respecto, queda establecido que el medio de aplicación del instrumento de medición será de manera virtual y voluntaria a los trabajadores del centro educativo.

Sirva la oportunidad para desearles muchos éxitos en su gestión, reiterándoles mis saludos cordiales y estima personal.

Atentamente,




Lic. Robinson Veliz Tejada
DIRECTOR

Barranca
Av. Primavera #900
(cruce con Agustín Dávila)

Huacho
Panamericana Norte Km 147
(a espaldas del Gob. Reg.)

987 069 748
924 857 170

Anexo 9:

Consentimiento informado

Relacion entre el Clima Laboral y Procrastinación en Colaboradores Huacho,2023.

Estimado (a) participante, reciba un cordial saludo. Nos presentamos ante usted , como Alison Rojas Retuerto y Valverde Bernuy somos estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo Lima - Norte para ello estamos realizando una investigación científica en colaboradores de la

ciudad de Huacho . Su participación es de vital importancia para el cumplimiento del mismo, el

cuestionario se completará de manera anónima, es decir, los datos que nos brinden serán tratados de forma confidencial y la información recogida se utilizará únicamente para propósitos de este estudio.

El proceso completo consiste en la aplicación de 2 cuestionarios , con una duración aproximada de 15 a 20min en total. De ante mano se agradece su participación y colaboración con esta investigación.

A si mismo informales que si desea participar en una entrevista personal dejar su numero de celular.

De estar de acuerdo con ser parte de esta investigación , marcar la casilla "Si , acepto"

alisonreto@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Acepta ser parte de esta investigación *

Si, acepto

Anexo 10:

Datos sociodemográficos

Relacion entre el Clima Laboral y Procrastinación en Colaboradores Huacho,2023.

alisonreto@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Datos sociodemograficos

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

18-25

26-40

41-65

Anexo 11: Resultado de reporte de similitud del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&o=2431669289&ts=1&ro=103&lang=es

feedback studio ALISON ROSA ROJAS RETUERTO | Clima laboral y procrastinación en colaboradores de una institución educativa privada, Huacho, 2023 /100 1 de 24

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Clima laboral y procrastinación en
colaboradores de una institución educativa privada,
Huacho, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADAS EN PSICOLOGÍA

AUTORAS
Rojas Retuerto, Alison Rosa (<https://orcid.org/0009-0008-9984-6378>)
Valverde Bernuy, Yussara Millany (<https://orcid.org/0009-0002-9939-1365>)

ASESOR:
Mg. Velarde Camaqui, Davis (<https://orcid.org/0000-0001-9064-7104>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2 hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %
3 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5 es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
6 repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7 dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
8 Inter-American Yearbo... Publicación	<1 %
9 Ericka Liliana Medina ... Publicación	<1 %
10 Entregado a Unviersida... Trabajo del estudiante	<1 %
11 upc.aws.openrepositor... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 39 Número de palabras: 11406 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

16:12 13/08/2024

Anexo 11:

Base de datos

EXCEL NUMERICO proyecto - Excel

Buscar

Inic. ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

B126 992276263

	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN
	CL47	CL48	CL49	CL50	PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	PL7	PL8	Telefono	calificación	inscripción laboral	experiencia	conexión	condición laboral
1																		
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	1	1		29	27	29	24	30
3	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	1		43	39	45	32	44
4	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2		32	27	31	25	33
5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	1	1		29	24	30	24	45
6	5	5	4	5	1	1	1	3	1	1	1	1	941097074	46	41	46	33	43
7	2	3	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1		25	25	29	27	25
8	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1		40	36	40	31	37
9	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	1		32	32	32	27	36
10	5	5	5	5	2	1	1	1	1	2	1	1	932079211	45	42	41	37	47
11	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	4	1	912610512	40	34	38	29	37
12	5	5	5	5	2	2	2	2	4	1	1	1		49	44	39	33	48
13	3	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	1		43	41	45	33	40
14	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2		40	36	40	32	40
15	4	4	3	3	4	5	3	5	4	6	4	6		35	31	37	25	36
16	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4		39	35	39	33	31
17	3	4	3	3	1	2	3	3	1	4	2	3		33	32	35	29	36
18	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	4		31	29	72	27	36
19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3		20	18	20	16	20
20	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	977443970	20	17	17	14	18
21	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	987781619	25	21	26	19	27
22	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	973301804	40	36	40	32	40
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		32	28	33	26	32
24	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4		21	19	22	17	22
25	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	998281781	18	18	17	15	18
26	3	2	2	2	3	2	2	2	3	5	2	2	992276263	29	26	27	22	28
27	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1		29	27	29	24	29
28	2	2	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3		23	23	26	20	24
29	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		30	27	30	24	30
30	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	1	1		37	34	38	29	36
31	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	1		40	36	40	32	40
32	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	5	1		25	22	23	17	21
33	3	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2		30	31	37	29	34
34	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	1		35	34	33	27	34
35	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1		28	31	33	26	29
36	3	4	4	3	2	2	2	2	1	2	1	1		37	33	68	31	34
37	2	3	3	3	3	4	3	2	1	4	1	1		25	31	35	25	32
38	2	3	3	2	4	2	4	1	1	3	1	1		27	21	23	21	24
39	3	5	3	5	1	1	1	1	1	3	1	1		39	40	43	36	47
40	4	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1		36	31	36	28	35

Hoja1 Leyenda

Listo 55%

Anexo 12

Tabla 9: Análisis de validez y fiabilidad de los instrumentos (prueba piloto)

Análisis de Fiabilidad de Clima Laboral

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
ω de McDonald	
escala	0.981

Análisis de Fiabilidad de Procrastinación

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
ω de McDonald	
escala	0.914

Análisis de Fiabilidad de autorrealización

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
ω de McDonald	
escala	0.952

Análisis de Fiabilidad involucramiento laboral

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
ω de McDonald	
escala	0.870

Análisis de Fiabilidad supervisión

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
ω de McDonald	
escala	0.876

Análisis de Fiabilidad comunicación

Prueba Para un Ajuste Exacto

χ^2	gl	p
46.6	19	< .001

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	ω de McDonald
escala	0.900

Análisis de Fiabilidad condiciones laborales

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	ω de McDonald
escala	0.937

Ajuste del Modelo

Prueba Para un Ajuste Exacto

χ^2	gl	p
2828	1024	< .001

Análisis de Fiabilidad de las dimensiones de Procrastinación

Análisis de fiabilidad sentido de servicio

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
ω de McDonald	
escala	0.897

Análisis de Fiabilidad ciberpereza

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
ω de McDonald	
escala	0.776

Anexo 13

Entrevistas a los colaboradores

1. CLIMA LABORAL

Presentación:

Hablante 1

Hola, buenas tardes, mi nombre es Alison Rojas Retuerto, y mi compañera Yussara Valverde, estamos haciendo una investigación que titula clima laboral y procrastinación, y antes de iniciar con la entrevista quisiéramos saber si están de acuerdo en participar y ser grabados durante toda la conversación.

Hablante 2:

Si, estoy de acuerdo en participar, pero no quisiera que salga mi rostro

Hablante 1:

Ok esta bien, solo grabaremos la voz. Bien empezamos con las preguntas:

1.1. Clima laboral general:

"En general, ¿cómo describirías el ambiente laboral en tu organización? ¿Te sientes apoyado/a y motivado/a en tu trabajo?"

El ambiente aquí en el colegio es regular, ya que tenemos compañerismo con la mayoría de docentes, pero muy poco con los encargados de la oficina que son de mayor jerarquía. Lo que si hago un hincapié es en la falta de recursos para trabajar; faltan plumones, micrófonos, parlantes de sonido en la institución y hay momentos en el que no me siento motivado para trabajar ya que algunos meses no nos remuneran a tiempo, o nos depositan la mitad de nuestro sueldo. Siento que falta motivación por parte de nuestros jefes y también no hay una buena organización cuando se quiere realizar actividades en el colegio, campeonatos, charlas, capacitaciones.

1.2. Autorrealización: "En relación con tu trabajo"

¿sientes que tienes oportunidades para desarrollar tus habilidades y capacidades al máximo? ¿Puedes compartir algún ejemplo específico?

Si, en ese aspecto la institución me da carta libre para aplicar todos mis conocimientos en mi puesto de trabajo siempre y cuando les haga la propuesta a nuestro jefe, lo malo es que no tenemos una supervisión que este verificando que lo estamos haciendo bien, pero eso si falta la oportunidad de que seamos ascendidos, por ejemplo yo tengo muchos años trabajando aquí pero sigo en mí mismo puesto, a mí me gustaría no sé, ascender a ser coordinadora académica, pero pienso que solo les dan la oportunidad a los más allegados o conocidos, bueno esa es mi percepción, de la misma manera me he podido dar cuenta que a las demás personas del personal si hacen propuestas para ascender, pero se mantienen con el mismo sueldo de su antiguo puesto, entonces como que falta corregir ese aspecto del futuro de nosotros aquí en la institución, ya que al ascender siempre queremos ganar un poquito más.

1.3. Involucramiento laboral:

¿Cómo percibes tu nivel de conexión emocional y compromiso con tu trabajo? ¿Existen aspectos específicos que contribuyen o dificultan tu involucramiento?

Bueno como le comente emocionalmente no llevo con mucha motivación, ya que en casa yo soy quien sustento mi hogar, y bueno aquí en la institución realizan los pagos a destiempo y por ende tengo que hacer trabajos particulares para subsanar algunos pendientes, y esto me impide que no este tan comprometida con el colegio, o con algunas actividades que se realice, a veces quisiera apoyar cuando piden colaboración para la compra de algún recurso material, pero si no cumplen con nuestros honorarios es un poco complicado apoyar. Quisiera poder involucrarme un poco más, pero siento que por parte de nuestros superiores no tenemos el respaldo económico si en caso quisiéramos ser responsable de alguna actividad, y eso hace que no pueda comprometerme totalmente, pero hay momentos en que apoyo con mano de obra, pero son muy pocas.

1.4. Supervisión: Hablemos sobre la supervisión en tu entorno laboral.

¿Cómo describirías la efectividad de la supervisión que recibes? ¿Hay algún aspecto en particular que te gustaría mejorar?

Mire la supervisión que tenemos es regular, a veces tenemos a nuestro supervisor temporalmente, hay momentos que no nos verifica las actividades y el cumplimiento de ellas, ya que asumo que quizás esta desarrollando otra actividad, siento que falta un poco de presión con los compañeros de trabajo, incluso admito que hay momentos que entro a las redes sociales, o no verifican el cumplimiento del material de clase. Por mi parte me gustaría que haya un poco mas de importancia con el personal en cuanto a nuestro desarrollo de trabajo, siento que somos muy libres y no verifican o enseñan si lo estamos haciendo bien o mal y así quizás mejorar nuestra metodología.

1.5. Comunicación: "La comunicación en el lugar de trabajo es esencial.

¿Cómo evalúa la calidad de la comunicación en tu equipo o departamento? ¿Se siente abierta y efectiva para ti?

La comunicación entre compañeros de trabajo si es buena, nos bromeamos, nos respetamos, cuando alguien no se encuentra bien, lo apoyamos emocionalmente, cuando requerimos de alguna información o apoyo, nos brindan. Pero esos es entre compañeros por parte de la docencia, en lo que pienso que no es tan efectiva la comunicación es con los jefes y gerentes, ósea los encargados de mayor jerarquía, casi no los vemos, no interactúan mucho con nosotros muchas veces la información que se maneja en la oficina no lo sabemos, no lo comunican abiertamente cuando por ejemplo se quiere hacer una reunión, pero algunos no se presentan porque no están informados, o si necesito de algún recurso, no

nos brindan soluciones o me envían a otro canal de comunicación en este caso al encargado del personal, pero este nos envía nuevamente al encargado del personal, y así es la situación, falta alguien que nos de la solución y una comunicación adecuada en el momento que necesitamos.

1.6. Condiciones laborales: Considerando las condiciones en las que realizas tu trabajo diariamente

¿te sientes satisfecho/a con el entorno físico y los recursos disponibles? ¿Hay algún aspecto que te gustaría cambiar o mejorar?

El entorno físico es bueno, el ambiente de las aulas es espaciosa, la infraestructura de la institución es grande como para poder distribuirnos, y que los alumnos también puedan realizar su deporte, ya que es medio campestre, hay muchas áreas para realizar incluso nuestras actividades laborales, terminar nuestro módulo de clases, etc. Pero si bien es cierto las aulas son grande, pero faltan algunos recursos como plumones, sillas para los alumnos, ya que algunas se malogran y olvidan repararla, el proyector para las clases son de baja calidad que no permite la visualización de las clases, y otras pues, están malogradas y tienen tiempo sin comprar alguna o repararlas, en este caso insisto pero, nos dicen: sí, ahora lo hacemos, pero al final no nos dan solución, tenemos que estar insistiendo, o si algún padre de familia hace un reclamo ahí recién como que se alarman e inmediatamente hay solución, pero creo que no debería llegar hasta esos extremos. Me gustaría que mejoren en ese aspecto ya que, con los recursos disponibles, podríamos explotar nuestras competencias al máximo y no limitarnos al brindar una buena educación a los alumnos.

2. PROCRASTINACIÓN

2.1. Procrastinación General:

¿Qué significa para ti la procrastinación, y en que tareas específicas tiendes a procrastinar con más frecuencia?

Bueno es un término que muy poco he oído, pero creo que es cuando postergas lo que tienes pendiente por otras menos importantes, es como el refrán

“no dejes para mañana, lo que puedes hacer hoy”. Y si, hay momentos como le comenté que entro a las redes sociales como Facebook o respondo algunos mensajes de WhatsApp y admito que pasa cuando no me siento supervisada que es en la mayoría de las veces y esto me sucede por ejemplo cuando algunas veces no termino de hacer algunos esquemas de mi clase mientras estoy en la cafetería haciéndolo, pero ya, de un momento a otro suena mi teléfono por algún mensaje, me distraigo y aprovecho para entrar a las redes y por eso suelo a veces no terminar a tiempo lo planeado.

2.2. Dimensión: Ciberpereza:

¿En qué medida crees que la presencia constante de dispositivos electrónicos y redes sociales afecta tu capacidad para concentrarte en las tareas importantes?

La verdad en gran medida, ya que actualmente es algo que se apodera de nosotros, en mi caso si ha afectado un poco mi capacidad para concentrarme porque estamos con eso del tiktok, y el responder mensajes por WhatsApp es algo que nos distrae honestamente hasta a mi. Sinceramente me ha pasado también en hora de clases, cuando mando a hacer tareas en clases a los alumnos, mientras ellos desarrollan, pero no es siempre, hay momentos como le digo.

2.3. Dimensión: Sentido de Servicio:

¿Qué estrategias empleas para mantener un equilibrio entre atender tus propias necesidades y cumplir con tus compromisos hacia los demás?

En este caso trato de concentrarme en lo que hago, y postergar mis tareas importantes. La manera en la que trato es apagando mi celular por unas horas para poder terminar mis pendientes, también trago de buscar una zona donde no haya mucha bulla y trate de concentrarme la máximo en lo que hago, le cuento, a veces me pasa que en la cafetería me encuentro a uno que otro compañero y nos ponemos a conversar y como que evitamos un poco “relajarnos” pero ese relajo se pasan muchos minutos y no terminamos de realizar nuestras cosas, pero se que poco a poco estoy trabajando en esos aspectos y bueno a ya no tratar de entrar mucho a las redes y programarme en la ejecución de mis tareas.

Presentación:

Hablante 1

Hola, buenas tardes, mi nombre es Alison Rojas Retuerto, y mi compañera Yussara Valverde, estamos haciendo una investigación que titula clima laboral y procrastinación, y antes de iniciar con la entrevista quisiéramos saber si están de acuerdo en participar y ser grabados durante toda la conversación.

Hablante 2:

Hola que tal, si, no hay problema, las escucho.

Hablante 1:

está bien, entonces empezaremos con las preguntas.

1. PROCRASTINACIÓN

1.1. Procrastinación General:

¿Qué significa para ti la procrastinación, y en que tareas específicas tiendes a procrastinar con mas frecuencia?

Entiendo por procrastinación atrasar tareas o actividades pendientes, quitarles importancia y relajarse o dejarlo para después. Tiendo usualmente a procrastinar cuando se trata de trabajos del hogar como limpiar la casa, ordenar el cuarto, lavar la ropa, entre otros.

1.2. Dimensión: Ciberpereza:

¿En qué medida crees que la presencia constante de dispositivos electrónicos y redes sociales afecta tu capacidad para concentrarte en las tareas importantes?

Usualmente no utilizo muchos dispositivos electrónicos justamente porque siento que me distrae y las actividades que fácilmente puedo realizar en 10 a 20 minutos, las realizaría en mucho más tiempo.

1.3. Dimensión: Sentido de Servicio:

¿Qué estrategias empleas para mantener un equilibrio entre atender tus propias necesidades y cumplir con tus compromisos hacia los demás?

Concentrarme en la tarea que voy a realizar, enfocarme en eso y alejarme de las distracciones para poder culminarlas en menor tiempo. Ello me logra satisfacer en el sentido que logré culminar a tiempo lo propuesto.

2. CLIMA LABORAL

2.1. Clima laboral general:

"En general, ¿cómo describirías el ambiente laboral en tu organización? ¿Te sientes apoyado/ay motivado/a en tu trabajo?"

Es un ambiente regular, me siento más o menos apoyada en temas que quizás aún puedo desconocer, muy pocas veces me logran explicar con detalladamente las cosas, ya que recién soy nueva en la institución entonces creo que necesito aprender el manejo de las actividades en la institución y así poder apoyar a más personas nuevas como yo. Estos dos meses que tengo trabajando aquí me siento hasta el momento motivada en la oficina, pero percibo que a veces la información que se brinda no es totalmente completa o genera algunas dudas.

2.2. Autorrealización: "En relación con tu trabajo"

¿sientes que tienes oportunidades para desarrollar tus habilidades y capacidades al máximo? ¿Puedes compartir algún ejemplo específico?

Si, hasta el momento veo que, si podría desarrollar algunas habilidades, creo que conforme vaya pasando más tiempo aquí, tendré más oportunidad para desenvolverme mejor, ya que quizás como en todo trabajo hay inconvenientes se pueda solucionar. Por ejemplo, lo que he podido notar es que puedo implementar mas ideas nuevas de enseñanza, ya que vengo de un colegio particular en Lima, que quizás pueda reforzar la educación e innovar actividades dentro de nuestra institución.

2.3. Involucramiento laboral:

¿Cómo percibes tu nivel de conexión emocional y compromiso con tu trabajo? ¿Existen aspectos específicos que contribuyen o dificultan tu involucramiento?

La verdad es que como recién nos estamos conociendo con los demás compañeros mi conexión emocional es poca, en cuanto al compromiso con mi trabajo es positivo ya que de la misma manera me gustaría aprender de aquí también nuevas cosas ya que cada institución tiene diferente forma de delegar una organización y eso me motiva a seguir aprendiendo del lugar a donde vaya y ser la mejor en ello. Cada trabajo es diferente y si hago algo me gusta hacerlo bien y poner todo mi esfuerzo para destacar y ser la mejor en lo que hago.

2.4. Supervisión: Hablemos sobre la supervisión en tu entorno laboral.

¿Cómo describirías la efectividad de la supervisión que recibes? ¿Hay algún aspecto en particular que te gustaría mejorar?

La supervisión hasta el momento es de manera regular ya que a veces suelen supervisarnos como que en otras ocasiones nos dejan tomar nuestras propias decisiones, pero siempre es bueno que estén pendientes del avance de nuestro trabajo. Me gustaría mejorar la comunicación entre el Director y los compañeros de trabajo, y así poder estar seguros de que el método que empleamos los docentes es el correcto según el punto de vista también de los encargados.

2.5. Comunicación: "La comunicación en el lugar de trabajo es esencial.

¿Cómo evalúa la calidad de la comunicación en tu equipo o departamento? ¿Se siente abierta y efectiva para ti?

Regularmente normal, siento que por parte de nuestros jefes existe una buena comunicación entre los mismos colegas de su jerarquía, siento que confunden el trabajo con la amistad, en ese aspecto opino que debería

mejorar. Personalmente siento que si es efectiva para mí, ya que hasta ahora ha habido una buena comunicación entre compañeros.

2.6. Condiciones laborales: Considerando las condiciones en las que realizas tu trabajo diariamente

¿te sientes satisfecho/a con el entorno físico y los recursos disponibles? ¿Hay algún aspecto que te gustaría cambiar o mejorar?

Si, me puedo sentir satisfecha con algunos aspectos, como la buena infraestructura, y un ambiente libre para trabajar, y en cuanto a los recursos hay un déficit ya que faltan algunos implementos dentro de la institución y las aulas. Si, me gustaría que mejoren la gestión de sus recursos económicos para una mejor implementación tecnológica y así poder trabajar mucho mejor y explotar mejor las competencias que tenemos cada uno de nosotros.

Presentación:

Hablante 1

Hola, buenas tardes, mi nombre es Alison Rojas Retuerto, y mi compañera Yussara Valverde, estamos haciendo una investigación que titula clima laboral y procrastinación, y antes de iniciar con la entrevista quisiéramos saber si están de acuerdo en participar y ser grabados durante toda la conversación.

Hablante 2:

Hola buenas tardes, si. pero no quisiera que salga mi rostro, no se... si me podrían tapar.

Hablante 1:

No te preocupes, grabaremos solo la voz, así que tranquila..., bueno empezaremos con las preguntas...

3. PROCRASTINACIÓN

3.1. Procrastinación General:

¿Qué significa para ti la procrastinación, y en que tareas específicas tiendes a procrastinar con mas frecuencia?

La procrastinación para mi es posponer tareas que se deben realizar para reemplazarlas por otras más irrelevantes, generalmente en mi entorno laboral en el que me desempeño actualmente trabajamos con plazos y la mayoría de procedimientos que estoy realizando poseen cierto grado de importancia, por lo que me enfoco en los que se encuentran próximos al vencimiento del plazo, no me pasa muy a menudo, procuro no tener recibos vencidos, sin embargo, hay ocasiones en las que prefiero realizar un procedimiento sencillo que me toma poco tiempo a un procedimiento con mayor grado de complejidad que es urgente, asimismo también pospongo los procedimientos sencillos que se pueden hacer en poco tiempo y terminan siendo atendidos en un plazo próximo a vencer.

3.2. Dimensión: Ciberpereza:

¿En qué medida crees que la presencia constante de dispositivos electrónicos y redes sociales afecta tu capacidad para concentrarte en las tareas importantes?

Considero a los dispositivos electrónicos parte importante y fundamental del desarrollo de mi trabajo, utilizar el acceso a internet es básico para desempeñar mis funciones, así como el acceso a Whatsapp ya que es un medio de comunicación más rápido y efectivo, sin embargo el uso de las redes sociales es un factor altamente distractorio en mi persona, ya que ingreso a coordinar acciones o a ver comunicados de los grupos de trabajo y (ya que mi vida social y laboral se encuentran asociados con el mismo número telefónico) es inevitable, en ocasiones, ver los mensajes de otros grupos y personas que no son parte de mi entorno laboral sin embargo cuando me encuentro en una situación altamente urgente me concentro en mi trabajo ignorando todo lo demás.

3.3. Dimensión: Sentido de Servicio:

¿Qué estrategias empleas para mantener un equilibrio entre atender tus propias necesidades y cumplir con tus compromisos hacia los demás?

Empleo mi horario laboral para producir todo lo que tengo asignado para ese día, genero listas de pendientes y me guio según su importancia y plazos, sin embargo por causas de agotamiento mental y físico (mucha exposición a la pantalla y los ojos me molestan) genero pausas activas, cada que me siento cansada o atrapada en un documento y/o redacción que no me lleva a algún resultado de acuerdo a lo que me solicitan hago uso de pausas activas (tomo agua, reviso si existen mensajes importantes en el teléfono o uso los servicios higiénicos) lo que genera en mi cuerpo una sensación de relajación y me permite continuar con mis pendientes.