



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la
Diravpol NP de Lima, 2020”.**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Romero Rodríguez Sandra Haydee (ORCID: 0000-0002-6719-6314)

Tito Vera Yesenia Karla (ORCID: ORCID: 0000-0002-4983-4650)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo Max Hamilton (ORCID: 0000-0003-0909-5424)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Con el esfuerzo y perseverancia que mantuvimos en el desarrollo de este estudio, se los dedicamos a nuestros hijos Mauricio, Romina y Cielo por ser nuestros principales motores para impulsarnos a concretar nuestras metas y sueños.

A nuestros esposos Eduardo y Elmer por apoyarnos siempre y alentarnos a crecer profesionalmente día a día.

A nuestros padres, que siempre nos inspiraron a luchar por nuestros sueños y alcanzarlos sin importar las adversidades.

A nuestra querida institución, la Policía Nacional del Perú, a la que tanto debemos y estaremos siempre agradecidas por llevarnos por el camino del servicio a los demás por el bien de la sociedad.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, nuestra casa de estudios que permitió nuestra formación y nos acercó a personas que no olvidaremos.

A nuestros docentes, por demostrar vocación y enseñarnos más allá del salón de clases, a no conformarnos e investigar por nuestra cuenta.

A quienes nos han acompañado en todo el proceso de nuestros estudios y continúan a nuestro lado.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y Operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimiento	14
3.6 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIA	25
ANEXOS	28

Índice de tablas

N°	Descripción de la tabla	Pg.
Tabla 1	Distribución de frecuencias y porcentajes de Procrastinación Laboral	14
Tabla 2	Distribución de frecuencias y porcentajes de Satisfacción Laboral	14
Tabla 3	Correlación Spearman	15
Tabla 4	Correlación Spearman de las dimensiones de satisfacción laboral y procrastinación	15
Tabla 5	Diferencias entre las dimensiones de procrastinación y satisfacción laboral según sexo.	16

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre las variables procrastinación y satisfacción laboral en 241 efectivos policiales de la División de Aviación de la Policía Nacional del Perú. Bajo el diseño No experimental de corte transversal - correlacional, Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) teniendo como dimensiones la Ciberpereza y el Sentido de Servicio y la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) teniendo cuatro dimensiones Significación de tareas, Condiciones de trabajo, Reconocimiento Personal, Beneficios Económicos. Se obtuvo como resultados que si existe relación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral; evidenciando que mientras se postergan más las actividades del empleo menos satisfechos con su cargo a desempeñar en la Policía Nacional de Perú.

Palabras claves: Procrastinación laboral, Ciberpereza, Sentido de servicio, Satisfacción Laboral, Significación de tareas, Condiciones de trabajo, Reconocimiento Personal y Beneficios Económicos.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the variables procrastination and job satisfaction in 241 police officers from the Aviation Division of the National Police of Peru. Under the non-experimental cross-sectional - correlational design, the instruments used were the Procrastination Scale at Work (PAWS) having Cyber Laziness and Sense of Service as dimensions and the Job Satisfaction Scale (SL - SPC) having four dimensions Significance of tasks, working conditions, personal recognition, economic benefits. The results were obtained that if there is an inverse and significant relationship between procrastination and job satisfaction; evidencing that while employment activities are postponed the less satisfied with their position to play in the National Police of Peru.

Keywords: Labor procrastination, Cyber laziness, Sense of service, Job Satisfaction, Task significance, Working conditions, Personal Recognition and Economic Benefits.

I. INTRODUCCIÓN

En los tiempos actuales de estresarse con facilidad, se circula una frase muy peculiar, postergar las tareas para después, pues esto conlleva a una desorganización en planes o proyecto alterando horarios, actividades o tareas; este anómalo psicológico se originó en las empresas con sus empleados, enfatizando la conducta del sujeto para lograr la ejecución de una tarea (Alegre, 2013; Salazar, Guerrero y Machado, 2009).

A nivel mundial más del 80% de personas procrastinan sus actividades, esto se relaciona con varios problemas organizacionales y sociales, la acción es importante para el individuo desde una perspectiva cognitiva, pero se anticipa como algo poco atractivo en relación a lo afectivo o emocional, causando un problema de evitación - aproximación (Alegre, 2013). Asimismo, afirma la Organización Internacional del Trabajo (2015) que en América Latina y Caribe un grupo de la población de 15 a 24 años no establecen adecuadas autoeficacias profesionales siendo el 20% de población actualmente trabajadora, aumentando la brecha del desempleo que cada vez aumenta desfavorablemente.

Para la Organización Mundial de la Salud (2017) muestra que más de 300 millones de empleados de ambos sexos están afectados por la procrastinación, pero el sexo femenino se ve más afectado en un 2,8% más que los masculinos, conllevando a la sintomatología de la depresión y si no es atendido con rapidez logra convertirse en una patología depresiva, siendo un mecanismo de defensa para el ser humano procrastinador.

Otro pilar para las entidades es mantener a sus colaboradores con beneficios de parte personal como laboral, esto incrementa a su satisfacción laboral, esto ha generado un incremento positivo en las empresas frente a su rendimiento laboral (Robbins y Judge, 2013), pues también se incluye la participación activa en las decisiones; esto contribuye a la base de la satisfacción laboral (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002).

Por ello, Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) exteriorizan que la satisfacción laboral se entiende como la actitud del sujeto dirigido al ámbito laboral. En el Perú el 56,5% de las personas que se encuentran laborando están satisfechos en su ambiente teniendo en cuenta la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social y por último beneficio económico (Boaba, 2019). Trasladándole a nuestra realidad la Dirección de Aviación Policial de la Policía Nacional del Perú se encuentra en cambios por adquisición de nueva flota de drones, vehículos aéreos, etc., según la coyuntura actual, muchos efectivos policiales han sido readaptados y reubicados a nuevos puestos de trabajo, teniendo capacitaciones, cambios de jefaturas y salarios modificados.

Por consiguiente, se planea la siguiente problemática ¿la procrastinación laboral se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020? La investigación como ya se mencionó anteriormente, está enfocado a identificar cual es la relación que existe entre la procrastinación y la satisfacción laboral.

El estudio servirá a las organizaciones frente al trabajo de equipo, pues las ventajas de trabajar en equipo es poder encontrar la raíz del problema sean en las etapas de planificación, ejecución o proyecto final del personal de la Policía Nacional del Perú. Así mismo plantar sugerencias frente a las carencias de los trabajadores y el sistema de trabajo en los diferentes rubros que la empresa maneje; esto conlleva al conocimiento del nivel de satisfacción y desempeño del trabajador con la única finalidad de potenciar al funcionamiento de la organización.

Por objetivo general es Determinar la relación entre la procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. El primero objetivo específico es Determinar la relación entre la procrastinación laboral y la significación de tareas en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. Segundo objetivo específico es Determinar la relación entre la procrastinación laboral y las condiciones de trabajo en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. Tercer objetivo específico es Determinar la procrastinación laboral y el reconocimiento personal en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020.

Cuarto objetivo específico Determinar la relación entre procrastinación laboral y los beneficios económicos en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. Quinto objetivo específico Describir los niveles de procrastinación en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. Sexto objetivo específico Describir los niveles de satisfacción laboral en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. Séptimo objetivo específico Analizar las diferencias de las dimensiones de procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la Diravpol de la PNP según sexo.

Planteando la hipótesis general, si existe relación significativa entre la procrastinación laboral y la satisfacción laboral en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. La primera hipótesis específica es si existe relación significativa entre la procrastinación laboral y la significación de tareas en el personal de la Divalpol de la PNP de Lima, 2020. Segunda hipótesis específica es si existe relación significativa entre la procrastinación laboral y las condiciones de trabajo en el personal de la Divalpol de la PNP de Lima, 2020. Tercera hipótesis específica es si existe relación significativa entre la procrastinación laboral y el reconocimiento personal en el personal de la Divalpol de la PNP de Lima, 2020. Cuarta hipótesis específica es si existe relación significativa entre procrastinación laboral y los beneficios económicos en el personal de la Divalpol de la PNP de Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Gülbahar (2020) investigó la relación que se establece entre el compromiso y la satisfacción dentro del entorno laboral en un grupo de profesores, teniendo en cuenta la relación entre las perspectivas del compromiso frente a la satisfacción laboral y la organización, teniendo un modelo ecuacional estructural con 438 docentes de diferentes materias; teniendo como resultado de la ecuación estructural un efecto directo cumpliendo todos los parámetros, llegando a concluir que el apoyo del supervisor frente a la efectividad laboral hace que el nivel negativo de organización y satisfacción cambien a positivo cambiando la perspectiva de los docentes a un compromiso más humanizado y no tan materialista.

Gurgová y Vašašová (2020) analizan la satisfacción laboral y los rasgos de personalidad en líderes escolares, utilizando 52 grupos pedagógicos y no pedagógicos de la escuela secundaria profesional en Banská Bystrica región; teniendo como resultados una relación positiva fuerte y significativa (0,530 - 0,694) entre las características de personalidad percibidas del líder (equilibrio, democracia, empatía, amabilidad en la comunicación, popularidad, amabilidad y amabilidad) y la atmosfera laboral, concluyendo que el papel de las características de personalidad crea un ambiente y condiciones laborales.

Yavuzkurt y Kiral (2020) relaciono la percepción de la amistad y satisfacción laboral en docentes del nivel secundario, con una muestra de 269 docentes voluntarios teniendo como diseño correlacional – descriptivo, optando por utilizar las escalas de la amistad en el lugar de trabajo y la Escala de satisfacción laboral. Pues encontrando como hallazgo que los docentes en el énfasis del lado amical y la satisfacción laboral tiene una relación positiva para el desempeño en la organización estudiantil, concluyendo que las percepciones de oportunidades de amistad de los maestros predijeron su satisfacción laboral de manera significativa y afirmativamente.

Lee, Robertson y Kim (2020) examino la satisfacción laboral entre hombres y mujeres y entre empleados blancos y minoritarios del gobierno estadounidense Unidos, utilizando el análisis de regresión múltiple para analizar y comparar la

fuerza de las relaciones entre estos determinantes y la satisfacción laboral entre cada uno de los cuatro subgrupos, obteniendo como que no hay diferencias dramáticas entre estos grupos en términos de qué factores tienen el mayor impacto en la satisfacción, proporcionando explicaciones potenciales de estos hallazgos y aborda brevemente las implicaciones para la investigación y la práctica.

Mora y Mariscal (2019) estudiaron las variables satisfacción laboral y desempeño laboral; con la intención de analizar la interacción entre ambas variables, teniendo a las organizaciones privadas más populares, hallando los aspectos que directamente generan impacto en la satisfacción dentro del entorno laboral, comprendidas como las condiciones laborales, bienestar, retribución económica y la mejoramiento profesional, concluyendo que el desempeño laboral está inmerso a la satisfacción laboral y, por lo tanto, en el logro de las metas empresariales.

A nivel nacional, Inga (2018) resaltó los temas de procrastinación y satisfacción laboral en una empresa de manufactura en el personal operativo, para conocer la relación que guarda estas variables, siendo un tipo de investigación correlacional – descriptivo, con una muestra de 370 empleadores, obteniendo como resultado una correlación inversa con una significancia media, concluyendo que a mayor procrastinación menor satisfacción laboral en el trabajador para desempeñar sus funciones.

Boada (2018) investigó las variables satisfacción laboral y desempeño laboral, planteando como objetivo general definir la asociación entre satisfacción y desempeño laboral, teniendo como muestra 124 colaboradores, utilizando los instrumentos de SL-SPC y un cuestionario creado por la autora, hallando como resultado que se relacionan directa y significativamente ambas variables y concluyen que a mayor satisfacción laboral mayor será el desempeño de los colaboradores.

Salgado (2018) investigó las variables procrastinación general y laboral en la región lima metropolitana, teniendo como objetivo general estructurar descripciones respecto a los niveles de procrastinación general y laboral junto con la relación de

ellas, con los colaboradores de 135 de tele comunicadores, utilizando un instrumento creado por el mismo investigador, obteniendo como relación directa y significativa la relación de ambas variables, concluyendo que la procrastinación es irracional del propio empleado frente a las tareas importantes.

Villegas (2018) intenta reconocer la asociación entre procrastinación y autoeficacia en docentes de Tarapoto, utilizando un diseño no experimental y de carácter descriptivo correlacional, donde se reunió a 117 docentes, por medio de las escalas de Procrastinación Académica (EPA) y la Escala de Autoeficacia, obteniendo como resultados que el grado cognitivo es relevante (44.4%). Así también la autoeficacia es alta (38.5%). Concluyendo que mientras la procrastinación sea mayor, entonces la autoeficacia es menor en este grupo de profesores.

Soto (2017) estudió las variables procrastinación laboral y compromiso organizacional, teniendo por objetivo general determinar la relación de ambas variables, con una muestra de 134 docentes y personal administrativo, teniendo como diseño de investigación descriptiva correlacional, con instrumentos Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer; obteniendo una correlación de tipo inverso y significativa entre las variables, esto determinó que si la procrastinación es mayor, el compromiso por la actividad laboral será menor.

Con respecto a la definición de procrastinación, Crane (1999) este término refiere del siglo XVII donde el sacerdote Walker lo menciona en un sermón, dando por entendido que la procrastinación es evitar los deberes y la iniciativa, pues la persona que atrasa sus actividades nunca alcanzara la santidad. Mc Cown y Roberts (1994, p.210) basándose en lo mencionado anteriormente por el sacerdote plantea dos clases de procrastinación: la disfuncional pues esta evita la realización o la continuidad de deber y la funcional, la persona es consciente de sus obligaciones y no las considera importante.

Con mayor concentración en el desarrollo organizacional, el impacto de procrastinar lleva a un efecto contraproducente, pues dicha conducta de aplazar las tareas o

proyecto afecta el bienestar del empleado como el de la organización. Al respecto Morán (2005) alude que la interposición de elementos intrínsecos, así como de las destrezas, las cuales definirán el comportamiento a nivel organizacional (p. 34). Pues Lozano y Bonora (2015) enfatizan que procrastinar refiere un aplazo o abandono de una actividad.

Los enfoques teóricos de la procrastinación son tres comenzando por el enfoque conductual indicó que un comportamiento se refuerza por su vigencia, en otras palabras, se persiste repetitivamente; de modo que quienes procrastinan tienen una costumbre conductual de siempre aplazar sus actividades (Carranza y Ramírez, 2013, p.100). Pues el enfoque cognitivo sostiene que la procrastinación conforma un procedimiento que incluye una organización a nivel mental vinculados a la incapacidad y el temor a la exclusión social. Las personas procrastinadoras asumen el retraso de sus actividades ante la dificultad de finalizar o empezarlas, su obsesión por no realizar alguna tarea genera el problema de concluirla, así como de ser negativos ante la ejecución de estas (Carranza y Ramírez, 2013, p.100).

El enfoque psicodinámico para Carranza y Ramírez (2013, p.99) relata que la procrastinación nace por el miedo a no lograr con éxito una determinada acción, por ello se debe recurrir al incentivo para incorporar confianza en la ejecución de las habilidades y reducir inseguridades. Finalmente, Metin (2016) define a la procrastinación laboral es el aplazo en tiempo de las actividades encomendadas en el horario laboral, teniendo dos dimensiones: sentido de servicio que es tomar largos descansos y pensar en otras cosas que no competen propiamente a la organización y la ciberpereza es la actividad en línea que no concierne con las actividades de la jornada laboral, como leer noticias por internet o leer blogs de interés personal.

Al respecto de la Satisfacción laboral, se estableció por primera vez con Fleisman y Bass (1979, p.34) definiéndolo como una respuesta afectiva del trabajador, relacionando sus valores siendo similar al efecto del placer, es decir que es el compendio de las actitudes más específicas frente a un todo siendo este un rendimiento más placentero.

Spector (1997) la satisfacción laboral es la trasmisión del sentir planitud y ser parte de un todo que suma a la organización y de ello recibe beneficios de ella. Fernández (1999) relaciona el termino como la actitud a la colaboración de sus funciones poniéndole valoración de su ser propio. A esto añade Davis y Newstrom (2003) manifiesta que es la positivo o negativo del colaborador frente a las funciones que desempeña en la organización.

Para Maslow (1943) planteó la teoría de las necesidades humanas en consecuencia a las conductas del ser humano, afirmando que el estar satisfecho es una necesidad, comprendiendo cinco niveles, estando como primer nivel las necesidades fisiológicas, donde se encuentras las necesidades básicas como por ejemplo el hambre, sueño, oxígeno, entre otros; en segundo nivel las necesidades de seguridad siendo importantes en este nivel las seguridad y la estabilidad del entorno; como tercer nivel la necesidad de pertenencia y las necesidades de amor siendo los encuentros afectivos con el circulo lo más importante basándose en la relación del dar y recibir afecto; como cuarto nivel las necesidades de estima siendo una valoración alta de sí mismo, teniendo como suelo la autoestima de sí mismo y la estima de otros hacia el sujeto; y por último el quinto nivel, las necesidades de autorrealización, en este nivel buscamos llegar a la autosatisfacción, podríamos interpretarlo como el deseo de llegar a tu meta del objetivo trasado.

En contraparte Herzberg (1959) sugiere una teoría de dos factores atestiguando que la satisfacción es independiente; siendo el primer factor higiénico o ergonómico, esto es la ausencia de la insatisfacción, esto está relacionado al lugar que ocupas en la empresa siendo esto el conjunto de remuneración monetaria, cargo, seguridad laboral, etc; y como segundo factor de crecimiento o motivacional esto va asociado al puesto que desempeñas en la empresa, siendo el reconocimiento por las metas alcanzadas o de tu propio desarrollo.

Poter y Lawler (1989) exponen la teoría de expectativas, frente a la motivación hacia el trabajo, lo principal es seguir siendo productivo percibiendo sus labores como recompensas, siendo premiadas con mejores salarios y mayores beneficios; siempre y cuando cumplas con el comportamiento de la organización, esto implica

la unión de las fuerzas individuales como del clima organizacional. Para el peruano Yamamoto (2012), la satisfacción laboral es la unión de las expectativas con la percepción de alcanzar las metas laborales, pues ese conjunto hace la identificación de la cultura organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se prefirió un estudio aplicado, Vargas (2008) establece que la información recopilada da conocimientos a partir de la investigación para dar respuesta de problemas ya existentes. Correspondiente al diseño, se optó por no experimental y de corte transversal, para Hernández y Mendoza (2018), el diseño ya mencionado se caracteriza por identificar un problema y aparte de ahí se describe el comportamiento o reacción de dicho objeto de investigación recopilado por instrumentos especializados, sin intervenir o modificar dicho problema.

3.2 Variables y Operacionalización

Para la especificación de las variables, dimensiones e indicadores de la procrastinación y satisfacción laboral, revisar anexos.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

Conformada por 571 efectivos policiales de la Dirección de Aviación Policial de la Policía Nacional del Perú.

Criterios de inclusión

Personal de ambos sexos de la dirección.

Personal de edades entre 25 y 50 años.

Personal de experiencia laboral mayor a 12 meses de servicio en la dirección.

Criterios de exclusión

Personal de la PNP en retiro.

Personal de la PNP en situación de disponibilidad.

Personal que presenten alguna limitación para completar la evaluación.

Muestra

Un subconjunto con las características principales de la población, sirviendo como representación una cantidad aceptable (López, 2004). Se consideró como valor ideal para ciencias sociales un error alfa de estimación (.05) y la potencia

estadística ($1 - \beta = .95$) del 95% (Cohen, 1992). El tamaño de la correlación fue de .362 el cual, es considerado como efecto mediano por estar alrededor de .30 (Cárdenas y Arancibia, 2014). De esta manera, la muestra estuvo compuesta por 241 efectivos policiales que cumplen con los criterios de inclusión.

Muestreo

Método no probabilístico, se caracteriza por no ser aplicable con la misma posibilidad entre todos sus participantes ya que, se consideró la exclusión e inclusión. Además, se empleó la técnica de muestreo por conveniencia el cual, es el más adecuado cuando no se conoce la cantidad de participantes con las características que requiere la investigación (Otzen y Manterola, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Behar (2008, p. 55) asevera que cada estudio utiliza y establece sus herramientas o instrumentos, sumando de manera positiva al problema planteado. Por tanto, la técnica utilizada en esta investigación es la encuesta, tal y como lo señala Behar (2008, p. 62), este método resulta importante ya que se encuentra en la capacidad de brindar contestaciones a ilustraciones con inconstantes, tanto de tipo relacional y descriptivas, tras la cogida de información en base a un diseño preliminarmente establecido que avale la información conseguida.

Ficha técnica de la variable 1: Procrastinación Laboral

Nombre: Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)

Autores: Metin, Baran

Año de publicación: 2016

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación: Guzmán, Milagros y Rosales, Claudia, 2017, Perú.

Año de adaptación: 2017.

Administración: Individual y colectiva.

Aplicación: Trabajadores entre los 22 a 36 años.

Números de ítems: 13 reactivos.

Tiempo: 10 a 15 min aproximadamente.

Dimensiones: Dos (ciberpereza y sentido de servicio)

Reseña histórica

Para Metin, Tarris y Peeters (2016) se realiza la construcción de esta prueba para el ámbito laboral, puesto que son para empleadores de mínimo 6 meses de laborar en su puesto de trabajo, llegando hasta los más antiguos. Esto infiere que debe ser resuelto por personas mayores de 18 años. Siendo esta prueba influenciada por la Procrastinación Académica de Deborah (1989).

Consigna de aplicación:

Se les indica a los participantes, leer cada indicador y marcar el grado con el cual se encuentren de acuerdo o en desacuerdo con las situaciones establecidas.

Calificación del instrumento:

Se obtiene la puntuación directa al realizar la suma de cada dimensión y posteriormente obtener el puntaje general para su interpretación.

Propiedades psicométricas original:

Se plantea como validez de contenido a una V Aiken cerca de la unidad, dando respuesta que cada ítem está dentro de las dimensiones de pertenencia, relevancia y claridad; frente a la confiabilidad del instrumento nos encontramos con un α de .70 ubicándose en términos aceptables del recojo de la variable (Merino, García & Navarro, 2016)

Propiedades psicométricas peruanas

Luego de las iteraciones se reconoció dos rasgos de confiabilidad: α y ω . Gracias a lo expuesto en la tabla de confiabilidad se evidenció la congruencia en los factores en .85 α aproximadamente. Para su aprobación, se requiere que los Coeficientes superen los .70 α (Guzmán, Milagros y Rosales, Claudia, 2017).

Propiedades psicométricas del piloto

El piloto fue conformado por 75 personas externas a la muestra de la investigación, indicando la validez de constructo frente a la dimensión de ciberpereza las puntuaciones oscilan de 0,474 hasta 0,620 encontrándose dentro de lo establecido para la relación entre ítem-test; validez de contenido frente al juicio de expertos se llega a una puntuación de la unidad (1); para la dimensión sentido de servicio las puntuaciones oscilan de 0,534 hasta 0,709 estando dentro de lo reglamentario; por otro lado, la confiabilidad está en general un α de .906 y por dimensiones de ciberpereza un α de .783 y de sentido de servicio un α de .883 encontrándose en test confiable.

Ficha técnica de la variable 2: Satisfacción Laboral

Nombre: Escala de satisfacción laboral SL-SPC

Autores: Sonia Palma.

Año de publicación: 2005.

Procedencia: España

Administración: Individual y colectiva.

Aplicación: Trabajadores entre los 22 a 36 años.

Números de ítems: 27 reactivos.

Tiempo: 15 a 20 min aproximadamente.

Dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social, Beneficios económicos.

Reseña histórica

Leyton (2012) adapta la prueba original de Sonia Palma por investigar la variable Satisfacción Laboral, pues vio que el empleado ejecutaba bien sus labores cuando los incentivaban de acuerdo a sus necesidades.

Consigna de aplicación:

Se les indica a los participantes, leer cada indicador y marcar el grado con el cual se encuentren de acuerdo o en desacuerdo con las situaciones establecidas.

Calificación del instrumento:

Se obtiene la puntuación directa al realizar la suma de cada dimensión y posteriormente obtener el puntaje general para su interpretación.

Propiedades psicométricas original:

En acorde a lo señalado en Chiclayo por Idrogo (2008), se decidió la aplicación del instrumento en trabajadores perteneciente a la Sociedad de Beneficencia Pública, con la finalidad de obtener y examinar las bondades psicométricas dentro de la escala SL-SPC, de manera que se demostró alta confiabilidad en el empleo de los indicadores (0.9 Split Half de Guttman) (Campos, 2016).

Propiedades psicométricas del piloto

El piloto fue conformado por 75 personas externas a la muestra de la investigación, indicando la validez de constructo frente a las dimensiones de satisfacción laboral de las puntuaciones oscilan de 0,274 hasta 0,812 encontrándose dentro de lo establecido para la relación entre ítem-test; la confiabilidad está en general un α de .708 y por dimensiones de significación de tareas un α de .856, condiciones de trabajo un α de .743, reconocimiento personal un α de .752 y de beneficios económicos un α de .729 encontrándose en test confiable.

3.5 Procedimiento

En primer lugar, se seleccionó las pruebas eficientes para recopilar las variables a estudiar, luego se buscó la autorización correspondiente de cada autor de los instrumentos, después se buscó el permiso de la institución para realizar el piloto como la muestra informando que el estudio es para fines netamente académicos, se continua con la creación de la encuesta virtual anexado el consentimiento informado de lo que pasaran a resolver siendo anónimo, para finalizar con la información brindada se procede a descargar la base de datos para filtrarla, analizarla e interpretar los resultados.

Método de análisis de datos

En este estudio se empleó la evaluación estadística de la información recogida a través de los instrumentos, para ello se requirió del software SPSS V. 25. Para el nivel descriptivo se empleó tablas y figuras donde se describa los niveles de las variables. Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (K-S) para determinar la distribución muestral y establecer si la misma es paramétrica o no paramétrica. El siguiente método de análisis que se empleo es la estadística inferencial, la cual sirvió para probar o demostrar las hipótesis, en base a ello se utilizó Rho de Spearman, para distribuciones no paramétricas.

3.6 Aspectos éticos

Lo dispuesto por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) resalta la ética profesional para no perjudicar a quienes participen de la investigación, además de ello se emplea el consentimiento informado siguiendo la declaración de la convención de Helsinki para así, manifestar todas las interrogantes de la población. De la misma manera, Pedrazas (2016) menciona aspectos para el respaldo de las personas involucradas, se toma en cuenta; la anonimidad; por lo que sus datos estarán asegurados. La confidencialidad; los resultados se manejarán con el debido cuidado, no se revelará lo obtenido por cada participante. Y la objetividad, al realizar la interpretación de los resultados se realizará de manera parcial, siguiendo los datos cuantitativos y comprobables. Por último, se considera los principios bioéticos dirigidos a; la autonomía del participante, el principio de no maleficencia, la beneficencia de la población al conocer los resultados y el principio de justicia ya que entre todos los participantes no se genera ningún tipo de discriminación (Gómez, 2015).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de Procrastinación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	152	63,1%
MEDIO	74	30,7%
BAJO	15	6,2%
Total	241	100,0%

Nota. f=frecuencia, %= porcentaje, N=241

Como se muestra en la tabla 1 el nivel de Procrastinación laboral presenta un nivel alto representado por un 63,1% y un nivel medio representado por un 30,7% y un nivel bajo representado por un 6,2%.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
MUY INSATISFECHO	20	8,3%
INSATISFECHO	135	56,0%
PROMEDIO	76	31,5%
SATISFECHO	8	3,3%
MUY SATISFECHO	2	,8%
Total	241	100,0%

Nota. f=frecuencia, %= porcentaje, N=241

Como se muestra en la tabla 2 el nivel de Satisfacción laboral presenta un nivel muy insatisfecho representado por un 8,3%, un nivel insatisfecho representado por un 56,0%, un nivel promedio representado por el 31,5%, un nivel satisfecho representado por el 3,3% y un nivel muy satisfecho representado por el 8%.

Análisis inferenciales

Tabla 3

Correlación Spearman

		Correlaciones	
		Procrastinación laboral	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,243**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	241

Nota. N=241, Coeficiente de correlación=,243** , Sig.= ,000.

En acorde a lo obtenido en la tabla 3, se observa un Coeficiente de correlación=-,243**; precisando una magnitud de correlación inversa, siendo altamente significativa $p=0,000$, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación, por consiguiente, se afirma que hay una relación inversa y significativa entre las la procrastinación laboral y satisfacción laboral en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020.

Tabla 4

Correlación Spearman de las dimensiones de satisfacción laboral y procrastinación

		Correlaciones	
		Procrastinación Laboral	
Rho de Spearman	Significación de tareas	Coefficiente de correlación	-,499*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	241
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	-,266**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	241
	Reconocimiento personal	Coefficiente de correlación	-,221**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	241
	Beneficios económicos	Coefficiente de correlación	-,226**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	241

En acorde a lo obtenido en la tabla 4, se observa un Coeficiente de correlación negativa en todas las dimensiones, precisando una magnitud de correlación inversa y media, siendo significativa $p=0,000$, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación de todas las dimensiones.

Tabla 5

Diferencias entre las dimensiones de procrastinación y satisfacción laboral según sexo.

Estadísticos de prueba^a					
	D1	D2	D3	D4	PROCRAS
U de Mann-Whitney	5713,500	5543,500	6124,500	6218,500	5590,000
W de Wilcoxon	9454,500	9284,500	18214,500	18308,500	9331,000
Z	-1,853	-2,169	-1,046	-,864	-2,075
Sig. asintótica(bilateral)	,064	,030	,295	,387	,038

a. Variable de agrupación: SEXO

Nota: D1: significación de tareas, D2: Condiciones de trabajo, D3: Reconocimiento personal, D4: Beneficios económicos.

En la tabla 5 se evidencia que el género establece diferencias significativas a nivel de procrastinación laboral, así como también a nivel de dimensiones de satisfacción laboral a excepción de las dimensiones D3 y D4.

V. DISCUSIÓN

Hay que rescatar que son muy pocos las investigaciones de los temas de procrastinación en el ámbito organizacional puesto que los ambientes educativos y clínicos son temas más estudiados, por ello se dificultó la búsqueda de información. Se buscó como objetivo general determinar la relación entre la procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la PNP, lo que evidencia un relación inversa y significativa entre ambas variables, esto también se encontró en la investigación de Inga (2018) puesto que el personal de manufactura del personal operativo, concluyendo que el personal de manufactura estaba insatisfecho en un 52%, contrastando por nuestra investigación se hallan resultados similares como se muestra en la tabla 2 donde un 56% de personal de la policía nacional se encuentra insatisfecho.

Añadiendo que Inga (2018) obtuvo también una relación inversa y significativa en su investigación así como se muestra también en este estudio, como se puede visualizar en la tabla 3 también se halla una relación inversa y significativa; pues como Davis y Newstrom (2003) añaden que mientras el personal este insatisfecho menor será la producción de sus funciones pues contrastando con la realidad de la institución, todo trabajo es rutinario por ende tienden a procrastinar sus funciones para invertir tiempo en cosas no primordiales.

Para Gülbahar (2020) con su investigación de las variables compromiso laboral y satisfacción laboral llegando a concluir que ambos tienen relación directa siendo satisfechos y comprometidos un total de 48% del personal, comparando en la investigación cuando más insatisfecho estas en tu lugar de trabajo mayor será la procrastinación de tareas encomendadas, dando como reflejo en nuestro trabajo encontrando un 8,3% de muy insatisfechos en el personal de la PNP; pues esto corrobora Gurgová y Vašašová (2020) ya que las personalidades hacen que la satisfacción laboral se incremente o disminuya pues el ambiente reconocimiento profesional pues hay una relación negativa (-.221**) conllevando que el personal posterga las actividades para solo fijarse en terminar el horario laboral.

Mora y Mariscal (2019) haya una relación inversa entre satisfacción laboral y desempeño laboral (-.467**) llegando a las condiciones de trabajo y la remuneración contrarrestando con los resultados actuales la relación (-.266**) puesto que el ambiente donde se desarrollan para el desempeño de sus labores será agradable.

Para Carranza y Ramírez (2013) en el enfoque cognitivo menciona que procrastinar hacer que nuestros esquemas mentales, funciones corporales y la incapacidad para resolver problemas se inicien con aumento por ello se describe en la tabla 1 que un 63,1% de personal de la policía se encuentra procrastinando, ello hace que el nivel de insatisfacción en su horario laboral aumente dejando que prioricen cosas que no tienen nada que ver con sus funciones.

Según el enfoque psicodinámico planteado por los autores ya mencionados hacen que procrastinar sea una barra para camuflar sus derrotas, miedos e inseguridades frente a su círculo laboral, por ello el trabajo muestra en la tabla 4, una relación de aspecto inverso y significativo con las dimensiones de significancia de tareas y las condiciones de trabajo mas no es fundamental para ellos las dimensiones de reconocimiento personal ni la del beneficio económico.

Como objetivo general de investigación era responder la asociación entre la procrastinación y la satisfacción laboral, como se ve en la tabla 3 de resultados si hay una relación inversa y débilmente significativa (-.243**) aceptando la hipótesis de investigación frente a los puntajes obtenidos; frente al primer objetivo específico se responde que hay relación entre la procrastinación y la significancia de tareas en el personal de la Diravpol (-.499*) ello hace reconocer que muchos efectivos policiales no están conforme con sus funciones laborales que incurren a procrastinar.

Como segundo objetivo específico fue hallar la relación entre la procrastinación laboral y las condiciones de trabajo en el personal, como se visualiza en la tabla 4 (-.266**) se acepta la segunda hipótesis específica, conociendo que las condiciones laborales en la que se encuentran los efectivos policiales no son las más adecuadas

por ello se rinden a la procrastinación. Como tercer objetivo específico se hallar relación la procrastinación laboral con el reconocimiento personal puesto que al no afianzar la autoeficacia del personal se pierde el interés en mejorar y/o avanzar a mejores aspiraciones laborales.

Según nuestro cuarto objetivo específico fue hallar a la relación entre la procrastinación y el beneficio económico demostrando una relación inversa puesto que no es un factor que influya a un buen desempeño laboral ya que por ser rutinario y monótono sus funciones pierden el interés a la brevedad del cumplimiento y sin interés de que pierdan su salario.

Por último objetivo, fue hallar si existía diferencias significativas entre las dimensiones de las variables y la variable sociodemográfica sexo, determinando que si existen diferencias significativas en cuando las dimensiones de significancia de tareas y condiciones laborales independientemente si hayan más hombres o mujeres involucrado en ello, solo se determina que si hay disconformidad, junto con la dimensiones de procrastinación, sin embargo las dimensiones de reconocimiento personal y beneficio económico no se ven afectadas puesto que eso es más subjetivo para el personal.

Según los análisis descriptivos referente a procrastinación laboral, según la tabla 1, se describe un alto porcentaje de 63,1% siendo 152 efectivos los cuales son los que postergar y desplazan las actividades para cuando tienen la fecha límite, después un rango de 74, siendo un 30,7% y en un rango menor de 6,2% con 15 personas que se encuentran en el nivel bajo, puesto que sus responsabilidades priman más que las distracciones ambientales.

Para la tabla 2 de satisfacción laboral, un grupo de 20 personas que equivale a un 8,3% se desempeñan en sus cargos actuales; en el nivel de insatisfacción 135 personas encajaron en esta categoría, siendo un 56%, interpretándose que se encuentran desempeñando su cargo por alguna dimensión que prime para este personal; un grupo de 8 personas que equivale al 3,3% y dos personas al 0,8%, están complacidos en sus lugares de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO

Se haya una relación inversa y significativa entre la procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020.

SEGUNDO

Se haya relación inversa y significativa entre la procrastinación y la dimensión significación de tareas en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020.

TERCERO

Se haya una relación inversa y significativa entre la procrastinación y la dimensión condiciones de trabajo en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020.

CUARTO

Se haya una relación inversa y significativa entre la procrastinación y la dimensión reconocimiento personal en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020.

QUINTO

Se haya relación inversa y significativa entre la procrastinación y la dimensión beneficios económicos en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020.

SEXTO

Los niveles de procrastinación laboral en el rango bajo con 6,2%, rango medio 30,7% y en el rango alto con 63,1% de personal de la Diravpol de la PNP que procrastina.

SEPTIMO

Los niveles de satisfacción laboral en el rango de muy satisfecho 0,8%, en el rango de satisfecho 3,3%, promedio 31,5% insatisfecho 56% y muy insatisfecho 8,3% del personal de la Diravpol de la PNP.

OCTAVO

Sí hay diferencias significativas en algunas dimensiones de satisfacción laboral, como en significación de tareas y condiciones de trabajo, también se añade que hay diferencias en la variable procrastinación laboral según el sexo.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO

Realizar la aplicación en una muestra más amplia para obtener resultados independientes a posibles sesgos de estudio.

SEGUNDO

Continuar con la evaluación de las variables en posteriores investigaciones correlacionales para realizar una generalización de los resultados obtenidos.

TERCERO

Incentivar la aceptación y el apoyo a quien experimenta procrastinación en su entorno, para realizar intervenciones individuales ya sea en consejería o terapia psicológica.

CUARTO

Establecer estrategias que permitan llegar a mayores poblaciones organizacional en las que se proporcione alcances a la información y apoyo continuo como parte de la responsabilidad social por la salud mental en nuestro país.

REFERENCIA

- 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>
- Ariely, D., & Wertenbroch, K. (2002). *Procrastination, Deadlines, and Performance: SelfControl by Precommitment*. *Psychological Science*, 13(3), 219–224. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00441>
- Behar, R (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. Colombia: Ediciones Shalom.
- Callejo, J. (2002). Observación, entrevista y grupo de discusión: el silencio de tres prácticas de investigación. *Revista Española de Salud Pública* 76(5), 409 - 422. <https://www.redalyc.org/pdf/170/17076504.pdf>
- Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G*Power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Revista Salud y sociedad*, 5(2), 210-224.
- Carranza, y Ramírez, A. (2013). *Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios*, Universidad Peruana Unión, Perú.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <http://drsmorey.org/bibtex/upload/Cohen:1992.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Crane, G. (1999). *El proyecto Perseus*. New York: Perseus Biblioteca
- Díaz, E. (2012). *Procrastinar; mal hábito para el aprendizaje y el rendimiento académico*. Recuperado de: <https://www.universidadviu.es/procrastinar-mal-habitoaprendizaje-rendimiento-academico/>
- Gómez, P. (2015). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55(4), 230-233. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>

- Gülbahar, B. (2020). Investigation of The Relationship Between Perception of Supervisor Support, Perceived School Effectiveness, Work Engagement, Job Satisfaction and Organizational Cynic Attitude of Teachers. *Participatory Educational Research*, 7(3), 1–20. <https://doi.org/10.17275/per.20.32.7.3>
- Gurgová, B. Ž., & Vašašová, Z. (2020). Súvislosti pracovnej spokojnosti zamestnancov školy a vnímaných osobnostných charakteristík lídra v škole. (Slovenian). *Slovak Journal for Educational Sciences / Pedagogika*, 11(4), 216–227.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (La motivación para trabajar) . (2nd Ed.). Editorial John Wiley and Sons. New York.
- Lee, H.-W., Robertson, P. J., & Kim, K. (2020). Determinants of Job Satisfaction Among U.S. Federal Employees: An Investigation of Racial and Gender Differences. *Public Personnel Management*, 49(3), 336–366. <https://doi.org/10.1177/0091026019869371>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69 – 74.
- Lozano, J. y Bonora, F. (2015). *¿Y si lo haces ya? No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy. Procrastinación. Conceptos y buenas prácticas*. España: Fundación Confemetal
- Maslow, A. (1943). *Theory of Human Motivation. Psychological Review*. Vol 50.
- McCown, W. y Roberts, R. (1994). *A study of academic and work-related dysfunctioning relevant to the college version of an indirect measure of impulsive behavior Procrastination*. Integra Technical Paper 94-28.
- Metin, B. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Elsevier*, 101(2016) 254-263.
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11.

- Morán, C. (2005). *Psicología del trabajo*. Nociones introductorias. Málaga: Aljibe
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Promoción de la iniciativa empresarial y el empleo independiente de los jóvenes en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (OMS, febrero – 2017). *Depresión*. Sitio web de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227 – 232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pedrazas, D. (2016). *Aspectos éticos de la investigación biomédica: percepción de sujetos de investigación, médicos de atención primaria e investigadores de ensayos clínicos* [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona, España].
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc
- Vargas, Z. (2008). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, 33(1), 155-165.
- Yamamoto, J. (2012). *El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú- Investigación y Mejoramiento
- Yavuzkurt, T., & Kiral, E. (2020). The Relationship Between Workplace Friendship and Job Satisfaction in Educational Organizations. *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 404–425. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2020.277.25>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia



PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE E INDICADORES			METODO TIPO Y DISEÑO
	GENERAL	GENERAL	INSTRUMENTOS	DIMENSIONES	ITEMS	
¿La procrastinación laboral se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020?	Si existe relación significativa entre la procrastinación laboral y la satisfacción laboral en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020.	Determinar la relación entre la procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020.	Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)	Variable 1: Procrastinación laboral		Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo – correlacional Tipo: Aplicada POBLACION Y MUESTRA N=573 n= 320
	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS		Cibermereza	5 ítems (7, 8, 10, 12, 14)	
	<ul style="list-style-type: none"> - Si existe relación significativa entre la procrastinación laboral y la significación de tareas en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. - Si existe relación significativa entre la procrastinación laboral y las condiciones de trabajo en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. - Si existe relación significativa entre la procrastinación laboral y el reconocimiento personal en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. - Si existe relación significativa entre procrastinación laboral y los beneficios económicos en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la procrastinación laboral y la significación de tareas en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. - Determinar la relación entre la procrastinación laboral y las condiciones de trabajo en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. - Determinar la procrastinación laboral y el reconocimiento personal en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. - Determinar la relación entre procrastinación laboral y los beneficios económicos en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. - Describir los niveles de procrastinación en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. - Describir los niveles de satisfacción laboral en el personal de la Diravpol de la PNP de Lima, 2020. 	Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Sonia Palma Carrillo.	Variable 2: Satisfacción laboral		
				Significación de tareas	9 ítems (3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26)	
				Significación de trabajo	9 ítems (1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27)	
				Reconocimiento personal	5 ítems (6, 11, 13, 19, 24)	
				Beneficios económicos	5 ítems (2, 5, 9, 10, 16)	

Activar

Anexo 2: Operacionalización de la variable



VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
PROCRASTINACION LABORAL	Es el aplazo en tiempo de las actividades encomendadas en el horario laboral	Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)	Cibernetica	*Redes sociales y ocios	5 ítems (7, 8, 10, 12, 14)	Ordinal Las alternativas de respuestas van desde el Nunca al Siempre
			Sentido de servicio	*Aplazar las tareas	9 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 11, 13)	
SATISFACION LABORAL	Define la satisfacción laboral deriva de las relaciones emocionales determinadas por características percibidas de la situación laboral y los eventos situacionales que se enfrentan en la misma. Distinguiéndose cuatro dimensiones significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal, beneficios económicos (Palma, 2005)	Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Sonia Palma Carrillo.	Significación de tareas	*Disposición *Esfuerzo *Realización *Equidad *Aporte *Material	9 ítems (3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26)	Ordinal Las alternativas de respuesta van desde el Total de acuerdo hasta Total de desacuerdo
			Significación de trabajo	*Evaluación *Disposición *Disponibilidad	9 ítems (1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27)	
			Reconocimiento personal	*Reconocimiento *Logro *Impacto *Resultado	5 ítems (6, 11, 13, 19, 24)	
			Beneficios económicos	*Remuneración e incentivos	5 ítems (2, 5, 9, 10, 16)	

Anexo 3: Protocolos de los instrumentos

METIN BARAN (2016)

ESCALA DE PROCRASTINACION EN EL TRABAJO (PAWS)

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

simplemente porque no me agradan							
Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas							
Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores							
Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.							

SONIA PALMA CARRILLO (2005)

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Captura de la encuesta en línea

The image shows a browser window displaying a Google Forms survey. The browser's address bar shows the URL: `docs.google.com/forms/d/15AX-7YjoEAUJjo5LKOXhwJd0vQN86z9CXxBNmti3KNc/edit`. The survey title is "Formulario sin título". The survey is currently in the "Preguntas" (Questions) tab, and it shows "Respuestas" (Responses) with a count of 266. The survey is divided into sections, and the current view is "Sección 1 de 3".

The main content of the survey is a text box with the following text:

"Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la PNP de Lima, 2020".

Buen día les saluda las bachilleres Sandra Romero y Yesenia Tito, estamos interesadas en investigar ambas variables Procrastinación y Satisfacción laboral en el personal de la Policía Nacional del Perú, ya que toda información brindada será confidencial y anónima. No existe respuesta mala ni buena. Gracias de antemano por sus respuestas.
Lean cada enunciado y marcar lo mas similar a usted!

Below the text box is a question titled "Sexo" (Gender) with two radio button options: "Mujer" (Female) and "Hombre" (Male). A red asterisk indicates that this question is required.

At the bottom of the survey, there is a navigation button that says "Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección" (After section 1 Go to the next section).

The Windows taskbar is visible at the bottom of the screen, showing the search bar with the text "Escribe aquí para buscar" (Type here to search), several application icons (including Chrome, Word, and PDF reader), and the system tray with the date and time: 17:57 on 19/01/2021.

Anexo 4: Carta de Presentación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Los Olivos, 20 de octubre de 2020.

Coronel PNP:

Augusto R. ORTIZ GARCIA ROSELL

Director de Aviación Policial

Calle s/n, Cercado de Lima 07031.

Presente. -

De nuestra consideración

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y a la vez solicitar la autorización para las alumnas:

*** ROMERO RODRÍGUEZ, Sandra Haydee, DNI: 45357191.**

*** TITO VERA, Yesenia Karla, DNI: 40661653**

Ambas actualmente estudiantes de la universidad, de la escuela de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"Procrastinación laboral y satisfacción laboral en el personal de la DIRAVPOL PNP de Lima, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por anticipado le brinde las facilidades del caso, proporcionándoles la autorización para el uso del instrumento, para así proseguir con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad haga propicia la ocasión para renovarse los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

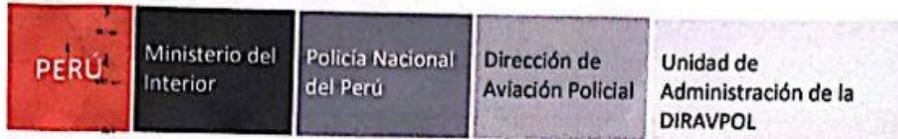
Atentamente.



MSc. Mónica Sevilla-Gariboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV - Lima Norte



Anexo 5: Constancia de autorización del centro donde se ejecutó la investigación.



"Año de la Universalización de la salud"

CONSTANCIA

Por intermedio de la presente, el suscrito hace constar que la **Sra. Sandra, ROMERO RODRIGUEZ** y la **Sra. Yesenia, TITO VERA**, estudiantes del programa de Titulación en Psicología de la Universidad César Vallejo, han aplicado, un cuestionario virtual, relacionado con La Procrastinación Laboral y Satisfacción Laboral en el personal que pertenece a la DIRAVPOL PNP, con la finalidad de recopilar la información para desarrollar su trabajo de investigación titulado: "Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la DIRAVPOL PNP de Lima, 2020", demostrando en todo momento, responsabilidad en la obtención de la información.

Callao, 21 de diciembre del 2020



OA - 286184

Fidel W. CUÁDROS YALTA
CRNL PNP
JEFE UNIADM-DIRAVPOL

Anexo 6: Autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores originales.

Autorización de instrumento de Satisfacción Laboral.

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Sandra Haydee Romero Rodríguez – DNI **45357191**

Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Norte

Motivo: Tesis: "Procrastinación laboral y satisfacción laboral en el personal de la DIRAVPOL PNP de Lima, 2020"

Co-Tesista: Yesenia Karla Tito Vera

Asesor: Mg. Max Hamilton Chauca Calvo

Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 242 efectivos policiales de la Dirección de Aviación de la Policía Nacional del Perú.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante y su co-tesista como autoras de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar solamente la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en su trabajo de investigación; y es de su conocimiento, que es de responsabilidad del tesista la calificación, análisis e interpretación de los datos.

Enero 16, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Yesenia Karla Tito Vera – DNI **40661653**

Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Norte

Motivo: Tesis: "Procrastinación laboral y satisfacción laboral en el personal de la DIRAVPOL PNP de Lima, 2020"

Co-Tesista: Sandra Haydee Romero Rodríguez

Asesor: Mg. Max Hamilton Chauca Calvo

Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 242 efectivos policiales de la Dirección de Aviación de la Policía Nacional del Perú.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante y su co-tesista como autoras de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar solamente la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en su trabajo de investigación; y es de su conocimiento, que es de responsabilidad del tesista la calificación, análisis e interpretación de los datos.

Enero 16, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

MARTES



yesenia TITO VERA · 17:05

I want your authorization

Good afternoon Baran Metin:
I am writing to you with a cordial greeting, my name is Yesenia Tito, a bachelor of psychology at the Cesar Vallejo University, I am currently doing a research entitled Procrastination and Job Satisfaction in PNP personnel, and I am using your instrument as an instrument. protocol of the Procrastination variable and I want your authorization to use it, I thank you in advance.

JUEVES



Baran Metin · 7:30

Hello Yesenia,

Sure, feel free to use it, you have my authorization.

Have a good day

HOY



yesenia TITO VERA · 17:56

Thank you...so much

Anexo 7: Resultados del estudio piloto

Confiabilidad general

Tabla 1

Estimaciones de la confiabilidad a través del método de consistencia interna de las variables de estudio

Constructo	Cronbach's A	McDonald's ω
SATISFACCIÓN LABORAL	0,708	0,715
PROCRASTINACIÓN LABORAL	0,906	0,910

En la tabla 1 se observa los valores de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega Mc Donal's de las variables procrastinación laboral y satisfacción laboral, cuyos valores oscilan entre 0.708 y 0.910, indicando que ambas presentan una adecuada confiabilidad pues sus valores están cercanos a 1.

Confiabilidad por dimensiones

Tabla 2

Estimaciones de la confiabilidad a través del método de consistencia interna de las dimensiones de las variables procrastinación laboral y Satisfacción laboral.

Constructo	Dimensión	Coefficiente de α	Coefficiente de ω
SATISFACCIÓN LABORAL	SIGNIFICACIÓN DE TAREAS	0,856	0,860
	CONDICIONES DE TRABAJO	0,743	0,750
	RECONOCIMIENTO PERSONAL	0,752	0,756
	BENEFICIOS ECONÓMICOS	0,729	0,732
PROCRASTINACIÓN LABORAL	CIBERPEREZA	0,783	0,785
	SENTIDO DE SERVICIO	0,883	0,885

En la tabla 2 se observan la confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega Mc Donal's de las dimensiones procrastinación laboral y satisfacción laboral, cuyos valores

oscilan entre 0.729 y 0.883, indicando que todos presentan adecuada confiabilidad, pues sus valores están cercanos a 1.

Validez de constructo de la variable Satisfacción laboral

Tabla 3

Índice de bondad de ajuste de la estructura interna de la dimensión significación de tareas

	Correlación ítem-test
S3	,507
S4	,508
S7	,354
S18	,708
S21	,686
S22	,812
S25	,680
S26	,678

La tabla 3 indica la validez de los ítems de acuerdo a la dimensión. Se cumple el siguiente criterio: para que sean válidos deben ser mayores a 0,20. Por lo tanto según los resultados encontrados en la dimensión significación de tareas, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, los ítems son válidos.

Tabla 4

Índice de bondad de ajuste de la estructura interna de la dimensión condiciones de trabajo

	Correlación Item- test
S1	,674
S8	,660
S12	-,054
S14	,231
S15	,763
S17	-,109
S20	,689
S23	,538

S27 _____,523

La tabla 4 indica la validez de los ítems de acuerdo a la dimensión. Se cumple el siguiente criterio: para que sean válidos deben ser mayores a 0,20. Por lo tanto según los resultados encontrados en la dimensión condiciones de trabajo, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, los ítems son válidos.

Tabla 5

Índice de bondad de ajuste de la estructura interna de la dimensión reconocimiento personal y social

	Correlación Item-test
S6	,491
S11	,572
S13	,523
S19	,435
S24	,590

La tabla 5 indica la validez de los ítems de acuerdo a la dimensión. Se cumple el siguiente criterio: para que sean válidos deben ser mayores a 0,20. Por lo tanto según los resultados encontrados en la dimensión reconocimiento personal y social, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, los ítems son válidos.

Tabla 6

Índice de bondad de ajuste de la estructura interna de la dimensión beneficios económicos.

	Correlación Item- test
S2	,246
S5	,265
S9	,271
S10	,352
S16	,485

La tabla 6 indica la validez de los ítems de acuerdo a la dimensión. Se cumple el siguiente criterio: para que sean válidos deben ser mayores a 0,20. Por lo tanto según los resultados encontrados en la dimensión beneficios económicos, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, los ítems son válidos.

Índice de bondad de ajuste de la estructura interna del constructo de procrastinación laboral

Tabla 8

Índice de bondad de ajuste de la estructura interna de Ciberpereza

	Correlación Item-Test
P7	,554
P8	,617
P10	,474
P12	,559
P14	,620

La tabla 8 indica la validez de los ítems de acuerdo a la dimensión. Se cumple el siguiente criterio: para que sean válidos deben ser mayores a 0,20. Por lo tanto según los resultados encontrados en la dimensión Ciberpereza, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, los ítems son válidos.

Tabla 9

Índice de bondad de ajuste de la estructura interna de sentido de servicio.

	Correlación Item-Test
P1	,681
P2	,579
P3	,681
P4	,709
P5	,653
P6	,622
P9	,534
P11	,707
P13	,559

La tabla 09 indica la validez de los ítems de acuerdo a la dimensión. Se cumple el siguiente criterio: para que sean válidos deben ser mayores a 0,20. Por lo tanto según los resultados encontrados en la dimensión sentido de servicio, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto los ítems son válidos.

Anexo 8: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barrantes Macher Alejandra

DNI: 40590656

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Ipsicop	TCC	2008
02	UNIFE	Licenciada de psicología	2008

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cayetano Heredia	Docente	Lima	2016-2018	Coordinadora de Maestría
02	Colegio la Cruz de Ica	Psicóloga	Ica	2016-2017	Psicóloga Educativa
03	Harmoni	Psicoterapeuta	Ica	2017-Actual	Psicoterapia integral de familia

- 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

Uc. Alejandra Barrantes Macher
PSICÓLOGA
C.Pi.P. 14374

03 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ~~Dr. / Mg:~~ Cienfuegos Malpartida Dennis MaribelDNI: 40637945**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

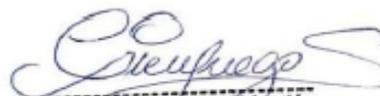
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Magister en Gestión Pública	2018-2020
02	UCV	Licenciada en Psicología	2010-2016

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Inabif	Psicóloga de equipo técnico	Lima	2019-Actual	Psicóloga de trabajo en equipo
02	Sutran	Gerencia de fiscalización	Lima	2017-2019	Psicóloga y jefa de capacitaciones
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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


Dennis Maribel Cienfuegos Malpartida
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 28873

03 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PROCRASTINACION LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador ~~Dr.~~ / Mg: Rojas Regalado SilviaDNI: 07561481**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Maestría en Psicología	2000
02	UIGV	Doctorado en Psicología	2003

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP	Psicóloga	Lima	2016-2018	Psicóloga
02	UIGV	Docente	Lima	2016-2017	Asesor de prácticas pre profesionales
03	UCV	Docente	Lima	2008 - 2019	Docente

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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


 Dra. Silvia Rojas Regalado
PSICÓLOGA CLÍNICA-FORENSE
C.P.S. 1933

03 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PROCRASTINACION LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Palacios Sánchez HarumiDNI: 72789757**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Licenciada en Psicología	2015
02	UCV	Maestría en Psicología	2019

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro Mundoterapia	Psicóloga	Lima	2017-2019	Psicóloga
02	UIGV	Docente	Lima	2018-2019	Docente
03	Centro Vida Nueva	Psicóloga	Lima	2018 - Actual	Psicóloga

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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


 Harumi A. Palacios Sanchez
PSICÓLOGA
C. Ps.P. N° 33733

03 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Navarro Guerrero Dara LeonorDNI: 31318053**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

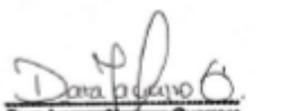
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Ipsicop	TCC	2013
02	UIGV	Licenciada en Psicología	2010

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP	Psicóloga Clínico-Organizacional	Lima	2015 - Actual	Perito Psicóloga
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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


Dara Leonor Navarro Guerrero
PSICÓLOGA GENERAL
C. P.S. P. 10000

03 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ~~Palacios~~ Sánchez HarumiDNI: 72789757**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

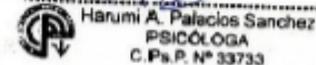
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Licenciada en Psicología	2015
02	UCV	Maestría en Psicología	2019

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro Mundoterapia	Psicóloga	Lima	2017-2019	Psicóloga
02	UIGV	Docente	Lima	2018-2019	Docente
03	Centro Vida Nueva	Psicóloga	Lima	2018 - Actual	Psicóloga

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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

Harumi A. Palacios Sanchez
PSICÓLOGA
C. Ps. P. N° 33733

03 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ~~Dr. / Mg:~~ Cienfuegos Malpartida Dennis MaribelDNI: 40637945**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

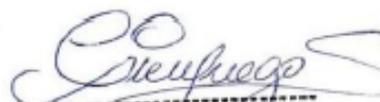
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Magister en Gestión Pública	2018-2020
02	UCV	Licenciada en Psicología	2010-2016

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Inabif	Psicóloga de equipo técnico	Lima	2019-Actual	Psicóloga de trabajo en equipo
02	Sutran	Gerencia de fiscalización	Lima	2017-2019	Psicóloga y jefa de capacitaciones
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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


Dennis Maribel Cienfuegos Malpartida
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 28873

03 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barrantes Macher AlejandraDNI: 40590656**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

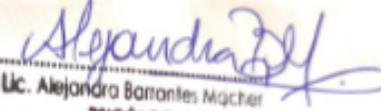
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Ipsicop	TCC	2008
02	UNIFE	Licenciada en Psicología	2008

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cayetano Heredia	Docente	Lima	2016-2018	Coordinadora de Maestría
02	Colegio de Cruz de Ica	Psicóloga	Ica	2016-2017	Psicóloga Educativa
03	Harmoni	Psicoterapeuta	Ica	2017-Actual	Psicoterapia Integral de familia

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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


Lic. Alejandra Barrantes Macher
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 14374

03 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador ~~Dr.~~/Mg: Rojas Regalado SilviaDNI: 07561481**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Maestría en Psicología	2000
02	UIGV	Doctorado en Psicología	2003

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP	Psicóloga	Lima	2016-2018	Psicóloga
02	UIGV	Docente	Lima	2016-2017	Asesor de prácticas pre profesionales
03	UCV	Docente	Lima	2008 - 2019	Docente

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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


 Dra. Silvia Rojas Regalado
PSICÓLOGA CLÍNICA-FORENSE
C.P.S.P. 1933

03 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Navarro Guerrero Dara LeonorDNI: 31318053**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Ipsicop	TCC	2013
02	UIGV	Licenciada en Psicología	2010

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP	Psicóloga Clínico-Organizacional	Lima	2015 - Actual	Perito Psicóloga
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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


Dara Leonor Navarro Guerrero
PSICÓLOGA CLÍNICA
C. P.S. P. 18199

03 de diciembre de 2020

Anexo 9: Declaratoria de Autenticidad del Asesor.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

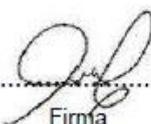
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAUCA CALVO MAX HAMILTON, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de la Tesis titulada: "PROCRASTINACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA DIRAVPOL PNP DE LIMA, 2020", de los autores ROMERO RODRIGUEZ SANDRA HAYDEE y TITO VERA YESENIA KARLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 25 enero de 2021


.....
Firma

CHAUCA CALVO MAX HAMILTON

DNI: 08035455

ORCID: 0000-0003-0909-5424

