



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de
Procrastinación en el Trabajo (PAWS) en colaboradores del
sector privado de Trujillo.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Barreto Reyes, Irina Isabel (ORCID: 0000-0002-4292-4784)

Gamboa Gamboa, Cristian Daniel (ORCID: 0000-0002-1067-1065)

ASESORA:

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana (ORCID: 0000-0003-3567-4606)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

TRUJILLO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi Papá Marcos

Quién me motiva siempre y está cuando lo necesito, por el esfuerzo de mandarme a estudiar a un lugar que me ayudó a madurar y buscar mi propia independencia; por el apoyo de cubrir mis estudios y darme de nuevo la oportunidad de escoger lo que me gusta y a la vez enseñarme que no debo rendirme en cumplir lo que me propongo, es mi ejemplo y mi motivo más grande. Te amo papá.

A mi Hermano Hernán

Porque sabemos lo que nos ha costado luchar por cumplir lo que deseamos, por cada palabra de aliento que me da cuando le cuento mis logros, porque estaré para él y sé que él para mí, este logro más es para ti hermano.

A mi Nonita Albania

Quien sé, que está orgullosa de mi por cada paso y decisión en mi vida; estuvo para mi desde que estuve muy pequeña, cuidándome y dándome su amor incondicional. Es mi ejemplo, mi motivo y motor para salir adelante, ante todo. Te amo abuelita.

Autora:

Irina

El presente trabajo es dedicado para los miembros más significativos de mi familia (Mónica, Elizabeth, Carlos, Elsa, Erasmo, Abigail, Calín, Mafalda y Lucho), quienes de diferente manera me apoyaron, alentaron y motivaron a culminar este camino tan trascendental y relevante en mi vida; este escalón logrado no pudo ser posible sin el apoyo incondicional que me mostraron y brindaron desde un inicio.

Autor:

Cristian

AGRADECIMIENTO

A Dios

Porque a pesar de todo lo ocurrido a nivel mundial, contamos con salud y recursos para continuar con nuestro sueño de convertirnos en profesionales.

A todas las Personas

Que han hecho posible el desarrollo de la investigación, tales como nuestros jueces, que tuvieron la disposición de brindarnos su tiempo y apoyo al momento de evaluar el instrumento. Del mismo modo, al Gerente de una de las organizaciones y a la encargada de recursos humanos de la otra entidad, por la apertura que se tuvo al permitirnos aplicar el instrumento en sus colaboradores.

Autores:

Irina y Cristian

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de los resultados mediante el criterio de expertos mediante la V de Aiken.....	15
Tabla 2: Índice de ajuste de la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS).....	16
Tabla 3: Cargas factoriales según el modelo original de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS).....	17
Tabla 4: Cargas factoriales según el modelo de 9 ítems de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)	18
Tabla 5: Cargas factoriales según el modelo de 8 ítems de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)	19
Tabla 6: Confiabilidad de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), mediante el método coeficiente omega.....	20
Tabla 7: Operacionalización de Variables.....	34
Tabla 8: Asimetría y Curtosis del modelo original de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS).....	38

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito analizar las evidencias de validez y confiabilidad de la escala de procrastinación en el trabajo. Por lo que, a raíz de esta investigación, hemos trabajado con 307 colaboradores, entre los cuales contamos con hombres y mujeres, que pertenecen al área de ventas en dos empresas privadas que se encuentra en la ciudad de Trujillo. La escala de procrastinación en el trabajo, logró una evidencia de validez basada en el contenido por criterio de 10 jueces, con valores por encima de .90; asimismo, en la evidencia de validez basada en la estructura interna, se obtuvo puntajes dentro del marco de lo previsto en los índices de ajuste del modelo reespecificado ($\chi^2/df= 2.33$, CFI=.93, TLI=.91), con errores de aproximación de (RMSEA=.066 y SRMR=.056) y cargas factoriales $\geq .30$ con excepción de el ítem 6 con .29.; finalmente a través del método de consistencia interna por el coeficiente omega, para el total del test, se tuvo una confiabilidad adecuada de .61.

Palabras clave: procrastinación en el trabajo, PAWS, validez, confiabilidad.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the evidence of validity and reliability of the procrastination scale at work. Therefore, as a result of this research, we have worked with 307 collaborators, including men and women, who belong to the sales area in two private companies located in the city of Trujillo. The procrastination scale at work achieved a content-based validity evidence by criterion of 10 judges, with values above .90; likewise, in the evidence of validity based on internal structure, scores were obtained within the framework of the adjustment indexes of the respecified model ($\chi^2/df = 2.33$, $IFC = .93$, $TLI = .91$), with approximation errors of ($RMSEA = .066$ and $SRMR = .056$) and factor loads $\geq .30$ with the exception of item 6 with .29.; finally, through the method of internal consistency by the omega coefficient, for the whole test, there was an adequate reliability of .61.

Keywords: procrastination at work, PAWS, validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

En el último siglo, el campo laboral cada vez tiene más exigencias y requiere nuevas competencias, sin embargo, muchos colaboradores, sin importar el cargo que ejerzan, evidencian conductas enlentecidas y con cierta desidia para realizar sus actividades, muchas veces se presentan excesos de confianza en la capacidad para distribuir el tiempo, aplazando las labores asignadas para otro momento. Este comportamiento viene presentando complicaciones y dificultades significativas en los resultados que obtienen en cada uno de sus centros de labores (Hernández y García, 2018).

La demora intencionada o no intencionada de actividades que fueron programadas para un tiempo estimado, es considerada y denominada procrastinación (Nguyen et al., 2013). Trasladando esta definición al contexto laboral, consistiría en mal emplear las horas de trabajo en actividades poco relevantes, con la finalidad de evitar la continuidad de la acción principal (Salgado, 2018). Puede considerarse o percibirse como un punto en contra y al mismo tiempo un fenómeno poco entendido (Carranza y Ramírez, 2013).

Si revisamos el contexto internacional, según Soldevila (2020), el porcentaje que tiene España en tiempo improductivo es del 55%, el 20% de este, es perdido y el otro 35% es utilizado en actividades que no generan rentabilidad. Por otro lado, en Colombia según la investigación de Higuera et al (2019) indicó que el 20% del personal evaluado afirmó perder horas laborales. Asimismo, en Brasil, el 74.9% de enfermeros encuestados en un nosocomio, admitió procrastinar (Santos et al. 2018). De igual forma, según Milla (2017), en Chile se estima que en cada horario de trabajo el nivel de desempeño disminuye en un 50%, los colaboradores dedican ese tiempo en actividades como redes sociales, compras en línea, etc. Así también en Ecuador, se obtuvo los resultados de una empresa privada, que el 33% de los colaboradores manifiestan conductas procrastinadoras (Caicedo, 2013).

En el entorno nacional de la ciudad de Lima, en una empresa privada, se realizó una investigación donde se evidencia que el 37.6 % de la población

tomada, aplaza las actividades para el último momento (Espinoza, 2018), asimismo, trabajadores de 2 instituciones educativas en el distrito del Callao, evidenciaron que el 45.5% de los sujetos, presentaban alto nivel de procrastinación (Soto, 2017).

De igual manera, en una investigación a nueve empresas agroindustriales en Lambayeque, indica que el 59.8% de los colaboradores muestra presentismo laboral y como consecuencia tendrían una equivalencia de 190 colaboradores desempeñándose sin productividad durante todo el año (Santi, 2018). En la misma línea se ubica Piura, demostrando que el 86% de la población estudiada en el Hospital de la Amistad, registran un nivel alto en la misma variable (Campos, 2020). Así también, en la ciudad de Arequipa, se realizó un estudio en personal de un módulo básico de justicia, donde en la mayoría los colaboradores, muestran un nivel moderado con 73.3% a tener conductas procrastinadoras (Caza y Orbegozo, 2018).

A todo lo descrito anteriormente, se evidencia la importancia de un instrumento para medir una variable. En ese sentido, para la procrastinación, a partir de su delimitación en el tiempo, se han elaborado diversos instrumentos que permiten su medición, entre los cuales se pueden mencionar algunos tales como: la Escala de Procrastinación de TUCKMAN (1990); el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) de Parisi y Paredes (2007), la Escala de Procrastinación General (EPG) elaborada por Busko (1998) y la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) de (Metin et al. 2016).

En cuanto a los tres primeros instrumentos mencionados, pese a su utilidad para medir la variable, no están orientados al contexto enfocado de la investigación, asimismo, algunos de estos, no permiten una resolución adecuada, debido a la cantidad de reactivos que presentan.

Sin embargo, en lo que respecta a la Escala (PAWS), creada en Estados Unidos por Metin et al. (2016) y su adaptación que fue en el Perú por Guzmán y Rosales (2017) basándose en la teoría cognitivo conductual. Se consideró la más óptima por ser de reciente creación y aplicada en diferentes contextos según su

origen, mide específicamente la variable en el contexto laboral; asimismo, tiene una validez y confiabilidad adecuada para su aplicación.

La inclinación de esta investigación hacia el sector privado, se debe a que, en la actualidad, las empresas están constantemente implementando indicadores de gestión que les ayude a medir ciertos aspectos que contribuyan con el buen desempeño de los colaboradores y que a su vez aumente la rentabilidad en la entidad (Montero, 2013).

A raíz de todo esto, ha surgido en la presente investigación la interrogante: ¿Cuáles son las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) en colaboradores del sector privado de Trujillo?

Hernández et al. (2014) refieren que los criterios a evaluar la importancia en un estudio son: la relevancia en la sociedad, metodológica y práctica; en consideración a esto, la presente investigación cuenta con una evaluación adecuada a características locales de la población en la que se trabajó, de esta manera se obtuvo una información más real, relevante y objetiva, asimismo se pudo examinar en qué medida y forma se encuentra presente la variable investigada. Todo lo mencionado, es un dato y/o antecedente en relación a la validación de un instrumento psicométrico orientado a medir la procrastinación en el trabajo. Adicionalmente, el presente estudio, inspiró y permitió que estudiantes o profesionales que se encuentren inmersos en el área laboral u organizacional, realicen investigaciones futuras.

Con respecto al estudio aplicado, se tuvo en cuenta como objetivo general, determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) en colaboradores del sector privado de Trujillo. Asimismo, en cuanto a los objetivos específicos, se obtuvo la evidencia de validez basada en el contenido; de igual manera, la evidencia de validez basada en la estructura interna; y finalmente, se estableció la confiabilidad a través del método de consistencia interna de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) en colaboradores del sector privado de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado, se señalaron estudios previos encontrados sobre la variable de procrastinación en el trabajo, así como también las teorías relacionadas al enfoque que siguen los autores y creadores del instrumento analizado.

Guzmán y Rosales (2017) realizaron una investigación a partir de un estudio psicométrico que originalmente es de habla inglesa y lo que se realizó fue traducir y contextualizar al habla hispana, se utilizó la adaptación del Procrastination at Work Scale (PAWS) en una población de 255 trabajadores peruanos provenientes del departamento de Lima; se obtuvo una confiabilidad de .776 indicando que el contenido interno de la evaluación es confiable. Asimismo, el instrumento fue sometido a 3 iteraciones donde se tuvo que remover el ítem 3 y 11, los demás superaron el criterio de mayor a 0.90, esto quiere decir que los reactivos fueron aceptados.

Metin et al. (2016) desarrollaron una investigación donde presentaron y validaron un nuevo instrumento que utiliza comportamientos de procrastinación en el trabajo Procrastination at WorkScale (PAWS). El estudio se realizó en dos muestras independientes de 443 participantes de dos países culturalmente diferentes (Holanda y Turquía), validando el instrumento con una confiabilidad mayor a .83 en ambos países. La consistencia interna para la sub escala de Sentido de servicio fue de 0.84 (8 ítems) y para Ciberpereza fue de 0.69 (4 ítems). Por otra parte, la validez divergente, fue evaluada con el constructo de compromiso laboral. Se tuvo como resultados relaciones positivas y negativas, grados de relación esperada en validez convergente, con puntuaciones de (0.46, 0.62 y 0.56), finalmente el divergente arrojó 0.27.

Existen varios conceptos que se relacionan a la variable procrastinación de manera general, de la cual consultaron Metin et al. (2016), esta atribuye por ser una conducta propia, que se determina en el aplazamiento al realizar actividades que tienen un plazo fijo en culminarse (Ferrari y Tice, 2007; Riva, 2006; Steel, 2007; Burka y Yuen, 2008), esto se da independientemente del ambiente en el que se ejerce.

Según Metin et al. (2016) quienes elaboraron el instrumento PAWS, en vez de aportar una definición nueva de la variable, adaptaron definiciones generales que ya existen al ámbito laboral, definiendo el trabajo de procrastinación como el retraso 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 et al. (2016) consiguen brindar un aporte del instrumento creado, realizando una satisfactoria validación de la escala PAWS, la cual se divide en dos sub dimensiones; la primera es Ciberpereza (Vitak et al. 2011) que se basa al uso de la tecnología o navegar por internet con fines personales, durante el horario de trabajo. Asimismo, Garrett y Danziger (2008) hacen mención a que los colaboradores pueden parecer estar trabajando en sus ordenadores, sin embargo, podrían estar revisando redes sociales, generando compras en línea o ingresando a páginas de videojuegos.

Por otro lado, la segunda sub dimensión es, Sentido de servicio y según Paulsen (2015) esto concierne a eludir los cumplimientos laborales según el tiempo identificado para hacerlo, esto sin afectar a sus compañeros o colegas, pero no preocupándose si repercute en los jefes, todo lo señalado podría tener como causa una posible carencia de ética o una disminuida identificación con la organización.

En lo que concierne a Quiñonez (2016) menciona, que la persona que procrastina muestra conexión de componentes emocionales, cognitivos y conductuales. Al mencionar los cognitivos se manifiesta que racionalizan para aplazar sus actos (Tuckman, 2010), pensamientos negativos y perturbadores, como también percibirse así mismo de manera desfavorable (Guzmán, 2013) y deficiente (Steel, 2011). En lo conductual, se presenta falta de atención, comportamientos impulsivos, falta de coherencia entre lo que se pretende hacer y lo que después se realiza (Steel, 2007; 2011) y poca facilidad al momento de decidir (Luna y Laca, 2014).

Habiendo señalado anteriormente la conexión cognitiva que caracteriza al procrastinador, se proponen causas dentro de esta teoría que se centra en la

variable: dificultad para tomar decisiones, inseguridad de autoestima y creer irracionalmente (Ferrari et al. 1995). Estos se encuentran interrelacionados mutuamente, aunque estén separados.

En la teoría conductual, con respecto al procrastinador, se hace mención a que estos tienen costumbre de escoger sus recompensas en un corto tiempo. En efecto se interrumpe los logros a largo plazo debido a que se aprisionan en un círculo vicioso por buscar placer, lo que hace extender la preocupación de la tarea a cumplir. Como fin se hace más fácil evitar las responsabilidades laborales y ocasiona que se repita continuamente en futuro (Ferrari et al. 1995).

Ludwig y Schicker (2013), comenta que es muy frecuente que una persona confunda las acciones procrastinadoras con conductas de una persona con poca disposición para hacer una tarea que requiera esfuerzo; se debe tener en cuenta que aunque lo parezca, no es exactamente así, debido a que una persona holgazana prefiere no hacer o cumplir ninguna actividad, a comparación de una persona que procrastina normalmente, que sí tiene la intención de cumplir con sus actividades establecidas, sin embargo, no se da cuenta de que puede hacerlo. Procrastinar no es significado de estar relajado, es todo lo contrario, al realizar esta acción se reducen los niveles de energía y se obtiene agotamiento, teniendo en cuenta que es actuar constantemente evadiendo actividades, tomando otras con menor intensidad o complejidad para que se justifique de alguna manera el tiempo empleado.

Es importante mencionar que esta manera de comportarse tan común en algunas personas y que trae muchas consecuencias negativas para la organización, se convierte en una conducta adhiere al estilo de vida de los trabajadores y traería consigo un impacto poco favorable para la autoeficacia, se incluye también la poca capacidad para gestionar de manera adecuada el tiempo en los momentos necesarios y algunas otras competencias del trabajo propiamente dicho (Hernández y García, 2018). Para ser más concreto en relación a las consecuencias que conlleva practicar estas conductas procrastinadoras, según lo señalado por Lim y Chem (2012), estas serían: disminución del aporte de los colaboradores, riesgo de filtrarse información importante y privada de la compañía al descargar programas por internet,

exponer a la organización al realizar acciones que no estén alineadas a las normas legales a través de páginas web.

Con relación a la gestión del tiempo, Camacho y Chávez (2014) refieren que esto es un elemento principal dentro de cualquier proyecto o función que tengamos, debido a que este factor es uno de los principales causantes de fracaso en cualquiera de los contextos mencionados. Para tener en cuenta una adecuada gestión del tiempo, se debe considerar la determinación de actividades que tenemos en cada jornada laboral, seguido a esto es importante ordenar según el grado de importancia las actividades que tengamos, así también, se debe identificar los recursos que necesitaremos para la realización de las mismas, estimar la duración de cada una de ellas, desarrollar el cronograma planteado y realizar un seguimiento con la finalidad de que cada una se cumpla.

A pesar de los valiosos conocimientos aportados por los estudios relacionados a la procrastinación, una deficiencia importante fue que se llegaron a aplicar escalas de procrastinación general y académica al contexto laboral. Por lo tanto, Klingsieck (2013), manifiesta que la procrastinación en ámbitos más específicos tales como en la salud, en el lugar de trabajo, en la familia, etc. se puede entender mejor, abordando ciertos aspectos en estos dominios. Es así que para que se evalúe la variable de procrastinación según el ámbito deseado, se solicita contar con una evaluación específica al contexto determinado (Klingsieck, 2013).

Escapar del trabajo es poco posible, sin embargo, las personas buscan medios para distraerse con el fin de aminorar la carga emocional a consecuencia del día a día de la jornada de trabajo, verbigracia, un colaborador en vez de preparar una presentación se entretiene navegando por internet. Esta acción es menos importante, es una actividad que puede empezar como terminar en un breve periodo de tiempo y suplanta mentalmente la acción intencional irritante. Es así que la procrastinación alude a interrumpir atender acciones que deben ser realizadas, cambiándolas por actividades de menor importancia y a la vez placenteras (Lozano y Bonora, 2015).

Conforme a los horarios establecidos en las empresas para los colaboradores, a pesar de que ya están instaurados los tiempos de descansos, se considera que los colaboradores ocupan por lo menos 60 minutos de su jornada laboral en realizar actividades que no van en relación a sus funciones encomendadas, o que tengan que ver con su puesto de trabajo (Milla, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este proyecto es de tipo tecnológico, por la composición que presenta de complejas teorías y diferentes técnicas que desarrollan un científico conocimiento, para dar solución a diversos problemas (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica, CONCYTEC, 2018). Además, su diseño investigativo es instrumental; por desarrollar las propiedades psicométricas en evaluaciones de medición psicológica (Ato et al. 2013).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Procrastinación en el trabajo

Definición conceptual: 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 et al., 2016).

Definición operacional: Aplazamiento de una tarea que se vincula al trabajo, sustituyéndola por otra actividad de ocio. Se asume también la medición de la variable a través de los puntajes que se obtendrán de la Escala (PAWS).

Indicadores:

El instrumento PAWS se divide en dos dimensiones; la primera es Ciberpereza; compuesta por 4 ítems, se basa al uso de la tecnología o navegar por internet con fines personales, durante el horario de trabajo (Vitak et al. 2011). Por otro lado, se encuentra la subdimensión de Sentido de servicio; que consta de 10 ítems, concierne a eludir los cumplimientos laborales sin tener la intención de dañar a los demás (Paulsen, 2015).

Escala:

La escala es de Intervalo; es un ordenamiento de datos cuantitativos donde el valor de cero es relativo, es decir, no aplica la ausencia de la variable. La medición y el cero es arbitrario (Alarcón, 2013).

3.3. Población, muestra y muestreo

Otzen y Manterola (2017), hace mención que la población es un conjunto de personas que pertenecen a un lugar en específico y que cumplen con las características que la investigación requiere y necesita. Por ello, La población de estudio la conforman 300 colaboradores de una organización del sector privado en la ciudad de Trujillo.

En continuación Hernández et al. (2014) señalan que, la cantidad de población tiene menos importancia cuando se compara con las características que estas personas deben cumplir en relación del instrumento y de la variable analizada, asimismo menciona que puede considerarse un margen de error de 5%; sin embargo, Paniagua (2015) considera que se debe tener en cuenta más de 200 sujetos ($n > 200$); esto permitirá un índice de error dentro de lo esperado.

Hurtado (1998), refiere que, al tener un estudio con una población finita, es más adecuado, evitar utilizar muestra para que no se vea afectada la validez en los resultados.

Por lo tanto, se determinó para efectos de la investigación y por recomendación de los autores antes citados, que no es necesario trabajar con una muestra, por lo que se abordará al total de los colaboradores de la organización cumpliendo los criterios que los incluyen y excluyen del estudio.

El presente estudio, bajo cumplimientos de los criterios de inclusión se encontraron: en primer orden, tener más de 18 años debido a que el instrumento es para mayores de edad, a su vez que los colaboradores se encuentren trabajando de manera activa en la institución o tengan alguna experiencia previa en el ámbito laboral sea en la misma u otra entidad; y si es dirigida a personas que tengan o manejen dispositivos tecnológicos (celular, laptop, ordenador, etc.).

En cuanto a los criterios de exclusión: personal que se encuentren entre en los tres primeros meses desde su ingreso o en periodo de prueba; trabajadores que se encuentran cubriendo el puesto de otro servidor por licencias de la empresa; y personas que rechacen formar parte del mismo proyecto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar los datos se realizó, mediante la encuesta; técnica que da referencia a la agrupación de los ítems que se encuentran estructurados en el instrumento, con el propósito de medir la variable; estos se respondieron por la población de muestra, para sistematizar la información enfocándose sobre la variable de investigación (Alarcón, 2013).

Instrumento:

Se utilizó la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), originalmente tiene una traducción en inglés, que es Procrastination at Work Scale (PAWS) creada por Metin et al. (2016), está constituida por 12 ítems distribuidos en 2 factores, denominados Ciberpereza (8, 9, 10 y 12), y Sentido de servicio (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 11), con una escala de respuesta de tipo likert, con 6 puntos: a) Nunca: 0 puntos; b) Casi nunca: 1 punto; c) Ocasionalmente: 2 puntos; d) Algunas veces: 3 puntos; e) Frecuentemente: 4 puntos; f) Muy Frecuentemente: 5 puntos; g) Siempre: 6 puntos. Como objetivo, el instrumento mide si hay nivel de procrastinación en los colaboradores pertenecientes a una organización, se puede aplicar de manera colectiva o individual, con una durabilidad aproximada de 15 minutos, la administración requiere del protocolo, lápiz y borrador. En lo que concierne a su corrección, las respuestas de cada ítem son sumadas; la puntuación obtenida varía entre 0 y 72 puntos, se refiere a los puntajes altos “una tendencia a procrastinación elevada” y cuando los puntajes son menores manifiestan “una tendencia a procrastinar disminuida”.

La validez del instrumento original se obtuvo mediante el análisis factorial exploratorio por el método de componentes principales por rotación promax, en la prueba de esfericidad de Bartlett puntúa un valor de $p < .001$, asimismo en la prueba de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin, una puntuación de

KMO=.87, con una estructura subyacente de 2 sub-escalas, la primera denominada sentido de servicio con una varianza explicada del 40.6%, y la segunda es nombrada Ciberpereza con una varianza explicada del 12.9%, con ítems que presentan saturaciones mayores a .50. A continuación, la estructura resultante fue sometida al análisis factorial confirmatorio mediante el método de máxima Verosimilitud, para el modelo bifactorial reporta índices de ajuste GFI=.86, CFI=.82, NFI=.76, RMSEA=.11, mientras que el modelo de dos factores alcanza índices GFI=.93, CFI=.93, NFI=.87 RMSEA=.70, en ambos casos, cargas factoriales mayores a .30 (Metin et al., 2016).

La confiabilidad del instrumento original se obtuvo mediante el método de consistencia interna del coeficiente alfa, para sentido de servicio una puntuación de .84 y en Ciberpereza de .69 (Metin et al., 2016).

La adaptación fue realizada por Guzmán y Rosales (2017), en una muestra de 255 trabajadores peruanos, con una edad promedio de 31.2, la validez de contenido, se realizó mediante la adaptación lingüística, realizada por una psicóloga bilingüe, luego de ello, se sometió el instrumento traducido a dos jueces expertos en investigación, para finalmente ser valorado por 8 jueces expertos. Para la validez basada en la estructura interna, se utilizó el análisis factorial exploratorio, por el método de componentes principales por rotación oblicua, puntúa en el test de esfericidad de Bartlett un valor de $p < .01$, en la prueba de adecuación muestral KMO de .88, con una estructura subyacente de 2 factores el primero, con una varianza explicada del 33.6%, y el segundo, con una varianza explicada del 11%, con saturaciones superiores a .30 hacía los factores teóricos, en una estructura de 9 ítems distribuidos en dos factores, F1 (1, 2, 4, 5, 6 y 9) F2 (8, 10 y 12).

La fiabilidad del instrumento adaptado se reportó por el método de consistencia interna, el reporte de dos coeficientes; en alfa se observa valores F1=.86, en F2=.69, y por el coeficiente omega, F1=.87, y F2=.70 (Guzmán y Rosales, 2017).

Finalmente se tomó en cuenta que en la investigación se utilizará el instrumento PAWS en su versión adaptada por Guzmán y Rosales (2017).

3.5. Procedimientos

Se elaboró un documento dirigido al representante de la organización para el permiso correspondiente de poder dar paso aplicar el instrumento; a su vez, se determinaron los horarios disponibles para que los colaboradores no presenten inconvenientes, evitando afectar su horario de trabajo; también se trasladó la escala a formulario web, junto con el consentimiento informado, donde a través de un link se pudo acceder a responder. Después de coordinar las fechas, los días de aplicación de la prueba y tras obtener la venia del Representante de la empresa, se recopiló la información de los colaboradores y se aplicó el instrumento de evaluación.

3.6. Método de análisis de datos

Acorde a los objetivos, se realizó concerniente a 3 etapas: primero se reportó la validez de contenido, bajo el criterio de 10 jueces en la variable de estudio, los cuales, mediante un protocolo, se evaluó la claridad, coherencia y relevancia de cada ítem, las respuestas obtenidas se vaciaron en el software Microsoft Excel 2016, donde se obtuvo el coeficiente V de Aiken por cada reactivo, esperando obtener puntajes $> .80$ resultado muy adecuado en cuanto a claridad, coherencia y relevancia (Juárez y Tobón, 2018).

Para la validez basada en la estructura interna, se realizó el análisis factorial confirmatorio en el programa RStudio x64 4.0.3, mediante el método de máxima verosimilitud, frente a la presencia de normalidad univariada (Brown, 2015; Medrano y Núñez, 2017), que permitió el reporte de los índices de ajuste, esperándose valores para absoluto $X^2/gf \leq 5$, $GFI \geq .90$, $RMSEA \leq .080$ o $SRMR \leq .080$, comparativo $CFI \geq .90$, $TLI \geq .90$ (Escobedo et al. 2016), así también, se estimaron las cargas factoriales estandarizadas, esperando valores $\geq .30$ (Fernández, 2015).

Por último, para la confiabilidad se realizó en el programa RStudio x64 4.0.3 donde se reportó el coeficiente omega, este no requirió requisitos previos, obteniendo la fiabilidad del test por cada sub-escala y de manera

unidimensional (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017), esperando valores ≥ 70 (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

3.7. Aspectos éticos

Se siguió el cumplimiento de ética para la recopilación, análisis y presentación de datos, dejando en claro a los trabajadores que tienen derecho de retirarse si lo desean o ven oportuno; se tuvo en cuenta la autorización del representante de la entidad, para la recolección de información con el compromiso de presentar los resultados finales y explicación de su utilidad de investigación. En lo que concierne al formato de la escala, se trasladó de manera virtual en una página web, a pesar de ello, el contenido del instrumento no se alteró. Se mantuvo el anonimato de los colaboradores encuestados, cuidando su identidad y siendo la información obtenida completamente confidencial, manteniendo el principio de respeto de usar la información solo con fines investigativos (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de los resultados mediante el criterio de expertos mediante la V de Aiken.

Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	V. general	Significado
1	0,93	1,00	1,00	0,98	Aceptado
2	1,00	1,00	1,00	1,00	Aceptado
3	0,93	1,00	1,00	0,98	Aceptado
4	1,00	1,00	1,00	1,00	Aceptado
5	0,97	1,00	1,00	0,99	Aceptado
6	0,97	0,97	1,00	0,98	Aceptado
7	0,90	0,93	0,97	0,93	Aceptado
8	1,00	1,00	1,00	1,00	Aceptado
9	0,93	0,93	0,93	0,93	Aceptado

En la tabla 1, se aprecia para la validez basada en el contenido por criterio de 10 jueces, quienes valoraron los reactivos de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS). Mediante la V de Aiken, valores $> .80$.

Tabla 2

Índice de ajuste de la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)

Modelo	χ^2	GL	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Original	53.623	26	.93	.91	.059	.055
Unidimensional 9 ítems	45.713	19	.93	.90	.068	.054
Unidimensional 8 ítems	46.634	20	.93	.91	.066	.056

En tabla 2, se evidencia el índice de ajuste que presenta el instrumento que se está analizando. En el modelo original, los resultados indican que valores de χ^2 /Grados de libertad arrojan un puntaje ≤ 5 que es 2.06; en el modelo unidimensional 1 que incluye todos los ítems de la escala, arroja un puntaje de 2.40; asimismo, en el modelo unidimensional 2 en el cual se excluyó el ítem 7, se obtuvo una puntuación de 2.33. En cuanto al CFI se obtuvieron puntajes $\geq .90$, y en TLI $\geq .90$; esto nos afirma que los datos obtenidos están dentro de lo esperado. Por otro lado, los errores generales propios del instrumento RMSEA $\leq .80$ y SRMR $\leq .80$.

Tabla 3

Cargas factoriales según el modelo original de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)

Dimensión	N°	Ítem	Carga factorial
Sentido de Servicio	01	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, me demoro en actuar sobre ella	.47
Sentido de Servicio	02	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	.62
Sentido de Servicio	03	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconecto en lugar de enfocarme.	.50
Sentido de Servicio	04	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	.46
Sentido de Servicio	05	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	.60
Sentido de Servicio	07	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías pendientes para terminarlas después.	.24
Ciberpereza	06	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Messenger, Instagram, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas.	.29
Ciberpereza	08	Leo noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.	.39
Ciberpereza	09	Durante mis horas de trabajo utilizo diferentes medios para realizar compras en línea (delivery de comida, ropa, artefactos electrónicos etc.)	.66

En la tabla 3, se presentan las cargas factoriales del modelo original donde se divide en las sub escalas sobre el instrumento de Procrastinación en el Trabajo (PAWS). Este análisis arrojó cargas $\geq .30$, valores esperados; sin embargo, el ítem 6 y 7 respectivamente obtuvieron cargas menores. Por otro lado, en relación a la covarianza entre dimensiones, los resultados fueron .12 los cuales nos evidencian que no hay un grado de similitud significativa.

Tabla 4

Cargas factoriales según el modelo de 9 ítems de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)

N°	Ítem	Carga factorial
01	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, me demoro en actuar sobre ella	.46
02	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	.61
03	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconecto en lugar de enfocarme.	.50
04	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	.46
05	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	.59
06	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Messenger, Instagram, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas.	.27
07	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías pendientes para terminarlas después.	.24
08	Leo noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.	.35
09	Durante mis horas de trabajo utilizo diferentes medios para realizar compras en línea (delivery de comida, ropa, artefactos electrónicos etc.)	.58

En la tabla 4, se evidencia que las cargas factoriales del modelo de 9 ítems, donde se incluyó a todos los ítems midiendo la Procrastinación en el Trabajo en una sola dimensión, arrojó cargas $\geq .30$, valores esperados; sin embargo, el ítem 6 y 7 obtuvieron cargas menores.

Tabla 5

Cargas factoriales según el modelo 8 ítems de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)

N°	Ítem	Carga factorial
01	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, me demoro en actuar sobre ella	.47
02	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	.61
03	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconecto en lugar de enfocarme.	.51
04	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	.44
05	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	.60
06	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Messenger, Instagram, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas.	.29
08	Leo noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.	.35
09	Durante mis horas de trabajo utilizo diferentes medios para realizar compras en línea (delivery de comida, ropa, artefactos electrónicos etc.)	.59

En la tabla 5, se puede observar que las cargas factoriales del modelo de 8 ítems, que excluyó al ítem 7 de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), arrojó cargas $\geq .30$, valores esperados; sin embargo, el ítem 6 obtuvo cargas menores.

Tabla 6

Confiabilidad de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), mediante el método coeficiente omega

Modelo	Escala	Índice Omega	N° de ítems
Original	Sentido de Servicio	.55	6
	Ciberpereza	.22	3
Unidimensional 9 ítems	PAWS	.59	9
Unidimensional 8 ítems	PAWS	.61	8

En la tabla 6, se evidencia valores de la confiabilidad mediante el método de consistencia interna por el coeficiente Omega, se escogió el modelo más aceptable que alcanza el valor de .61.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación refiere un diseño instrumental en cuanto a su desarrollo (Ato et al., 2013) el cual se direcciona a la procrastinación en el trabajo; esta investigación se desarrolló debido a porcentajes que se presentan en cuanto a improductividad y baja rentabilidad por parte de los colaboradores en las empresas, tanto en países externos (Caicedo, 2013; Higuera et al. 2019; Milla, 2017; Santos et al. 2018 y Soldevila, 2020), como en el contexto nacional (Caza y Orbegozo, 2018; Campos, 2020; Espinoza, 2018; Santi, 2018 y Soto, 2017). Por otro lado, se evidencia poca información de la variable relacionada al contexto laboral, ello impulsa a contribuir con la investigación y complementación de un instrumento cuyas inferencias permitan una buena validez y una adecuada confiabilidad para el uso en la práctica profesional (Alarcón, 2013).

De esta manera se planteó como objetivo general determinar evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) en colaboradores del sector privado de Trujillo, en una población de 307 personas de ambos sexos que pertenecen al área de ventas, por esa razón se evidencia la validez y confiabilidad de la escala.

Como primer objetivo específico, se estableció la evidencia de validez de contenido, basada en el criterio de 10 expertos, los cuales valoraron particularidades en cada ítem como claridad, coherencia y relevancia. Asimismo, mediante la valoración al coeficiente V de Aiken, los resultados de puntuación parten desde .90 hasta 1; siendo apreciado como criterio más riguroso en la actualidad, debido a que los reactivos, alcanzan valoraciones de muy adecuado, por ser $>.80$, ello corrobora que los ítems logran comprenderse en cuanto a su descripción, cada ítem es importante para instrumento y su estructura demuestra coherencia lingüística (Juárez y Tobón, 2018); por consiguiente, la escala comprueba adecuadamente la evidencia de validez fundamentada en el contenido de los reactivos (Elosua, 2003).

Continuando con el segundo objetivo específico, se analizó la evidencia de validez basada en la estructura interna por el análisis factorial confirmatorio

mediante el método de máxima verosimilitud (Medrano y Núñez, 2017). Para desarrollar este objetivo se utilizaron 3 modelos: para el primero se consideró la adaptación del instrumento original que se divide en dos dimensiones (Sentido de servicio y Ciberpereza) con índices de ajuste de $X^2/gl= 2.06$, CFI=.93, TLI=.91, RMSEA=.059 y SRMR=.055 (Escobedo et al. 2016); para las cargas factoriales, en su mayoría puntuaron $\geq .30$ siendo de apreciación óptima (Fernández, 2015), sin embargo, el ítem 6 y 7 mostraron resultados no esperados de cargas menores.

Se tomó en cuenta un segundo modelo, debido a que las dimensiones manifiestan una desproporción de los ítems, (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010) sugiere que una dimensión debe tener como mínimo 4 ítems para que la solución factorial se vea más estable; por ello, se vio necesario unificar el instrumento midiendo la procrastinación en el trabajo en una sola dimensión. En esta segunda propuesta se muestran índices de $X^2/gl= 2.40$, CFI=.93, TLI=.90, RMSEA=.068 y SRMR=.054 (Escobedo et al. 2016); en cuanto a las cargas factoriales, de igual manera al anterior modelo, en su mayoría puntuaron $\geq .30$ siendo de apreciación adecuada (Fernández, 2015), sin embargo, de nuevo el ítem 6 (.27) y 7 (.24) arrojaron cargas menores; entonces, se decide retirar al de menor carga que fue el ítem 7, el cual refiere “Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías pendientes para terminarlas después” esto puede ser entendido con un acto de solidaridad más que como uno de procrastinación en nuestro contexto nacional.

En consiguiente a lo anterior, se opta por un tercer y último modelo que como investigadores sugerimos, donde se excluye al ítem 7, quedando el instrumento en una sola dimensión de 8 ítems. Los índices de ajuste exponen a $X^2/gl= 2.33$, CFI=.93, TLI=.91, RMSEA=.066 y SRMR=.056 (Escobedo et al. 2016); las cargas factoriales puntuaron $\geq .30$ siendo de apreciación óptima (Fernández, 2015), teniendo solo como observación el ítem 6, “En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Messenger, Instagram, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas”, con una puntuación de .29; esto a consecuencia de que las personas que participaron de la investigación, manejan este tipo de mensajería como parte de su trabajo, puede considerarse una herramienta más

para el cumplimiento de sus metas, por ello posiblemente no consideran que esto sea una conducta procrastinadora.

En el tercer objetivo específico, se desarrolló en el instrumento, la confiabilidad por consistencia interna, donde se utilizó el índice Omega en todos los modelos antes mencionados, debido a que no solicita el cumplimiento de Tau-equivalencia (McDonald, (1999), hace más estables los cálculos, es más preciso y se sugiere su utilidad en investigaciones psicométricas (Lara y Martínez-Molina, 2016). En el primer modelo, el cual incluye la adaptación del instrumento original y se divide en dos dimensiones, muestra puntuaciones en Sentido de servicio .55 y en Ciberpereza .22, al verse desproporcionado y con una puntuación no aceptable en una de las dimensiones. Se optó por pasar al segundo modelo, donde el instrumento trabaja con todos los ítems en una sola dimensión, obteniendo una puntuación de .59, mejorando en el resultado.

En consiguiente, debido al puntaje de carga factorial baja en el ítem 7, este, es excluido en el tercer modelo; el cual se identifica por contar con los 8 ítems restantes manteniendo el instrumento unificado; se escogió este modelo debido a la puntuación que fue de .61, siendo la más aceptable para propósitos de investigación según García (2006), además, se contempla que para evaluar la confiabilidad no debe estar por debajo de .60 (Murphy y Davidshofer, 2005). Así mismo, en la investigación de Guzmán y Rosales (2017), se obtienen puntuaciones de confiabilidad por coeficiente omega, de $F1=.87$, y $F2=.70$ siendo favorables para su estudio; por lo que se deduce que el modelo al que mejor se ajusta la confiabilidad es a la adaptación original.

Frente a todo lo mencionado, se consideraron como limitaciones que el instrumento solo se haya tomado en una población específica, de una misma área y con características similares en los evaluados, lo que impide, en futuras investigaciones, evaluar de manera general en el contexto, salvo sean poblaciones similares. Por otro lado, pese a que el tamaño de la muestra con la que se trabajó es avalado por diversos autores, hubiera sido conveniente tener una mayor cantidad de sujetos, debido a que para Hambleton et al. (1991) considera oportuno trabajar con al menos 500 participantes cuando se trata de estudios instrumentales.

De esta manera generaría un aporte a la práctica dentro en el contexto laboral, asimismo, aporta como un antecedente en metodología de línea instrumental en psicología, y, en el aspecto teórico se sugeriría continuar estudios que permitan avalar el modelo unidimensional propuesto, referente a los fundamentos de la procrastinación en el contexto laboral, conformando un estudio relevante.

VI. CONCLUSIONES

- Se analizaron las evidencias de validez y confiabilidad de la escala de procrastinación en el trabajo en colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo, obteniendo resultados favorables y relevantes para el estudio, generando un aporte práctico, teórico y metodológico.
- Se obtuvo la evidencia de validez basada en el contenido mediante el criterio de 10 expertos, a través de la V de Aiken, alcanzando valores por encima de lo esperado $\geq .90$, cada jurado dio su visto bueno para los reactivos en cuanto a claridad, coherencia y relevancia.
- Se desarrolló la evidencia de validez basada en la estructura interna, con índices de ajustes ($\chi^2/gf \leq 5$, CFI $\geq .90$, TLI $\geq .90$), y errores de aproximación (RMSEA $\leq .080$ y SRMR $\leq .080$); se desarrollaron 3 modelos de los cuales se optó por el modelo de 8 ítems que unifica al instrumento, logrando puntajes más adecuados en las cargas factoriales estandarizadas, con valores $\geq .30$, a excepción del ítem 6 que quedó con $.29$.
- Para la confiabilidad se optó por el tercer modelo de 8 ítems unidimensional, consiguiendo una puntuación de $.61$ que se considera adecuada.

VII. RECOMENDACIONES

- El instrumento requiere seguir siendo estudiado, en específico sería recomendable analizar detalladamente cada reactivo, para que estos no generen algún tipo de confusión en los participantes.
- Se debería aplicar el instrumento en muestras mucho más grandes para poder realizar una generalización de los resultados.
- Podría trabajarse con poblaciones que presenten características diferentes y de esta manera poder contrastar resultados y ampliar los hallazgos.
- Por otro lado, se recomienda para la confiabilidad otro procedimiento, como el método de estabilidad test-retest que contribuya la comprobación de la fiabilidad.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2da ed.). Universidad Ricardo Palma.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Burka J., y Yuen M. (2008). *Procrastination: Why you do it, what to do about it now*. Da Capo Press.
- Caicedo, C. (2013). *La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la empresa Alvaro Jean´s de la ciudad de Pelileo*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Técnica de Ambato.
- Camacho, J. y Chávez, R. (2014) *Administración del Tiempo en el Desarrollo de un Sistema de Información*. Escuela Superior Politécnica del litoral.
- Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. <http://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Campos, M. (2020). *Relación entre funcionalidad familiar y procrastinación en el personal de la unidad de seguros del hospital de la amistad Perú-Corea, Santa Rosa II*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Católica Los Ángeles.
- Cardozo, H., Palucci, M. y Andres, V. (2018). Presenteeism and musculoskeletal symptoms among nursing professional. *Revista Latino-Americana Enfermagem*, 26(10), 1-2. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5942866/pdf/0104-1169-rlae-26-e3006.pdf>

- Carranza, R., y Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Apuntes universitarios*, 3(2), 4. <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646127006.pdf>
- Charter, R. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130(3), 290-304. https://www.researchgate.net/publication/10606538_A_Breakdown_of_Reliability_Coefficients_by_Test_Type_and_Reliability_Method_and_the_Clinical_Implications_of_Low_Reliability
- Colegio de psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT*. CONCYTEC. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- DeVellis, R. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Sage Publications.
- Elosua, P. (2003). Sobre la Validez de los test. *Psicothema*, 15(2), 315-321. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1063>
- Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V., y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- 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. [Tesis de Licenciatura], Universidad Cesar Vallejo.

Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/22216/23751>

Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>

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

Ferrari, J., y Tice, D. (2007). Perceptions of self-autoconcept and self-presentation by procrastinators: Further evidence. *The Spanish Journal Psychology*, 10(1), 91-96.
<https://www.cambridge.org/core/journals/spanish-journal-ofpsychology/article/perceptions-of-selfconcept-and-selfpresentation-by-procrastinators-further-evidence/4A474D8D7979D050828761CF7B46E863>

García, H. (2005). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en estadística con SPSS y metodología de la investigación*. Trillas.

Gonzales, F. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. Ciencias Médicas.

Guzmán, D. (2013). *Procrastinación: Una mirada clínica*. [Tesis de Magister en psicología clínica y de salud]. Universidad de Barcelona.

- Guzmán, C. y Rosales, I. (2017). *Validación de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) al habla hispana*. [Tesis de Licenciatura en Psicología]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Hambleton, R., Swaminathan, H., y Rogers, H. (1991). *Fundamentals of item response theory*. SagePublications.
- Hernández, R. y García, T. (2018). Impacto de la procrastinación en la productividad del Gerente. *Redip*, 7(11), 3.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/625>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Mc Graw-Hill.
- Higuera, L., Meneses, V. y Osorio, T. (2018). *Presentismo y productividad en el contexto de estrés laboral*. [Tesis de Especialización], Universidad de Manizales.
- Hurtado, I., y Toro, J. (1998). *Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambio*. Episteme Consultores Asociados C.A.
- Juárez, L. y Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*, 39(53), 23-28.
<http://revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- Klingsieck, K. (2013). Procrastination in Different Life-Domains: Is Procrastination Domain Specific? *SpringerLink*, 32, 175-185.
<https://www.deepdyve.com/lp/springer-journals/procrastination-in-different-life-domains-is-procrastination-domain-51G3HhRJT4>
- Lara, L. y Martínez-Molina, A. (2016). Validación de la Escala de Identidad Étnica Multigrupo-Revisada en adolescentes inmigrantes y autóctonos residentes en España. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (1), 591-601.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n1/v14n1a41.pdf>

- Lim, V., y Chen, D. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 1-2.
https://www.researchgate.net/publication/233006698_Cyberloafing_at_the_workplace_Gain_or_drain_on_work
- Lozano, J. y Bonora, F. (2015). *¿Y si lo haces ya? No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy. Procrastinación. Conceptos y buenas prácticas.* Fundación Confemetal.
- Ludwig, P., y Schicker, A. (2013) *The End of Procrastination: How to Stop Postponing and Live a Fulfilled Life.* St. Martin's Essentials.
- Luna, A. y Laca, F. (2014) Patrones de toma de decisiones y autoconfianza en adolescentes bachilleres. *Revista de Psicología*, 32(1), 41–42.
<https://www.redalyc.org/pdf/3378/337831261002.pdf>
- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment.* Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Medrano, L. y Núñez, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v11n1/a15v11n1.pdf>
- Metin, B., Taris, T. y Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263.
https://www.researchgate.net/publication/303910458_Measuring_procrastination_at_work_and_its_associated_workplace_aspects
- Milla, C. (2017). *Una hora al día intervienen los trabajadores Chilenos en “sacar la vuelta”.* ADN Radio.
<https://www.adnradio.cl/tiempo-libre/2017/07/25/una-hora-al-dia-invierten-los-trabajadores-chilenos-en-sacar-la-vuelta-3530048.html>
- Montero, G. (2013). *Diseño de Indicadores para la Gestión de Proyectos* [Tesis Doctoral]. Universidad de Valladolid.

- Murphy, K. y Davidshofer, C. (2005). *Psychological testing. Principles and applications* (6ª ed.). Prentice Hall.
- Nguyen, B., Steel, P. y Ferrari, J. (2013). Procrastination's Impact in the Workplace and the workplace's Impact on Procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 389-390.
https://www.researchgate.net/publication/259550267_Procrastination's_Impact_in_the_Workplace_and_the_Workplace's_Impact_on_Procrastination
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Paniagua, R. (2015). *Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida*. Universidad de Antioquia.
- Parisi, A. y Paredes, M. (2007). Diseño, construcción y validación de una escala de postergación activa y pasiva en el ámbito laboral. *Psicología-Segunda Época*, 26(2), 31-58.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repesi/v26n2/v26n2a03.pdf>
- Paulsen, R. (2015). Non-work at work: resistance or what? *Organization*, 22(3), 360–365.
https://www.academia.edu/9056772/NonWork_at_Work_Resistance_or_What
- 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.
- Salgado, E. (2018). *Procrastinación general y laboral en ejecutivos de centros de llamados de la Región Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Miguel de Cervantes.
- Santi, I. (2018). *Pérdidas económicas del ausentismo y presentismo laboral en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque*. [Tesis de Magister], Universidad Nacional Agraria La Molina.

- Soldevila, L. (2020). Presentism in Spain grows 40% for fear of losing the job. *OBS Business School*.
- Soto, S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A Meta – analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94.
<http://my.ilstu.edu/~dfgrayb/Personal/Procrastination.pdf>
- Steel, P. (2011). *Procrastinación. Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. Grijalbo.
- Tuckman, B. (2010). *The doctoral student's advisor and mentor: Sage advice from experts*. Rowman y Littlefield Education.
- Ventura-León, J. y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627.
<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Vitak, J., Crouse, J. y LaRose, 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>

ANEXO 1

Tabla 7

Operacionalización de variables

VARIABLE A MEDIR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Procrastinación en el Trabajo	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).	Aplazamiento de una tarea que se vincula al trabajo, sustituyéndola por otra actividad de ocio. Se asume también la medición de la variable a través de los puntajes obtenidos en el Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS).	<p>sentido de servicio:</p> <p>Conciérne a eludir los cumplimientos laborales sin tener la intención de dañar a los demás (Paulsen, 2015).</p> <p>Ciberpereza:</p> <p>Se basa al uso de la tecnología o navegar por internet con fines personales, durante el horario de trabajo (Vitak, Waddell, y LaRose, 2011).</p>	<p>sentido de servicio:</p> <p>1, 2, 3, 4, 5 y 7.</p> <p>Ciberpereza:</p> <p>6, 8, 9.</p>	<p>Intervalo</p> <p>Para Alarcón (2013) es un ordenamiento de datos cuantitativos donde la localización del punto cero no es fija</p>

ANEXO 2

Escala 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	CasiNunca	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente	Siempre	No Aplica

N°	ítems	0	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, me demoro en actuar sobre ella.								
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.								
3	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otravez me desconecto en lugar de enfocarme.								
4	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad alas tareas irrelevantes, a pesar de tener tareasimportantes por realizar.								
5	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajoPOR hacer, evito planificar tareas y terminohaciendo algo irrelevante.								
6	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Messenger, Instagram, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas.								
7	Leo noticias en línea o en periódicos durante mishoras de trabajo								
8	Durante mis horas de trabajo utilizo diferentes medios para realizar compras en línea (delivery de comida, ropa, artefactos electrónicos, etc.)								

ANEXO 3

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO VIRTUAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN INVESTIGACIÓN

Estimado (a) participante, reciba un cordial saludo.

Estamos realizando una investigación científica en colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo. Su participación es de vital importancia para el cumplimiento del mismo, el cuestionario se completará de manera anónima, es decir, los datos que nos brinde 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 un cuestionario breve de 9 items, con una duración aproximada de 5 a 10min en total. De ante mano se agradece tu participación y colaboración con esta investigación.

Acepto participar voluntariamente en la presente investigación:

ACEPTO

ANEXO 4

FORMATO DE FICHA DE DATOS

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

FICHA DE DATOS	
EDAD	
SEXO	MASCULINO () FEMENINO ()
TIEMPO EN LA EMPRESA	1-6 MESES () 7-12 MESES () 1 AÑO A MÁS ()
TIPO DE CONTRATO	TEMPORAL () INDETERMINADO () DESCONOZCO ()
¿PERTENECE AL ÁREA DE VENTAS?	Si () No ()
PUESTO QUE OCUPA	MERCADERISTA () GESTOR DE VENTAS () SUPERVISOR ()
¿TIENE ACCESO A DISPOSITIVOS TECNOLÓGICOS (CELULAR, LAPTOP, TABLET, ETC)?	SI () NO ()

ANEXO 5

Tabla 8

Asimetría y Curtosis del modelo original de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)

Ítems	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
ss01	1.65	1.36	0.76	0.38
ss02	1.34	1.32	1.37	2.71
ss03	1.08	1.34	1.42	2.03
ss04	0.74	1.18	2.67	8.96
ss05	0.81	1.26	1.92	4.09
ss07	1.89	1.91	0.93	-0.06
cb06	1.07	1.36	1.75	4.46
cb08	0.72	1.22	2.23	6.07
cb09	0.15	0.60	7.20	68.09