



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Ferrer Quiñones, Kyrill Rosmery (ORCID: 0000-0002-0441-3764)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

Brindo esta investigación a mi madre por darme la fortaleza de siempre seguir adelante y enseñarme hacer una mujer valiente e independiente. A mi padre, ejemplo de nunca dejar sonreír frente a los problemas.

Así mismo, a mi sobrino por inspirarme y enseñarme a que se educa con el ejemplo, a mi hermana por ser mi ideal de lucha y amor. Agradezco sus emotivas palabras de aliento cada día.

Agradecimiento

Doy gracias a mi asesor de investigación; por ser un excelente ideal a seguir, por impulsarnos a tener nuestro propio juicio de valor y análisis en cada etapa haciéndose posible la investigación, que no solo acaba aquí, sino que nos dejó aprendizajes para la vida.

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-FR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-05-2019
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a).....*Fernando Quiñones, Kyasill Rosmay*.....
cuyo título es: *Autoficción profesional y continuación
laboral en colaboradores de una empresa del sector
cosmético sagitario, distrito de San Isidro Lima 2019*
.....
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: *13*..... (número)
trece.....(letras).

Lima Norte.....*30* de *enero* del *2020*


.....
PRESIDENTE

Mg. Rosario Quiroz, Fernando


.....
SECRETARIO

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto


.....
VOCAL

Mg. Caverero Reap, Rocio del Pilar

Revisó	Vicerectorado de Investigación/ DEVAC / Responsable del SOC	Aprobó	Rectorada
--------	-------------------------------------------------------------	--------	-----------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del

Declaratoria de autenticidad


Declaratoria de autenticidad

Yo Kyrill Rosmery Ferrer Quiñones, con DNI: 47774294, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Psicología, con la investigación titulada "Autoeficacia profesional y Procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2020", declaro bajo juramento que:

- 1) El presente trabajo de investigación es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, esta investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La investigación no ha sido autoplagio; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo.
- 4) Los datos presentados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, por ello los resultados que se muestran en el trabajo de investigación se constituirán en aportes a la realidad investigativa.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación ya publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas del otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, febrero del 2020.



Kyrill Rosmery Ferrer Quiñones

DNI: 47774294

Índice

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	ii
Página del jurado	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	10
2.1 Tipo y diseño de investigación	10
2.2 Operacionalización de variables	10
2.3 Población, muestra y muestreo	12
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
2.5 Procedimiento	15
2.6 Método de análisis de datos	15
2.7 Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	24
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	30

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Prueba de Normalidad Shapiro-Wik</i>	17
Tabla 2 <i>Correlación entre autoeficacia y procrastinación laboral</i>	17
Tabla 3 <i>Correlación entre autoeficacia y los componentes de procrastinación laboral</i>	18
Tabla 4 <i>Diferencias según sexo en autoeficacia profesional y procrastinación laboral</i>	18
Tabla 5 <i>Diferencias según tiempo de servicio en autoeficacia profesional y procrastinación laboral</i>	19
Tabla 6 <i>Diferencias según grado de instrucción en autoeficacia profesional y procrastinación laboral</i>	19
Tabla 7 <i>Niveles de autoeficacia</i>	20
Tabla 8 <i>Niveles de procrastinación laboral</i>	20

RESUMEN

La intención principal de esta investigación, fue determinar la relación entre autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, 2019. La presente tuvo un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, utilizando instrumentos como el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU -10) creada en el contexto laboral por Salanova (2004) y adaptada para Latinoamérica por Maffei (2012) de igual modo la “ Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)” creada por Metin (2016), por tanto las cuales median las variables correspondientes. En cuanto a la población estuvo compuesta por 128 mujeres y 22 hombres haciendo un total de 150 colaboradores. Entre los principales resultados se señala haber encontrado que la autoeficacia profesional se correlaciona de manera directa significativa media débil con la procrastinación laboral. En suma, mientras mayor sea el conocimiento y creencia personal de poder afrontar y resolver dificultades de los colaboradores dentro del entorno laboral, presentarán mayores conductas procrastinadoras referente al aplazamiento de actividades y gestiones dentro de su entorno laboral.

Palabras Claves: Autoeficacia profesional, procrastinación Laboral, ciberpeza, sentido de servicio.

ABSTRACT

The main intention of this research, to determine the relationship between self-efficacy and labor procrastination in employees of a company in the field, cosmetic hair, district of San Isidro, 2019. The present had a non-experimental design of descriptive and correlational type, sensors such as Professional Self-efficacy Questionnaire (AU -10) created in the labor context by Salanova (2004) and adapted for Latin America by Maffei (2012) in the same way the “Scale of Procrastination at Work (PAWS)” created by Metin (2016), therefore which mediate the corresponding variables. As for the population it was composed of 128 women and 22 men making a total of 150 employees. Among the main results are found to have found that professional self-efficacy is directly correlated significantly weak mean with labor procrastination. In sum, the greater the knowledge and personal belief of being able to face and resolve difficulties of employees in the work environment, they will present greater procrastinating behaviors related to the postponement of activities and efforts in their work environment.

Keywords: Professional self-efficacy, Labor procrastination, cyberness, sense of service.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de nuestra realidad problemática encontramos actualmente que las organizaciones a nivel mundial se centran en invertir sus recursos en aspectos como la infraestructura, tecnologías y maquinarias, descuidando el capital humano. Dentro de este último se encuentran variables ligadas al comportamiento organizacional que influyen de manera directa en el nivel de producción, tales como la motivación, el compromiso y la autoeficacia, siendo esta última aquella que permite al colaborador creer en sí mismo y conseguir sus metas. La autoeficacia es definida por Bandura (1995) a las creencias que tienen y poseen los individuos de tener capacidades propias donde estos ejerzan labores necesarias que le permitan alcanzar los resultados esperados.

Para ello la Organización Internacional del Trabajo (2015) sustenta que correspondiente a América Latina y el Caribe el 20% de un general de esta población entre edades de 15 a 24 años no establecen adecuadamente la autoeficacia profesional y que el desempleo va en aumento, es decir, la brecha laboral entre jóvenes y adultos avanza cada año. Asimismo, en el año 2000, la tasa de desempleo de ambos grupos muestra una cifra de 2,8 en la Región. En lo que respecta al caso contrario, encontramos a la procrastinación laboral que la Organización Mundial de la Salud (2017) indica en cuanto a procrastinación que esta conlleva a la depresión, ya que según las estadísticas es un mal que afecta a la gran mayoría de empleadores con una cifra de 300 millones y el sexo femenino son las más afectadas.

Por consiguiente, ambas variables nos muestran lo importante que es conocer sobre ellas y la implicancia de las organizaciones en el crecimiento de su colaborador, encontramos además que el 81% de las empresas cuentan con un plan de capacitación o formación para sus colaboradores. Para ello se exponen investigaciones como la de Ventura, Salanova y Llorens (2015) en España, mediante una investigación de la autoeficacia profesional como predicción del agotamiento y compromiso indican que el 3% evidencian demandas de desafío, el 41% presencian demandas de obstáculos, el 58% el compromiso de sus desafíos y obstáculos y el 79% presencian agotamiento.

De tal sentido Guzmán y Rosales (2017) en Lima, mediante un estudio de la procrastinación en el trabajo sostienen que ambos sexos procrastinan de la misma forma y presenta una relación de 0,582 y 0,340 con la procrastinación laboral. Es así como el Colegio de

Psicólogos del Perú (2011) refiere que la procrastinación se define como un orden del tiempo y autocontrol. Asimismo, es un término de opción, es decir, no se siente capaz y deja que las cosas se solucionen por sí solas dando a entender que resolverá sus problemas cuando tenga el tiempo disponible, presentando actitudes esquivas.

En suma, podemos inferir que mientras se desconozca que es existente una relación de por medio entre la autoeficacia profesional y la procrastinación laboral, las organizaciones no tendrán una clara visión de la realidad de su capital humano y así disponer acciones efectivas que propicien el desempeño de sus colaboradores siendo el factor humano partícipe directo en la transcendencia y crecimiento de las organizaciones. En nuestra realidad las empresas peruanas van en crecimiento, generando a su vez el desarrollo de sus colaboradores dentro de la organización, esto se vio reflejado según un estudio realizado por el Grupo Nexo Franquicia, mencionando que el Perú es uno de los países con mayor potencial de crecimiento. Asimismo, la Encuesta Mundial Anual de Cornerstone International Group (2015), muestra que el 39% de las empresas peruanas ampliará sus fuerzas de trabajo, mencionando también que el mercado laboral se encuentra activo y las empresas siguen buscando colaboradores para sus compañías en sectores como el financiero y retail, siendo uno de los rubros de nuestra investigación.

Por ello se encuentra necesario tomar en cuenta las variables de estudio para este rubro que sigue emergiendo, en tal sentido mientras tengamos la visión amplia de acción se tiene un desarrollo óptimo y eficiente en la formación como en el crecimiento profesional en los colaboradores de esta población.

Dentro de las investigaciones internacionales tenemos a Hernández y Oramas (2016), ellos analizan la autoeficacia y el engagement en colaboradores cubanos de distintas ocupaciones asistenciales entre edades de 18 a 34 años. La muestra está conformada por 76 trabajadores asistenciales. Con respecto a las herramientas utilizadas en la investigación son la Escala de Autoeficacia General de Braessler y Schwarzer con la Utrecht Work Engagement Scale. Las conclusiones y resultados muestran que existe relación entre la autoeficacia y el work engagement. De igual forma Covarrubias y Mendoza (2015) en Chile, describen los sentimientos de autoeficacia, en desempeños profesionales. Asimismo, su estudio es de tipo cuantitativa de diseño no experimental. De otro lado, el objetivo identifica el sentimiento de

autoeficacia. Además, se emplea una muestra de 544 docentes de ambos sexos, donde se aplica la Encuesta Postal de Torrado y la Escala de Autoeficacia de los Docentes (TSES) de Tschannen-Moran y Woolfolk. Se muestra como resultado que el género no es una variable que altere los sentimientos de autoeficacia.

Llegando al ámbito Europeo Ventura, Salanova y Llorens (2015) en España, realizan un estudio sobre la autoeficacia profesional como consecuencia de agotamiento y compromiso. Además, el tipo de estudio investigativo es descriptivo-correlacional. Presenta como propósito, el análisis de la autoeficacia con respecto a su bienestar psicosocial. Asimismo, se emplea una muestra de 460 docentes de ambos sexos de escuelas públicas y privadas en España, donde se procede a la aplicación de la Escala de Autoeficacia y el Cuestionario de compromiso laboral. Se presenta como resultado que el 3% evidencian demandas de desafío, el 41% presencian demandas de obstáculos, el 58% el compromiso de sus desafíos y obstáculos y el 79% presencian agotamiento. Finalmente, se concluye que existe la posibilidad de intervenir en el aspecto socio cognitivo con estudios longitudinales con el fin de mejorar los niveles de la autoeficacia profesional y verificar su efectividad tanto en corto, mediano y largo periodo. En tanto Meseguer, Soler y García (2014) en España también, realizan una investigación sobre la autoeficacia profesional en escenarios de acoso laboral y la salud. Asimismo, el prototipo de estudio es descriptivo-correlacional. Se tiene el propósito de analizar a la autoeficacia profesional con el acoso laboral y la salud. Por otro lado, se emplea una muestra de 772 empleadores varones y mujeres, con edades oscilantes entre 18 a 63 años, donde se aplica la Escala de Acoso NAQ de Einarsen y Raknes, la Sub Escala de Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) de Schaufeli, Maslach, Leiter y Jackson y además el Cuestionario General de Salud de Goldberg y Williams. Como resultado se obtiene que existe relación inversa significativa débil entre los constructos de estudio con un valor de ($r_{xy} = -.21$; $p < .01$), por ende, se concluye que la autoeficacia profesional anularía el acoso laboral e iría en aumento las estrategias en los empleadores para tener una mejor capacidad de resolución de problemas dentro del área laboral.

Con lo que respecta a investigaciones nacionales tenemos a Espinoza (2018) en Lima, realiza una investigación sobre la personalidad proactiva y la procrastinación laboral. Asimismo, referente al diseño que utilizó fue no experimental de tipo descriptivo-correlacional. A su vez, se obtiene como propósito a poder determinar la relación de ambos constructos. Por otro

lado, se emplea una muestra de 145 empleadores de ambos sexos de una organización del rubro de Contact Center del distrito de Cercad de Lima, donde se aplica la Escala de Personalidad Proactiva de Crant y la Escala de Procrastinación en el Trabajo PAWS de Metin. Como resultado, muestra que existe relación inversa significativa media fuerte entre ambos constructos, con un valor de ($r_s = -.611^{**}$, $p < .000$), además evidencia desigualdades entre la procrastinación laboral según sexo y tiempo de servicio con un valor de ($p=0.004$) y ($p=0.036$). Por otro lado, no existe diferencias con la edad y grado de instrucción ya que presenta un valor de ($p=0.168$) y ($p=0.720$). Finalmente, se presenta que el 32,3% tiene un nivel regular y 8,8% un nivel muy bajo en cuanto a la procrastinación laboral.

Así como en las provincias de nuestro país Galván (2018) en Cañete, hizo un estudio sobre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral. A su vez, define en su investigación al diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. Por otro lado, tiene como propósito determinar la relación de ambas variables. Además, se emplea una muestra de 225 docentes de dos instituciones públicas de Cañete, donde se aplica el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la Escala de Postergación Activa y Pasiva de Parisi y Paredes. Así también, se presenta como resultados, que existe correlación inversa débil entre ambas variables con un valor de ($r_s = -.239^{**}$, $p < .00$). Además, se evidencia una relación inversa significativa baja y débil frente al compromiso organizacional y la dimensión postergación activa con un valor de ($r_s = -.142^*$, $p < .023$) y una relación inversa significativa débil frente al compromiso organizacional y la dimensión postergación pasiva con un valor de ($r_s = -.253^{**}$, $p < .000$). Finalmente, los niveles de la procrastinación laboral indican que el 21,2% de docentes se encuentran en un grado muy alto y el 18% en un grado bajo.

Inga (2018) en Lima, realiza una investigación acerca de la procrastinación y satisfacción laboral. Asimismo, el tipo es descriptivo-correlacional con un diseño no experimental. Por otro lado, su objetivo principal es determinar la relación de ambas variables en el personal operativo. Así también, se tiene una muestra de 366 trabajadores pertenecientes a tres plantas ubicadas en Huachipa y evitamiento, en donde los participantes eran del sexo masculino con edades entre 20 a 52 años, donde se aplicó la Escala de Procrastinación en el Trabajo de Metin, Taris y Peeters y la Escala de Satisfacción laboral Price. Se obtiene como resultado final que se evidencia una correlación inversa y significativa de dichas variables con un valor

de ($r_s = - .229$, $p < .01$) Asimismo, se evidencia diferencias entre la procrastinación laboral y la edad de 20 a 30 años, con un valor de ($\text{Sig.}=0,003$), donde se obtiene que dichos trabajadores presentan una mayor procrastinación laboral. Se concluye que a menores edades tengan, será mayor su procrastinación laboral.

Quiñonez (2016) en Lima, investiga sobre la autoeficacia y la procrastinación laboral. Por otro lado, el tipo de investigación fue empírica y tiene una estrategia asociativa de diseño correlacional bivariado. Además, su objetivo es determinar la relación entre dichas variables. Asimismo, se emplea una muestra de 80 trabajadores de distintos sexos de una industria automotriz en Lima Metropolitana, donde se aplica el Cuestionario de Autoeficacia de Alegre y el Cuestionario de Procrastinación Laboral de Tuckman.

Se obtiene como resultado que efectivamente existe una relación inversa significativa con las variables mencionadas con un valor de ($r_s = - .312^{**}$, $p < .001$). Se concluye que los hallazgos encontrados ponen en relevancia el desarrollo de prevenir la procrastinación en los empleadores para poder tener repercusiones positivas en cuanto a la producción en su centro de trabajo.

Mostramos como marco teórico de las variables que realizamos en esta investigación, se estudió a la autoeficacia, este constructo se define al conjunto de creencias u percepciones de los individuos sobre sus capacidades u competencias particulares para producir niveles establecidos de desempeño, dichas creencias definen cómo estos individuos sienten, piensan, y llegan a motivarse y comportarse según manifiesta Bandura (1977). Para Grimaldo (2005) la autoeficacia como constructo psicológico que sus niveles óptimos los individuos tendrán una mejor actuación del medio. De tal modo partiendo de la variable autoeficacia en el ámbito profesional Maffei (2012) define la autoeficacia profesional al conjunto de creencias relacionadas directamente a los colaboradores de una organización que poseen sus propias competencias o capacidades para llevar a cabo con éxito sus funciones y/o labores asociadas a su ejercicio profesional.

Para la autoeficacia tenemos un sustento en base a la teoría social cognitiva que nos refiere a la percepción de autoeficacia como las creencias que tiene la persona relacionado a su capacidad propia de organizar y realizar actividades para producir resultados esperados. Bandura (1977) nos plantea en esta teoría que las personas internamente ejercen control

sobre su accionar tanto conductual como a nivel de pensamiento, presentando un sistema componente fundamental y primordial de influencia que ejerce en el logro de las metas que cada persona se plantea. En la Teoría Social Cognitiva definen a las creencias de autoeficacia que estas esencialmente son compuestas por esto cuatro principios mencionados a continuación. 1) La primera haciendo referencia a la fuente de superior significación son las experiencias de ejecución previa, es por ello que cuando los individuos suelen sentirse capaces, éstos hayan logrado y ejecutado la culminación exitosa de tareas propuestas; 2) Por segunda tenemos a la fuentes con mayor énfasis, la experiencia vicaria, debido a que la observación de personas semejantes y similares realizando y desempeñando con éxito una tarea lograda yace a otra incrementar los juicios de autoeficacia; 3) Por tercera, la persuasión social, en otras palabras hace referencia a que las críticas y valoraciones externas, es decir, que influyen en la autoeficacia, sin embargo éstas si bajo menor medida que a las fuentes anteriormente mencionadas, y 4) La última son las reacciones emocionales y fisiológicas que del mismo modo pueden perjudicar a las creencias que cada persona posee de sí misma referente a sus competencias. Salanova, Cifre, Grau, Llorens y Martínez (2005).

Por otro lado, hablamos de la procrastinación en sí y en el contexto laboral, existiendo en la actualidad infinidad de postulados respecto al término de procrastinación o procrastinar, para Lay (1986) la procrastinación es una tendencia a postergar aquella actividad que es necesaria para lograr algún objetivo. En algunos estudios vinculan a la procrastinación con aspectos sólo negativos. Según Milgram (1991) la procrastinación se toma como una disfuncionalidad de las habilidades que posee el individuo para enfrentar y tomar riendas ante tareas difíciles. Según Ferreri y Emmons (1995) nos muestra dos formas de procrastinar, por activación haciendo referencia a los procrastinadores que procuran situaciones emocionantes bajo momentos de presión y tienden a retrasar sus tareas a fin de sentir ese placer. Por otro sentido, tenemos a los procrastinadores por evitación que tienen bajo nivel de autoeficacia por temor al fracaso o a no llegar a efectuar con las expectativas de los demás.

Según Tuckman (2003) procrastinar es la tendencia a malgastar el tiempo, aplazando de manera premeditada algo que debe ser hecho. Según Chun y Choi (2005) define a los procrastinadores como activos y pasivos. Una parte de los procrastinadores son activos, poseen características actitudinales y conductas deseables y así mismo pueden tener comportamientos de procrastinación de aquellos que no poseen esas características llamados

procrastinadores pasivos, donde exista la presión y sus decisiones de procrastinar sean intencionadas. Del mismo modo los procrastinadores llamados activos comparten características de ideas con los individuos que usualmente no procrastinan, ya que tienden a presentar mayores niveles del uso efectivo del tiempo, gerenciando su tiempo y teniendo autoeficacia. Otro postulado hace alusión que la conducta refiere posponer el inicio de una labor, terminarla en el último momento, superar los límites establecidos para la misma o incluso eludir su realización. Para esto, el individuo que está procrastinando ampara un rol activo, determinando realizar tareas específicas antes que las que debería enfrentar Rozental & Carlbring, (2014).

Para Metin (2016), nos afirma con respecto a la procrastinación laboral como el aplazamiento de la acción en sí, vinculada directamente con el trabajo mediante la participación deliberada (haciéndose referencia a la parte conductual o cognitiva) con actos no vinculadas con el trabajo, sin la intención de perjudicar o lastimar al empleador, y colaborador en el ámbito laboral.

Para ello presentamos los distintos modelos que sustentan la procrastinación, tal como nos muestra el Modelo Psicodinámico mostrado por Baker, (1979); citado por Rothblum (1990) su postulado hace referencia a la procrastinación como un miedo al fracaso con énfasis en la comprensión de las motivaciones que puedan poseer los individuos que fracasan o no, ejecutan su accionar a pesar de la suficiente capacidad o conocimiento que pueda poseer para lograr el éxito en sus actividades, es por ello que explica en cuanto al miedo al fracaso que se debe a la instauración de vínculos familiares patológicos, donde el papel que cumplen los padres ha favorecido a incrementar las frustraciones y la minimización de autoestima del niño. Así mismo tenemos al Modelo Motivacional de McCown, Ferrari y Johnson (1991), nos muestra que la motivación de logro es un rasgo inalterable, donde el individuo realiza diversas conductas observadas que son ejercidas para lograr el tan ansiado éxito en distintas circunstancias donde ésta se presente; por lo cual un individuo puede optar por dos posturas, en primera instancia a la esperanza de obtener éxito o la segunda, miedo al fracaso; el primero hace referencia al logro motivacional y el segundo a la motivación para eludir o escapar de una circunstancia que el individuo perciba como negativa. En suma, podemos inferir que cuando el miedo al fracaso sobrepasa a la esperanza de obtener éxito los individuos prefieren optar por tareas o actividades en las cuales observen

que el éxito está asegurado, postergando y dilatando las actividades que sean complejas y en las cuales puedan predecir el inminente fracaso, obteniendo una derrota.

De tal modo para el Modelo Conductual de Skinner (1977) muestra que el postulado conductual expresa que las conductas en manifiesto se mantienen cuando éstas son reforzadas, cabe decir que, las conductas perduran por sus consecuencias. De tal forma, los individuos procrastinan, ya que sus conductas de postergación son reforzadas teniendo satisfacción en cuanto a múltiples factores propios del ambiente, permitiendo así seguir con estas conductas.

De tal manera, estas personas que padecen de dicha procrastinación conductual, planifiquen, organicen y emprendan iniciando un accionar que prefieren dejar de lado sin anticipar los beneficios que conllevan ejecutar y dar finalización a una tarea.

Frente lo anteriormente planteado en nuestra investigación, nos conllevó a hacernos la siguiente formulación del problema ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético, capilar del distrito de San Isidro, 2019?

Procurando poder dar la respuesta a ello, se presenta la siguiente justificación al sustento de la investigación mencionada, esta nos permitió determinar la relación que pueda establecer la autoeficacia profesional y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro cosmético capilar y poder con ello facilitar información que pueda servir como base para futuras investigaciones que estén relacionados con las variables de estudio.

Asimismo, a nivel práctico permitió que las personas que tengan interés en el tema de investigación puedan tener como soporte los resultados que se obtenga de dichas variables. En lo que respecta a nivel metodológico, se pretendió estudiar las variables de autoeficacia profesional y procrastinación laboral con instrumentos confiables y válidos en la población de trabajadores. Sin embargo, dicho resultados podrán servir como fundamento y llegar a ser utilizado en las siguientes investigaciones asociadas con el tema. De acuerdo a ello también a un nivel social, contribuyó en identificar el problema y poder hacer intervenciones en ello, ya que con los resultados que se presente, se podrá realizar programas de promoción y prevención para acabar con dicha problemática.

Con respecto a la hipótesis general del estudio en relación a los objetivos fue la siguiente, existe una relación directa y significativa entre autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019.

Y como hipótesis específicas, a) Existe correlación entre la autoeficacia y los componentes de la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019, b) Existen diferencias según sexo en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019, c) Existen diferencias según grado de instrucción en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019 y d) Existen diferencias según tiempo de servicio en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019.

Por lo que se refiere al objetivo general del estudio fue determinar la relación entre autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019.

Y como objetivos específicos a) determinar la correlación entre la autoeficacia profesional y los componentes de la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, 2019, b) determinar las diferencias según sexo en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019, c) determinar las diferencias según grado de instrucción en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019 y d) determinar las diferencias según tiempo de servicio en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019, e) Describir el nivel de autoeficacia profesional en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019 y f) describir el nivel de procrastinación en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Diseño

El diseño de estudio es no experimental ya que no se presentan transformaciones ni manipulación de los elementos de las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo

El tipo de estudio es descriptiva-correlacional, ya que tiene como fin el recojo de información de las variables de estudio y luego dar a conocer la relación que pueda existir en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Nivel

El nivel de investigación será aplicada, ya que se caracteriza porque busca la utilización de conocimientos adquiridos, después de implementar y sistematizar la practica basada en investigación. (Murillo, 2008)

Enfoque

El enfoque es cuantitativo, haciendo referencia a la investigación con un conjunto de procesos secuenciados y probatorios, presentando un orden riguroso e ineludible de fases. Parte de una idea que luego de ser delimitada se derivarán objetivos y preguntas, así como también se revisará la literatura para construir un marco teórico. Con las preguntas se establecerán hipótesis y determinarán variables, teniendo así un plan para comprobarlas. Las variables serán medidas dentro de un contexto determinado, analizando después los datos obtenidos a través de métodos (Hernández y Mendoza, 2018).

2.2 Operacionalización de variables

Variable: Autoeficacia Profesional

Definición conceptual

Conjunto de creencias que los colaboradores poseen frente a sus capacidades autónomas para obtener resultados de manera exitosa, en cuanto a sus tareas o funciones asociadas específicamente a su profesión o labor. Maffei et al. (2012)

Definición Operacional

El Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU- 10), es un instrumento de auto informe, que sirve para medir las creencias que tienen los colaboradores de sus capacidades para desarrollar de forma exitosa actividades asociadas a su labor profesional.

En cuanto a la escala de medición del instrumento se mide unidimensionalmente a través de 10 afirmaciones que evalúan las creencias relacionadas a las labores cotidianas del trabajo a través de un criterio ordinal de 7 puntos, de 0 (Nunca) hasta 6 (Seguramente).

Variable: Procrastinación Laboral

Definición conceptual

Adapta el significado de “Procrastinación Laboral”, en un escenario exclusivo al aplazamiento de las acciones dirigidas al trabajo para hacer actividades no relacionadas al ejercicio laboral, sin el propósito de perjudicar al empleador, al empleado, o donde este se relacione interna o externamente. Metin et al. (2016)

Definición Operacional

Esta segunda variable será determinada mediante los puntajes que obtenga en la “Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)”, la cual su diseño de medición nos muestra que es ordinal, dichos puntajes los cuales permitirán informar el nivel de procrastinación laboral, sabiendo el puntaje total se podrá definir el nivel de procrastinación del colaborador nombrado y calificado como: “muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto”

En cuanto a las dimensiones del instrumento está compuesto por la dimensión Ciber pereza, conformada por 4 ítems, siendo los ítems números 8, 10,12 y14 según corresponde, dicha definición nos hace referencia al empleo del internet, redes sociales o tecnología móvil en las jornadas laborales con fines de ocio y/o personales. De igual modo la siguiente dimensión es Sentido de servicio, conformada por los 10 ítems, siendo el ítem 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9,11 y 13 que corresponden a eludir las actividades en el trabajo por más de una hora al día, teniendo en cuenta que no es el objetivo perjudicar a los demás; se da dos condiciones siendo una de ellas la escasez de ética profesional o identidad relacionada al trabajo o el desfase entre las nociones del trabajo y el potencial del colaborador.

2.3 Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 150 colaboradores de ambos sexos de una empresa del rubro cosmético capilar del distrito de San Isidro en Lima, Perú con edades oscilantes entre 18 a 56 años de edad, los cuales eran 128 mujeres y 22 hombres.

Distribución por áreas de la población estudiada

Áreas	Total
Contabilidad	4
Marketing	5
Servicios generales	4
Retail	7
Recursos humanos	5
Ventas	125

Fuente: Oficina de Recursos Humanos

Muestra

La muestra al tener poblaciones finitas o de menor cantidad, es adecuada no seleccionar una muestra ya que afectaría la validez de los resultados (Hurtado y Ramírez, 1998).

Por otro lado, se procederá a tener la totalidad de la muestra, es decir, todos los colaboradores del rubro cosmético capilar del distrito de San Isidro, compuesto por 150 colaboradores de todas las áreas descritas anteriormente.

El estudio es censal al considerar todas las unidades de investigación (Ramírez, 1999). Es así que esta investigación es censal, ya que por ser un número reducido se consideró a toda la población.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Una encuesta es un estudio realizado a un número de sujetos, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población Muñiz (2010).

Encuesta

Se aplicó la técnica de encuesta para obtener información de sus datos en la población de estudio. Es un método de acopio de información que se fundamentan en un cuestionario o grupo de preguntas que se proyectan con la finalidad de adquirir información según nos refiere Bernal (2006).

Instrumentos

El instrumento que se utilizó para medir la variable autoeficacia profesional es el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU- 10) creada por Salanova (2004) y adaptada para Latino América de Maffei et al (2012). Por otro lado, para medir la procrastinación laboral se empleó la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) creada por Metin et al (2016).

Ficha Técnica 1

Nombre	: Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU -10)
Autor	: Salanova (2004)
Procedencia	: España
Adaptación latino-americana:	Maffei et al. (2012)
Procedencia	: Argentina
Adaptación peruana	: Calderón-De la Cruz et al. (2018)
Administración	: Individual o colectiva.
Rango de aplicación	: Adultos
Significación	: Evalúa las creencias de autoeficacia centradas en la habilidad para afrontar dificultades relacionadas a las labores cotidianas del trabajo.
Calificación	: Se mide unidimensionalmente

Validez y confiabilidad extranjeras

Cabe mencionar que en la investigación de Maffei et al. (2012), donde examinaron la estructura factorial reportando un 53% de la varianza sobre el constructor y, una validez convergente con el instrumento de Autoeficacia Laboral ($r = .42$). Para la confiabilidad se halló una adecuada consistencia interna ($\alpha = .88$).

Validez y confiabilidad peruanas

Calderón-De la Cruz et al. (2018) en el Perú realizaron la adaptación de la escala, examinaron las propiedades psicométricas del AU-10 reportando la validez de contenido a través de jueces, reportando un grado de representatividad de los ítems ($>.50$).

En el Perú Calderón-De la Cruz et al. (2018) evidenció en cuanto a la confiabilidad se examinó la consistencia interna a través del coeficiente omega ($\Omega = .809$).

Validez y confiabilidad del piloto

Asimismo, en la confiabilidad de la prueba piloto del rubro cosmético capilar, la confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de .848, lo cual pertenece a una confiabilidad aceptada y fiable.

Ficha Técnica 2

Nombre	: Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)
Autor	: Metin et al. (2016)
Adaptación Peruana	: Guzmán y Rosales (2017)
Administración	: Individual o colectiva
Rango de aplicación	: Adultos
Significación	: Evalúa el nivel de procrastinación en trabajadores.
Calificación:	: En cuanto a la corrección y puntuación general se tiene que sumar las respuestas de cada ítem; es así que el puntaje que se puede tener es entre 0 y 60 puntos. Al tener altos índices estos significan “mayor tendencia a procrastinar” y los índices bajos “menor tendencia a procrastinar”. En cuanto a los puntajes asignados tenemos que nunca correspondiente a 0 puntos, casi nunca a 1 punto, ocasionalmente a 2 puntos, algunas veces a 3 puntos, frecuentemente a 4 puntos, muy frecuentemente a 5 puntos, siempre a 6 puntos y finalmente no aplica a 0 puntos.

Validez y confiabilidad peruana

En el Perú Guzmán y Rosales (2017) realizaron la adaptación peruana encontrando los siguientes resultados referentes a sus propiedades psicométricas, en la presente escala de procrastinación en el trabajo (PAWS), nos mostraron que tiene una validez de contenido ($p < 0.05$). Guzmán y Rosales (2017) determinaron la confiabilidad por consistencia interna optando por el método de Alfa de Cronbach para para Ciber pereza 0.70 y en Sentido de servicio es de 0.87. En dicho estudio sus participantes fueron 225 trabajadores multi ocupacionales, predominante de Lima, respondiendo un formato on-line y presencial.

Validez y confiabilidad del piloto

Asimismo, en la confiabilidad de la prueba piloto del rubro cosmético capilar, la confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de .884, lo cual pertenece a una confiabilidad aceptada y fiable.

2.5 Procedimiento

Antes de pasar a evaluar a la población, se solicitó el permiso respectivo de las autoridades de la organización a través de una carta de presentación en la cual se dio el consentimiento del mismo. Teniendo la aprobación de la organización, se procedió a la recolección de datos en la sede de San Isidro. Teniendo las fechas programadas para las evaluaciones, se procedió con la evaluación de las mismas. Para luego tener resultados, estas acciones se realizaron para el piloto y a su vez para el desarrollo final. Posteriormente de haber obtenido los resultados de las pruebas aplicadas, se procesó la información a una base de datos. Por otro lado, se exportó al programa estadístico SPSS v26, para proceder al análisis de Coeficiente de Alfa de Cronbach, prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Alcanzados los resultados de las tablas, se procedió a interpretar cada cuadro, para realizar la explicación e interpretación.

2.6 Método de análisis de datos

Esta investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, es decir, la recopilación de datos fue expresada posteriormente de haber obtenido los resultados de las pruebas aplicadas, se procesó la información a una base de datos en Excel. Por otro lado, se exportó en el software estadístico SPSS v26 para las variables de estudio, para proceder al análisis estadístico descriptivo y para poder conocer el tipo de distribución de la muestra se utilizó los estadísticos inferenciales de la normalidad Shapiro – Wilk, además de ello se pasó a realizar

la correlación de Rho de Spearman y la utilización de pruebas no paramétricas según los objetivos planteados.

2.7 Aspectos éticos

Se consideraron en la investigación el compromiso con la responsabilidad debida para llevar a cabo dicho estudio sin la presencia de falsedades o plagio, es decir, se consideró la propiedad de los autores de cada párrafo citado o alguna información empleada en la investigación señalado por la Asociación de Psicología Americana (APA, 2020).

De tal forma, para el recojo de los datos e información se empleó el consentimiento de los autores de las pruebas, Por otro lado, se presentó un consentimiento informado de los colaboradores. Además, se informó a los colaboradores el tiempo que va a tomar su colaboración.

En cuanto a los aspectos bioéticos, se respetó el principio de la autonomía considerando las decisiones de cada participante. Con relación al principio de beneficencia, se respetó la libertad de los colaboradores para la cual se utilizó el formato de consentimiento informado para llevar a cabo la investigación. Por último, el principio de justicia, se aseguró la dignidad del colaborador, dejando de lado cualquier tipo de discriminación que no atente contra sus derechos básicos. (Helsinki, 2013).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk

	Estadístico	n	p
Autoeficacia profesional	0,938	150	.000
Procrastinación laboral	0,948	150	.000

En la tabla 1, se encontró que en los coeficientes de la prueba de Shapiro Wilk en las variables de autoeficacia y procrastinación laboral tiene un nivel de significancia menor a 0,05 ($r=0,000$), la cual no está en una distribución normal, por lo tanto, para el estadístico Shapiro y Wilk (1965) se utilizó los estadísticos no paramétricos.

Tabla 2

Correlación entre autoeficacia profesional y procrastinación laboral

		Procrastinación laboral
Autoeficacia profesional	Rho de Spearman	0,417**
	r^2	.173
	p	0.000
	n	150

Con respecto a la tabla 1, se evidenció por medio de la correlación de la Rho de Spearman existe una relación significativa directa media débil entre ambas variables de estudio con un valor de ($r=.417$; $p<0,05$). Mostrando un tamaño de efecto medio ($r^2 =.173$).

Tabla 3

Correlación entre la autoeficacia profesional y los componentes de la procrastinación laboral

		Autoeficacia
C1: Ciber pereza	Rho	0,397**
	r ²	.157
	p	0.000
	n	150
C2: Sentido de servicio	Rho	0,374**
	r ²	.139
	p	0.000
	n	150

En relación a la tabla 3, se puede evidenciar que existe una relación significativa directa media débil entre la autoeficacia y el componente de Ciber pereza con un valor de ($r=.397$). Mostrando tamaño de efecto medio ($r^2 =.157$). Del mismo modo, con el componente de sentido de servicio se halló una relación directa, media débil con un valor de ($r=.374$). Mostrando un tamaño de efecto medio ($r^2 =.139$).

Tabla 4

Diferencias según sexo en autoeficacia profesional y procrastinación laboral

Variables		Shapiro-wilk	p	Rango promedio		
Autoeficacia	Mujer	,932	.000	74.64	U de Mann-Whitney	2709.500
	Hombre	,926	.001	76.65		
	Total (N=150)					
Procrastinación laboral	Mujer	,937	.001	73.68	U de Mann-Whitney	2638.500
	Hombre	,949	.008	77.70		
	Total (N=150)					

En lo que respecta a la tabla 4, no pudo encontrar diferencias entre las variables con el sexo, puesto que pertenece a una significancia mayor a 0,05.

Tabla 5*Diferencias según tiempo de servicio en autoeficacia profesional y procrastinación laboral*

Variables		Shapiro-Wilk	p	Prueba de Kruskal-Wallis	p
	1 año	,860	.121		
Autoeficacia profesional	2 a 4 años	,923	.004	3.665	0.160
	4 años a más	,950	.006		
	1 año	,803	.162		
Procrastinación laboral	2 a 4 años	,935	.011	0.587	0.746
	4 años a más	,948	.005		

Por lo que se refiere a la tabla 5, no pudo encontrar diferencias entre las variables con el tiempo de servicio, puesto que pertenece a una significancia mayor a 0,05.

Tabla 6*Diferencias según grado de instrucción en autoeficacia profesional y procrastinación laboral*

Variables		Shapiro-Wilk	p	Prueba de Kruskal-Wallis	p
	Secundaria completa	,904	.014		
Autoeficacia profesional	Técnico superior	,945	.060	1.836	0.607
	Superior universitario	,904	.000		
	Magister	,932	.108		
	Secundaria completa	,936	.088		
Procrastinación laboral	Técnico superior	,912	.006	2.132	0.546
	Superior universitario	,935	.003		
	Magister	,941	.171		

En la relación a la tabla 6, no pudo encontrar diferencias entre las variables con el grado de instrucción, puesto que pertenece a una significancia mayor a 0,05.

Tabla 7*Niveles de autoeficacia profesional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	110	73,3%
Medio	32	21,3%
Alto	8	5,3%
Total	150	100.00%

Con respecto a la tabla 7, se puede notar que existe un nivel bajo en cuanto a la autoeficacia en los trabajadores alcanzando el 73,3%, seguido del nivel medio con un valor de 21,3% y en el nivel alto un valor de 5,3%.

Tabla 8*Niveles de procrastinación laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.3%
Medio	24	16.0%
Alto	124	82.7%
Total	150	100.00%

Igualmente, en la tabla 7, se pudo hallar que existe un nivel alto en la procrastinación laboral en trabajadores alcanzando el 82.7% en ambiente laboral.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación se llevó a cabo y se ejecutó con la intención de determinar la relación de la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar en el distrito de San Isidro.

En los resultados de la Tabla 2 se muestra que la autoeficacia se correlaciona de manera directa significativa media débil con la procrastinación, evidenciando que mientras mayor sea el conocimiento y creencia personal de poder afrontar y resolver dificultades dentro del entorno laboral mayor será el aplazamiento de actividades dentro del centro de labores, difiriendo con la investigación de Quiñonez (2016) en su investigación sobre autoeficacia y procrastinación laboral en trabajadores de distintos sexos de una industria automotriz en Lima Metropolitana, donde obtiene como resultado que ambas variables se relacionan de manera inversa y significativa es decir, a menor creencia de poder enfrentar retos y dificultades en el entorno laboral mayor será el aplazamiento de laboral en el puesto de trabajo, esta diferencia podría verse explicada por el hecho de que otro factores intervengan en relación con la autoeficacia profesional y no sea directamente la procrastinación como concepto general, es decir factores como el uso de las redes sociales en el horario de trabajo, motivación, cuan identificado este el personal dentro del puesto de trabajo. Además, que pueda intervenir que la gran mayoría de colaboradores son personas que llevan más de 4 años en la empresa y gran parte de ellos con contratos indeterminados según las fuentes administrativas. Cabe indicar también que los resultados son para esta población específica.

En los resultados de la tabla 3 nos permite verificar la correlación entre la autoeficacia profesional y los componentes de la procrastinación laboral en el cual se evidencia una relación directa y significativa media débil entre la autoeficacia y los componentes de Ciber pereza y sentido de trabajo, es decir a mayor nivel sentimiento de poder enfrentar retos y dificultades dentro del trabajo, mayor será la Ciber pereza (uso de redes sociales y tecnología en el horario de trabajo) y dificultad para sentirse identificado dentro de su puesto y rol de trabajo, si bien la autoeficacia profesional se da a conocer mediante el compromiso que presente el trabajador con la empresa, la investigación planteada por Galván (2018) en su investigación compromiso organizacional y la procrastinación laboral difiere con los resultados pues se obtuvo una relación inversa entre ambas variables, es decir a mayor compromiso organizacional menor sería la procrastinación en el entorno laboral, es importante mencionar que influyen también los niveles de autoeficacia que se encuentran en

la investigación que son bajas en esta población específica, pues responderían también a los niveles de procrastinación que son en un nivel alto, dando pie a futuras investigaciones acerca de qué factores influirían para que se dé dicho resultado.

En la tabla 4 que corresponde al segundo objetivo específico del trabajo, se puede observar que no existe diferencias según sexo en las variables de autoeficacia profesional y procrastinación laboral de los trabajadores, tomando en cuenta que la autoeficacia profesional se relaciona con la proactividad del individuo dentro de su ambiente laboral, Espinoza (2018) en su investigación la personalidad proactiva y la procrastinación laboral se evidencia que no existe diferencia entre las variables según el sexo de los trabajadores de un Contact Center, concluyendo que la variable de sexo no influye en el pensamiento sobre la capacidad para enfrentar retos y así actuar de manera anticipada y proactiva dentro del entorno laboral, así mismo en la conducta de aplazamiento de actividades en su ambiente de trabajo.

En la tabla 5 exhibe resultados donde se puede exponer que no existen diferencias según tiempo de servicio en las variables autoeficacia profesional y procrastinación, cabe resaltar que la mayoría de colaboradores tienen más de 4 años en la empresa, asociando la investigación planteada por Espinoza (2018) donde se evidencia que existe diferencias entre la personalidad proactiva del empleado y la procrastinación según el tiempo de servicio que desempeña dentro de la empresa, difiriendo la información que el tiempo de servicio interviene en establecer la diferencia entre el desempeño o pensamiento de asumir riesgos y resolver problemas dentro del ambiente laboral y el aplazar actividades que se realizan en el trabajo.

Respondiendo al cuarto objetivo específico de la investigación en la tabla 6 se evidencia que no existen diferencias según el nivel de instrucción en las variables autoeficacia profesional y procrastinación laboral de los trabajadores, en la investigación planteada por Espinoza (2018), se establece que si existen diferencias entre las variables personalidad proactiva y la procrastinación según el nivel de instrucción, difiriendo con los resultados obtenidos en esta investigación, lo cual podría explicarse por la diferencia de edad de la población de ambas investigaciones tal es el caso en la investigación establecida por Inga (2018) la procrastinación y satisfacción laboral, donde la relación de en ambas variables se evidencia diferencia según la edad de los trabajadores, siendo un factor relevante donde la

procrastinación, tiene mayor incidencia dentro de los empleados con un rango de edad menor.

En la tabla 7 se puede observar que los resultados con respecto a los niveles de autoeficacia profesional en los trabajadores se evidencian con un nivel bajo, se obtuvo que el 73,3% de los trabajadores posee dichas conductas sin ser determinada por la edad, comparando así este resultado con la investigación realizada por Espinoza (2018) donde el valor tanto de autoeficacia aquí si es variable según la edad de los trabajadores. Abriendo puertas a seguir realizando investigaciones de factores que influyan como ocurre dicho fenómeno. Tal es el caso de Ventura, Salanova, Llorens (2015) consideran la autoeficacia profesional como un recurso personal, siendo actor predictivo de la percepción social, es así que actuaría como un referente para percibir el clima laboral en el trabajo, siendo esta una variable que se relacionaría y explicaría los hallazgos obtenidos en este estudio. Así mismo en la Tabla 8 se puede observar los niveles de la procrastinación que exponen los trabajadores en el 82.7% siendo un nivel alto, siendo elevado a diferencia de la investigación de Galván (2018) en donde el compromiso organizacional y procrastinación percibe el 21,2 %, siendo así que el personal presenta niveles altos de procrastinación y Espinoza (2018) obteniendo en su investigación un 32,3% de porcentaje de trabajadores con un nivel alto de procrastinación, teniendo en cuenta que las investigaciones se diferencian en edades, puestos de trabajo, contextos y realidades distintas.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA. Se da término concluyendo que existe una correlación directa y significativa media débil entre autoeficacia profesional y la procrastinación laboral, revelando que mientras mayor sea el conocimiento y creencia personal de poder afrontar y resolver dificultades dentro del entorno laboral mayor será el aplazamiento de actividades dentro del centro de labores teniendo conductas procrastinadoras en este contexto.

SEGUNDA. Existe relación directa y significativa media débil entre la autoeficacia profesional y los componentes de la procrastinación laboral, Ciber pereza y sentido de servicio, es decir a mayor nivel sentimiento de poder enfrentar retos y dificultades dentro del trabajo mayor será la Ciber pereza (uso de redes sociales y tecnología en el horario de trabajo) y dificultad para sentirse identificado con su rol en el trabajo manifestando así comportamientos procrastinadores.

TERCERA. No existen diferencias entre las variables de autoeficacia y procrastinación según el sexo de los trabajadores, concluyéndose que el sexo no tiene especificación con dichas variables ni es un factor determinante en la relación de ambas variables.

CUARTA. No existen diferencias entre las variables autoeficacia y procrastinación según el tiempo de servicio que desempeña el trabajador dentro de la empresa, concluyéndose que no es un factor determinante en la relación de ambas variables.

QUINTA. No existen diferencias entre las variables autoeficacia y procrastinación según el nivel de instrucción de los trabajadores, siendo el nivel de instrucción un factor que no establece diferencia ante la relación de ambas variables.

SEXTA. Se presenta que 3 de cada 4 colaboradores predominan y muestran un índice bajo , de autoeficacia profesional, reflejado en el 73,3% de los resultados obtenidos en los colaboradores de la empresa del rubro, cosmético capilar en el distrito de San Isidro, manifestando dificultades para que reconozcan sus competencias y superen retos en su ejercicio profesional.

SEPTIMA. Los niveles de la procrastinación laboral que presentan los trabajadores es 82.7% siendo alto, cabe decir que predominan posiblemente las conductas procrastinadoras en los colaboradores dicha organización.

VI. RECOMENDACIONES

1. Es adecuado realizar y continuar con las investigaciones que tomen en cuenta los resultados obtenidos que se exhibieron en esta tesis, porque contribuyen a la existencia real de antecedentes para añadir e incrementar estudios que establezcan la relación entre las variables en áreas netamente organizacionales y los posibles factores que influyan.
2. En consideración es importante trabajar en base la autoeficacia profesional y los factores asociados a la procrastinación laboral incluyendo otras variables para lograr una amplia y diversa discusión de resultados.
3. Se resalta la importancia de tomar en consideración el factor de edad en futuras investigaciones lo cual podría permitir una visión específica de los factores que intervienen en las variables de estudio, así mismo los puestos que ocupan cada integrante de la empresa, su rol y función dentro de ella, lo cual podrían ser factores que revelen o establezcan diferencias en el nivel de procrastinación que presente el personal de cada empresa con realidades y rubros distintos.
4. Por último, se sugiere ampliar los niveles de población y muestra.

REFERENCIAS

- Ars procrastinaria. (2012). *Folha de S. Paulo* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1017606728?accountid=37408>
- Asociación Medica Mundial (AMM). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas de los seres humanos. 64ª Asamblea General; 2013 octubre; Fortaleza, Brasil: AMM; 2013.
- Bandura, A. (1997). *La auto-eficacia: El ejercicio del control*. Nueva York: WH Freeman.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy*. The exercise of control. New York: Freeman
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2015). Sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos desde las perspectivas de género y experiencia. *Revista Redalyc*. 41(1), 63-78.
- Chun, A., Choi, J. (2005). *Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance*. *Revista de Psicología Social*, 145(3), 245–264.
- Espinoza, S. (2018). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima, 2018*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo).
- Guzmán, M. y Rosales, C. (2018). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola).
- Grimaldo, M. (2005). Propiedades Psicométricas de la escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer. *Cultura. Revista de la Asociación de docentes de la Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú*, 23(19), 213-229.
- Galván, G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete, 2018*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo).
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editores S.A.
- Hurtado, I., & Toro, J. (1998). *Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambio*. Ed. Episteme Consultores Asociados C.A – Venezuela.

- Inga, D. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana*. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola).
- Marizeth, A. B., José Arimatés, d. O., & Maria Helena, C. S. (2012). Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas de servidores de uma universidade federal. *Revista De Gestão*, 19(4), 571-587. doi: <http://dx.doi.org/10.5700/rege479>
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., & Medrano, L. A. (2012). Adaptación del cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses1. *Pensamiento Psicologico*, 10(1), 51-62. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1030263037?accountid=37408>
- Meseguer, M. y García, M. (2014). The moderating role of professional self-efficacy in situations of workplace bullying and self-perceived health. *Revista Scielo*. 30 (2), 573-578.
- Metin, B.(2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Elsevier*, 101(2016) 254-263.
- Metin, B.,Taris, T.,& Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263
- McCown, W., Ferrari, J., y Johnson, J. (1991). Dilación Rasgo en los hijos adultos autodenominados de bebedores excesivos: un estudio exploratorio. En: *Revista de Personalidad y Conducta Social*, 4(6), pp. 147-151. DOI: 0301.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ª. ed.). Bogotá: Ediciones de la Universidad de Bogotá.
- Tuckman, B.W. (2003). *The effect of learning and motivation strategies training on college students' achievement*. *Journal of College Student Development*, 44(3), 430-437. <http://dx.doi.org/10.1353/csd.2003.0034>
- Organización Mundial de la Salud. (OMS, febrero – 2017). *Depresión*. Sitio web de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>.
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Promoción de la iniciativa empresarial y el empleo independiente de los jóvenes en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

- Oliveira, C. T. d., Carlotto, R. C., Teixeira, M. A. P., & Dias, A. C. G. (2016). Workshops on time management with college students. *Psicologia: Ciencia e Profissao*, 36(1), 224-233. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703001482014>
- Psicólogos del Perú (2011). *Evitar Procrastinar*. Sitio web <http://psicologosperu.blogspot.pe/2011/05/evita-procrastinar.html>.
- Quiñonez, F. (2016). *Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de lima metropolitana*. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola).
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1ra ed.). Ed. Panapo – Caracas, Venezuela.
- Rothblum, E. (1990). *El miedo al fracaso. La psicodinámica, necesidad logro, miedo al éxito, y la dilación models*. *Handbook de la ansiedad social y la evaluación*. PlenumPress:Nueva York.
- Rozental, A., & Carlbring, P. (2014). *Understanding and Treating procrastination: Review of a Common Self-Regulatory Failure*, (September), 1488–1502
- Skinner, B. (1977). *Ciencia y Conducta Humana*. Barcelona: Fontanella.
- Salas, E. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana*. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola).
- Salanova, M., Grau, R., Martínez, I., Cifre, E., Llorens, S., y García, M. (2004). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia (Psique, 8)*. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume.
- Salanova, M., (2004). Una escala de medida de la autoeficacia en el trabajo. En A. Osca (Ed.), *Prácticas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres.
- Wolters, C. (2003). Entendimiento de la Procrastinación del Self –regulación de perspectiva. *Revista de educación Psicológica*, 95(1), 179-187.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165.
- Van Eerde, W. (2003). Procrastination at work and time management training. *The Journal of Psychology*, 137(5), 421-434. doi: 10.1080/00223980309600625

Ventura, M., Salanova, M. y Llorens, S. (2015). Professional Self-Efficacy as a Predictor of Burnout and Engagement: The Role of Challenge and Hindrance Demands. *The Journal of Psychology*. 149(3), 277–302.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la tesis

Matriz de consistencia: Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, 2019

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO METODOLÓGICO
<p>Formulación del problema</p> <p>¿Cuál es la relación entre autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro cosmético capilar del distrito de San Isidro, 2019?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existen correlación entre la autoeficacia y los componentes de la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019. 2. Existen diferencias según sexo en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019. 3. Existen diferencias según grado de instrucción en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019. 4. Existen diferencias según tiempo de servicio en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019. 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la correlación entre la autoeficacia profesional y los componentes de la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, 2019. 2. Determinar las diferencias según sexo en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, 2019. 3. Determinar las diferencias según grado de instrucción en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019. 4. Determinar las diferencias según tiempo de servicio en autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019. 5. Describir el nivel de autoeficacia profesional en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima 2019. 6. Describir el nivel de procrastinación en colaboradores de una empresa del rubro antes mencionado. 	<p>Autoeficacia profesional</p> <p>Procrastinación Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciber Perez • Sentido de servicio 	<p>Tipo de investigación</p> <p style="text-align: center;">Aplicada</p> <p>Diseño de investigación</p> <p style="text-align: center;">No experimental</p> <p>Nivel de investigación</p> <p style="text-align: center;">Descriptiva-correlacional</p> <p>Enfoque de investigación</p> <p style="text-align: center;">Cuantitativo</p> <p>Población</p> <p style="text-align: center;">150 colaboradores de una empresa del rubro, cosmético, capilar, Distrito de San Isidro, Lima, 2019</p> <p>Técnica e instrumentos</p> <p style="text-align: center;">Encuesta Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU – 10) Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)</p>

Anexo 2: Operalización de variables

Operalización de la variable procrastinación laboral

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
<p>“Procrastinación Laboral”, en un escenario exclusivo a las acciones dirigidas al trabajo para hacer actividades no relacionadas al ejercicio laboral, sin propósito de perjudicar al empleador, empleado, o donde este relacione o externamente. Metin et al. (2016)</p>	<p>Esta segunda variable será determinada mediante los puntajes que obtenga en la “Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)”, para dichos puntajes los cuales permitirán informar el nivel de procrastinación laboral, sabiendo el puntaje total de se podrá definir el nivel de procrastinación del colaborador nombrado empleado, o y calificado como: “muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto”</p>	<p>Ciber pereza</p> <hr/> <p>Sentido de servicio</p>	<p>8,10,12,14</p> <hr/> <p>1,2,3,4,5,6,7,11,13</p>	<p>Ordinal</p>

Operalización de la variable autoeficacia profesional

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	ítems	Escala de Medición
Conjunto de creencias que los colaboradores poseen frente a sus capacidades autónomas para obtener resultados de manera exitosa, asociadas a su labor en cuanto a sus tareas o funciones asociadas específicamente a su profesión o labor. Maffei et al., (2012)	El Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU- 10), es un auto informe, que sirve para medir las creencias que tienen los colaboradores de sus capacidades para desarrollar de forma exitosa actividades profesionales. Consta de 10 ítems y es unidimensional ($\alpha = .95$). Está diseñado en una escala tipo Likert, en el cual los trabajadores podrán responder en una escala del 1 al 7, donde 1 es “nunca o ninguna vez” y 7 “siempre o todos los días”; un puntaje alto en el cuestionario indica una mejor autoeficacia profesional percibida.	Unidimensional	1,2,4,5,6,7,8,9,10	Ordinal

Anexo 3: Instrumentos utilizados

Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10)

Instrumento adaptado al contexto laboral por Salanova (2004), adaptado por Maffei et al (2012), y adaptado al Perú por Calderón de la Cruz et al (2018)

AU-10						
Las siguientes afirmaciones se refieren a su capacidad para resolver problemas en el trabajo. Lea y encierre en un círculo la alternativa que considere conveniente según la siguiente escala:						
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Cierto	Frecuentemente	La mayoría de veces	Seguramente
1) Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se oponga.						0 1 2 3 4 5 6
2) Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento.						0 1 2 3 4 5 6
3) Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
4) Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
5) Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
6) Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.						0 1 2 3 4 5 6
7) Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente.						0 1 2 3 4 5 6
8) Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario.						0 1 2 3 4 5 6
9) Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer.						0 1 2 3 4 5 6
10) Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo.						0 1 2 3 4 5 6

Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)

La escala empleada fue extraída de la adaptación peruana hecha por Guzmán y Rosales (2017); fue modificado para la muestra de trabajadores de multiocupacionales, esta adaptación fue tomada de la escala original “Procrastination at Work Scale (PAWS)”, creado por Baran Metin

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

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

		0	1	2	3	4	5	6	7								
		Nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuente mente	Muy Frecuentemente	Siempre	No Aplica								
N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6	7	0	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.																
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.																
3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.																
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.																
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.																
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.																
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.																
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionados con mis tareas.																
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.																
10	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.																
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.																
12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.																
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.																
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.																

Anexo 4: Carta de presentación y/o autorización



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 11 de junio de 2019

CARTA INV. N° 01126- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Gerencia de Administración y Operaciones

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **KYRILL ROSMERY FERRER QUIÑONES** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,




Mgtr. **Melisa Sevillano Gamboa**
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



MSG/ALF

Anexo 5: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es _____, interno de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Autoeficacia profesional y Procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: **Cuestionario de Autoeficacia Profesional** y la **Escala de Procrastinación en el Trabajo**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Kyrill Rosmery, Ferrer Quiñones

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yocon
número de DNI: acepto participar en la investigación **Autoeficacia profesional y Procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019** de la estudiante Kyrill Rosmery, Ferrer Quiñones.
Día:/...../.....

Firma

Anexo 6: Autorización de uso de instrumentos

kyrill rosmery ferrer quiñones <kyrill1992@gmail.com>
para gcalderon -

jun., 17 jun. 00:05 (hace 9 días) ☆ ↶ ⋮

Estimado:

Un placer saludarlo, según lo conversado soy Kyrill Ferrer Quiñones, estudiante del X ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo Lima - Norte. Me encuentro realizando mi Proyecto de Investigación, una de mis variables es Autoeficacia Profesional y por lineamientos de mi facultad nos solicitan su permiso sólo para fines académicos en utilizar su valioso aporte adaptando a población peruana la escala "AU-10" con las citas correspondientes, además de ello muchas felicitaciones por su aporte que ahora nos permite seguir investigando en realidad peruana.

GUSTAVO CALDERON DE LA CRUZ
para mí -

jun., 17 jun. 00:12 (hace 9 días) ☆ ↶ ⋮

Estimada Kyrill:

Remito los instrumentos solicitados, espero sea de su ayuda.
Cualquier aporte que necesite no dude en hacerme la consulta.

Saludos Cordiales

Baran Metin
Móvil • Hace 4 horas

Kyrill Ferrer Quiñones • 12:38

Dear Baran Metin:
A pleasure to greet you, my name is Kyrill Ferrer Quiñones, student of the X cycle of the career of Psychology at Cesar Vallejo University Lima - Norte, Peru. I am doing my research project, which one of my variables is professional self-efficacy and by the guidelines of my faculty request their permission for academic purposes in using their valuable contribution "Labor at Word (PAWS)" with the corresponding citations. In addition to this many congratulations for your contribution that now allows us to continue investigating in reality Peruana.

I remain attentive to your confirmation.

Thank you in advance for the time provided.

Escribe un mensaje...

Baran Metin
Móvil • Hace 4 horas

Baran Metin • 6:26

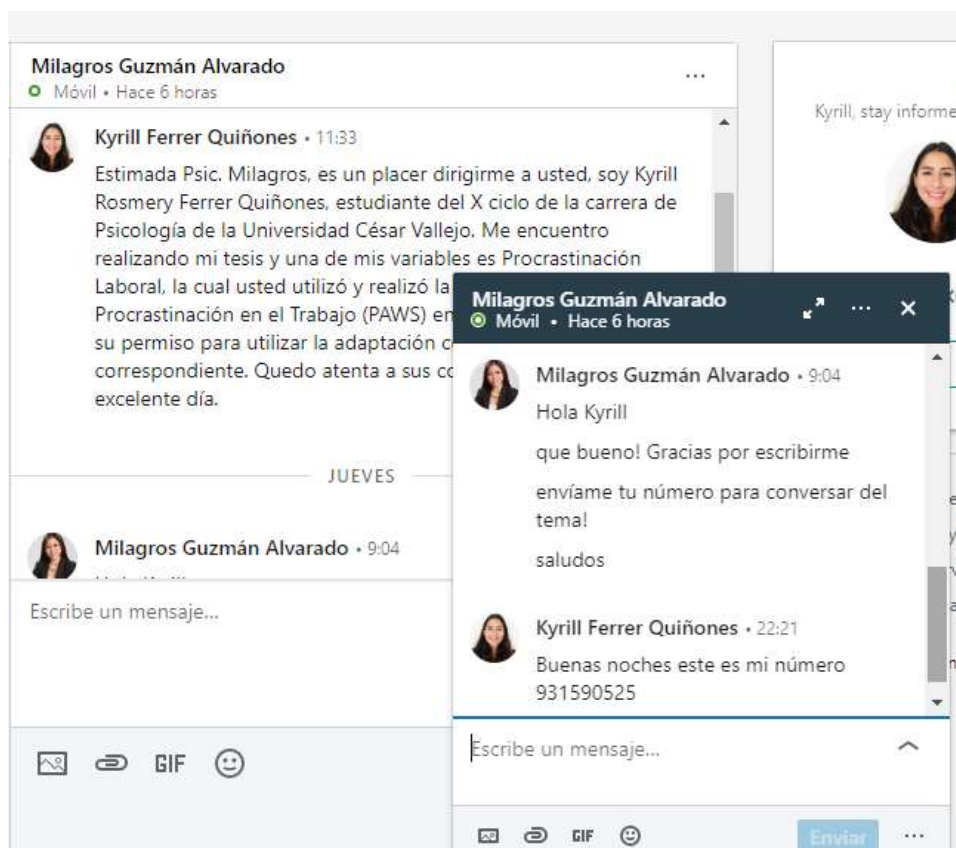
Dear Kyrill,

Please feel free to use the PAWS for any scientific purpose for your study and upcoming projects. You have my approval.

Thank you for asking me and wishing you a good day

Escribe un mensaje...

Enviar



Anexo 8: Prueba piloto

Tabla 9

Validez del constructo de la variable autoeficacia profesional

Ítem	Alfa de Cronbach
Ítem 1	.834
Ítem 2	.841
Ítem 3	.835
Ítem 4	.846
Ítem 5	.820
Ítem 6	.828
Ítem 7	.831
Ítem 8	.823
Ítem 9	.834
Ítem 10	.847

Tabla 10

Confiabilidad del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU -10)

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,848	10

Tabla 11*Validez del constructo de la variable de procrastinación laboral*

Ítem	Alfa de Cronbach
Ítem 1	.880
Ítem 2	.873
Ítem 3	.876
Ítem 4	.866
Ítem 5	.873
Ítem 6	.873
Ítem 7	.883
Ítem 8	.878
Ítem 9	.871
Ítem 10	.869
Ítem 11	.884
Ítem 12	.881
Ítem 13	.884
Ítem 14	.880

Tabla 12*Confiabilidad de la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)***Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,884	14

Anexo 9: Acta de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima - Norte, revisor de la tesis titulada "Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019", de la estudiante FERRER QUIÑONES, Kyrill Rosmary; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lima, 11 de Febrero de 2020



Firma

Víctor Eduardo CANDELA AYLLÓN

DNI: 15382062

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/DEVAC/Responsable de SGC	Aprobó	Rectorado
--------	----------------------------------------------------------	--------	-----------

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Autoceficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:
Ferrer Quiñones, Kyrill Rosmary (ORCID: 0000-0002-0441-3764)

ASESOR:
Dr. Candela Ayllón, Victor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

PROFESOR
Dr. Victor E. Candela Ayllón

14 %

Match	Similarity
1	0 %
2	5 %
3	1 %
4	1 %
5	<1 %
6	<1 %
7	<1 %
8	<1 %
9	<1 %
10	<1 %
11	<1 %
12	<1 %
13	<1 %
14	<1 %
15	<1 %

Anexo 11: Autorización de publicación de tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo Ferrer Quiñones, Kyriell Rosmary
 identificado con DNI N° 47774294, egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " Autoeficacia profesional y procrastinación laboral
en colaboradores de una empresa del rubro
cosmético repilar, distrito de San Isidro, Lima, 2020
";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 47774294

FECHA: 30 de enero del 2020

Elaboró	Vicerrectorado de investigación/DEVAC/Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	-----------------------------------------------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Ferrer Quiñones, kyrill Rosmery

D.N.I. : 47774294

Domicilio : Jr. Huaclán 4656

Teléfono : Fijo : 3808218

Móvil : 931590525

E-mail : kyrill1992@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Ferrer Quiñones, Kyrill Rosmery

Título de la tesis:

Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una
empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo.



No autorizo a publicar en texto completo.



Firma :

Fecha : 30/01/2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ferrer Quiñones, Kyrill Rosmery

INFORME TITULADO:

Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro,
cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 30/01/2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Handwritten Signature]
Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P/29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P. de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019