



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Mobbing y su relación con la procrastinación laboral entrabajadores del
sector salud en Lima - Provincia 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Guillen Flores Mayumi Milagros (ORCID: [0000-0001-9765-0226](https://orcid.org/0000-0001-9765-0226))

Izaguirre Salazar Jean Carlos (ORCID: [0000-0001-7396-1986](https://orcid.org/0000-0001-7396-1986))

ASESOR:

Mg. Dámaso Flores, Jesús Liborio (ORCID: 000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos esta indagación a Dios, a nuestros propios papás, quienes nos dieron su apoyo en cada una de nuestras propias fases de vida profesional y a nuestro maestro, quien nos brindó sus conocimientos a lo largo de todo el desarrollo de esta averiguación permitiendo culminarlo con éxito. A nuestras amistades que siempre nos motivaron a seguir adelante.

Agradecimiento

Este presente trabajo, agradecemos a nuestro consejero por la orientación, colaboración y apoyo a la realización de la averiguación presentada y más que nada al logro de nuestros fines trazados. A la Universidad pues nos está formado para ser unos futuros psicólogos y nos brinda los instrumentos precisos para desarrollarnos como perfeccionales.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimiento.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V.DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla1. Resultados de la Prueba de normalidad- Shapiro – Wilk.....	24
Tabla 2. Correlación Mobbing y Procrastinación Laboral	24
Tabla 3. Correlación entre el Mobbing y la dimensión Sentido de servicio.....	25
Tabla 4. Correlación entre el Mobbing y la dimensión Ciberpereza	25
Tabla 5. Análisis descriptivo de los niveles de Mobbing.....	25
Tabla 6. Análisis descriptivo de los niveles de Procrastinación Laboral	26

RESUMEN

La investigación presentó como objetivo determinar la relación entre el mobbing y la procrastinación laboral en personal del sector salud de Lima Provincia, 2021. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo aplica y con un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 360 trabajadores del sector salud, de ambos sexos, con edades en un rango de 28 a 65 años de edad. Para recopilar la información se aplicaron los instrumentos de Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo Lipt-60 y la Escala de Procrastinación en el Trabajo PAWS. Los resultados obtenidos demostraron que las variables estudiadas se correlacionan de manera significativa ($p < .05$), y positiva media. Así se concluyó que, al aumentar una variable, aumenta la otra, y viceversa. Así mismo se identificó que existe una correlación positiva y media entre el mobbing y las dimensiones de la procrastinación laboral.

Palabras clave: Mobbing, procrastinación laboral, personal del sector salud.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between mobbing and labor procrastination in personnel of the health sector of Lima Province, 2021. A quantitative approach was used, of an applied type and with a non-experimental design. The sample consisted of 360 health sector workers of both sexes, with ages ranging from 28 to 65 years old. To collect the information, the instruments Lipt-60 Harassment Strategies at Work Questionnaire and the PAWS Work Procrastination Scale were applied. The results obtained showed that the variables studied are significantly correlated ($p < .05$), and positively average. Thus, it was concluded that, as one variable increases, the other increases, and vice versa. Likewise, it was identified that there is a positive and medium correlation between mobbing and the dimensions of labor procrastination

Keywords: Mobbing, labor procrastination, health sector personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Con el pasar del tiempo los hospitales permanecen cumpliendo un papel de mayor trascendencia en la sociedad debido a que resguardan la salud pública de los ciudadanos y más ahora dentro de una coyuntura de la pandemia por el Covid-19, involucrando tanto a quienes se encuentra en primera fila brindando atención directa a enfermos como a aquellos que se encargan de la organización y dirección de los sistemas de salud. (Cuevas, 2021).

A pesar del contexto actual se tiene entendimiento que el entorno en donde el personal de salud convive la mayor parte del tiempo debido a su jornada laborales en su centro gremial. Parte de la dinámica que surgen en los integrantes del personal de salud da pie a la creación y desarrollo de vínculos laborales; a esto se añade la organización, dirección y jerarquía preestablecida ya en dicha organización, involucrando a las autoridades de los centros gremiales; la interrelación de todos estos actores y factores funciona como base para el surgimiento de diversas problemáticas.

En Europa, la encuesta nacional de condiciones para el trabajo de Eurofound (2015) señalaron que la incidencia de acoso laboral se incrementó en un 33 % en un margen de tiempo de 5 años, también se observó que las víctimas no solo padecieron hostigamientos, sino que también se registró maltrato verbal, violencia física, trato humillante e incluso atención sexual indeseada. Despertando así el interés y la preocupación desde el punto de vista social.

Con respecto a Latinoamérica en países como México, la comisión Nacional de Derechos Humanos concluyo que el 80% de los trabajadores presencio actos de acoso laboral contra compañeros del mismo puesto y un 74% afirmo que este comportamiento fue ejecutado en su mayoría por figuras de autoridad. (Hernández, 2020). En el mismo contexto, la encuesta nacional de ocupación y empleo señalo que aproximadamente 23, 542 ciudadanos abandonaron sus empleos producto del acoso en el lugar de trabajo, presentándose una tasa de 43.5 personas por cada 100.000 ocupadas, esto implica un ascenso comparado con una década atrás, donde la cifra ascendía.

Por otra parte, en Puerto rico, la incidencia se vio reflejado en un estudio realizado por el Work Place Alliance (2018), revelando que el 51.8% de trabajadores sufre o sufrió mobbing en algún momento, mientras que el 67.1%comento haber sido testigo de los hechos. En consecuencia, se aprobó la ley 90 - 2020 con la finalidad de prohibir y prevenir este problema.

Mientras que el panorama de una Investigación realizada en hospitales públicos y la secretaría del distrito de Salud en Bogotá - Colombia sobre violencia laboral que tuvo como participantes a trabajadores de las áreas administrativas, operativas, asistenciales, líderes y no líderes; concluyo que más del 60% de encuestados desconocen la ley que brinda protección frente al acoso sexual, así como también que más del 90% de empleados ha sido blanco de comentarios denigrantes y/o amenazas; mientras que el 91% ha percibido sobrecarga laboral sin razón aparente (Duque, 2021).

A nivel nacional, la consultora privada de estrategias y operaciones GenderLab, en alianzas con el sector público y privado, hizo un estudio con una muestra de 3000 trabajadores pertenecientes a 7 empresas peruanas, mediante la aplicación de su herramienta virtual de autoevaluación “Elsa”, en dicho estudio se determinó que, del total de casos de acoso laboral presentados, únicamente un 8% realizaron una denuncia. Así también se registraron denuncias entre enero y febrero de se registraron780 denuncias yase han registrado 159 denuncias (Rosas, 2021). Con respecto a esto, la ausencia o falta de notificación de las victimas conllevaría a visibilizar la gravedad del problema.

Asimismo, en un estudio realizado que tuvo como muestra personal médico de diferentes hospitales peruanos del ministerio de salud (MINSA) conformadopor 617 participantes entre residentes y asistentes; concluyo que las causas más a 19.963 personas (ENOE, 2019).

Representativas de acoso fueron la excesiva carga laboral, labores asignadas por debajo del potencial del médico y presión por demandar o reclamar algo a lo que el personal tiene derecho. A esto se suma que la población más afectadaes el femenino representado por un 61% mientras que el masculino representa un 39%.

Si bien es cierto, las repercusiones del mobbing suelen ser diversas, existen

efectos muy marcados con respecto al desempeño en el área laboral de la víctima que son constantes, inevitablemente el individuo padecerá más que daño psicológico, este disminuye su rendimiento y calidad de trabajo, llevándolo incluso a postergar la ejecución de sus funciones y/o tareas asignadas dentro del ámbito laboral, hasta haciéndolo ausentarse de la misma en múltiples ocasiones (Blancas, 2015).

Cabe resaltar que la conducta de aplazar actividades pendientes constituye un fenómeno denominado “procrastinación”, el cual consiste en postergar el inicio o la finalización de una actividad determinada, reemplazándola por otra actividad (Ferrari, 1995). Esta se asocia a su vez con la ansiedad mediante signos y síntomas en las víctimas que vienen a ser personal que labora en centros de salud.

En apoyo de lo anterior, según Robbins y Judge (2009) la procrastinación en el campo laboral está ligado a la productividad de los trabajadores, el cual es una forma de medir el desempeño laboral, compuesto por la presencia de factores como gestión gerencial, calidad de la comunicación y el clima de trabajo. Los cuales son severamente perjudicados por la incidencia del mobbing. Una de las consecuencias que trae consigo la conducta procrastinadora en los trabajadores, es el impacto sobre el salario que perciben a lo largo de vida laboral, además de ver su imagen perjudicada frente a la organización en la cual están laborando (Martínez, 2017).

Por lo mencionado anteriormente, se reconoce la hipotética relación entre el mobbing y la procrastinación laboral en el personal de salud en hospitales de Lima y Provincia, ya que el mobbing como problema afecta a cualquier trabajador y el plano laboral donde estese desenvuelve, causando consecuencias negativas en los diferentes niveles de su vida, así como también la procrastinación ocasiona efectos que dañan la imagen profesional de cualquier individuo.

En función a la realidad problemática presentada se establece la siguiente formulación ¿Cómo se relaciona el mobbing y la procrastinación laboral en el personal del sector salud de Lima Provincia, 2021?

Abordando el plano de la justificación, se puede mencionar que en primer momento la presente investigación permitió apoyar teóricamente el conocimiento sobre el estudio de una posible correlación del mobbing y la procrastinación laboral de una población dentro de un contexto poco investigado, tal como lo es el personal

de del sector salud de Lima - Provincia. Asimismo, con seguridad fue una temática y estudio previo de utilidad para una generación de investigaciones abocadas en la misma línea y hacia la misma población. Desde una perspectiva práctica, los resultados contribuirán en investigaciones a largo plazo que tengan por objetivo abordar y aplicar programas de promoción o prevención sobre las variables de mobbing y procrastinación laboral, reflejándose ya sea en talleres y/o charlas, con el fin de generar un nivel adecuado de afrontamiento, tanto en la población en mención, como en aquellas que compartan iguales características.

Por otro lado, se enfatiza que socialmente proporcione un impacto en la prevención de los problemas observados en la realidad actual, como lo es el abuso y/o acoso laboral, tanto por parte de la autoridad hacia el personal subordinado, como entre estos mismos, permitiendo desligarse del riesgo de que presenten casos de procrastinación que afectaría al adecuado rendimiento laboral. Para finalizar, a nivel metodológico, se propone dedicar estos aportes científicos, instaurándose siempre en un adecuado proceso de investigación, donde conste el uso de instrumentos (previos permiso y validación), posterior aplicación de resultados estadísticos, discusión y referencias pertinentes.

La investigación tuvo como objetivo general relacionar el mobbing y la procrastinación laboral en personal de salud de hospitales de Lima Provincia. Así como también se propuso los siguientes objetivos específicos, describir los niveles del mobbing y de la procrastinación laboral; Establecer la relación entre el mobbing y las dimensiones de la procrastinación laboral.

Como hipótesis se planteó que existe una correlación directa y significativa entre el mobbing y procrastinación laboral en personal de establecimientos de salud de Lima Metropolitana, 2021. Como hipótesis específica se planteó que existe una relación directa y significativa entre el mobbing y las dimensiones de la procrastinación laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Abordando este apartado, se considera presentar en primer lugar los siguientes estudios previos a nivel nacional en donde se menciona a Sánchez(2020) quien realizó un estudio en Tumbes, que tuvo por objetivo determinar la relación entre el acoso laboral y la afectación de la dignidad en trabajadores, basándose para ello en un estudio de tipo no experimental, y diseño correlacional. Su muestra estuvo conformada por 40 trabajadores del sector público, entre ellos, administrativos, asistentes, y demás personal, pertenecientes al Gobierno Regional de Tumbes; siendo seleccionada por medio un muestreo no probabilístico. Como instrumentos de recolección de datos, se utilizaron el cuestionario sobre el acoso laboral, y un cuestionario sobre la dignidad del trabajador.

Encontró como resultados una correlación altamente significativa ($R=0.818$; $p<0.01$) entre las dos variables; asimismo, la incidencia de inclusión de la variable acoso laboral se presenta en un 69.3% en la dignidad del trabajador, y un 30.7% sería representado por otros factores (parte descriptiva).

Horna (2019) realizó un estudio en el distrito de Independencia – Lima, el cual tuvo por objetivo determinar la relación entre el Mobbing y el bienestar docente, constando de una metodología cuantitativa, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. Su muestra la conformaron 150 personales docentes del ISTC. Sus instrumentos de recolección utilizados fueron el Cuestionario de Mobbing y el Cuestionario de bienestar docente. Entre sus resultados se destaca que el 36% de participantes se situó en un rango medio de Mobbing, y 56.7% de bienestar docente; asimismo, se confirmó la existencia de correlación entre ambas variables resultado positiva ($Rho=0.669$).

Falconi (2018) ejecuto un estudio en Ayacucho, que tuvo por objetivo determinar la existencia de Mobbing y su relación con el desempeño del colaborador. Este estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional. Su población la conformaron 80 trabajadores de ambos sexos de una institución educativa pública de dicha zona, seleccionados por un muestreo no probabilístico.

Sus instrumentos constaron del cuestionario sobre el acoso laboral y el cuestionario sobre desempeño laboral. Los resultados dieron a evidenciar una relación moderada

con significancia entre ambas variables (tau b de Kendal $T_b=0.462$, $p=0.021$); concluyendo que el 55.2% de trabajadores es víctima de Mobbing.

Terrones (2017) en su estudio realizado en Cercado de Lima, tuvo por finalidad determinar la relación entre acoso moral y la satisfacción laboral. Para ello, requirió basarse en un estudio de tipo aplicado, y de diseño descriptivo. Conto con una muestra de 321 trabajadores de un Call Center de dicho distrito, seleccionados en base a muestreo no probabilístico intencional. Utilizo el cuestionario HPL – Hostigamiento y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados evidenciaron de una correlación moderada baja ($Rho=0.484$). Por lo que concluyo, que, a mayor acoso del colaborador, menor satisfacción tendrá en las funciones encargadas en su puesto de labores.

En el concerniente a los estudios internacionales se encuentra Petrone (2018) que efectuó su investigación en Argentina, que estuvo encaminada a hallar los efectos del Mobbing y su relación con los riesgos psicosociales. Para ello, utilizo una metodología cuantitativa, observacional prospectivo. Su muestra la conformaron 147 participantes, pertenecientes al personal del sector salud de la provincia de Buenos Aires. Con respecto a los instrumentos de recolección se menciona que la encuesta fue de carácter anónimo. Los resultados obtenidos nos dan cuenta de que un 58.5% (86) del personal padecía de Mobbing, como también enfatizar que el 52.4% de acosadores eran jefes o superiores involucrados en tal práctica. A partir de ello, concluyo que las dimensiones que tiene mayor incidencia de aparición de Mobbing son el factor edad y tiempo en el trabajo.

Mataja (2018) realizó su estudio de posgrado en Croacia, donde tuvo por objetivo principal fue relacionar las variables de compromiso organizacional, aburrimiento y procrastinación en el área laboral. Para ello, tuvo a su acceso a 168 participantes de ambos sexos, pertenecientes a cuatro organizaciones de Croacia, entre los 22 a 63 años. Para la medición de variables utilizo la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS). Los resultados indicaron que la variable aburrimiento y procrastinación, afectan de forma negativa al compromiso organizacional en el personal encuestado. De igual forma, se destaca que el 52% de los trabajadores se encuentran en un nivel moderado de procrastinación, y que al mismo tiempo se encuentra relacionado de

manera directa con el uso de la tecnología en el horario del trabajo.

Morales y Chávez (2017) desarrollaron un estudio en México, donde tuvieron por objetivo fundamental en analizar la relación que existe entre la procrastinación académica y la adaptación universitaria, basándose en un diseño no experimental con un nivel descriptivo-correlacional. Conto con una muestra de 231 estudiantes universitarios de la facultad de Psicología. Como instrumentos de medición requirieron la escala de procrastinación académica y el cuestionario de vivencias universitarias. Como resultados obtuvieron la existencia de una correlación significativa entre las variables autorregulación emocional con adaptación académica, donde se resalta mejor adecuación a la vida universitaria (Pearson: 327**, 312**, 423**, 552**, 329**); concluyendo de esta forma que ambas variables estudiadas si se relacionan.

Duran (2017) abordó en su investigación, con el objetivo de hallar la relación existente entre la procrastinación académica y la autorregulación emocional; en donde, conto con una muestra de 290 estudiantes de psicología. Para este proceso utilizó como instrumentos la escala de procrastinación académica (EPA), la escala de Tuckman (ATPS) y el cuestionario de regulación (ERQ). Con respecto a los resultados, se identificó que existe una relación entre las variables estudiadas ($r^2 = .042$, $r^2 = .085$) autorregulación y procrastinación académicas respectivamente, lo cual se concluyó que, a mayor puntaje de autorregulación académica, menores serán las puntuaciones de procrastinación académica y general.

Luna et al. (2015), estudiaron la violencia laboral en el sector de los servicios de salud pública y desde la visión de las trabajadoras, el propósito fue de identificar situaciones de violencia directa, estructural y cultural percibidas en los hospitales públicos y la secretaría del distrito de Salud de Bogotá (2011- 2012). Se empleó la técnica de grupos focales de cuatro etapas y con cuatro encuentros de expertos (psicología, salud laboral y violencia) para determinar los temas de gestión humana, la doble jornada, participación en el trabajo, y sobre las formas de contratación y vivencias de violencia en el trabajo. Respecto al perfil de las personas, se contó con personal de las áreas administrativas, operativas y asistenciales, y líderes y no líderes. Sobre esa base se gestionó que de los diez hospitales del Sur legando a participar 44 trabajadoras y de quienes obtuvieron grabación en audio y los registros de

observación correspondientes. Las conclusiones son: Aunque se intenten diferenciar los tipos de violencia, todas se encuentran estrechamente entrelazadas; la violencia estructural, desde las reformas dadas en salud terminan convirtiéndose en violencia directa, especialmente en el 3 aspecto psicológico, ya que estas medidas recaen sobre las condiciones de trabajo y el empleo de cada trabajador/a.

Por otro lado, al implantarse tales condiciones, se convierten en violencia cultural aceptada y normalizada; la falta de identificación de estrategias de resistencia y defensa ante la violencia en el trabajo pone en evidencia la necesidad de la participación en los procesos de movilización por un trabajo digno, como de la transformación del sistema de salud que beneficie a las personas afectadas.

Finalmente, Castro, Leyton y Forero (2017) desarrollaron en Argentina una investigación, que estuvo encaminada a evaluar el impacto del acoso laboral en el personal del sector salud, y establecer su prevalencia. Para ello, requirieron de una metodología sistemática de revisión acerca de la afectación del acoso laboral en trabajadores del ámbito de la salud. Contaron con 485 participantes de dicho ámbito.

Los resultados evidenciaron que entre un 28.1% y 60% de encuestados se ven inmersos en violencia verbal; como también un 1% menciona presencia de acoso sexual, el cual se indujo que es debido al factor del silencio, ya que se podrían difundir y agravar su situación. Según lo mencionado, los autores concluyeron que las cifras generarán un impacto negativo en el desempeño laboral, y el surgimiento de otras problemáticas como la depresión.

Abordando la variable mobbing o también llamado acoso laboral, aparece los primeros estudios acerca del hostigamiento laboral de la mano de Brodsky (1976) quien observa desde un enfoque socio médico la situación que viven un grupo de trabajadores a quienes se les imponían ciertas condiciones laborales como largas jornadas, agotamiento físico y tareas repetitivas.

Sin embargo, el término “mobbing” o también llamado acoso laboral fue utilizado por primera vez por el etólogo Lorenz (1991) quien después de observar el acoso y ataque de un grupo de animales hacia otro más grande, decidió otorgar dicha denominación. Posteriormente, el psicólogo y pedagogo Leymann (1996), al ver este comportamiento de forma similar en personas dentro de un entorno laboral, adopta este término y marca

una diferencia a nivel conceptual del bullying, puesto que el primero no se caracteriza estrictamente por violencia física y no es ejercida por niños o adolescentes.

Más adelante surgen investigaciones sobre este fenómeno, que desde una perspectiva norteamericana engloba el mobbing o acoso tomando como base la violencia general, se caracterizó por dar una explicación las situaciones de mobbing centrándose en la detección de incidentes de agresión y actos violentos a manos de personas desconocidas para las víctimas (Glomb, 2002). Por el contrario, la perspectiva europea enfatizó estudiar el mobbing con un enfoque psicosocial donde los actos adversos eran realizados por sujetos conocidos, también su eje de atención se dirigió a la existencia de un proceso de victimización (Einarsen, 2000).

Dentro de los modelos explicativos se encuentra la teoría de los rasgos, la cual sostiene la existencia de rasgos que son estables en la personalidad del individuo y que serían más propensos a sufrir acoso, ya que las víctimas de mobbing comparten determinadas características que pueden ser agrupadas a su vez en un perfil de personalidad susceptible. La teoría de los cinco grandes factores de la personalidad agrupa todos los rasgos en las siguientes dimensiones; extraversión/energía, amabilidad/afabilidad, tesón/rectitud, inestabilidad emocional o neuroticismo e intelecto/apertura a la experiencia.

Bajo esta teoría las víctimas del mobbing, sienten y actúan de diferentes maneras frente al acoso, experimentando miedo, ansiedad, depresión o desesperación a nivel emocional (Costa y McCrae, 2001).

Luego aparece un segundo modelo que se centra en el contexto social, contexto organizacional y condiciones de trabajo. Donde se señala que el mobbing es producto del comportamiento del individuo y la suma de variables que son fácilmente identificables y pertenecen a la organización. Las variables como el liderazgo, conflicto de rol, control sobre el trabajo, el clima social, poca precisión de rol, sobrecarga de trabajos y encargos desafiantes suponen una causalidad del acoso laboral (Einarsen, 1994).

En coincidencia Meliá (2006) establece diferentes predictores que permitían observar causales del mobbing, tales como el apoyo que brindaban los jefes a ciertos trabajadores que eran preferidos por estos, también la falta de preocupación por los

trabajadores que sufrían violencia o la auto depreciación, que viene a ser el desprecio que siente un trabajador por sí mismo. En apoyo lo anterior nace está el modelo psicopatológico de Iñaki Piñuel en donde se explica que el mobbing es producto de tres actores; personalidad, contexto y situaciones favorecedoras. Hace énfasis en que el contexto organizativo propuesto y principalmente las relaciones interpersonales provocan el acoso, en este sentido elabora un perfil del acosador, donde se caracteriza por ser paranoico, psicópata o narcisista (Piñuel, 2001).

Así mismo, el autor propone que existen tipologías las cuales están enfocadas en la víctima del mobbing o el victimario, quien es el que realiza la acción de acoso, donde se declara que las organizaciones donde existen casos de mobbing y no hacen caso al hostigamiento son “tóxicas” (Piñuel, 2001).

En coincidencia Meliá (2006) establece diferentes predictores que permitían observar causales del mobbing, tales como el apoyo que brindaban los jefes a ciertos trabajadores que eran preferidos por estos, también la falta de preocupación por los trabajadores que sufrían violencia o la auto depreciación, que viene a ser el desprecio que siente un trabajador por sí mismo. En apoyo lo anterior nace está el modelo psicopatológico de Iñaki Piñuel en donde se explica que el mobbing es producto de tres actores; personalidad, contexto y situaciones favorecedoras. Hace énfasis en que el contexto organizativo propuesto y principalmente las relaciones interpersonales provocan el acoso, en este sentido elabora un perfil del acosador, donde se caracteriza por ser paranoico, psicópata o narcisista (Piñuel, 2001).

El cuarto modelo explicativo está basado en la teoría del conflicto, donde el mobbing es producto de las interacciones humanas de los trabajadores en un plano organizacional, donde la interacción de diferentes jerarquías, posturas y roles impuesto por la misma organización provocaría el surgimiento de un conflicto no resuelto, esto desencadenaría una falta de equilibrio de poderes y daría pie a la ocurrencia de mobbing de forma creciente o progresiva (Zapf y Gross, 2001).

Por otro lado, la teoría de la acción práctica desde un modelo analítico establece que existen tres elementos que en suma permiten la práctica de mobbing, estos son; campo, capital y hábitos. La flexibilidad y capacidad que tienen estos elementos se ve reflejado en que abarcan todas las facetas propuestas por los anteriores modelos

e introduce un elemento diferente que viene a ser el “capital”, el cual es un instrumento clave en el acoso laboral, el capital hace referencial poder que siempre tienen los trabajadores agresores, la cual suele ser asimétrica (Bourdieu, 2002).

Por lo visto anteriormente, el mobbing se definido por Leymann (1996) como cualquier conducta interactiva que amenaza con infligir daño psíquico y físico al individuo, cuyas acciones repetitivas encadenadas en un corto periodo de tiempo ya sean consumadas o no, son ejecutadas por una o varias personas, siendo dirigidas hacia una tercera persona, quien viene a ser la víctima.

Además, propone cinco estrategias que se manifiestan en el mobbing, donde la limitación de la comunicación que se impone a las víctimas, le genera incapacidad para ejercer su libertad para emitir opiniones o de ser escuchado, también aparece la interferencia en su socialización impidiendo que este reciba información y aislándolo físicamente. El desprestigio profesional hacia la víctima hace referencia a las burlas criticando sus orígenes étnicos y/o antecedentes; al mismo nivel también se le desacredita a nivel profesional puesto que se le son asignadas funciones por debajo o por encima de su capacidad laboral, por último, aparece el compromiso de la salud del trabajador como consecuencia del acoso sino como aquellas funciones impuestas que se caracterizan por ser nocivas o ponen en peligro su salud (Leymann, 1996).

Con respecto a la variable procrastinación laboral o en el trabajo, tenemos a los primeros estudios abordándolo sin incluir un determinado contexto. Según Ellis y Knauss (1977) definen a la procrastinación como el acto de posponer actividades, señalando la responsabilidad que cae sobre el individuo quien se pone metas u objetivos muy altos, los cuales perjudican su desempeño, debido a la incapacidad de poder satisfacer sus propios anhelos al querer cumplir dichas metas que son muy demandantes. Por otro lado, Steel (2007) afirma que el primer análisis de la procrastinación fue en 1992, donde se planteó que las personas usualmente aplazan tareas lo hacen debido a que adquieren varios compromisos que deben cumplir en un corto plazo que finalmente no terminan.

Posteriormente, Ferrari (1995) suma un factor como es la “subjetividad”, donde la procrastinación se define como la postergación de la finalización de cualquier tipo de tarea, debido a la falta de interés que tiene la persona sobre la tarea o trabajo que se

ha propuesto. En el primer surgimiento del concepto de procrastinación se observa como un fenómeno que está relacionado a la complejidad de las metas u objetivos impuestos, en la segunda se introduce el factor de "subjetividad" que en función al interés que puede tener cada individuo por querer terminar una tarea o actividad pendiente. Sin embargo, más adelante se le da otro sentido a la definición permitiendo englobar factores causales. Puesto que la procrastinación sería un rasgo, el cual posee múltiples componentes, siendo de tipo cognitivo, conductual o emocional (Popoola, 2005).

La teoría de la motivación temporal de Pierls Steel y Konig (2006), explica la procrastinación fusionando aportes de la teorías económicas y teoría de motivación, donde señala que existen factores que interactúan para llevar a cabo una tarea impuesta y de no ser así se produce la procrastinación, de esta forma los factores tomando en cuenta en la ecuación que plantean los autores son: expectativa, valor impulsividad y retraso. Según esta teoría el individuo tiene una motivación frente a cualquier conducta meta que desean alcanzar, es aquí donde entra a jugar la motivación, que es el deseo personal de alcanzar o cumplir con la tarea, como primer eslabón aparece la expectativa que es la creencia personal de la persona en sus capacidades para cumplir satisfactoriamente, como segundo eslabón aparece el valor que le asignamos a esa tarea que es la meta que pretendemos alcanzar. Finalmente surgen factores que entorpecen el objetivo de cumplir la tarea, como lo son la impulsividad, que es personal e intrínseco a cada individuo y el retraso que puede aparecer al momento de realizar el trabajo.

Mientras que la teoría psicodinámica con un enfoque psicoanalítico, propone que la procrastinación es el resultado de mecanismos inconscientes que tiene la persona frente a tareas o actividades generadoras de angustia que debe realizar, entonces para evitar el malestar que podría generarle realizar estas tareas, se activan mecanismos de defensa para evitar el potencial daño y no cumplir con la actividad propuesta (Ferrari y Barnes, 2009).

Bajo esta perspectiva entra a tallar la posibilidad de que el individuo pudo haber sido criado bajo modelo represivos, ya sea un padre con estilo autoritario que lo castigue si comete un error, ocasionando que el individuo que fue niño en su momento decida

no cumplir con las actividades por temor a ser castigado si no realiza la tarea adecuadamente. La teoría conductista que explica que la procrastinación es el resultado de las consecuencias de no haber sido reforzado cuando se cumplió con las actividades o tareas propuestas que el individuo debió cumplir en su momento, al haber fallado en su intento de cumplir con la meta., se le suma la aparición de factores situacionales que lo desvían de la tarea y que le permiten seguir procrastinando (Álvarez, 2010)

La teoría racional emotiva conductual Ellis y Knaus señala que la procrastinación tiene base en la forma en que cada individuo y sus diferentes formas de pensar por vivencias personal repercute sobre sus emociones haciendo o trayendo consecuencias negativas a nivel emocional y conductual. El aporte señala que las perturbaciones que presenta el individuo en su pensamiento son “distorsiones del pensamiento”, las cuales no son objetivas o fieles a la realidad, influenciando directamente en cómo se siente a nivel emocional y comportamental. Es en el resultado donde ve la procrastinación como un tipo de comportamiento contraproducente para el individuo (Álvarez, 2010).

Si bien es cierto la procrastinación laboral o en el trabajo presenta pocas investigaciones como tal, estas se pueden diferenciar de la procrastinación general y académica, se señala la procrastinación en el trabajo y se separa de otros contextos donde sin duda ha tenido mayor enfoque, la procrastinación laboral o procrastinación en el trabajo engloba toda conducta de posponer cualquier actividad dentro de un contexto laboral involucrándose a nivel cognitivo o conductual participando en actividades que no están asociadas o que no guardan relación con el trabajo o las actividades laborales encomendadas, todo esto sin la intención de dañar al superior, par o cliente en la organización (Metin, 2016).

Además, clasifica la conducta procrastinación dentro de formas distintas de comportamiento que están en función a la inversión de tiempo que destina el individuo cuando esta procrastinando. El primero tiene que ver con la evitación de tareas laborales más de una hora por día, donde no hay intención de dañar o pasar la tarea hacia otro individuo, produciéndose por una falta de ética en la relación que guarda el trabajador con la organización y la segunda tiene que ver la inversión de tiempo en

actividades relacionadas al ciberespacio, tales como comprar en línea, leer libros o periódicos digitales, de esta forma se obtiene resultados negativos en la producción del trabajador, la flexibilidad de la presencia de estos comportamientos con respecto a la procrastinación, permite su observación en diferentes tipos de contextos laborales.

Finalmente, es relevante considerar la postura teórica que supondría una relación entre acoso laboral y la conducta procrastinadora. La teoría de la motivación temporal de Steel y Konig (2006) indica que la procrastinación sin contexto establecido es producto del fallo en el proceso de motivación, dicho con eficacia cuando se existe una adecuada expectativa y deseo. Sin embargo, estos son interrumpidos por la impulsividad y retraso de la actividad o tarea. Cuando entra el mobbing en la ecuación de la motivación afecta notablemente la expectativa que el trabajador tiene sobre su actividad o tarea, ya que a pesar de contar con las capacidades que posee es de conocimiento que su trabajo será criticado independientemente del resultado obtenido, lo cual repercute sobre el segundo eslabón que es el valor de la tarea en sí, en este punto la tarea ya no es de alto valor para el trabajador, facilitando la aparición de la impulsividad y retraso. Ocasionando que el trabajador invierta su tiempo inadecuadamente en otras tareas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio de la investigación es de tipo aplicada, según Vargas (2008) menciona que se caracteriza sustraer conocimientos sobre las investigaciones de otros y de esa manera poder consolidar con la realidad problemática. En ese sentido, se hace el esfuerzo de promover en la resolución de las variables en sí.

El diseño utilizado en la investigación es no experimental y transversal logrando que las variables no son manipuladas siendo dirigido a su debido tiempo y espacio (Kerlinger y Lee, 2002).

3.2. Variables y Operacionalización

El mobbing se conceptúa como la ofensa verbal y sistemática que recae en un colaborador ya sea por parte de uno o más colaboradores de modo frecuente en varias ocasiones Piñuel (2001).

Operacionalmente esta variable se mide a través del cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT- 60) de Gonzales de Rivera compuesto por 60 ítems al estilo Likert, clasificado en 6 dimensiones (Desprestigio social, Entorpecimiento del progreso, Incomunicación o bloqueo de la comunicación, Intimidación encubierta, Intimidación manifiesta y Desprestigio personal), según su calificación se establecen 3 niveles: número de estrategias de acoso percibido (NEAP), índice global de acoso percibido (IGAP) e índice medio de acoso percibido (IMAP), la prueba está dirigida a los trabajadores del área administrativa del poder judicial.

Indicadores

El número de estrategias de acoso percibido (NEAP) está compuesto por los siguientes indicadores: frecuencia y amplitud de las estrategias de acoso laboral experimentado, el índice global de acoso percibido (IGAP) presenta los siguientes indicadores: número e intensidad de estrategias de acoso percibido y por último el índice medio de acoso percibido (IMAP) presenta los siguientes indicadores: grado de intensidad de acoso e índice de intensidad de acoso percibido.

Escala de medición

Ordinal

Variable 2: Procrastinación laboral

Definición conceptual

Es el retraso de la acción relacionada con el trabajo al participar intencionalmente (conductual o cognitivamente) en acciones no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente. (Metin, 2016).

Definición operacional

Se utilizará el cuestionario de Procrastinación en el trabajo (PAWS) en su versión adaptada por Guzmán y Rosales (2017), para el presente estudio dirigido hacia los trabajadores del área administrativa del Poder Judicial, el cuestionario de auto reporte posee 14 ítems al estilo Likert, clasificado en 2 dimensiones (Sentido de servicio y Ciberpereza).

Indicadores

Sentido de servicio (Soldiering) presenta los siguientes indicadores: Evitación de las tareas laborales durante más de 1 hora al día sin intención de dañar a otros o

transferir el trabajo a los colegas. Ciberpereza (cyberslacking) presenta los siguientes indicadores: Actividades en línea utilizando la tecnología (móvil) fuera de la tarea.

Escala de medición

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Arias, Villasís y Miranda (2016) nos mencionó que la población viene a ser un conjunto de casos definidos, limitados y accesibles que serán parte de la referencia para la selección de las unidades muestrales. La población estuvo conformada 74,667 trabajadores de la salud (MINSAL, 2021).

Criterio de inclusión:

Para el presente criterio, se consideró ser parte del personal administrativo del poder judicial, trabajadores en edades entre los 28 a 65 años, ser personal laboral activo dentro de los últimos 10 años, trabajadores que estén realizando trabajo remoto y/o semipresencial.

Criterios de exclusión:

Para el presente estudio no se consideró a los trabajadores que no de su consentimiento informado, no colegiados en enfermería o medicina

Muestra

Según Tamayo y Tamayo (2006), la muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para analizar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población universo o colectivo partiendo de la observación de una fracción en la población considerada. Mientras tanto, el tamaño muestra según Anthoine et al. (2014) es considerada como pobre, justa y buena siendo 100, 200 y 300 sujetos que la componen. En ese sentido se utilizó la cifra de 300 la cual se considera "buena" dentro la clasificación en Lima - Provincia.

Muestreo

Espinoza (2016) refirió que el muestreo es una técnica utilizada en la selección de componentes representativos de la población en estudio. Se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia; el cual está caracterizado por acceder a aquellos casos que acepten ser incluidos en la muestra, basado en la disponibilidad y proximidad de los individuos a participar en el estudio (Otzen & Manterola, 2017).

Unidad de análisis

La peculiaridad de la unidad de análisis es que tiene que estudiar con criterios específicos teniendo relación entre dos grupos (Hernández, 2014, p. 172). Es así, que la presente investigación es de personal de la salud entre la edad de 28 a 65 años y que se ha activo durante 10 años.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se empleó la encuesta para llevar a cabo la recolección

de los datos, la cual es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (Fernando, 2002).

Ficha técnica del instrumento

Autor	: Heinz Leymann
Año de creación	: 1989
Procedencia	: Suecia
Dirigido a	: trabajadores
Administración	: Individual y Colectiva.
Duración	: 15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito	: Laboral

Consigna de aplicación

Puede considerarse de forma individual o colectiva, con tiempo de aproximadamente de 15 a 20 minutos; seguidamente explicándose de forma previa, las instrucciones de forma precisa y coherente; se pide el desarrollo del cuestionario en función de la identificación con algunas de las situaciones y que se marquen cada ítem con respecto a lo leído en cada oración.

Calificación e interpretación

En cuanto a la calificación de la prueba se deben calcular los puntajes obtenidos en cada uno de los ítems, que van desde 0 hasta el 4, siendo (0) puntaje asignado a una nula percepción de la conducta de acoso, (1) un poco, (2) moderada o medianamente, (3) bastante y (4) extremadamente. Una vez que se sumen los puntajes obtenidos en todos los ítems, se traspasan a puntajes directos por cada dimensión, índices globales y grupo normativo. Para la interpretación es necesario convertir las puntuaciones directas obtenidas en puntuaciones centiles mediante la revisión de baremos establecidos indistintamente del sexo del evaluado. Finalmente, según el puntaje final se puede ubicar al evaluado en un determinado nivel de acoso laboral: bajo, medio o

alto.

Validez y confiabilidad original del cuestionario de LIPT-60

La prueba cuenta con una adecuada validez de constructo a través de la correlación ítems-test donde los índices oscilan entre 0.40 y 0.76 siendo mayores a 0.20.

En cuanto a la confiabilidad de Lipt- 60, se encontró que en el estudio se obtuvieron valores mayores a 0.60 en cada dimensión, siendo la dimensión de desprestigio laboral de 0.876, entorpecimiento del progreso con 0.746, bloqueo de la comunicación en 0.857, intimidación encubierta de 0.806, intimidación manifiesta de 0.771 y desprestigio personal de 0.796.

Validez y confiabilidad de versión española LIPT-60

El instrumento LIPT-60 elaborado por Gonzales de Rivera y Rodríguez (2005) en España, la validez se obtuvo analizando la capacidad predictiva del instrumento a través de validez de criterio de sus dimensiones e indicadores y con el grado de sintomatología percibido. Así mismo se obtuvo la validez del constructo mediante análisis factorial exploratorio.

La confiabilidad se obtuvo utilizando método de correlación de dos mitades y el alfa de Cronbach, obteniendo resultados adecuados: (DL =0,94) (EP=0,88) (BC=0,92) (IE=0,83) (IM= 0,84) (DP=0,84).

Validez y confiabilidad del instrumento

Para la validez de contenido de la prueba, se consideraron 4 jueces profesionales en el área organizacional, mientras que la confiabilidad fue obtenida a través un estudio piloto mediante el Alfa de Cronbach utilizando del programa estadístico del SPSS versión 26, obteniendo resultados adecuados en la V de Aiken debido a que todos los valores son superiores o iguales a 0.8, mientras que en el alfa de Cronbach se obtuvieron resultados mayores a 0,80 y 0,90, siendo el $\alpha = 0,98$, estos resultados se consideran positivos como señala (Campo y Oviedo, 2008).

Ficha técnica del instrumento

Autor	: Baran Metín
Año de creación	2016
Procedencia	: Países Bajos
Dirigido a	: trabajadores
Administración	: Individual y Colectiva.
Duración	: 10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito	: Laboral

Consigna de aplicación

Puede considerarse de forma individual o colectiva, con tiempo de aproximadamente de 10 a 15 minutos; seguidamente explicándose de forma breve y precisa como se debe elegir las alternativas; las cuales están en función a sus actitudes y conductas asumidas por los colaboradores durante el trabajo.

Calificación e interpretación

Para la calificación de este instrumento se recogen los puntajes obtenidos en los 14 ítems que a su vez están distribuidos y pertenecen a las dimensiones “Ciberpereza” y “sentido de servicio”. El instrumento carece de baremos, solo existen ítems directos y cada una de las oraciones presentan una etiqueta que va desde 0 (Nunca) hasta 6 (Siempre); donde se recogen los puntajes asignados que van desde 1 hasta el 6 respectivamente.

Validez y confiabilidad original del instrumento

La escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) fue elaborada por Metín (2016) mediante un repertorio de ítems de otros instrumentos que median procrastinación, en su mayoría general y académica.

La validez del constructo se estableció mediante juicio de expertos, basado en 4 criterios. Donde el ítem representara a la procrastinación en área de trabajo, que no se cruce a nivel conceptual con antecedentes o consecuencias de la procrastinación, que sea aplicable a diversas categorías ocupacionales y que el ítem sea traducible en

diferentes idiomas con el objetivo de que el instrumento sea replicable en diferentes contextos culturales.

Su confiabilidad se obtuvo mediante análisis de componentes principales y análisis factorial confirmatorio en dos muestras extranjeras; una turca y otra holandesa donde se extrajeron índices de confiabilidad de .83 y .85 respectivamente.

Validez y confiabilidad de la versión adaptada del instrumento

La versión adaptada en Perú fue realizada por Guzmán y Rosales (2017), en dicho estudio se tradujo la prueba al español mediante el apoyo de una psicóloga con alto dominio del idioma inglés y validación del contenido traducido por medio de 2 profesionales con experiencia en validación de instrumentos y con fluidez en la lectura de material en inglés.

Así mismo la prueba fue sometida a validez de claridad mediante criterio de 8 jueces expertos, posteriormente se estableció validez convergente basada en Modelo de Demandas Laborales y Recursos (JD-R) donde se estableció relaciones positivas entre los constructos procrastinación general, aburrimiento laboral y conductas contra productivas con la variable procrastinación laboral. Presentándose resultados de 0.46, 0.62 y 0.56, respectivamente. Mientras que la confiabilidad se estableció mediante el Alfa de Cronbach y el coeficiente omega de McDonald. En donde también se obtuvieron resultados aceptables (α : .90, ω : .86).

Validez y confiabilidad del instrumento

Al igual que el anterior instrumento, se obtuvo la validez de contenido por medio del coeficiente de Aiken mientras que la confiabilidad se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach, presentando valores positivos por encima a 0.90, (α = 0,92).

3.5. Procedimiento

Para fines de la presente investigación se realizaron los siguientes pasos, los cuales se detallan a continuación; se solicitaron los documentos necesarios a las autoridades institucionales correspondientes, específicamente a la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, dichos documentos fueron empleados para solicitar el permiso a los autores de los instrumentos precisados en la elaboración de este estudio.

Asimismo, momento se estableció contacto con los autores de los instrumentos, obteniendo así la autorización correspondiente de los mismos.

También, se procedió a obtener la validez de contenido de cada instrumento mediante el criterio de jueces expertos, para lo cual se estableció contacto con los jueces a través de mensajes, utilizando la aplicación WhatsApp de mensajería móvil. Además, las pruebas fueron compartidas a los correos electrónicos de cada uno, luego fueron aprobadas y reenviadas para su aplicación.

Tal cual, se realizó un estudio piloto que estuvo compuesto por 60 participantes para obtener la confiabilidad, para lo cual se elaboraron formularios usando el buscador de internet "Google" con el objetivo de fueran fácilmente administrables, también se expuso brevemente la explicación e información sobre el contenido a los colaboradores, detallando la finalidad del estudio contando con la participación voluntaria de cada colaborador.

Posteriormente se desarrollaron formularios Google, usando los ítems que componen cada prueba, los cuales serán aplicados en una muestra compuesta por 300 trabajadores del área de salud en los centros de salud en Lima y provincia. Para una mayor eficacia y seguridad de que los formularios lleguen a los participantes, estos serán compartidos a través del servicio de correo electrónico GMAIL a cada una de las direcciones de sus correos institucionales. Una vez obtenidos los datos electrónicos estos serán analizados y contrastados.

Finalmente, la presente investigación concluirá con la publicación de los resultados en el repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo una encuesta al personal de la salud obteniendo resultados que fueron archivados en una base de datos del programa estadístico Microsoft Excel 2016, seguidamente incorporado en el programa informático SPSS 26 con el propósito de analizar y responder sobre la hipótesis y objetivos de la presente investigación. Es así que para ver los niveles se utilizó un análisis descriptivo utilizando los porcentajes y frecuencias. Para la relación de las variables, se realizó la prueba de bondad con el estadístico de normalidad de Shapiro Wilk (Pedrosa, et al. ,2015), para poder conocer qué tipo de ajuste de distribución tiene cada variable, por lo cual no se ajusta a la

normalidad ($p < 0.05$), de esa manera se utilizó el estadístico no paramétrico coeficiente Rho Spearman (Hernández, et al., 2014).

3.7. Aspectos éticos

La Asociación médica Mundial (2013) menciona que la elaboración del estudio debe de cumplir requisitos éticos de acuerdo con la declaratoria de Helsinki, ya que se le otorga el asentimiento para validar el autoconocimiento de ser parte del estudio. En ese sentido se mantiene la confidencialidad del personal de la salud siendo de manera anónima. Así mismo, el Colegio de Psicólogos del Perú enfatizan en el ejercicio profesional psicológico, que el propósito debe ser guiado en base a los criterios de beneficencia por el bien de las personas, y no beneficencia evitando algún tipo de daño a los participantes (CPSP, 2017).

Además, se cuida los derechos de los autores por investigaciones sustraídas para realizar la presente investigación con las referencias bibliográficas. Así mismo, se utilizó la citación al estilo de American Psychological Association (APA, 2020) como: las tablas, las figuras y los autores, etc.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Resultados de la Prueba de normalidad- Shapiro – Wilk

	Estadístico	gl	Shapiro-Wilk Sig.
Mobbing	,889	360	,000
Soldiering	,930	360	,000
Ciberpereza	,919	360	,000
Procrastinación Laboral	,921	360	,000

La tabla 1. muestra los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de Shapiro- Wilk para ambas variables y las dimensiones de la variable Procrastinación Laboral, donde el valor de la corrección de significancia es menor a 0.05 ($p < 0.05$), lo que indica que la muestra no se ajusta a una distribución normal. Por tanto, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para analizar la correlación

Tabla 2

Correlación Mobbing y Procrastinación Laboral

		Mobbing
	Coeficiente de correlación	.494
Procrastinación Laboral	Sig. (bilateral)	.000

En la tabla 2. se detalla la correlación entre las variables mobbing y procrastinación laboral, según las observaciones tienen una correlación significativa, con una intensidad media y directa ($Rho = .494$, $p < .05$) Mondragón (2014) mencionó que una correlación es directa, o también llamada positiva, debido que al incrementarse una variable, también se incrementa la otra y viceversa; es decir, que considerando un mayor nivel de mobbing o acoso laboral, en consecuencia el nivel de procrastinación laboral también se verá aumentado.

Tabla 3*Correlación entre el Mobbing y la dimensión Sentido de servicio*

		Mobbing
Coeficiente de correlación		.463
Sentido de servicio	Sig. (bilateral)	.000

En la tabla 3. se detalla la correlación entre la variable Mobbing y la dimensión Sentido de servicio, según las observaciones tienen una correlación significativa, con una intensidad media y directa (.463, $p < .05$) Cuando el valor de p es menor que 0.05, se puede concluir que la correlación es significativa, lo que indica una relación real, no debida al azar. (Mondragón, 2014)

Tabla 4*Correlación entre el Mobbing y la dimensión Ciberpereza*

		Mobbing
	Coeficiente de correlación	.516
Ciberpereza	Sig. (bilateral)	.000

En la tabla 4. se detalla la correlación entre la variable Mobbing y la dimensión Ciberpereza, según las observaciones tienen una correlación significativa ($p < 0.05$), con una intensidad media y directa (.516, $p < .05$)

Tabla 5*Análisis descriptivo de los niveles de Mobbing*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	144	40.0
Medio	142	39.4
Alto	74	20.6

La tabla 5. muestra los resultados con respecto a los niveles del Mobbing en la muestra del presente estudio, siendo el nivel "bajo" el que obtuvo el porcentaje más alto

con 40.0% y una frecuencia de 144, seguido por el nivel “medio” con un porcentaje de 39.4% y una frecuencia de 142, finalmente el nivel “alto” presenta un 20.6% con una frecuencia de 74.

Tabla 6

Análisis descriptivo de los niveles de Procrastinación Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	93	26
Medio	172	47.8
Alto	95	26.2

La tabla 6. muestra los resultados con respecto a los niveles de Procrastinación Laboral en la muestra del presente estudio, siendo el nivel “bajo” el que obtuvo un mayor porcentaje con un 26% y una frecuencia de 93, seguido por el nivel medio “medio” con un 47.8% con una frecuencia de 172, finalmente el nivel “alto” se presentó en un 26.2% con una frecuencia de 95.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el mobbing y la procrastinación laboral en trabajadores del sector de salud de Lima y provincia. Para ello se utilizó una muestra con un total de 360 trabajadores pertenecientes a diferentes áreas del sector salud.

Iniciando con el objetivo principal, se identificó que existe correlación entre las variables mobbing y procrastinación laboral; la cuál es significativa con una intensidad media y directa (.463, $p < .05$). Mondragón (2014) mencionó que una correlación es directa, o también llamada positiva, cuando al incrementarse una variable, también se incrementa la otra y viceversa; es decir, que considerando un mayor nivel de mobbing o acoso laboral, en consecuencia, el nivel de procrastinación laboral también se incrementará. En otras palabras, la incidencia de mobbing o acoso laboral cuya práctica se caracterizó por ataques personales de forma intencional contra un trabajador dentro de un contexto laboral independientemente del puesto que ocupe, repercutirá negativamente sobre el cumplimiento de las funciones del mismo, llevándolo a procrastinar y/o retrasar sus tareas.

Dicho resultado es apoyado por el hallazgo de Terrones (2017) quien encontró una correlación moderada baja ($Rho = 0.484$) entre las variables acoso moral y la satisfacción laboral, indicando que, a mayor acoso moral, menor será la satisfacción laboral que percibirán los trabajadores sobre sus puestos o cargos. El término acoso moral es semejante o sinónimo de mobbing o acoso laboral, donde este último se define como comportamientos de forma intencionada y repetitiva que atentan contra la dignidad del trabajador en un entorno laboral (Leymann, 1996)

Ante lo señalado anteriormente, existe coincidencia en que el acoso moral influyó de forma directa sobre la percepción y conducta del agraviado sobre su trabajo; es decir el mobbing o acoso moral produjo o llevó al trabajador a un estado de insatisfacción.

Con respecto al análisis descriptivo, el primer objetivo fue analizar los niveles de Mobbing o acoso laboral en trabajadores del sector salud en Lima. Según los resultados, destaca una cifra de 40.0% de trabajadores, los cuales padecen un bajo nivel de mobbing, así mismo un 39.4% un nivel medio y un 20.6% sufre un nivel alto.

Nuevamente este resultado se asemeja al encontrado por Terrones (2017), quien subrayó que un 71.0% de sus sujetos de estudio padecían un nivel bajo de acoso moral. Por otro lado, Horna (2019) en su estudio para determinar los efectos del mobbing en el bienestar docente encontró que un 36% de su muestra padecían de un nivel de acoso laboral moderado. Finalmente, Petrone (2018) halló que un 58.5% de su muestra sufría acoso laboral con una intensidad baja, el cual se daba de jefes hacia personal subordinado. En síntesis, los hallazgos indican que casi la mitad de los trabajadores señalan haber experimentado un bajo nivel de acoso laboral, al igual que investigaciones señaladas en estudio de la misma variable; según Gonzales de Rivera (2016) el nivel percibido de acoso laboral está en función de la cantidad de afirmaciones de “ataques” que la víctima refiere al completar el Lipt-60.

Continuando con el segundo objetivo, el cual fue describir los niveles de Procrastinación Laboral. Los resultados señalan que el nivel predominante es el intermedio con un 47.8%. Así mismo Mataja (2018) halló en su estudio un nivel moderado (52%) en los trabajadores como el predominante. De la misma manera Duran (2017) halló a sus participantes en un nivel moderado con un 58.3%. En cambio, en el estudio Morales y Chávez (2017) demostró los niveles según las dimensiones, por ende, en una dimensión de autorregulación presenta un nivel bajo (36.8%) y en la otra dimensión de postergación actividades en un nivel medio alto (37.8%). Al igual que los estudios que apoyan los hallazgos presentados, se puede evidenciar que los trabajadores suelen procrastinar en su entorno laboral con continuidad, esto indica que no solamente posponen sus funciones, sino que invierten su tiempo en actividades que no se asocian con su labor. Tal como señala Metin (2016) quien resaltó que los trabajadores que procrastinan suelen realizar actividades no relacionadas con su trabajo como usar el celular para fines personales.

Prosiguiendo con el tercer objetivo específico; se encontró una relación significativa entre la variable mobbing y la dimensión sentida de servicio de la procrastinación laboral, con una intensidad media y directa (.463, $p < .05$). Lo que quiere decir que, al existir un incremento de una variable, también se incrementa la otra y en sentido inverso, Mondragón (2014). Dicho resultado ilustra las repercusiones del mobbing o acoso laboral a nivel conductual sobre el trabajador; particularmente hablando de comportamientos específicos. “Sentido de servicio” hace referencia a los

comportamientos que surgen de la evitación de tareas o funciones del trabajador que es blanco de acoso laboral. En apoyo Paulsen (2015) señala que el incumplimiento laboral de parte del trabajador no involucra intención de afectar a sus colegas y compañeros; así mismo atribuye una posible causa a la disminución de la identificación con la organización o entorno laboral.

Finalmente, con respecto al cuarto y último objetivo específico: se halló una relación significativa entre el mobbing y la segunda dimensión Ciberpereza de la procrastinación laboral, con una intensidad media y directa (.516, $p < .05$). Lo que indica que a mayor incidencia del mobbing, existirá un incremento en la incidencia de Ciberpereza del colaborador; dicha variable engloba todo tipo de comportamientos del trabajador utilizando tecnología como navegar por internet o comprar en línea, incumpliendo sus actividades y/o tareas asignadas. (Metin, 2016)

Con respecto a la investigación que apoya el hallazgo presentado, Falconi (2018) en su estudio en Ayacucho halló una relación significativa y moderada entre el Mobbing y el desempeño laboral del colaborador, así mismo enfatizó las consecuencias psicológicas en el comportamiento de la víctima lo que lo lleva a afectar su desempeño laboral, resaltando la desconfianza hacia los compañeros, irritabilidad y/o ira, evasión con los semejantes y desinterés laboral. (Leymann, 1996)

En otras palabras, si bien es cierto todas las consecuencias mencionadas por deducción repercuten forma negativa en el desempeño laboral del afectado y ser causales de la Ciberpereza, colocamos el énfasis sobre el desinterés del trabajador sobre sus tareas y/o funciones porque explican mejor de forma lógica el abandono de sus funciones laborales e inversión de tiempo en otras actividades utilizando recursos tecnológicos en medio de su jornada laboral.

En otras palabras, si bien es cierto todas las consecuencias mencionadas por deducción repercuten forma negativa en el desempeño laboral del afectado y ser causales de la Ciberpereza, colocamos el énfasis sobre el desinterés del trabajador sobre sus tareas y/o funciones porque explican mejor de forma lógica el abandono de sus funciones laborales e inversión de tiempo en otras actividades utilizando recursos tecnológicos en medio de su jornada laboral.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: En primer lugar, el mobbing o acoso laboral tuvo una correlación positiva y media con la procrastinación laboral, lo que quiere decir que, a mayor índice de mobbing en trabajadores del sector salud en Lima y Provincia, mayor es la procrastinación laboral, y viceversa.

SEGUNDA: Con respecto a los niveles, se encontró que el mobbing predomina en un nivel promedio en los trabajadores del sector salud.

TERCERA: Así mismo, se identificó que la procrastinación laboral destaca en un nivel promedio en los trabajadores del sector salud.

CUARTA: Por otro lado, se halló una correlación positiva y media entre la variable mobbing y la dimensión sentida de servicio de la variable procrastinación laboral en los trabajadores del sector salud.

QUINTA: Por último, se identificó una correlación positiva y media entre la variable mobbing o acoso laboral y la dimensión Ciberpereza de la variable procrastinación laboral en trabajadores del sector salud.

VII. RECOMENDACIONES

1. Considerar en las futuras investigaciones sobre la variable procrastinación laboral, el poder considerar desde los líderes hasta los empleadores como parte de la muestra. Debido a que las percepciones varían en cada puesto laboral. Así mismo considerar variables como Productividad para evaluar el rendimiento, satisfacción e intereses laborales.
2. Ampliar el análisis descriptivo con respecto a los niveles de cada variable con respecto a la incidencia en base al sexo y la edad; esto permitirá enriquecer la información brindada en el presente estudio
3. Desarrollar campañas preventivas sobre el Mobbing y el buen trato para prever el nivel de acoso laboral y minimizar el surgimiento de amenazas en centro laboral del personal de salud.
4. Desarrollar informes sobre el nivel de procrastinación laboral que puedan ser utilizados para actividades como generar espacios para reuniones donde el personal laboral pueda ser motivado y reciban indicaciones bajo un enfoque que permita la realización de las tareas laborales sin riesgos.
5. Tener en cuenta las limitaciones que tuvo el presente estudio para realizar las siguientes investigaciones con las variables ya mencionadas, como el llenado del instrumento de evaluación de la variable mobbing, debido a que dicho instrumento comprende una considerable cantidad de ítems, se considera pertinente utilizar otro instrumento que también cuente con adecuadas propiedades psicométricas.

REFERENCIAS

- Aiken, L. R. (2003). *Psychological testing and evaluation* (11.a ed.). Pearson Education.https://books.google.com.pe/books?id=2LvyL8JEDmQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Álvarez, Ó. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Persona*, 0(013), 159. <https://doi.org/10.26439/persona2010.n013.270>
- American Psychological Association (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association*. (7a ed.).
- Argentina. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14134/ARTICULO%20JOSE%20FORERO%20MISAELE%20CASTRO%20PAOLA%20LEYT>
- Asociación Médica Mundial. (2013). Declaración de Helsinki. Obtenido de Principios Éticos para las investigaciones médicas en seres
- Atalaya García, C. L. (2019). Procrastination: Theoretical Review. *Journal of Research in Psychology*, 22(2). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/17435/14661>
- Ayala, A., Rodríguez, R., Villanueva, W., Hernández, M., y Campos, M. (2020). La procrastinación académica: teorías, elementos y modelos. *Revista de Investigación PAIDEIA en Ciencias Humanas y Educación*, 1(2), 40–52. <https://doi.org/10.17162/ripa.v1i2.1308>
- Blasco, S. M. (2010, August 30). Mobbing and the theory of action by Pierre Bourdieu | *International Journal of Sociology*. *International Journal of Sociology*.<https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/332>
- Brodsky, C. (1976). *The harassed worker* (digital book ed.). Lexington Books.<https://www.worldcat.org/title/harassed-worker/oclc/2542428>
- Camargo, John, & Puentes Suárez (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6(1), 51-64. Retrieved June 24, 2021,

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982010000100005&lng=en&tlng=es.

- Carranza, Ramírez, R. A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. Apuntes universitarios. Revista de investigación, 3(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646127006>
- Castro, O., Leyton, P. y Forero, J. (2017). Acoso Laboral en Trabajadores del Sector Salud: Revisión Sistemática. Universidad de Rosario.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (21 de diciembre de 2017). Código de ética del psicólogo peruano. Lima: Consejo directivo nacional. http://www.cpsp.pe/admin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_d_el_cp_s_p.pdf.
- Colegio de Psicólogos del Perú: Consejo Regional de Lima-1. (2013). Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano. Morzan. https://www.colpsic.org.co/aym_image/files/CodigoEticaPeru.pdf
- CONCYTEC Consejo Nacional de tecnología e innovación tecnológica. (2018, 25 junio). TIPOS DE INVESTIGACIÓN. Alicia Acceso Libre a
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (2001). Inventory NEO Personality Revised. Application manual. Madrid: TEA.
- Durán, C. (2017). Relación entre la procrastinación académica y la autorregulación emocional en una muestra de estudiantes universitarios de psicología: caso Pucesa. [Tesis de Psicología clínica, Pontificia Universidad católica del Ecuador Sede de Ambato].
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, & D. Cooper, C. L. (2005). Workplace bullying.
- Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press.
- Escartín Solanelles, J., Arrieta Salas, C., & Rodríguez Carballeira, A. (2009). "Mobbing" or workplace harassment: review of the main theoretical-methodological aspects that hinder its study. News in Psychology. <https://www.redalyc.org/pdf/1332/133217282001.pdf>.
- Falconi, C., (2018). El acoso laboral y Desempeño del trabajador en la Unidad de

Gestión Educativa local Ayacucho-
2018.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28854/falconimc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Félic, M. (2019, 23 July) Analysis of the determining factors of mobbing and its advocacy in the Dominican Republic. Universitat Rovira i Virgili. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668972/TESI.pdf?sequence=1>

Giaccone Nunzio, M. D. (2015, 24 abril). Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies. EuroFound: European Foundation for Living and Working Conditions.

<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>

Glomb, T. M. (2002). Workplace aggression: informing conceptual models with data from specific encounters. *Journal of occupational health psychology*, 7, 20-36.

Gonzales de Rivera y Rodríguez, J. M. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado. Editorial EOS.

<http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>

Guzmán Alvarado, M. A., & Rosales Palacios, C. I. (2017). Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana.

Hernández, G. (2019, 23 Julio). El economista. El 74% del acoso laboral es ejercido por los jefes: CNDH. <https://www.economista.com.mx/gestion/El-74-del-acoso-laboral-es-ejercido-por-los-jefes-CNDH-20190723-0114.html>

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta edición). McGRAEHILL.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Horna, P. (2019). Mobbing y el bienestar docente en la gerencia de talento humano del instituto superior Certus sede Independencia, 2019. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37177/Horna_

- MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- humanos:<https://www.unav.edu/web/unidad-de-humanidades-y-etica-medica/materialde-bioetica/declaracion-de-helsinki-de-la-amm>.
- Individual pathology or organizational culture. En V. Bowie, B. S. Fisher y C. <https://www.escholar.manchester.ac.uk/uk-ac-man-scw:3b5115>.
- información Científica para la innovación.
- L. Cooper (Eds.), Workplace violence: Issues, trends, strategies (229-247). Cullompton: Willan. <https://cutt.ly/3mrdJB9>.
- Lengua, C. (2021, 2 Marzo). Acoso sexual en el trabajo: indicadores señalan pocas denuncias y desconocimiento del tema. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/peru/acoso-sexual-en-el->
- Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral "Mobbing" en el trabajo. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Lorenz, E. N. (1991, August 1). The general circulation of the atmosphere: an evolving problem. Wiley Online Library. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1034/j.1600-0870.1991.t01-3-00003>.
- Lorenz, K. (1991). Here Am I--Where Are You?: The Behavior of the Greylag Goose. Harcourt. <https://www.amazon.com/Here-Am-I-Where-Are-You/dp/0151400563>
- Maidaniuc-Chirilă, T. (2020). Workplace bullying phenomenon: A review of explaining theories and models. Annals of A.I.I. Cuza University. Psychology Series, 29, 63-85. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/workplace-bullying-phenomenon-review-explaining/docview/2487170879/session2?accountid=37408>
- Martínez (2019). Procrastinación académica entre estudiantes de cursos en línea. Validación de un cuestionario. Apertura (Guadalajara, Jal.), 11(2), 122-137. Epub 25 de febrerode2020. <https://doi.org/10.32870/ap.v11n2.1673>
- Mataja, V. (2018). ¿Por qué (no) haces cosas en el último minuto? La relación del aburrimiento, el compromiso laboral y la procrastinación en el lugar de trabajo [Tesis de Posgrado, Universidad de Osijek]. Repositorio FFOS. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:719087>.

- Mayoral Blasco, S. (2010). El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu. *Revista Internacional De Sociología*, <https://doi.org/10.3989/ris.2008.05.20>
- Mayoral Blasco, S. (2010). El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu. *Revista Internacional de Sociología*, 68(2), 375–398. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.05.20>
- Metin, U. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228–244. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Metin, U. B., Taris, T. W., Peeters, M. C. W., Korpinen, M., Smrke, U., Razum, J., Kolářová, M., Baykova, R., & Gaioshko, D. (2020). Validation of the Procrastination at Work Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(5), 767–776. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000554>
- Morales, M. y Chávez, J. (2017) Adaptación universitaria y la procrastinación académica en los estudiantes de psicología. *Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social*. 4(8). <http://www.cdhis.org.mx/index.php/CAGI/article/view/121>.
- Nava Reyes Gonzales Sixta, M. A. W. F. (2021, 27 enero). Prevalence of Mobbing in Workers of the Maquiladora Industry in Ciudad Juárez. *Scielo: Region and society*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252020000100122.
- ON%202017%2012%2004.pdf?sequence=1
- Ortega, A. (2020, 28 enero). La invisibilidad de la violencia laboral en México. *Animal Político*. <https://www.animalpolitico.com/blog-de-intersecta/la-invisibilidad-de-la-violencia-laboral-en-mexico/>
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Sampling Techniques on a Study Population. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227- 232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Parker, E. A. (2017). Adults experience of procrastinating: A grounded theory study

(Order No. 10634016). Available from ProQuest Central.(1964262481).<https://www.proquest.com/dissertations-theses/adults-experience-procrastinating-grounded-theory/docview/1964262481/se-2?accountid=37408>

Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Goodness of Fit Tests for Symmetric Distributions, which Statistical Should I Use?, *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672015000100021

Petrone, P. (2018). Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires, Argentina. *Revista Argentina de Cirugía*, (2), 96. <https://bit.ly/2lvu5Mm>

Piñuel y Zabala, I., & Oñate Cantero, A. (2012). La incidencia del 'mobbing' o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del barómetro CISNEROS II® sobre violencia en el entorno laboral. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (7). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.5802>

Piñuel y Zavala, I., (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo

Piñuel Zavala, I., & Oñate Cantero, A. (2006). Assessing and diagnosing mobbing in organizations: the Cisneros barometer. *Journal of Work and Organization Psychology*.

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121005.pdf>

Popoola, B. (2005) A Study of Procrastinatory Behaviour and Academic Performance of Undergraduate Students in South Western Nigeria, *Journal of Social Sciences*, 11:3, 215-218, DOI: 10.1080/09718923.2005.11892516

Procrastination at work and time management training. (2017). *The Membership Management Report*, 13(7), 1. <https://doi.org/10.1002/mmr.30725>

Repositorio PUCESA.

<http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1894>

Rivera Revuelta J. L (2005): Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. *El LIPT-60*. Editorial EOS, Madrid, 2005. <http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>

- Robbins Judge, S. T. (2009). *Organizational behavior* (13.a ed.). Pearson Education.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, Mercè, A. C. (2017). Procrastination in University Students: its Relationship with Age and Academic Year. *Colombian Journal of Psychology*, 26 (1), 45-60. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.53572>
- Rosas, Y. (2021, 27 febrero). Acoso laboral en Perú: un problema silencioso que impide hablar de igualdad de oportunidades. *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/lima/sucesos/acoso-laboral-en-peru-un-problema-silencioso-que-impide-hablar-de-igualdad-de-oportunidades-noticia/?ref=signwall>
- Sánchez, J. (2020). *El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/47139/S%c3%a1nchez_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sollanes Arrieta Carballeira, E. J. C. (2010). Mobbing or workplace harassment: Review of the main theoretical-methodological aspects that make it difficult to study. *News in psychology*, 23-24.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133217282001>
- Steel, P. (2007, 29 September). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Diario TOC*, 133(1).
<http://my.ilstu.edu/~dfgrayb/Personal/Procrastination.pdf>
- Terrones, S. (2017). *Mobbing y satisfacción laboral en la teleoperadores de un Call center del distrito del Cercado de Lima 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/3390/Terrones_HSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, C., Carlos, G., y Padilla, V., María A, (2017). El estudio de la procrastinación humana como un estilo interactivo. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(1), 153-163: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79949625012>

[trabajo](#) indicadores-senalan-pocas-denuncias-y-desconocimiento-del-tema- dia-de la-
lucha-contra-el-hostigamiento-sexual-ncze-noticia/

Van Eerde, W., & Venus, M. (2018). A Daily Diary Study on Sleep Quality and Procrastination at Work: The Moderating Role of Trait Self-Control. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02029>

Workplace Bullying Institute. (2019). Acoso laboral o mobbing: el impacto en cifras. *Universia* pe. <https://www.universia.net/pe/actualidad/empleo/acoso-laboral-o-mobbing-impacto-cifras-1166338.html>

Zapf, D. & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying. A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*

Zapf, D. y Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 ,4, 369-373.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTRO	TIPO DE INVESTIGACIÓN
Mobbing y su relación con la procrastinación laboral en trabajadores sector salud en Lima - Provincia 2021	¿Cómo se relaciona el mobbing y la procrastinación laboral en el personal del sector salud de Lima Provincia, 2021?	Relacionar el mobbing y la procrastinación laboral en personal de salud de hospitales de Lima Provincia.	Describir los niveles del mobbing y de la procrastinación laboral; Establecer la relación entre las dimensiones del mobbing y la procrastinación laboral.	<p>Hipótesis general: Se plantea que existe una correlación entre mobbing y procrastinación laboral en personal administrativo del poder judicial, 2021</p> <p>Hipótesis específica: Existe relación directa y significativa entre la subescala desprestigio laboral del mobbing y procrastinación laboral</p> <p>Hipótesis específica: Existe relación directa y significativa entre la subescala entorpecimiento del progreso del mobbing y procrastinación laboral</p> <p>Hipótesis específica: Existe una relación directa y significativa entre la subescala incomunicación o bloqueo de la comunicación del mobbing y la procrastinación laboral</p> <p><u>Hipótesis específica:</u></p>	Mobbing	<p>Desprestigio Social</p> <p>Entorpecimiento del progreso</p> <p>Incomunicación o bloqueo de la comunicación</p> <p>Intimidación Encubierta</p> <p>Intimidación Manifiesta</p> <p>Desprestigio Personal</p>	<p>Descrédito o desprestigio en el trabajo,</p> <p>Distorsión de comunicación</p> <p>Bloqueo de la actividad laboral,</p> <p>Degradando al trabajador con tareas inapropiadas</p> <p>Bloqueo de la comunicación interorganizacional</p> <p>Amenazas y daños encubiertos,</p> <p>Crítica y burlas hacia la forma de pensar</p> <p>Descrédito o desprestigio de su vida personal y privada</p>	<p>Población: 400 trabajadores administrativos entre las edades de 28 a 65 años que pertenecen al poder judicial en la Sede Lomas de San Juan de Lurigancho,</p> <p>Muestra: 300 trabajadores del personal administrativo del Poder Judicial</p> <p>Muestreo: Se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia; el cual está caracterizado por acceder a aquellos casos con criterios de proximidad y disponibilidad en los participantes.</p>	<p>La presente investigación es de tipo básica o llamada también fundamental,</p> <p>Diseño: El diseño utilizado en la investigación es no experimental y transversal</p> <p>Instrumentos cuestionario de LIPT-60</p> <p>Escalas de Procrastinación Laboral (PAWS)</p>

Existe relación directa y moderada entre la subescala intimidación manifiesta del mobbing y procrastinación laboral

-

Hipótesis específica:
Existe una relación directa y moderada entre la subescala desprestigio personal del mobbing y la procrastinación laboral.

Procrastinación laboral

Sentido de servicio (Soldiering)

Ciberpereza (Cyberslaking)

-

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables.

Variable 1: Mobbing y Acoso Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Mobbing o Acoso Laboral	Ofensa verbal y sistemática que recae en un colaborador ya sea por parte de uno o más colaboradores de modo frecuente en varias ocasiones Piñuel (2001, citado por Adrianzen, 2012)	Se utilizar el Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo de Lipt-60, posee 60 ítems al estilo Likert, clasificado en 6 dimensiones	Desprestigio Social	Estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.	5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60	Ordinal
			Entorpecimiento del progreso	Se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.	14, 27, 32, 33, 34, 35, 37, 7	
			Incomunicación o bloqueo de la comunicación	Bloqueo de la comunicación interorganizacional (dentro de la organización) y extra organizacional (con el exterior de la organización).	3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53, 9	
			Intimidación Encubierta	Referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan "huella" o se realizan de manera "limpia", sin que se puedan delimitar responsables específicos.	7, 9, 43, 44, 46, 47, 48, 7	
			Intimidación Manifiesta	Amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.	1, 2, 4, 8, 19, 29, 6	
			Desprestigio Personal	Descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar.	6, 20, 21, 24, 25, 30, 31, 7	

Variable 2: Procrastinación Laboral

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Procrastinación Laboral	Es el retraso de la acción relacionada con el trabajo al participar intencionalmente (conductual o cognitivamente) en acciones no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente. (Metin, 2016)	Se utilizara el cuestionario de				
		Procrastinación laboral (PAWS) para el estudio se utilizara la versión adaptada al español por Guzmán y Rosales (2017), el cuestionario de auto reporte posee 12 ítems al estilo Likert, clasificado en 2 dimensiones	Sentido de servicio (Soldiering)	durante más de 1 hora al día sin tener como objetivo dañar a otros o transferir el trabajo a los colegas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	
			Ciberpereza (cyberslaking)	Actividades en línea utilizando la tecnología (móvil) fuera de la tarea	9,10, 11,12	Ordinal

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario para medir el Mobbing o Acoso Laboral

Autores: González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuín, M.J. (2005). LIPT – 60

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado. Marque con una cruz (X):

El cero ("0") si no ha experimentado esa conducta en absoluto el uno ("1") si la ha experimentado un poco

El dos ("2") si la ha experimentado moderada o medianamente el tres ("3") si la ha experimentado bastante

El cuatro ("4") si la ha experimentado mucho o extremadamente:

#	Ítems	0	1	2	3	4
1	Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.	0	1	2	3	4
2	Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
3	Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar.	0	1	2	3	4
4	Le gritan o le regañan en voz alta.	0	1	2	3	4
5	Criticán su trabajo.	0	1	2	3	4
6	Criticán su vida privada.	0	1	2	3	4
7	Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.	0	1	2	3	4
8	Se le amenaza verbalmente.	0	1	2	3	4
9	Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
10	No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	0	1	2	3	4
11	Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	0	1	2	3	4
12	La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.	0	1	2	3	4
13	No consigue hablar con nadie, todos le evitan.	0	1	2	3	4
14	Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.	0	1	2	3	4
15	Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.	0	1	2	3	4
16	En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.	0	1	2	3	4
17	Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	0	1	2	3	4
18	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4

19	Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
20	Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.	0	1	2	3	4
21	Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	0	1	2	3	4
22	Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.	0	1	2	3	4
23	Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.	0	1	2	3	4
24	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.	0	1	2	3	4
25	Ridiculizan o se burlan de su vida privada.	0	1	2	3	4
26	Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
27	Le asignan un trabajo humillante.	0	1	2	3	4
28	Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.	0	1	2	3	4
29	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.	0	1	2	3	4
30	Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.	0	1	2	3	4
31	Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.	0	1	2	3	4
32	No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.	0	1	2	3	4
33	Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	0	1	2	3	4
34	Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.	0	1	2	3	4
35	Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.	0	1	2	3	4
36	Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.	0	1	2	3	4
37	Le obligan a realizar tareas humillantes.	0	1	2	3	4
38	Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.	0	1	2	3	4
39	Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.	0	1	2	3	4
40	Le amenazan con violencia física.	0	1	2	3	4
41	Recibe ataques físicos leves, como advertencia.	0	1	2	3	4
42	Le atacan físicamente sin ninguna consideración.	0	1	2	3	4
43	Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.	0	1	2	3	4
44	Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.	0	1	2	3	4
45	Recibe agresiones sexuales físicas directas.	0	1	2	3	4
46	Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	0	1	2	3	4
47	Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos	0	1	2	3	4

	desordenador).					
48	Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.	0	1	2	3	4
49	Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.	0	1	2	3	4
50	Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.	0	1	2	3	4
51	Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.	0	1	2	3	4
52	No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0	1	2	3	4
53	Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.	0	1	2	3	4
54	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.	0	1	2	3	4
55	Ocultan sus habilidades y competencias especiales.	0	1	2	3	4
56	Exageran sus fallos y errores.	0	1	2	3	4
57	Informan mal sobre su permanencia y dedicación.	0	1	2	3	4
58	Controlan de manera muy estricta su horario.	0	1	2	3	4
59	Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.	0	1	2	3	4
60	Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.	0	1	2	3	4

Cuestionario para medir la Procrastinación Laboral

Autor original: BaranMetin (2016)

Adaptación por: Milagros Alejandra guzmán Alvarado y Claudia Isabel Rosales Palacios En los siguientes enunciados se muestran comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor lea cuidadosamente todos los ítems y luego marque la opción según la frecuencia con la que exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escalade respuestas.

0 = Nunca; 1= Casi nunca; 2 = Ocasionalmente; 3= Algunas veces; 4 = Frecuentemente; 5 = Muy frecuentemente; 6 = Siempre 7= No aplica

#	Ítems	0	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	0	1	2	3	4	5	6	7
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	0	1	2	3	4	5	6	7
3	En el trabajo, deseo hacer tanto algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.	0	1	2	3	4	5	6	7
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.	0	1	2	3	4	5	6	7
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	0	1	2	3	4	5	6	7
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	0	1	2	3	4	5	6	7
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso	0	1	2	3	4	5	6	7
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Tweet, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas.	0	1	2	3	4	5	6	7

9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.	0	1	2	3	4	5	6	7
10	Leo noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	7
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	0	1	2	3	4	5	6	7
12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	0	1	2	3	4	5	6	7
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	0	1	2	3	4	5	6	7
14	Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.	0	1	2	3	4	5	6	7

URL:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfbCR2usogiy2aorvw9f7b38L0fmFnXHbX3IIJ4fy_VNWGCwA/viewform

Print del Instrumento a través del formulario Google

Sección 1 de 6

Mobbing y Procrastinación laboral en personal de salud en hospitales de Lima Provincia – 2021

Buen día estimado(a) participante 🤗👋🇵🇪,

Le saluda muy cordialmente Mayumi Milagros Guillen Flores y Jean Carlos Izaguirre Salazar estudiantes de la carrera del Psicología ciclo de X, nos encontramos realizando un trabajo de investigación para obtener la licenciatura en Psicología. Por lo cual le solicitamos cordialmente su participación.

Correo *

Correo válido

Anexo 4. Ficha sociodemográfica

Sección 3 de 6

Datos Generales

Descripción (opcional)

Edad *

Texto de respuesta corta

Nro. de Colegiatura o Poner Administrativo *

Texto de respuesta corta

Sexo *

Mujer (1)

Hombre (2)

Área de desempeño *

Astencial

Remoto

Zona de Residencia *

Lima

Provincia

¿En qué modalidad de trabajo ?

Presencial

Remoto (Trabajo en línea)

ANEXO 5. Carta de presentación de la Escuela firmada por la coordinadora para el piloto.



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 9 de Junio de 2021

CARTA INV. N° 024-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. Rosa Tarrillo Bernedo
Administradora
Poder Judicial Lima Este
Av. Las Flores de Primavera 412

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los Srta. Guillen Flores, Mayumi Milagros y Joven Izaguirre Salazar Jean Carlos con DNI N° 71244261 y 72667115, estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 6700186644 y 6700273507, quien desea realizar un estudio piloto para su proyecto de investigación titulado: " Mobbing y su relación con la Procrastinación laboral en personal administrativo del poder judicial en Lima metropolitana - 2021 " Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXO 6. Carta de presentación para la Escuela firmada por la coordinadora para la muestra final.



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 9 de Junio de 2021

CARTA INV. N° 024-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. Rosa Tarrillo Bernedo
Administradora
Poder Judicial Lima Este
Av. Las Flores de Primavera 412

Presente. -


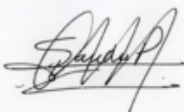
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los Srta. **Guillen Flores, Mayumi Milagros** y Joven **Izaguirre Salazar Jean Carlos** con **DNI N° 71244261 y 72667115**, estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 6700186644 y 6700273507**, quien desea realizar una muestra final para su estudio piloto para el proyecto de investigación titulado: "**Mobbing y su relación con la Procrastinación laboral en personal administrativo del poder judicial en Lima metropolitana - 2021**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas
Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXO 7. Carta de autorización por la autoridad del centro para el estudio piloto.



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 9 de Junio de 2021

CARTA INV. N° 024-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. Rosa Tarrillo Bernedo
Administradora
Poder Judicial Lima Este
Av. Las Flores de Primavera 412

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los Srta. Guillen Flores, Mayumi Milagros y Joven Izaguirre Salazar Jean Carlos con DNI N° 71244261 y 72667115, estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 6700186644 y 6700273507, quien desea realizar un estudio piloto para su proyecto de investigación titulado: " **Mobbing y su relación con la Procrastinación laboral en personal administrativo del poder judicial en Lima metropolitana - 2021** " Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

PODER JUDICIAL.



ROSA MARIA TARRILLO BERNEDO
ADMINISTRADORA
Módulo Especializado de Familia de SJL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXO 8. Carta de autorización por la autoridad del centro donde ejecutará la muestra final.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 9 de Junio de 2021

CARTA INV. N° 024-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. Rosa Tarrillo Bernedo
Administradora
Poder Judicial Lima Este
Av. Las Flores de Primavera 412

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los Srta. **Guillen Flores, Mayumi Milagros** y Joven **Izaguirre Salazar Jean Carlos** con **DNI N° 71244261 y 72667115**, estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 6700186644 y 6700273507**, quien desea realizar una muestra final para su estudio piloto para el proyecto de investigación titulado: "**Mobbing y su relación con la Procrastinación laboral en personal administrativo del poder judicial en Lima metropolitana - 2021**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro o alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

PODER JUDICIAL.

ROSA MARIA TARRILLO BERNEDO
ADMINISTRADORA
Módulo Especializado de Familia de SJL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas
Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexos 9. Carta de solicitud para la autorización de uso del instrumento remitido por la Escuela de psicología.

INTRUMENTO 1



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 23 de Junio de 2021

Autor:

- José Luis González de Rivera Revuelta
- Manuel J. Rodríguez Abuín

Presente.-


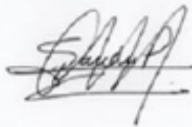
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Guillen Flores Mayumi Milagros y Joven Jean Carlos Izaguirre Salazar con DNI 71244261, DNI 72667115** y estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700186644 Y 6700273507** quien realizará desea realizar un estudio piloto para su proyecto de investigación titulado: **Mobbing y su relación con la Procrastinación laboral en personal administrativo del Poder Judicial en Lima Metropolitana-2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

INTRUMENTO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 025-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 9 de Junio de 2021

Autor:

- **Milagros Alejandra Guzmán Alvarado**
- **Claudia Isabel Rosales Palacios**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Mayumi Milagros Guillen Flores**, con 71244261 y **Joven Jean Carlos Izaguirre Salazar**, con DNI 72667115 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700186644 y 6700273507, quien realizará desea realizar un estudio piloto para su proyecto de investigación titulado: **Mobbing y su relación con la Procrastinación laboral en personal administrativo del poder judicial en Lima metropolitana - 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento escala de procrastinación en el trabajo a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

**ANEXO 10. Autorización para el uso del instrumento por parte del autor original
vía correo electrónico con el autor del instrumento.**

INTRUMENTO 1

PERMISO PARA USAR EN UN CUESTIONARIO LIPT-60 Externo Recibidos x

 **MAYUMI MILAGROS GUILLEN FLORES** mié, 9 jun 19:05 ☆
Buenas noches le escribo para solicitar permiso para usar su cuestionario Lipt-60 para usarlo con nuestra población. Atte. Mayumi Milagros Guillen Flores

 **PSICOTER** para mí ▾ jue, 10 jun 10:46 (hace 13 días) ☆ ↶ ⋮

Autorizado uso del LIPT 60 en las condiciones que solicitan. Le acompaño link al manual oficial de corrección.
<https://www.researchgate.net/publication/341325794> Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo LIPT-60 Manual
Les deseamos mucho éxito en sus estudios
Un cordial saludo,
Luis de Rivera

Permiso para usar el instrumento escala de procrastinación en el trabajo

 **MAYUMI MILAGROS GUILLEN FLORES** <mguillenf@ucvvirtual.edu.pe> para milagros.guzman ▾ jue, 10 jun 12:55 (hace 13 días) ☆ ↶ ⋮
Buenas días le escribo para solicitar permiso para usar instrumento escala de procrastinación en el trabajo para usarlo con nuestra población

Atte. Mayumi Milagros Guillen Flores



Guzmán Alvarado, M. A., & Rosales Palacios, C. I. (2017). Validación de la escalade procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana.



Palabras clave :	Pruebas psicológicas Instrumentos de medición Trastornos de ansiedad Psicometría
Fecha de publicación :	2017
Editorial :	Universidad San Ignacio de Loyola
Resumen :	La procrastinación es un constructo en fase emergente de investigación y menos aún en el área laboral. Recientemente se ha desarrollado un modelo de procrastinación laboral a partir de un estudio psicométrico en habla inglesa y a la fecha, sin embargo, no hay algún estudio en habla hispana al respecto. El objetivo de la presente investigación es obtener evidencias iniciales de validez estructural y convergente/divergente del Procrastination at Work Scale (PAWS) en población peruana. Los participantes fueron 255 trabajadores multiocupacionales, predominantemente de Lima, respondiendo en formato on-line y presencial. El análisis se realizó mediante un informe semi-confirmatorio, y correlaciones de validez con medidas de procrastinación general, ansiedad y depresión. Los resultados indican que el constructo de procrastinación laboral puede replicarse pero se requiere ajustes en su contenido para verificar que su cobertura conceptual representa también a la cultura peruana y/o hispana.
URI :	http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2765
Aparece en las colecciones:	Carrera de Psicología


[Página de inicio](#)
[Listar](#)
[Ayuda](#)

Buscar en DSpace

[Servicios](#)

Repositorio Institucional

El repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola alberga los documentos académicos de nuestro centro de estudios y permite el acceso gratuito a los mismos por parte de los investigadores y de la comunidad en general, además del intercambio de información con todas las entidades que produzcan contenidos similares. Libros, revistas, material didáctico, tesis, archivos y bases de datos, entre otros, se conjugan en un solo espacio de libre disponibilidad.



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
 DE LOYOLA

[Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola](#) / [Tesis e informes de Investigación](#) / [Pregrado](#) / [Facultad de Humanidades](#) / [Carrera de Psicología](#)

Por favor, use este identificador para citar o enlazar este ítem: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2765>

Título :	Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana
Autor :	Merino Soto, César Ayax Guzmán Alvarado, Milagros Alejandra Rosales Palacios, Claudia Isabel
Palabras clave :	Pruebas psicológicas Instrumentos de medición Trastornos de ansiedad Psicometría

[Validación de la escala de pro...](#) / Descripción

Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana

[Descripción del Artículo](#)

La procrastinación es un constructo en fase emergente de investigación y menos aún en el área laboral. Recientemente se ha desarrollado un modelo de procrastinación laboral a partir de un estudio psicométrico en habla inglesa y a la fecha, sin embargo, no hay algún estudio en habla hispana al respec...

[Descripción completa](#)

Autor Principal:	Guzmán Alvarado, Milagros Alejandra
Formato:	tesis de grado
Fecha de Publicación:	2017
Lenguaje:	español
Nivel de acceso:	acceso abierto
Materia:	Pruebas psicológicas Instrumentos de medición Trastornos de ansiedad Psicometría
Enlace del recurso:	http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2765
Institución:	Universidad San Ignacio de Loyola
Repositorio:	USIL-Institucional
OAI Identifier:	oai:localhost:USIL/2765
Autores:	Guzmán Alvarado, Milagros Alejandra, Rosales Palacios, Claudia Isabel

ANEXO 11. Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Su participación es voluntaria y anónima, toda la información recopilada será estrictamente para fines académicos. El proceso de evaluación consiste en la aplicación de dos cuestionarios, si usted acepta participar en el presente estudio, debe tener en consideración que el tiempo aproximado de aplicación es de 15 minutos.

Por lo expuesto anteriormente ¿Acepta participar voluntariamente de la investigación?

Sí

NO

Sección 2 de 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Su participación es voluntaria y anónima, toda la información recopilada será estrictamente para fines académicos. El proceso de evaluación consiste en la aplicación de dos cuestionarios, si usted acepta participar en el presente estudio, debe tener en consideración que el tiempo aproximado de aplicación es de 15 minutos.

Por lo expuesto anteriormente ¿Acepta participar voluntariamente de la investigación? *

Si

No

36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Nota: n= Número de participantes

En la tabla 9 se aprecia la V de Aiken en relación a la calificación de tres profesionales, encontrando que los ítems miden de forma adecuada el acoso laboral, dado que todos cuentan con una validez superior a 0.8.

Validez

Validez de contenido por criterio de jueces del Cuestionario Procrastinación laboral – PAWS (n=50).

Tabla 10.

Ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				V G
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V p	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V r	Juez 1	Juez 2	J 3	V c	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

En la tabla 10. Se aprecia la V de Aiken en relación a la calificación de cinco profesionales, encontrando que los ítems del 24 al 46 miden de forma adecuada la procrastinación laboral, dado que todos cuentan con una validez superior a 0.8.

Confiabilidad

Tabla 11.

Evidencia de confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente de Omega del Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo de LIPT – 60 (n=50)

Mobbing	n	α	ω
Desprestigio social	14	0.937	0.944
Entorpecimiento del progreso	7	0.919	0.926
Incomunicación o bloqueo de la comunicación	9	0.909	0.915
Intimidación encubierta	7	0.943	0.947
Intimidación manifiesta	6	0.825	0.839
Desprestigio personal	7	0.891	0.901
Otros factores del acoso laboral	10	0.942	0.949
Total	60	0.986	0.987

A partir de la tabla 11. Se evidencia que el instrumento aplicado cuenta con adecuados niveles de confiabilidad al obtener valores entre 0.82 y 0.986 respecto al alfa; así como valores entre 0.83 y 0.987 en omega. Obteniendo específicamente en cada dimensión los siguientes valores: Desprestigio social ($\alpha = 0.937$, $\omega = 0.944$); Entorpecimiento del progreso ($\alpha = 0.919$, $\omega = 0.926$); Incomunicación o bloqueo de la comunicación; ($\alpha = 0.909$, $\omega = 0.915$); Intimidación encubierta ($\alpha = 0.943$, $\omega = 0.947$); Intimidación manifiesta ($\alpha = 0.825$, $\omega = 0.839$); Desprestigio personal ($\alpha = 0.891$, $\omega = 0.901$) y otros factores ($\alpha = 0.942$, $\omega = 0.949$), estos últimos no tiene una agrupación específica dentro de las dimensiones, sin embargo se toman en cuenta como indicadores de la variable, esto guarda concordancia con lo señalado por el autor de la prueba. (Gonzales de Rivera, 2005).

Tabla 12.

Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente de Omega del Cuestionario de Procrastinación laboral – PAWS (n=50)

VARIABLES	n	α	ω
Sentido de Servicio	8	0.87	0.874
Ciberpereza	6	0.929	0.932
Total	14	0.925	0.93

A partir de la tabla se evidencia que el instrumento Escala de Procrastinación Laboral (PAWS) aplicado cuenta con adecuados niveles de confiabilidad al obtener valores entre 0.87 y 0.929 respecto en alfa; así mismo se obtuvieron valores entre 0.87 y 0.932 en omega para la escala total y sus dimensiones. Con respecto a los resultados específicos en cada dimensión se presentan los siguientes resultados: Sentido de servicio ($\alpha=0.87$, $\omega=0.874$) y Ciberpereza ($\alpha= 0.929$, $\omega=0.932$).

Hipótesis general

Tabla 13

Correlación de las dos variables: Mobbing y su relación con la procrastinación laboral


		Procrastinación laboral
	Coefficiente de correlación	,517
Mobbing	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

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

En la tabla 13 se muestra la correlación hallada entre Mobbing y Procrastinación laboral. Cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p < 0,05$. En ese sentido se puede afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa directa entre Mobbing y procrastinación laboral. Así, los evaluados que presentan mayor Mobbing, pretende presentar mayor procrastinación laboral. (Ellis, 2010). En ese sentido, existe una correlación estadísticamente significativa.

ANEXO 13. Escaneos de los criterios de jueces de los instrumentos.

INTRUMENTO 1

 **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA FICHA DE TAMIZAJE DE CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO EN EL TRABAJO. EL LIPT-60 LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION MODIFICADO**

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. / Dr.: CUBAS PETI MARIA MILAGROS
DNI: 46075487


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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	PSICOLOGÍA	5AÑOS Y 6 MESES
02	UNMSM	Psicología Clínica y de la Salud	3 años

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Supervisora de ppp	Lima Norte	3 años	Monitorear y supervisar a los practicantes
02	UCV	Docente	Lima Norte	7 años	Enseñanza superior
03	UPN	Docente	Chorrillos	1 año	Enseñanza superior

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


 FIRMA Y SELLO

 **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA FICHA DE TAMIZAJE DE CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO EN EL TRABAJO. EL LIPT-60 LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION MODIFICADO**

Observaciones: NINGUNA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI:...06175625.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2021	DOCENCIA
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 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


 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA FICHA DE TAMIZAJE DE CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO EN EL TRABAJO. EL LIPT-60 LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION MODIFICADO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Samantha Medina de Hernández

DNI: 43141514

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Mg. Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos	2009-2011
02	Universidad Católica de Santa María	Lic. Psicología	2002-2006

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 César Vallejo	Docente	Lima	2014-2020	Docencia
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente	Lima	2016-2017	Docencia
03	Municipalidad de San Miguel	Psic. Organizacional	Lima	2015-2016	Psic. Organizacional

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



FIRMA Y SELLO

23 de Mayo del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA FICHA DE TAMIZAJE DE CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO EN EL TRABAJO. EL LIPT-60 LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION MODIFICADO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Castro García Julio Cesar

DNI: 08031366 CPsP 2283

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015

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 Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

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



FIRMA Y SELLO

20 de Mayo del 2021

INTRUMENTO N°2

					
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA FICHA DE TAMIZAJE DE CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE PROCRASTINACIÓN LABORAL					
Observaciones: _____					
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []					
Apellidos y nombres del juez validador Mg. / Dr.: CUBAS PETI MARIA MILAGROS					
DNI: 46075487					
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)					
	Institución	Especialidad	Periodo formativo		
01	UCV	PSICOLOGÍA	5AÑOS Y 6 MESES		
02	UNMSM	Psicología Clínica y de la Salud	3 años		
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)					
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Supervisora de ppp	Lima Norte	3 años	Monitorear y supervisar a los practicantes
02	UCV	Docente	Lima Norte	7 años	Enseñanza superior
03	UPN	Docente	Chorrillos	1 año	Enseñanza superior
<small> 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. </small>					
					 FIRMA Y SELLO

					
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA FICHA DE TAMIZAJE DE CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE PROCRASTINACIÓN LABORAL					
Observaciones: _____					
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []					
Apellidos y nombres del juez validador Mg: Samantha Medina de Hernández					
DNI: 43141514					
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)					
	Institución	Especialidad	Periodo formativo		
01	Universidad Ricardo Palma	Mg. Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos	2009-2011		
02	Universidad Católica de Santa María	Lic. Psicología	2002-2006		
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 César Vallejo	Docente	Lima	2014-2020	Docencia
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente	Lima	2016-2017	Docencia
03	Municipalidad de San Miguel	Psic. Organizacional	Lima	2015-2016	Psic. Organizacional
<small> 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. </small>					
					 FIRMA Y SELLO
					23 de Mayo del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA FICHA DE TAMIZAJE DE CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Castro García Julio Cesar**

DNI: 08031366 **CP&P 2283**

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015

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 Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- *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.



FIRMA Y SELLO

20 de mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA FICHA DE TAMIZAJE DE CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: **NINGUNA**

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

Apellidos y nombres del juez validador **Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO**

DNI: 06175625.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2021	DOCENCIA
02					
03					

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- *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.



Firma