



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Procrastinación y satisfacción laboral en colaboradores
administrativos que laboran en el sector Industria de Lima Norte,
2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Trebejo Pardo, Christian Alexander (ORCID: 0000-0002-7234-6268)

ASESOR:

Dr. Castro García, Julio Cesar (ORCID: 0000-0003-0631-8979)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por ser parte de nuestra guía continua. A mi madre, por apoyarme en cada decisión y motivarme a ser un ejemplo para mi familia y una persona profesional. A mi padre por haber apoyado de manera continua en diferentes aspectos, de los cuales hoy no sería posible haber culminado. A Cristina quien, durante los últimos 5 años, también me ha motivado a poder terminar mis metas, y a mi hijo Fabián que merece mucho más de mí y me motiva a ser mejor cada día.

Agradecimiento

Agradezco a los profesores y compañeros que, durante el transcurso de mis estudios, me han brindado las mejores estrategias, alternativas y enseñanzas que me han permitido llegar a la meta de ser un Psicólogo excepcional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	1
Agradecimiento.....	2
Índice de contenidos	3
Índice de tablas.....	5
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO TEORICO	8
III. METODOLOGIA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y Operacionalización.....	17
3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	45
Anexo 2: Operacionalización de las variables	47
Anexo 3: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el Entorno Laboral (IPAP) .	49
Anexo 4: Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook, y Wall	52
Anexo 5: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento.....	53
Anexo 6 Consentimiento y/o asentimiento informado	55
Anexo 7 Resultados del piloto	56
Anexo 8 Criterio de jueces	59

Anexo 10: Declaratoria de autenticidad (Autor).....	62
Anexo 11: Acta de autenticidad (asesor).....	63
Anexo 12: Porcentaje de similitud.....	64
Anexo 13: Acta de sustentación del trabajo de investigación	65
Anexo 14: Acta de autorización de publicación en repositorio institucional.....	66
Autorización de Publicación en Repositorio Institucional... ¡Error! Marcador no definido.	

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de Normalidad de Kolmogrov – Smirnov	22
Tabla 2 Analisis correlacional entre procrastinación y satisfacción laboral	23
Tabla 3 Correlación entre la variable procrastinación laboral y las dimensiones de satisfacción laboral.....	24
Tabla 4 Correlación entre la variable Satisfacción laboral y las dimensiones de procrastinación laboral.....	25
Tabla 5 Correlación entre la variable Procrastinación Laboral y satisfacción laboral según Edad.....	26
Tabla 6 Correlación entre la variable Procrastinación Laboral y satisfacción laboral según sexo.....	27
Tabla 7 Correlación entre la variable Procrastinación Laboral y satisfacción laboral según Tiempo de Servicio.....	28
Tabla 8 Estadística Descriptiva Procrastinación Laboral.....	29
Tabla 9 Estadística Descriptiva Satisfacción Laboral	30

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar la correlación existente entre la variable de procrastinación y satisfacción laboral. Se utilizó una metodología de tipo básica con un diseño no experimental, descriptiva – correlacional. Se aplicó el Inventario de Postergación activa y pasiva en el entorno laboral adaptado por Giamylet Galván al contexto peruano, y para evaluar satisfacción laboral se usó la Escala de Satisfacción Laboral adaptado al contexto peruano por Alicia Boluarte y Cesar Merino. Se utilizó una muestra por conveniencia no probabilística de 298 evaluados. De acuerdo con los resultados realizados de la prueba de normalidad, a través de la correlación de Spearman, se evidencio que no existe una correlación entre las variables de estudio ($\rho=0,25$; $p>0,05$), no existe un nivel de significancia y por ende se rechaza la hipótesis general planteada. Como conclusión general, se puede decir que no existe correlación entre las variables de estudio de esta investigación.

Palabras Clave: Procrastinación Laboral, Satisfacción Laboral, Correlación.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the correlation between the variable of procrastination and job satisfaction. A basic type methodology was used with a non-experimental, descriptive-correlational design. The Active and Passive Postponement Inventory was applied in the work environment adapted by Giamylet Galván to the Peruvian context, and to assess job satisfaction the Job Satisfaction Scale adapted to the Peruvian context by Alicia Boluarte and Cesar Merino was used. A non-probabilistic convenience sample of 298 evaluated was made. According to the results of the normality test, through Spearman's correlation, it was evidenced that there is no correlation between the study variables ($\rho = 0.25$; $p > 0.05$), there is no level of significance and therefore the general hypothesis is rejected. As a general conclusion, it can be said that there is no correlation between the study variables of this research.

Key Words: Job Procrastination, Job Satisfaction, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas que apuntan a un cambio positivo dentro de su plan organizacional, han optado por investigar las diferentes variables que pueden influir en un colaborador, con el fin de que su desempeño sea positivo para la organización y así mejorar la calidad de los gastos corporativos. (Robbins & Junged,2013).

De manera analítica, Alegre (2013), indica que la procrastinación es una acción que muchas veces es consciente y realizada para postergar las actividades planeadas, donde muchas veces puede ser importante para el sujeto que las realiza. Además, el autor, considera que la postergación de las actividades programadas de una persona, genera consecuencias negativas, que se ven reflejados, en los resultados generales.

Además, Klingsieck (2013), nos define la procrastinación como postergación de una actividad significativa para llegar a un objetivo planteado, donde al no ser realizada, se generan consecuencias negativas, lo cual está relacionado a ciertos caracteres de la personalidad.

Respecto a la problemática de procrastinación, según Fernández (s/a), la define como el acto de posponer tareas para otra situación y tiempo, y en su defecto poder sustituirlas por otras más agradables. Además, en su artículo publicado citó a la revista PLoS ONE, la cual realizó un estudio en el 2016 donde halló, que los jóvenes entre 14 y 29 años procrastinan más que los adultos mayores de 30 años, teniendo un nivel de satisfacción con la vida, inferior al promedio.

Según Pescador (2020), en uno de sus artículos publicados menciona que, a través de diferentes estudios realizados en el transcurso del tiempo, se ha evidenciado que al menos el 20% de adultos y el 50% de estudiantes consideran que la procrastinación es grave y tienen en claro que es un comportamiento autodestructivo, además que son conscientes de cuándo les afecta este fenómeno.

Por otra parte, en referencia a la satisfacción laboral, Newstrom (2011) menciona que debe ser considerada de acuerdo a la percepción de cada colaborador frente al ambiente de trabajo y como éste se compromete con la organización, es por eso que hoy en día se valoran las expectativas del trabajador frente a los objetivos de la organización.

De igual manera, la satisfacción laboral según Báez (2013), es el resultado de la equidad entre las condiciones favorables como políticas de ascenso claras, estabilidad, comodidad, sentido de logro y, un salario justo según las exigencias del puesto.

Es así que en la encuesta realizada por la OIT (2013), en jóvenes de 15 a 29 años, se identificó que, en Brasil, el 87,2% se encontraba satisfecho con su trabajo; en El Salvador el nivel de satisfacción representaba el 89.1% y en Perú el 89,0%. De manera específica, se halló que en Brasil el 71% con niveles satisfactorios correspondía a los que contaban con un empleo fijo, en El Salvador el 53,8% estaba satisfecho con un empleo ocasional, y en el Perú el 83,5% se encontraba satisfecho con su empleo informal. En los 3 países investigados, se halló que la satisfacción era prevalente y correspondiente a los trabajadores asalariados. En base a esta investigación, se dedujo que los trabajadores en su mayoría no sólo buscaban un empleo formal que les permita tener un crecimiento personal, sino también que les permita poder mantener su calidad de vida.

Un año más tarde, el Diario Gestión (2014), publicó un artículo donde mencionó que a través de una encuesta realizada por la organización Supera, entre abril y junio del mismo año, en las ciudades de Arequipa, Chiclayo y Lima, y que tuvo una muestra de 1500 colaboradores del sector minero, banca retail, telecomunicación y servicios, tuvo como resultado que el 45% de encuestados, admitieron no sentirse satisfechos en su centro de labores, a causa de un clima organizacional negativo. Además, el 52% percibe que la participación dentro de su equipo, no es valorada.

De manera concluyente, en el artículo publicado se resaltó que la falta de comunicación con el jefe inmediato, el apoyo laboral, el sueldo por debajo del

promedio, el compromiso que tienen los colaboradores respecto a la visión de la empresa son las principales causas que generan la insatisfacción laboral. Para finalizar, como resultado de esta encuesta se pudo obtener diferentes estrategias para motivar a los trabajadores a corto y largo plazo como también, estrategias para reducir el índice de rotación.

Por otra parte, el Boletín de Economía Laboral del MTPE (2009), realizó una investigación en Lima Metropolitana con una población de 1 751600 trabajadores, teniendo como resultado que el 81,4% de los empleados privados estaban satisfechos con su trabajo, y de manera específica de acuerdo a la variable "Tipo de trabajador" vemos que, el 83,5% de empleados (administrativos) y el 78,7% de operarios respectivamente se encuentran satisfechos con su trabajo. Además, resaltaron que para esta investigación no se tomó en cuenta el ingreso salarial que los trabajadores percibían, pese a ello, identificaron que aquellos que mencionaban sentirse más satisfechos, tenían un ingreso superior en relación a los encuestados insatisfechos y regularmente insatisfechos.

Además, Sánchez, Fuentes & Artacho (2008), publicaron un estudio realizado a nivel internacional, contando con datos registrados desde el 2001 al 2004, donde se evidenció que la satisfacción laboral en España tiene un nivel entre 6.5 y 7 dentro de una escala de 10 puntos y a pesar que el 57% de los empleados se encontraban satisfechos con su trabajo, este resultado, aún se encontraba por debajo de los demás países de la Unión Europea. Por otro lado, entre las principales causas de insatisfacción se encontraban: el bajo salario, un horario de trabajo inusual y la inestabilidad laboral.

Con la información mencionada, se ha evidenciado, que la procrastinación ha trascendido de manera evolutiva a través de los años, y también ha generado perdidas de los recursos empleados tanto por parte de las instituciones como de las personas.

También se ha evidenciado que la satisfacción laboral, es uno de los puntos claves para mantener un adecuado clima y grato desarrollo de actividades por parte del personal dentro de la institución.

Con lo mencionado anteriormente, se formula lo siguiente ¿Cuál es la relación entre la variable Procrastinación laboral y satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte, Lima 2020?

Como justificación de la investigación se pretende generar concientización sobre las consecuencias negativas de la procrastinación y destacar la importancia de la satisfacción laboral en las instituciones; además que, a nivel social y práctico, se pueda contar con diferentes alternativas de solución frente a esta problemática; y en el ámbito teórico y metodológico contribuir con mayor información al campo de la psicología organizacional sobre las variables estudiadas.

El objetivo general es determinar la relación de las variables Procrastinación laboral y satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte, Lima 2020. Como objetivo específico se ha determinado: Analizar la correlación entre la variable procrastinación laboral con las dimensiones factor extrínseco e intrínseco sobre satisfacción laboral, en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte; Analizar la correlación entre satisfacción laboral y cada dimensión de la variable procrastinación laboral que son procrastinación activa y pasiva en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte. Analizar la correlación entre las variables de estudio según edad, analizar la correlación entre procrastinación y satisfacción laboral según sexo, analizar la correlación entre las variables de estudio según tiempo de servicio. Describir el nivel de predominancia de procrastinación laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte; y describir el nivel de predominancia Satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte

Como hipótesis general se plantea que existe una relación inversa y significativa entre la variable procrastinación laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte. Como hipótesis específicas planteamos: que existe relación inversa y significativa entre la variable procrastinación laboral y las dimensiones de satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte; que existe relación inversa y significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de procrastinación laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte; además se plantea que existe una relación inversa y significativa entre la variable de procrastinación laboral y la variable satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte según edad; se plantea que existe una relación inversa y significativa entre satisfacción laboral y procrastinación laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte según sexo, finalmente planteamos que existe una relación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria del Lima Norte, según tiempo de servicio.

II. MARCO TEORICO

Dentro de muchos antecedentes que atañen a nuestra investigación, a nivel nacional, he tomado en cuenta a Soto (2017) quien realizó la investigación titulada *Procrastinación laboral y su relación con el compromiso organizacional en dos centros educativos del Callao*, donde determinó cual era la correlación entre las variables de estudio, en profesores y personal administrativo de dos colegios del distrito del Callao. Su tipo de investigación utilizado fue pura o básica, y con aplico un diseño descriptivo correlacional. Dentro de la población, se consideró un total de 134 personas, que incluía entre profesores y personal administrativo, contando con una muestra del total de la población y un muestreo intencionado ya que se utilizó el total de la población. Se utilizaron las pruebas, IPAP y un cuestionario de compromiso organizacional que fue creado por Meyer, para medir procrastinación y compromiso laboral, respectivamente. Como resultado se evidenció que el 42,5% que representa un nivel muy alto, está relacionado a postergación activa, dando por consecuente que la mayor parte de los encuestados les gustaba trabajar bajo presión. Respecto a postergación pasiva, el 39,6% les costaba tomar decisiones rápidas al realizar las funciones. El 4,5%, 35,8%, y el 24,6% se encuentra en un nivel muy alto, alto y medio respectivamente, frente a la variable de compromiso organizacional indicando que la mayor parte se encuentra con un adecuado compromiso laboral. Además, se encontró con índices bajos respecto al Rho de Spearman ($\rho = -0,229$, $p < 0,05$) y que tenía una predisposición negativa por lo que ambas variables mantenían una correlación de manera inversa. A la vez, se dedujo que al existir menor índice de compromiso con la organización, aumenta el índice de procrastinación laboral y que había un mayor índice que el personal femenino podría procrastinar ($\rho = -0,232$, $p < 0,01$).

En tanto a satisfacción laboral, Mansilla (2012) realizó un estudio titulado *El nivel de satisfacción laboral a nivel de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582, Agencia - Principal Huancavelica*, donde su objetivo en la investigación fue evaluar cuales eran los indicadores de satisfacción laboral en la institución. Fue un estudio de tipo básico, y descriptivo – explicativo. Se considero una población y muestra censal de 30 trabajadores que representaba el total de los empleados de la organización. Como instrumento empleado, llegó a utilizar recolección de datos

y guías de entrevista para los trabajadores. Se tuvo como resultado, que los logros en el trabajo, adecuadas relaciones interpersonales, normas organizacionales y administrativas, y también el reconocimiento personal, influye en una satisfacción laboral adecuada en los empleadores, que permite un alto desempeño. Las conclusiones de la investigación basadas en la teoría bifactorial de Herzberg, es mantener o mejorar el reconocimiento de los colaboradores, viéndose reflejado a través de capacitaciones, condiciones de trabajado, salario y adecuado clima laboral.

En el mismo año, Gonzales y Porras (2012), elaboró la investigación titulada *Satisfacción laboral y calidad de servicio en los restaurantes de la ciudad de Tarma 2012*, donde quiso investigar la relación existente entre la satisfacción laboral y la calidad de servicio en los restaurantes. Realizó una investigación de tipo básica y que tuvo un diseño descriptivo a modo correlativo, contando con un método no experimental. Su población fue de 66 restaurante contando con una muestra no probabilística en 5 restaurantes, de quien se tomó 2 colaboradores y 10 clientes por cada restaurant, de 10 colaboradores y 50 clientes. Utilizó un cuestionario descriptivo de satisfacción laboral, contando con dimensiones de factores extrínsecos e intrínsecos; y el test para calcular la calidad del servicio se utilizó el instrumento SERVQUAL, que mide la satisfacción de un cliente, frente a los servicios brindados. Los resultados evidenciaron que existía relación de la variable satisfacción laboral con la variable calidad de servicio en la población estudiada, pues se contaba con un mayor porcentaje en cada tiempo que se sentía satisfecho con su empleo y respecto a los clientes con la calidad de atención que brindaban los empleados. Como conclusión general se evidencio que tenía un nivel de 54,2%, siendo una relación no significativa, donde aceptaba su hipótesis alterna formulada, teniendo niveles bajos de significancia.

Continuando la línea de investigación, Palomino (2018), realizó una investigación con título *Procrastinación Laboral y Estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho 2018*, donde describió la relación existente entre la variable procrastinación laboral y la variable estrés en los colaboradores de la institución. Fue una investigación pura con donde se manejó un diseño que no era experimental y además fue transversal - correlacional. Se

contando la participación de 33 colaboradores, que representaba el 100% de la organización teniendo una muestra censal. Los instrumentos empleados fueron una encuesta elaborada por el mismo autor, y un cuestionario adaptado de Goicochea en el 2016 para evaluar procrastinación y estrés respectivamente. Se comprobó la hipótesis general, hipótesis específicas, y la relación de las variables con sus dimensiones planteadas en la investigación, pues tuvo como resultado la evidencia de tener una relación positiva con sus variables, comprobando su hipótesis general y específicas planteadas en la investigación, teniendo un valor de significancia menor a 0,05.

Por otro lado, Inga (2018), realizó su tesis titulada *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana*, donde planteó determinar los niveles de procrastinación y satisfacción laboral en los colaboradores del área operativa de la institución, siendo así, la investigación pura, cuantitativa, transversal y no experimental, teniendo como población el total de 1500 colaboradores, sin embargo, utilizó una muestra exclusiva, considerando varones entre 20 a 52 años, con 3 meses de antigüedad, siendo una muestra total de 366 participantes. Para poder medir la variable de procrastinación utilizó un instrumento de auto reporte fundado por Metin, Paredes y Taris, en el 2016 y siendo adaptada a la lengua española por Guzmán y Soto en el 2017; y para la variable de satisfacción utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de Price (1997) acondicionada por Alarco en el 2010. Teniendo como resultado que a mayor procrastinación de las actividades es menor el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores. Teniendo conclusiones, que en el estudio hay evidencia, a modo de correlación entre las variables de estudio, y además se evidenció que, a menor edad, mayor es el nivel de procrastinación y de modo inverso.

Para finalizar sobre antecedentes a nivel nacional, Ccaza & Orbegoso (2018), presentaron una investigación titulada *Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Procrastinación en trabajadores del módulo básico de Justicia de cerro colorado, Arequipa, 2017*, teniendo como objetivo describir las variables de estudio, aplicadas en trabajadores de la institución. La investigación que realizó fue de tipo básico, descriptivo – correlacional, donde se realizó un diseño donde las variables no se

manipularon, de carácter transversal y multivariada. Se tuvo una población de 60 trabajadores, que representaban el 100% de los empleados de la organización, donde se tuvo una muestra intencional no probabilística – censal. El investigador tanto para Clima y Satisfacción laboral, se utilizaron el test creado por Sonia Palma, Escala de Clima Laboral CL-SPC, y la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, SL – SPC, además se utilizó la escala de Procrastinación que fue creada por Tuckman. Se tuvo como resultado que el 63,6% de la población percibe un adecuado clima laboral, el 46,7% se encontraba satisfecho en el trabajo, y el 73,3% tendía a procrastinar en el trabajo. Dándose por concluyente que a mayor satisfacción laboral es menor la procrastinación, a mayor percepción de un adecuado clima laboral menor procrastinación, y además se halló presencia de relaciones inversas negativas entre las variables de estudio.

Dirigiéndonos a los antecedentes internacionales, Caicedo (2013) realizó la investigación titulada *La Procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Álvaro Jean`s de la ciudad de Pelileo*, donde investigó cual era la involucración de procrastinación en los niveles productivos de los colaboradores. el método de investigación fue exploratorio y correlacional. Para la investigación se tuvo la participación de 26 colaboradores de la institución Pelileo, teniendo una muestra censal. Para poder evaluar estas variables se utilizó un cuestionario creado por el mismo autor de la investigación. Como resultado se obtuvo que el 65% indica que se distrae, y que el 35% restante, tienden a procrastinar, generando una dificultad a la organización, así mismo, considerando en relación a la variable de satisfacción laboral, se halló un porcentaje de satisfacción alta con el 57.7%, seguido a ello, el 34.6% significa un porcentaje promedio en satisfacción laboral, y solo 7.7% de la población indico que no contaba una satisfacción adecuada. Dentro de las conclusiones obtenidas, resaltó que el no contar con un constante y adecuado plan de capacitación, respecto a la problemática de procrastinación, cuenta con una secuela de bajo desempeño laboral.

Siguiendo el mismo año, Gómez (2014), realizo su tesis titulada "*Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada de Bogotá D.C.*", donde investigó la relación que existe entre las variables de estudio, de los profesores de la facultad

de ingeniería de una universidad del sector privado, contando con un formato de investigación descriptivo - correlacional y a la vez, no experimental, y la cual fue realizada en 159 docentes de los cuales 104 tienen vinculación de hora cátedra y 55 vinculación de tiempo completo. Se tuvo un muestro probabilístico estratificado haciendo el total de 112 profesores de la facultad de ingeniería. Se utilizo un cuestionario único que contiene ítems que evalúan las variables de estudio, por eso se utilizó el cuestionario de Satisfacción laboral de Meliá y el Cuestionario de Souza para evaluar las variables respectivas. En los resultados se evidencio analogía entre satisfacción y el modo de contratación, dando a entender que, por menor tiempo en la institución, menor eran los indicadores referentes a satisfacción laboral, además dependería adicionalmente del tipo de vinculación que tuviera el docente.

Dentro la misma línea, Ortiz (2016), en su tesis titulada *Satisfacción laboral de las enfermeras de un Hospital General Público de la ciudad de México*, donde su objetivo de investigación fue medir el nivel de satisfacción en la institución, referente a las enfermeras del hospital general. Tuvo un tipo de estudio transversal con un enfoque cuantitativo. Su población fue de 140 evaluadas, teniendo una muestra de 100 enfermeras. Para medir las variables de estudio, el investigador opto por aplicar la escala General de Satisfacción Laboral que fue creada por Warr, Cook, y Wall. C. Como resultado se evidenció que los niveles de satisfacción laboral en las enfermeras respondían a un nivel promedio, que se deriva según el sueldo ofrecido, ubicación y jornada laboral que les brinda el hospital. Dentro de las conclusiones, se evidenció que un adecuado desenvolvimiento en las relaciones interpersonales, el reconocimiento personal en el trabajo, asignar responsabilidades y adecuados beneficios corporativos, dan como resultado un adecuado desempeño laboral.

Un año más tarde, Rosas y Sánchez (2017), realizaron su tesis titulada *La comunicación organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la nacional, en Uruapan, Michoacan* donde investigó la correlación del grado de la comunicación organizacional con la variable de satisfacción en los trabajadores de la tienda departamental La Nacional, en Uruapan, Michoacán. Se manejo un enfoque cuantitativo y correlacional -transversal; no experimental. Al ser

60 colaboradores dentro de la institución se utilizó una muestra censal. Se usó los test de comunicación organizacional que fue creado por Sánchez y también la Escala de Satisfacción Laboral creada por Jesús Pérez y Manuel Fidago para evaluar comunicación organización y satisfacción, respectivamente.

Se tuvo como resultado significativo entre las variables de estudio, además que la hipótesis general fue verificada, puesto que, existió una relación significativa entre el grado de comunicación organizacional y satisfacción laboral en la organización aplicada.

En el 2018, Salgado, realiza la investigación titulada *Procrastinación General y laboral en ejecutivos de centros de llamados de la región metropolitana en Santiago de Chile*. Formulándose caracterizar la procrastinación general y particular de los trabajadores con el puesto de ejecutivos de centros de llamados y del área de atención a clientes de empresas ubicados en la Región Metropolitana. Tuvo un diseño no experimental – transaccional. Tuvo una muestra aleatoria de 53 colaboradores, donde utilizó la Escala de Procrastinación general de Busko que fue adaptada al español por Álvarez en el 2010, y para medir Procrastinación laboral utilizó la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS, 2016), teniendo un resultado directo proporcional respecto a la variable procrastinación con edad, puesto que a mayor edad, menor era los índices de procrastinar en el área de trabajo, además la variable antigüedad y sexo, no tuvieron un resultado significativo que considere que debido a ello alguno de las variables de estudio pueda ser alterada.

Para finalizar, el año 2017, Diaz, publicó en la Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación, una investigación titulada *Procrastinación: Una revisión de su Medida y sus Correlatos*. Donde tomaba en cuenta diferentes autores que hablaban sobre procrastinación, resumiéndola que se refiere al desplazo tanto al iniciar o finalizar una actividad que de cierto modo puede mostrar cierto índice de ansiedad para el sujeto que la va a realizar. Muestra a la vez, que se cuenta con un inventario de procrastinación de adultos que fue realizado en 1989 por McCown, Jhonson & Pretel. Dentro de la publicación se demostró a través de diferentes estudios que ellos últimos 25 años, la procrastinación es un problema común en la

sociedad que en muchas ocasiones ha podido tener resultados negativos, no obstante, también menciona que la mayoría de personas pueden posponer actividades, mas no se consideran procrastinadores, puesto que muchas ocasiones este aplazamiento de actividades se debe a variables externas que los individuos no pueden manejar.

Ahora, según la RAE, el significado de procrastinación viene de la acción y efecto de procrastinar que significa diferir o aplazar, donde significa retrasar o postergar el momento de realizar una acción, eso quiere decir que cuando hablamos de procrastinación laboral, se resume a la postergación o aplazamiento de alguna actividad.

Respecto a la teoría referente a la variable de procrastinación, tomaremos en cuenta a Chun y Choi (2005), quienes plantearon que la procrastinación puede ser considerada como una conducta realizada que puede tener resultados tanto positivos como negativos, y por ello, la clasificaron en dos tipos: procrastinación activa y pasiva.

El procrastinador activo debido a su autoeficacia y autoconocimiento tiende a pausar las actividades programadas deliberadamente, sin alterar el resultado planificado. Por el contrario, el procrastinador pasivo detiene las actividades por su incapacidad para trabajar bajo presión, resultando esto algo negativo, al no llegar a cumplir las metas generales.

Hsim y Nam (2005), mencionan que las personas que llegan a procrastinar se ven afectos por distintos factores, de los cuales son de modo afectivo, cognitivo y comportamental. Ellos dividen a los procrastinadores en activos quienes aplazan alguna actividad con el fin de poder culminar otra que pueda tener mayor importancia, además que este tipo de procrastinadores trabajan bajo presión, por el contrario, los procrastinadores pasivos, son aquellos que aplazan alguna actividad o tarea debido a una falta de autodisciplina y responsabilidad. Así mismo, en los factores que ellos consideran, mencionan que la dimensión afectiva se basa en las emociones que puedan producirse en el sujeto, la dimensión cognitiva se

basa en la información que pueda tener el procrastinador sobre una actividad y la dimensión comportamental o conductual, se basa en la conducta que pueda tener el procrastinador, antes, durante y después de la actividad encomendada llegando a ser completada en el caso de los procrastinadores activos y abandonada en el caso de los procrastinadores pasivos.

Tomando el enfoque conductual según Skinner, donde investigó que una conducta se mantiene según el refuerzo que reciba, se deduce que los colaboradores que hayan recibido algún refuerzo positivo sean a través de premios y recompensas, al obtener un adecuado resultado pese a que haya existido procrastinación al realizar una función, mantendrán este tipo de comportamiento, generando en los mismo, un hábito negativo. Por otro lado, tomando un enfoque cognitivo según Natividad en su investigación de doctorado en el 2014, hacen mención sobre el modelo cognitivo, donde explica que el accionar de las personas se verá influenciado según el tipo de pensamiento que posean, eso quiere decir que al momento de procrastinar, este tipo de accionar se ve influenciado por pensamientos y autocríticas negativas, que tienen como consecuencia en el mismo autor, falta de autoconfianza, desesperanza, ansiedad y depresión, generando incluso un círculo cíclico de procrastinación.

Respecto a nuestra teoría de Satisfacción Laboral, tomaremos en cuenta a Locke (1976), quien nos define que la satisfacción laboral de una organización, es una etapa emotiva positiva y gratificante, producto de la experiencia obtenida de un sujeto respecto a su entorno laboral.

Por otro lado, González (2006, citado por Ccaza & Orgegozo, 2018), nos habla sobre la satisfacción laboral la cual describen como actitudes que tendrá un sujeto frente a una tarea encomendada en la empresa. Así mismo las causas para que pueda evaluarse la satisfacción laboral va depender de la disposición del trabajador, adecuada definición de funciones del puesto, libertad en el trabajo, oportunidad de crecimiento laboral y personal, retroalimentación constante, y el trabajo en equipo. Así mismo, también nos menciona que las personas se encuentran mayormente satisfechos en lugares donde puedan aplicar sus

conocimientos y habilidades, donde exista un sueldo acorde al puesto y funciones, condiciones de trabajo y compañeros de trabajo.

Según Abreu (2012), el cual toma como referencia la teoría desarrollada por Robert K. Merton, menciona que la valorización de un lugar de trabajo es influenciada a través de las reglas y las condiciones de trabajo.

Palma (2005, citado por Ccaza & Orgegozo, 2018), define la satisfacción laboral como la tendencia sobre el trabajo, el cual se basa en los valores y creencias que influye la organización sobre el colaborador, concluyendo que un colaborador satisfecho es productivo.

Otro tipo de enfoque en el cual se puede abordar esta investigación, es tomando en cuenta a Morán que, a través de su libro de Psicología del trabajo, menciona que una conducta organizacional es influenciada a través de diferentes actitudes y comportamientos de los colaboradores, sea a través del liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, etc. Así mismo indica que la satisfacción laboral puede tomar puntajes positivos o negativos, y que incluso un colaborador puede estar satisfecho de manera global en su trabajo, pese a estar insatisfecho con algunos aspectos del mismo, y de manera inversa.

En la investigación estaremos utilizando un enfoque de investigación cuantitativa, Hernández, Fernández y Baptista (2014), puesto que a través de la recopilación de información y datos podremos realizar una medición numérica y a la vez, se realizará un análisis estadístico, que podrá ayudarnos a corroborar nuestra hipótesis general planteada.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Optaremos por una investigación de tipo básica, pues a través de ésta, se tratará de obtener y recopilar información que permita contribuir en los conocimientos de las variables investigadas. Al mismo tiempo el diseño de investigación será no experimental, pues no se manipulará ninguna de las variables y además será transversal descriptiva – correlacional, pues se buscará identificar la relación entre nuestras variables de investigación (Rojas, 2015).

3.2 Variables y Operacionalización

Nuestras variables investigadas, son: procrastinación laboral y satisfacción laboral, donde ambas variables, serán investigadas bajo una metodología cuantitativa, puesto que se realizará un análisis de los datos investigados. (Rojas, 2015). (Ver Matriz de operacionalización en Anexo 3)

Con respecto a Satisfacción laboral de manera conceptual consideraremos a Locke (1976), quien nos define esta variable como una percepción resultado de la experiencia obtenida del individuo con su entorno laboral, que resulta ser de manera positiva.

De manera operacional se contará con 7 tipo de elecciones de respuesta las cuales son Muy Insatisfecho, Insatisfecho, Moderadamente Insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, Satisfecho, y Muy insatisfecho. Donde se contemplan las dimensiones de factores intrínsecos siendo los ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14 y extrínsecos siendo los ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15. Esta opción de respuesta tendrá un puntaje del 1 al 7 respectivamente.

Podrá ser medida a través de los indicadores de libertad del método, reconocimiento, responsabilidades asignadas, uso de capacidades, ascenso, sugerencias atendidas, condiciones físicas, compañeros, superiores, y relación superior – subordinados las cuales se tendrán en una escala de medición ordinal.

Ahora, referente a la variable de Procrastinación Laboral, de manera conceptual se considerará a Chun y Choi (2005), quienes plantearon que la procrastinación puede ser considerada también, como una conducta que genera resultados positivos, reflejando estos beneficios tanto en la actitud como en el desempeño del sujeto, para ello han dividido la procrastinación en activa y pasiva. La definición operacional será a través del IPAP, esta prueba fue creada por Parisi y Paredes en el 2007, la cual cuenta con las dimensiones de Postergación activa y pasiva, teniendo con 5 tipos de respuestas, consideradas del 1 al 5 respectivamente a Totalmente en desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Los indicadores de medición serán trabajo bajo presión, motivación, desafío, presión, desconfianza, culpa y depresión, las cuales tendrán una escala de medición ordinal.

3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo

Se considera a la población como un grupo limitado o innumerable de elementos, individuos u objetos, que cuentan con características comunes, dentro de una naturaleza". Valderrama (2015).

Para esta investigación, hemos tomado en cuenta el Anuario estadístico Sectorial 2019 del Ministerio de trabajo, donde nos mencionan que hay 146,036 personas que trabajan en el área administrativa en el sector industrial en Lima Norte, siendo éste, nuestra población elegida.

Con efectos de obtener resultados positivos en la investigación se considerará una muestra por conveniencia contando con 298 evaluados quienes podrán responder la encuesta de manera satisfactoria y además que nos será de conveniencia teniendo en cuenta la coyuntura actual. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014)

Como criterio de inclusión se estará considerando a los colaboradores que trabajen en el área administrativa, que su sede de trabajo se encuentre en Lima Norte (Ancón, Carabayllo, Comas, Independencia, Los Olivos, Puente Piedra, San Martín de Porres, Rímac, Santa Rosa).

Como criterio de exclusión, serán a colaboradores que trabajen menos de 3 meses en una empresa y menores 18 años.

El muestreo manejado en la investigación, es de carácter no probabilístico por conveniencia, ya que se estará considerando a personas que laboren en puestos administrativos del sector industria de Lima Norte y que cuenten con 3 meses de antigüedad como mínima en la empresa. (Valderrama, 2015)

En unidad de análisis, estaremos considerando a cada colaborador del área administrativa del sector Industria de Lima Norte.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recopilación de datos estaremos utilizando las escalas que completarán cada colaborador, donde dentro de ellas, se podrá reunir información relevante que podrá describirse en los resultados.

El instrumento que se utilizará para calcular los niveles de satisfacción laboral, será la Escala abreviada de Satisfacción Laboral creada Warr, Cook y Wall, la cual está integrada por 10 ítems. Esta versión breve, actualmente está adaptada por Alicia Boluarte y Cesar Merino al contexto peruano. El instrumento tiene la duración aproximada de 10 minutos y puede aplicarse de manera individual o colectiva.

Ficha Técnica Escala de Satisfacción Laboral

- Nombre técnico: Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral
- Autor: Warr, Cook y Wall
- Año de creación: 1979
- Adaptación al contexto peruano: Alicia Boluarte Carbajal y Cesar Merino Soto
- Duración de aplicación: 10 minutos máximo.
- Aplicación: Individual y colectiva.
- Materiales: cuestionario y plantilla de corrección

Ahora, Boluarte y Merino (2015), mencionan que la fiabilidad que se evidenció a través del coeficiente alfa de Cronbach es parejo en las dos versiones, encontrándose diferencias mínimas, pero que aun así, no existe alguna significancia.

A través del estudio piloto realizado, se pudo obtener una escala de 0,891 en el Alfa de Cronbach que corresponde a todos sus ítems, representando una consistencia interna, y siendo confiable el test que se aplicará

Ahora, para poder medir la variable Procrastinación Laboral, se utilizará el IPAP (Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral), creado por Parisi y Paredes en el 2007 y que fue Adaptada por Galván en el 2018, al contexto peruano, esta prueba puede aplicarse de manera individual o colectiva, desde los 18 años a más, que podrán determinar los niveles referente a las dimensiones de postergación activa y pasiva de los colaboradores, la cual tiene una duración aproximada de 10 a 20 minutos y puede ser aplicada a nivel individual o masiva.

Ficha técnica del Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

- Título: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)
- Autores: Parisi y Paredes, 2007
- Procedencia: Venezuela
- Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos como máximo
- Adaptación al contexto peruano: Giamylet Galván H.
- Puntajes:
 - TD = Totalmente desacuerdo.
 - D = Desacuerdo.
 - I = Indiferente
 - DA = De acuerdo.
 - TDA = Totalmente de acuerdo

A través del estudio piloto, se tuvo una escala de 0,953 en el Alfa de Cronbach que corresponde a todos sus ítems, encontrándose dentro de los estándares correspondiendo para que así que se pueda utilizar la prueba en esta investigación.

3.5 Procedimientos

Para poder realizar el desarrollo de la investigación, se aplicó una encuesta de manera online, a través de un formulario creado por Google, el cual fue publicado de manera abierta a través de las redes sociales y contactos, para que las personas que se encuentren dentro de las características de la muestra, puedan realizarlo. Luego, se consolidó la información y se codificó a través del sistema SPSS V.22, posterior a ello se analizó la información obtenida, donde se obtuvo y se interpretó los resultados, para así poder ser contrastado con las teorías, objetivos e hipótesis planteadas en la investigación, y donde fueron expuestas en la discusión. Finalmente se realizó un resumen expuesto en el punto de conclusiones donde se presentó los principales hallazgos de la investigación y recomendaciones al respecto.

3.6 Método de análisis de datos

Inicialmente se realizó una prueba piloto para constatar la validez y fiabilidad que cuentan los instrumentos, el cual fue realizado a 50 colaboradores del área administrativa que laboran en el distrito de San Borja, teniendo un valor de alfa de Cronbach entre 0.70 y 0.90 en ambas pruebas, deduciendo que son fiables para poder aplicarlas en la investigación.

Además, para la saber si las pruebas eran válidas, se optó por contar con el criterio de 5 jueces con experiencia, quienes valoraron las 2 pruebas adaptadas, y por ello se podrá utilizar ambas pruebas sin ningún inconveniente.

Para poder definir si manejábamos una estadística inferencial paramétrica o no paramétrica, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov ya que nuestra muestra es mayor a 50 colaboradores, donde a través del programa SPSS obtuvimos un valor de $p < 0.05$, y por ello se utilizó la correlación de Spearman, ya

que nuestra metodología de investigación es hallar la correlación entre variables, determinando así que es una investigación no paramétrica.

Se realizó además el análisis correlacional no paramétrico entre las variables de estudio y también el análisis descriptivo para poder definir la predominancia de cada variable.

3.7 Aspectos éticos

Para esta investigación, se respetó la propiedad intelectual de cada autor, es por ello que se emplea las referencias bibliográficas, y para el uso de los instrumentos de evaluación, se solicitó el permiso respectivo, y de la cual estará anexado en un puntaje aparte.

Para poder recopilar datos de los participantes, se les hizo conocer los objetivos del estudio, y además la confidencialidad que aguarda los mismos, mediante el consentimiento informado, el cual esta anexado en la investigación. Del mismo modo, se hizo conocimiento que, los resultados obtenidos podrán ser otorgados a la institución y/o evaluados según sea necesario, sumado a ello que la participación fue de manera voluntaria por parte del colaborador, teniendo la posibilidad de no participar del estudio.

Dentro de la investigación, se tomó en cuenta a cada momento, los principios éticos mencionados por Beauchamp y Childress, que son la beneficencia la cual hace referencia a realizar actos de buena voluntad y en favor a la humanidad, de respetar la autonomía y decisión de cada evaluado; consentimiento informado que hace referencia a la autonomía y decisión de cada participante de poder ser parte de la evaluación respectiva.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Procrastinación Laboral	,175	298	,000
Postergación Activa:	,184	298	,000
Postergación Pasiva:	,140	298	,000
Factores Intrínsecos	,175	298	,000
Factores Extrínsecos	,134	298	,000
Satisfacción laboral	,154	298	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 1, se puede observar que a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Se utilizó esta prueba de normalidad, ya que la muestra es mayor a 50 participantes.

Donde las puntuaciones de las variables de Procrastinación y Satisfacción Laboral, no siguen una distribución normal ya que $p < 0.05$, es por ello que se maneja la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 2

Análisis correlacional entre procrastinación y satisfacción laboral.

Correlaciones		
		Satisfacción Laboral
Procrastinación	Coefficiente de correlación	,024
laboral	Sig. (bilateral)	,676
	N	298

En la tabla 2 luego del análisis de la correlación de Spearman, observamos que el valor del coeficiente de correlación ($\rho=0.24$) y tomando en cuenta nuestro objetivo general, deducimos que no existe correlación entre las variables de estudio. Además, el nivel de significancia ($p<0.25$) donde podemos decir que no la correlación no es estadísticamente significativa.

Con el resultado ($p>0.05$), se aprueba la hipótesis nula, según nuestra hipótesis específica: Existe una relación inversa y significativa entre la variable procrastinación laboral y satisfacción.

Tabla 3

Correlación entre la variable procrastinación laboral y las dimensiones de satisfacción laboral

Correlaciones			
		Factores Intrínsecos	Factores Extrínsecos
Procrastinación Laboral	Coefficiente de correlación	-,039	,051
	Sig. (bilateral)	,497	,378
	N	298	298

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3 se puede observar que no hay correlación entre la variable procrastinación laboral y la dimensión factor intrínseco ya que ($\rho=-0.39$) y es débil e inversa, además que no es estadísticamente significativa ($p>0.05$); por el contrario, la variable procrastinación laboral y la dimensión factor extrínseco es ($\rho=0.051$) directa, presentan una correlación positiva moderadamente fuerte, directa y no es estadísticamente significativa ($p>0.05$).

Con el resultado ($p>0.05$), se aprueba la hipótesis nula, según nuestra hipótesis específica: Existe relación inversa y significativa entre la variable procrastinación laboral y las dimensiones de satisfacción laboral.

Tabla 4

Correlación entre la variable Satisfacción laboral y las dimensiones de procrastinación laboral

Correlaciones			
		Postergación Activa	Postergación Pasiva
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,004	,020
	Sig. (bilateral)	,945	,735
	N	298	298

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 se puede observar que entre la variable satisfacción laboral y la dimensión postergación activa no existe una correlación($\rho=-0.004$), y además que no es estadística significativa ($p>0.05$), mientras que, respecto a la dimensión de postergación pasiva, tampoco existe una correlación($\rho=0.20$), y además que no es estadísticamente significativa ($p>0.05$).

Con el resultado ($p>0.05$), se aprueba la hipótesis nula, según nuestra hipótesis específica: Existe relación inversa y significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de procrastinación laboral

Tabla 5

Correlación entre la variable Procrastinación Laboral y satisfacción laboral según Edad

		Correlaciones			
		Satisfacción Laboral			
		Edad			
		18 - 25	26-35	36-50	51 - 64
Procrastinación Laboral	Coefficiente de correlación	0.092	0.088	0.159	-,435*
	Sig. (bilateral)	0.471	0.335	0.166	0.010
	N	64	122	78	34

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 5 se puede observar que solamente existe una correlación débil e inversa ($\rho=-0.435$) entre colaboradores que tienen entre 51 a 64 años de edad, en donde deducimos que, a menor procrastinación laboral, mayor es la satisfacción laboral en este grupo de edad, además que es estadísticamente significativa ($p<0.05$).

Con el resultado ($p<0.05$), se acepta la hipótesis específica que indica que existe una relación inversa y significativa entre la variable de procrastinación laboral y la variable satisfacción laboral según edad, en el cual, en este caso se da entre colaboradores de 51 a 64 años de edad.

Se utilizaron los coeficientes de correlación, para poder obtener el tamaño del efecto, donde las categorías obtenidas fueron pequeñas ($r^2= 2$), tanto para la variable procrastinación como satisfacción laboral.

Tabla 6

Correlación entre la variable Procrastinación Laboral y satisfacción laboral según sexo

		Satisfacción Laboral	
		Sexo	
		Masculino	Femenino
Procrastinación Laboral	Coefficiente de correlación	-0.070	0.075
	Sig. (bilateral)	0.463	0.311
	N	113	185

En la tabla 6 se puede observar que no existe una correlación entre las variables de estudio, según sexo Masculino ($\rho=-0.070$) ni tampoco según sexo femenino ($\rho=0.075$) y además que no es estadísticamente significativa ya que $p>0.05$ en ambos grupos.

Con el resultado ($p>0.05$), se aprueba la hipótesis nula, según nuestra hipótesis específica: Existe una relación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral según sexo

Tabla 7

Correlación entre la variable Procrastinación Laboral y satisfacción laboral según Tiempo de Servicio

		Correlaciones			
		Satisfacción Laboral			
		Tiempo de Servicio			
		0 a 4 años	5 a 10 años	11 a 20 años	21 a 30 años
Procrastinación Laboral	Coefficiente de correlación	0.107	0.051	,445**	0.270
	Sig. (bilateral)	0.161	0.716	0.001	0.278
	N	172	54	54	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 podemos apreciar que existe una correlación entre las variables de estudio según tiempo de servicio referente al grupo de 11 a 20 años ($\rho=0.445$), el cual es débil, directa y es estadísticamente significativa ($p<0.05$).

Con el resultado ($p>0.05$), se aprueba la hipótesis nula, según nuestra hipótesis específica: Existe una correlación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral según tiempo de servicio.

Tabla 8*Estadística Descriptiva Procrastinación Laboral*

Procrastinación Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Categoría	Muy Bajo	134	45,0
	Bajo	10	3,4
	Medio	28	9,4
	Alto	15	5,0
	Muy Alto	111	37,2
	Total	298	100,0

Considerando nuestro objetivo específico, y según los resultados de la tabla 8, se puede apreciar que la variable de Procrastinación Laboral, tiene un nivel de predominancia en la categoría Muy Bajo el cual es representado por el 45% de los encuestados, no obstante, por consiguiente, la categoría Muy Alto representa el 37,2%. Teniendo como conclusión que la mayoría de colaboradores no llegan a procrastinar en su centro de labores, sin embargo, existe otro porcentaje representativo, que si llega a procrastinar en el centro de labores.

Tabla 9*Estadística Descriptiva Satisfacción Laboral*

Satisfacción Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Categoría	Muy Bajo	2	,7
	Bajo	28	9,4
	Medio	95	31,9
	Alto	147	49,3
	Muy Alto	26	8,7
	Total	298	100,0

Considerando nuestro segundo objetivo específico y con los resultados de la tabla 9, se puede apreciar que el nivel de predominancia se encuentra en la categoría Alto representado por el 49,3% y por consiguiente el 31,9% que corresponde a la categoría medio, concluyendo que existe satisfacción laboral en la población de estudio.

V. DISCUSIÓN

Para esta investigación se han encontrado pocos estudios referentes sobre las variables de estudio, y se observó un mayor enfoque en el área académica sobre todo a nivel internacional. Esto nos coloca en limitación al momento de realizar el contraste entre procrastinación laboral y satisfacción laboral, no obstante, a través de diferentes estudios que se han realizado, existen diferentes investigaciones efectivas las cuales han indagado sobre las causas y correlaciones relacionadas a la procrastinación y satisfacción laboral.

Según el objetivo general de la investigación el cual era determinar la relación de las variables Procrastinación laboral y satisfacción laboral, se puede evidenciar que no existe correlación ($\rho=0.24$) entre las variables de estudio. Además, el nivel de significancia ($p<0.25$) donde podemos decir que la correlación no es estadísticamente significativa, concluyendo que no existe algún tipo de relación entre las variables Procrastinación Laboral y satisfacción laboral en colaboradores administrativos del sector industria de Lima Norte, lo cual difiere con la investigación de Inga en el 2018, donde halló que, a mayor nivel de procrastinación laboral, es menor el nivel de satisfacción laboral y también difiere con la investigación de Ccaza & Orbegoso quienes también hallaron que a menor nivel de procrastinación mayor es el nivel de satisfacción laboral.

Por ello, se aprueba la hipótesis nula el cual es referente a la hipótesis general del estudio, que indica que existe una relación inversa y significativa entre la variable procrastinación laboral y satisfacción.

Referente a los estudios sobre la variable de procrastinación hemos podido encontrar diferentes autores que lo relacionan con otras variables de las cuales se asemejan a la población de estudio, como la de Soto (2017), donde halló que a mayor nivel de procrastinación en personal docente y administrativo, menor era el nivel de compromiso organizacional; esto nos lleva a reflexionar que en la mayoría de estudios el nivel de procrastinación laboral se reduce cuando existe mayor compromiso y satisfacción de los mismos trabajadores en un centro de labores.

De acuerdo con los objetivos específicos de analizar la correlación entre la variable procrastinación laboral con las dimensiones factor extrínseco e intrínseco sobre satisfacción laboral se halló que no hay correlación entre la variable procrastinación laboral y la dimensión factor intrínseco ya que ($\rho=-0.39$) y es débil e inversa, además que no es estadísticamente significativa ($p>0.05$); por el contrario, la variable procrastinación laboral y la dimensión factor extrínseco es ($\rho=0.051$) directa, presentan una correlación positiva moderadamente fuerte, directa y no es estadísticamente significativa ($p>0.05$).

Ante este resultado, se aprueba la hipótesis nula del trabajo, relacionado a la hipótesis específica que indica que existe relación inversa y significativa entre la variable procrastinación laboral y las dimensiones de satisfacción laboral. Boluarte y Merino, consideraron que dentro de las dimensiones de estudio se encontraban indicadores como libertad de método, reconocimiento, responsabilidades asignadas, uso de capacidades, ascenso, sugerencias atendidas, condiciones físicas, compañeros, superiores y relación superior – subordinados, lo cual estaría ligado a la satisfacción laboral del trabajador.

Otro objetivo específico que era analizar la correlación entre satisfacción laboral y cada dimensión procrastinación laboral que son procrastinación activa y pasiva, donde no existe una correlación ($\rho=-0.004$), y además que no es estadística significativa ($p>0.05$), mientras que, respecto a la dimensión de postergación pasiva, tampoco existe una correlación ($\rho=0.20$), y además que no es estadísticamente significativa ($p>0.05$).

Por ello se aprueba la hipótesis nula del trabajo, relacionado a la hipótesis específica que indica que existe relación inversa y significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de procrastinación laboral, estos resultados difieren con la teoría según Choi y Chun, que considera a las personas con autoeficacia y autoconocimiento para pausar sus actividades de manera deliberada, sin alterar el resultado pronosticado.

Por otro lado, respecto al objetivo específico de hallar la correlación entre la variable Procrastinación Laboral y satisfacción laboral según edad, solamente existe una correlación débil e inversa ($\rho=-0.435$) entre colaboradores que

tienen entre 51 a 64 años de edad, en donde deducimos que, a menor procrastinación laboral, mayor es la satisfacción laboral en este grupo de edad, además que es estadísticamente significativa ($p < 0.05$). Deducimos que estos colaboradores llegan a procrastinar en su centro de trabajo, puesto que cuentan con un trabajo fijo, y por ende el esfuerzo para mantenerse dentro del puesto, no es necesario y sus niveles de satisfacción se encuentran en los mismos niveles. Estos resultados podrían relacionarse a los resultados que encontró Gómez (2014), puesto que, en su investigación, a menor tiempo de trabajo, menor era el nivel de satisfacción laboral.

Por ello se acepta la hipótesis específica que indica que existe una relación inversa y significativa entre la variable de procrastinación laboral y la variable satisfacción laboral según edad, en el cual, en este caso se da entre colaboradores de 51 a 64 años de edad.

De acuerdo con nuestro objetivo específico, de analizar la correlación entre procrastinación y satisfacción laboral según sexo, no existe una correlación según sexo Masculino ($\rho = -0.070$) ni tampoco según sexo femenino ($\rho = 0.075$) y además que no es estadísticamente significativa ya que $p > 0.05$ en ambos grupos; el cual tomando en cuenta la investigación de Salgado en el 2018, difiere con los resultados, puesto que en su tesis, la variable procrastinación era inversa, donde a menor edad, mayor eran los niveles de procrastinación.

Se aprueba la hipótesis nula, referente a la hipótesis específica que indica que existe una relación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral según sexo

También de acuerdo al objetivo específico de analizar la correlación entre procrastinación y satisfacción laboral según sexo, se encontró que existe una correlación referente al grupo de 11 a 20 años ($\rho = 0.445$), el cual es débil, directa y es estadísticamente significativa ($p < 0.05$), lo cual puede relacionarse con la investigación de Salgado (2018), puesto que sus resultados no tuvieron un resultado significativo. Por ello se aprueba la hipótesis nula, referente a la

hipótesis específica que indica que existe una correlación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral según tiempo de servicio.

Referente a nuestro objetivo específico de describir el nivel de predominancia de procrastinación laboral a nivel descriptivo de procrastinación laboral, se encontró que tiene un nivel de predominancia en la categoría Muy Bajo el cual es representado por el 45% de los encuestados, el cual es seguido por la categoría Muy Alto representado por el 37,2%. Dando por conclusión que la mayoría de colaboradores no llegan a procrastinar en su centro de labores, sin embargo, existe otro porcentaje representativo, que si llega a procrastinar en el centro de labores. resultados expuestos en la investigación se puede evidenciar que los niveles de procrastinación laboral en colaboradores administrativos de Lima Norte que trabajan en el sector Industrial, se encuentran en un nivel Muy alto, lo que quiere decir que los colaboradores prefieren postergar sus actividades sustituyéndolas por otras no tan prioritarias, pero si satisfactorias o en todo caso que prefieren trabajar bajo presión constante con el fin que puedan cumplir sus metas.

Referente al objetivo específico de describir el nivel de predominancia Satisfacción laboral, se evidencio que el nivel de predominancia se encuentra en la categoría Alto representado por el 49,3% y por consiguiente el 31,9% que corresponde a la categoría medio, dando por concluido que existe satisfacción laboral en la población de estudio respecto a su centro de labores la variable de satisfacción laboral se observó que era un porcentaje reducido que se ubicaba en un nivel muy alto de satisfacción en su centro de labores, sin embargo, el mayor índice se encontraba en un nivel medio y alto, lo cual nos hace inferir que los trabajadores de igual modo se encuentran satisfechos en sus centros de trabajo, sin embargo siente que algunos indicadores no llegan a ser completados por parte de su empleador, pudiendo ser uno de los factores para que los niveles de procrastinación puedan surgir el día a día.

El presente estudio exploró sobre colaboradores de Lima Norte, que laboren en el área administrativa y que tengan una permanencia mínima de 3 meses, en el lugar de trabajo. Al momento de la investigación, se tuvo con una actualización de datos hasta el año 2019 sobre las empresas y trabajadores del área

administrativa de lima Norte del sector Industria., así mismo la coyuntura actual, no permitió llegar a una mayor muestra, además que la respuesta de los mismos, tenía una evolución lenta pero progresiva.

VI. CONCLUSIONES

- Primero. No existe correlación entre las variables de estudio y además que no es estadísticamente significativa, en colaboradores administrativos del sector Industria de Lima Norte.
- Segundo. Se aprueba la hipótesis nula general, que indica que existe una relación inversa y significativa entre la variable procrastinación laboral y satisfacción
- Tercero. No hay correlación entre la variable procrastinación laboral y la dimensión factor intrínseco y es débil e inversa, además que no es estadísticamente significativa; por el contrario, la variable procrastinación laboral y la dimensión factor extrínseco es directa, presentan una correlación positiva moderadamente fuerte, directa y no es estadísticamente significativa.
- Cuarto. Se aprueba la hipótesis nula específica, que indica que existe relación inversa y significativa entre la variable procrastinación laboral y las dimensiones de satisfacción laboral.
- Quinto. Entre la variable satisfacción laboral y la dimensión postergación activa no existe una correlación, y además que no es estadística significativa, por otro lado, entre satisfacción laboral y la dimensión postergación pasiva, tampoco existe una correlación, y además que no es estadísticamente significativa.
- Sexto. Se aprueba la hipótesis nula específica que indica que existe relación inversa y significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de procrastinación laboral
- Séptimo. Existe una correlación débil e inversa y estadísticamente significativa entre colaboradores que tienen entre 51 a 64 años de edad, donde a menor procrastinación laboral, mayor es la satisfacción laboral en este grupo de edad.
- Octavo. Se acepta la hipótesis específica que indica que existe una relación inversa y significativa entre la variable de procrastinación laboral y la variable satisfacción laboral según edad, en el cual, en este caso se da entre colaboradores de 51 a 64 años de edad.
- Noveno. No existe una correlación entre las variables de estudio, según sexo Masculino ni tampoco según sexo femenino y además que no es estadísticamente significativa ya que $p > 0.05$ en ambos grupos.

- Décimo. Se aprueba la hipótesis nula específica que indica que existe una relación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral según sexo.
- Undécimo. Existe una correlación entre las variables de estudio según tiempo de servicio referente al grupo de 11 a 20 años, el cual es débil, directa y es estadísticamente significativa. Donde a mayor procrastinación laboral, mayor será el nivel de satisfacción en colaboradores que trabajen entre 11 a 20 años en la organización.
- Duodécimo. Se aprueba la hipótesis nula específica que indica que existe una correlación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral según tiempo de servicio.
- Decimotercero. La variable procrastinación laboral tiene un nivel de predominancia en la categoría Muy Bajo el cual es representado por el 45% de los encuestados, donde no existe procrastinación laboral en los colaboradores de la población de estudio.
- Decimocuarto. El nivel de predominancia se encuentra en la categoría Alto representado por el 49,3% y por consiguiente el 31,9% que corresponde a la categoría medio, concluyendo que existe satisfacción laboral en la población de estudio. Donde existe satisfacción laboral en los colaboradores de la población de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero. Se sugiere que puedan tener mayor investigación sobre las variables de estudios o referentes a está, en el ámbito laboral, puesto que es una problemática que debe de tratarse de manera oportuna.
- Segundo. Se recomienda trabajar con talleres, dinámicas, y actividades que puedan reducir los niveles de procrastinación laboral en colaboradores administrativos del sector Industria de Lima Norte.
- Tercero. Se sugiere implementar un programa de clima y cultura que pueda mejorar la problemática de satisfacción laboral en colaboradores administrativos del sector Industria de Lima Norte, con el fin que a largo plazo las empresas puedan tener poca rotación de personal, y mayor productividad en el puesto de trabajo, además, que se promoverá el trabajo estable a nivel nacional.
- Cuarto. Se recomienda poder indagar sobre las distintas causas que pueden influir en cada sector de estudio, sea por grupo de edades y tiempo de permanencia, con el fin de poder establecer un plan de contingencia frente a la problemática, y que sea especializado según el grupo.

REFERENCIAS

- Abreu, C. (2012). La Teoría de los Grupos de Referencia. (pp. 287 -309)
<https://philarchive.org/archive/ABRLTD>
- Agudelo, R. & Guerrero, J. (1973). El sistema psicológico de B. F. Skinner. *Revista Latinoamericana de Psicología*. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80550206.pdf>
- Alegre, A (2013). Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Propósitos y Representaciones*, 1(2), 57-82.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2013.v1n2.29>
- Ato, G. M., & Vallejo, S. G. (2015). *Diseños de investigación en psicología* (pp. 231, 259, 260, 475). Ediciones Pirámide.
- Báez, C (2013). Satisfacción Laboral y Productividad. *Escuela de Organización Industrial*. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/#comments>
- Boluarte, A & Merino, C (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit*
- Burka, J. & Yuen, L. (2008). *Procrastination: Why You Do It, What To Do About It*.
<http://www.amazon.com/Procrastination-Why-You-WhatAbout/dp/020155089X>
- Caicedo, C. (2013). La procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Álvaro Jean's de la ciudad de Pelileo (Tesis de pregrado), Universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5744/1/89%20o.e..pdf>
- Ccaza, J. & Orbegoso, K. (2017). *Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Procrastinación en trabajadores del módulo básico de justicia de cerro colorado, Arequipa*, 2017.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7287/PScczaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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.

- Díaz, M. J. (2017). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. <https://www.aidep.org/sites/default/files/2019-04/RIDEP51-Art4.pdf>
- Fernández, M. (s/a). Procrastinar se asocia con peor salud psicológica. Muy Interesante. <https://www.muyinteresante.es/salud/articulo/procrastinar-se-asocia-con-peor-salud-psicologica-601456753596>
- Galván, H. G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25509/Galvan_HGG.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Gestión, R. (2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>.
- Gómez, L. g., 2014. *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada*. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2077/1/RELACI%c3%93N%20ENTRE%20LA%20SATISFACCI%c3%93N%20LABORAL%2cEL%20CONTRATO%20PSICOL%c3%93GICO.pdf>
- Gonzales, P. C., & Porras, P. N. (2012). Satisfacción laboral y calidad de servicio en los restaurantes de la ciudad de Tarma 2012. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1990/Gonzales%20Peralta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (4.a ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Hsin, A. y Nam, J. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. https://www.researchgate.net/publication/7783283_Rethinking_Procrastination_Positive_Effects_of_Active_Procrastination_Behavior_on_Attitudes_and_Performance/link/5c0ee5944585157ac1b90d16/download
- Inga, V. D. (2018). Procrastinación Y Satisfacción Laboral En Personal Operativo De Una Empresa Manufacturera Peruana. http://200.37.102.150/bitstream/USIL/8482/1/2018_Inga-Vera.pdf

- Klingsieck, K. (2013). Procrastination: When Good Things Don't Come to Those Who Wait. Pag. 18. 24 -34. <http://dx.doi.org/10.1027/1016-9040/a000138>
- Locke, E.A.(1976) "La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo". Manual de psicología industrial y organizacional. Editorial Mc Nally College.
- Martínez, R. & Tuya, Leonel C., & Martínez, M. & Pérez, A. & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. Revista Habanera de Ciencias Médicas. <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Mansilla, P. (2012). El nivel de satisfacción laboral a nivel de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582, Agencia - Principal Huancavelica (Tesis de pregrado), Universidad Nacional del centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3840/Mansilla%20Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. Pag. 321 – 334. Ed 2°.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). Anuario estadístico sectorial 2019. <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2009). Boletín de Economía Laboral. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf
- Morán, A. (2005). Psicología del trabajo. Nociones introductorias. Ediciones Aljibe. https://www.researchgate.net/profile/Maria_Consuelo_Astorga/publication/323202338_Psicologia_del_trabajo_Nociones_introductorias/links/5a85cfbc0f7e9b1a954861b6/Psicologia-del-trabajo-Nociones-introductorias.pdf
- Natividad, L. (2014). Análisis de la procrastinación en estudiantes universitarios. <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/37168/Tesis%20Luis%20A.%20Natividad.pdf?sequence=1>
- Newstrom, W. J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (13ra Ed.). Editorial Mc Graw-Hill.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4ª ed). Editorial Ediciones de la U.

- Organización Internacional del Trabajo (2013). Trabajo decente y juventud en América Latina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf
- Ortiz, A. P. (2016). Satisfacción laboral de las enfermeras de un hospital general público de la ciudad de México. <http://132.248.9.195/ptd2016/marzo/0742806/0742806.pdf>
- Palomino, P. G. (2018). Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho 2018. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24554/Palomino_PG M.PDF?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24554/Palomino_PG_M.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- Parisi, A., & Paredes, M. (2007). Diseño, Construcción y Validación de una Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral. [Pepsic.bvsalud.org. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repso/v26n2/v26n2a03.pdf.](http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repso/v26n2/v26n2a03.pdf)
- Pérez, B. J., & Fidalgo, V. M. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. [Saludlaboralydiscapacidad.org. https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf](https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf)
- Pescador, D. (2020). La Procrastinación, o cómo nos sabotamos a nosotros mismos. [Eldiario.es. https://www.eldiario.es/tumejoryo/estar_bien/procrastinacion-saboteamos-mismos_0_901159876.html](https://www.eldiario.es/tumejoryo/estar_bien/procrastinacion-saboteamos-mismos_0_901159876.html)
- Real Academia Española (2014): Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. Procrastinación. <https://dle.rae.es/procrastinaci%C3%B3n>
- Rebaza, F. A. (2014). *Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español*. [Scielo.org.pe. http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v25n2/v25n2ao4.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v25n2/v25n2ao4.pdf)
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013) *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Roja, S. R. (2007). Guía para realizar investigaciones sociales (pp. 44-46, 296). Editorial Plaza y Valdes.
- Rojas, C. M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>

- Rosas, M. N., & Sánchez, M. S. (2017). *La comunicación organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la nacional, en Uruapan, Michocan*. <http://132.248.9.195/ptd2017/mayo/0758922/0758922.pdf>
- Salgado Fuentes, E. (2018). *Procrastinación general y laboral en ejecutivos de centros de llamados de la Región Metropolitana*. <http://www.umcervantes.cl/wp-content/uploads/2019/05/PROCRASTINACI%C3%93N-GENERAL-Y-LABORAL-EN-EJECUTIVOS-DE-CENTROS-DE-LLAMADOS-DE-LA-REGI%C3%93N-METROPOLITANA-.pdf>
- Sánchez Cañizares, S., Fuentes García, F., & Artacho Ruiz, C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf
- Soto, S. (2017). Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y Administrativo de dos organizaciones educativas del Callao (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11337/Soto_SSG.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Standards for educational and psychological testing. (2014 ed). United States.
- Steel, P. (2011). Procrastinación. Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy. Ed. Grijalbo.
- Valderrama, M. S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta. (4ta ed.). Editorial San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	MÉTODO	INSTRUMENTOS
GENERAL	GENERAL	GENERAL	TIPO Y DISEÑO	SATISFACCIÓN LABORAL
¿Cuál es la relación entre la variable procrastinación laboral y satisfacción en colaboradores administrativos del Ministerio de Cultura en el distrito de San Borja, Lima 2020?	Hay evidencia a modo de una relación inversa y significativa entre la variable procrastinación laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del Ministerio de Cultura en el distrito de San Borja, Lima 2020.	Evidenciar la relación, a modo correlativo, la variable procrastinación laboral y satisfacción en colaboradores administrativos del Ministerio de Cultura en el distrito de San Borja, Lima 2020.	Diseño no experimental de corte transversal Nivel: descriptivo correlacional Tipo: básica	Nombre: Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral Autor: Alicia Boluarte Carbajal y Cesar Merino Soto Origen: Adaptación a Perú (2015) Ámbito: Organizacional
	ESPECÍFICA	ESPECÍFICO	POBLACIÓN - MUESTRA	PROCRASTINACIÓN LABORAL
	H1: determinamos que la variable procrastinación laboral y los competentes de satisfacción laboral en colaboradores administrativos del Ministerio de Cultura en el distrito de San Borja, Lima 2020 evidencian una relación inversa y significativa, y entre satisfacción laboral	O1: Describir el nivel de procrastinación laboral en colaboradores administrativos del Ministerio de Cultura en el distrito de San Borja, Lima 2020 O2: Describir el nivel de satisfacción laboral en colaboradores administrativos del Ministerio de Cultura en el distrito de San Borja, Lima 2020.	Población compuesta por 146,036 según el MINTRA	Nombre: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) Autor: Galván (2018) Origen: Perú Administración: Individual o colectiva

H2: los componentes de procrastinación laboral en colaboradores administrativos del Ministerio de Cultura en el distrito de San Borja, Lima 2020, también mantienen una relación inversa y significativa.

O3: Analizar la correlación entre la variable procrastinación laboral con cada dimensión de satisfacción laboral en colaboradores administrativos del Ministerio de Cultura en el distrito de San Borja, Lima 2020.

O4: Analizar la correlación entre satisfacción laboral y cada dimensión de la variable procrastinación laboral en colaboradores administrativos del Ministerio de Cultura en el distrito de San Borja, Lima 2020.

Muestra: 298 colaboradores que laboran en el sector industria en Lima Norte. Duración: 10 minutos que aproximadamente Presenta 28 reactivos
Ámbito: Organizacional

ESTADÍSTICOS

Prueba de normalidad

Análisis descriptivos

Análisis correlacional

Nivel de significancia

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variabl e	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medici ón
SATIS FACCI ÓN LABO RAL	Locke (1976), la define como una percepción resultado de la experiencia obtenida del individuo con su entorno laboral, que resulta ser de manera positiva.	Cuenta con 7 opciones de respuesta como Muy Insatisfecho, Insatisfecho, Moderadamente Insatisfecho, satisfecho, insatisfecho, moderadamente satisfecho, Satisfecho, y Muy insatisfecho. Donde se contemplan las dimensiones de factores intrínsecos (Ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14). y extrínsecos (Ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15). Creado por Wark, Cook & Wall. Adaptado al contexto peruano por Boluarte y Merino en el 2015.	Libertad de método Reconocimiento Responsabilidades asignadas Uso de capacidades Ascenso Sugerencias Atendidas Condiciones físicas Compañeros Superiores Relación Superior – Subordinados.	Ordinal
PROC RASTI NACIÓ N LABO RAL	Chun y Choi (2005), plantearon que la procrastinación puede ser considerada como una conducta con resultados positivos, generando	Se mide a través del inventario de Postergación activa y pasiva en el entorno laboral, creado por Parisi y Paredes en el 2007. Cuenta con las dimensiones de	Trabajo bajo presión Motivación Desafío Presión Desconfianza Culpa	Ordinal

beneficios tanto en la Postergación activa y Depresión
actitud como en el postergación pasiva y
desempeño del cuenta con 7 tipos de
sujeto, para ello han respuestas.

dividido la
procrastinación
como activa y
pasiva.

Anexo 3: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el Entorno Laboral (IPAP)

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el Entorno Laboral (IPAP)

Autores: Parisi y Paredes, 2007

Adaptado por fines académicos por Galván, 2018)

Nombre: _____

Sexo: Femenino Masculino

Tiempo de permanencia (en el trabajo): _____

Edad: _____

Fecha: _____/_____/2020

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TD= Totalmente desacuerdo

D= Desacuerdo

I= Indiferente

DA= De Acuerdo

TDA= Totalmente de acuerdo

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N	ITEMS	TD	D	I	DA	TDA
1	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mis asignaciones en el tiempo planificado.					
2	Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.					
3	Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.					
4	Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.					
5	Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades					

6	Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar una asignación					
7	Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora					
8	Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una					
9	No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.					
10	Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.					
11	Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.					
12	Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo					
13	Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente					
14	Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar una asignación					
15	Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas					
16	Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar una asignación					
17	Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados					
18	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos					
19	En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha pautada					

20	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantea					
21	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo					
22	Consigo mejores resultados cuando realizo mis asignaciones faltando poco tiempo para entregarlas					
23	Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento					
24	Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora					
25	Logro realizar todas mis actividades, aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega					
26	Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.					
27	Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento					
28	Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan					

Gracias por su colaboración

Anexo 4: Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook, y Wall

Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook, y Wall

(Revisado por Alicia Boluarte y Cesar Merino, 2015)

Las siguientes preguntas se refieren a la satisfacción dentro del centro de trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada

ítem y marque con una (X) la opción que mejor crea conveniente.

N. o	ÍTEMS	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho	Ni satisfecho ni Insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	Condiciones físicas del trabajo.							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3	Tus compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5	Tu superior inmediato.							
6	Responsabilidades que se te ha asignado.							
7	La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
8	Relación entre dirección y trabajadores de tu empresa.							
9	Tus posibilidades de promocionar (ascender)							
10	La atención que se presta a las sugerencias que haces.							

¡Gracias por su tiempo!

Anexo 5: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento

Test: Procrastinación laboral

Respuesta Receibidos x

 Alicia Boluarte C. <aliciaboluarte@gmail.com>
para mí

mar., 5 may. 21:22

Buenas noches:
Doy respuesta a sus interrogantes:
1. ¿Cuenta con los datos de contacto de la prueba original (Warr, Cook y Wall)?
2. ¿Puedo utilizar la prueba en mi proyecto de investigación, solamente con fines académicos?
3. De tener un costo, me podría comentar cuales serían los costos respectivos.

Respuesta:

Si puede utilizar la prueba, se ubica en el siguiente link:
<https://saludlaboralydiscapacidad.oro/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
Es gratuita, solo debe citar a los autores que hicieron el estudio psicométrico en Lima
Se adjunta el artículo original del autor

Alicia Boluarte C.



 Christian Alexander Trebejo Pardo <atp.0420@gmail.com>
para Alicia

mié., 6 may. 15:40

Buenas tardes Alicia.

Agradezco inmensamente el apoyo brindado. Muchas gracias y deseo que se encuentre muy bien.

Saludos cordiales

—

Saludos Cordiales
Atte,
Christian Trebejo

Test: Satisfacción laboral

SOLICITUD DE PERMISO PARA USO DE TEST Recebidos



Christian Alexander Trebejo Pardo <atp.0420@gmail.com>
para aspr8_mepg_ucv

sáb., 19 oct. 2019 23:43

Estimadas Adriana Parisi y Mary Paredes

Buenas Noches,

Me dirijo a ustedes para poder solicitar la confianza de poder usar la Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral, para poder ser usada para mi investigación sin fines lucrativos, así mismo con su autorización le solicito por favor pueda facilitarme la información de la prueba como el uso oportuno de la misma.

Desde ya le agradezco por el tiempo otorgado, espero su pronta respuesta.gracias.

Saludos Cordiales.

Atte: Christian Trebejo
Estudiante X ciclo de la universidad Cesar Vallejo Norte - Lima - Perú
Código de alumna : 7000485708
Teléfono: 943603266



Mary Paredes <mepg_ucv@yahoo.es>
para mí

mié., 23 oct. 2019 12:01

Buen día Christian.

Gracias por el contacto, puedes emplear la escala con fines académicos, la información de la investigación la puedes encontrar en:
<http://pspsic.bvsalud.org/pdf/reppsi/v26n2/v26n2a03.pdf>

Saludos,
Mary Paredes
Psicología Industrial/Organizacional



Christian Alexander Trebejo Pardo <atp.0420@gmail.com>
para Mary

sáb., 13 jun. 2020

Mucha gracias por su apoyo. Estimada Agradeceré inmensamente si pudiera enviarme el link donde pueda conseguir el test completo y de ser posible las correcciones.

--

Saludos Cordiales
Atte:
Christian Trebejo
943603266

Anexo 6 Consentimiento y/o asentimiento informado

Proyecto de investigación

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Si accede a participar en este estudio, se te pedirá responder preguntas que tomarán aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas y anónimas.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito que no sea de investigación académica. No hay ningún problema ni de riesgo ni que pueda causar esta actividad.

***Obligatorio**

En base a lo presentado anteriormente ¿Deseas participar voluntariamente de esta investigación? *

- Si
- No

Siguiente

Página 1 de 4

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Anexo 7 Resultados del piloto

Escala de Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	,891
N de elementos	10

Análisis factorial confirmatorio

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,800
	Aprox. Chi-cuadrado	287,271
Prueba de esfericidad de	Gl	45
Bartlett		
	Sig.	,000

Escala de Procrastinación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	,953
N de elementos	28

Análisis factorial confirmatorio

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,654
	Aprox. Chi-cuadrado	1753,096
Prueba de esfericidad de	gl	378
Bartlett		
	Sig.	,000

Validez de la escala de Procrastinación laboral según V de Aiken

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Validez de la escala de Satisfacción Laboral según V de Aiken

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Anexo 8 Criterio de jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE PROCRASTINACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL (IPAP) Y LA VERSION BREVE DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL (SL)

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. / Mg: Julio César Castro García**

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Período formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1988
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo		Lima Norte	2017	Docente – Asesor – Jurado
02	Universidad Científica del Sur		Lima Sur	2016	Docente – Asesor – Jurado
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega		Lima	1990	Docente – Asesor – Jurado

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

C.Ps. 2283

8 de junio de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE PROCRASTINACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL (IPAP) Y LA VERSION BREVE DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL (SL)

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. / Mg: Luis Alfredo Guzmán Robles**

DNI: 09585820

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Período formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL	PSICOLOGO CLINICO	1987 - 1993
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	UCV	DTP	TRUJILLO	2013 A LA FECHA	DOCENTE INVESTIGADOR
02	UCSUR	DTP	LIMA	2018 A LA FECHA	DOCENTE INVESTIGADOR
03	U AUTONOMA	DTP	LIMA	2018 A LA FECHA	DOCENTE INVESTIGADOR

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
Psicólogo
C.P.S.P. 24979

08 de junio de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE PROCRASTINACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL (IPAP) Y LA VERSIÓN BREVE DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL (SL)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Edith Rocio Callalli Vilcapaza**

DNI: 48445927

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Período formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGO	2012 - 2017
02	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	DIPLOMADO DE RECURSOS HUMANOS	2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE	FREE LANCE DE SELECCIÓN	LIMA	ENERO - MARZO 2020	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
02	GRUPO PALMAR	FREE LANCE DE SELECCIÓN	LIMA	AGOSTO - DICIEMBRE 2019	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
03	DON RICARDO	ASISTENTE DE SELECCIÓN DE PERSONAL	LIMA	MAYO 2018 - MAYO 2019	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Colegiatura: 32409
02 de Julio de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE PROCRASTINACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL (IPAP) Y LA VERSIÓN BREVE DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL (SL)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Colegiada Sandra Marisol Rodriguez Vega**

DNI: 72640890

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Período formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGO	2011 - 2018
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	SERUMS POLÍCLINO	PSICOLOGA	LIMA	OCTUBRE - ENERO 2020	PSICOLOGA CLINICA
02	ACADEMIA PAMER	TUTORA	LIMA	ENERO - DICIEMBRE 2019	TUTORA Y ORIENTACIÓN PSICOLOGICA
03	COLEGIO SACO OLIVEROS	TUTORA	LIMA	ENERO 2017 - DICIEMBRE 2018	TUTORA Y ORIENTACIÓN PSICOLOGICA

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



02 de Julio de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE PROCRASTINACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL (IPAP) Y LA VERSIÓN BREVE DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL (SL)

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dx** / Mg: Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektó	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

08 de junio de 2020

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 17040