

**UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
FACULTAD DE ADMINISTRACION Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO**



**PROCRASTINACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS - HUARAZ, 2023.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Presentada por:

Bach. TREJO CHINCHAY, Diana Rosmery

Asesor:

Mag. ZARZOSA MARQUEZ, Eva Delfina

HUARAZ, PERÚ

2023





UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO
"Una Nueva Universidad para el Desarrollo"

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO
Dirección de Escuela Profesional de Administración
Ciudad Universitaria - Teléfono (043) 640020 – Anexo 1212
Huaraz - Ancash - Perú





Acta de Sustentación de Informe Final de Tesis


En Huaraz, siendo las 11:00 a.m. del día 27 de diciembre de 2023, reunidos en el auditorio de la Facultad de Administración y Turismo, los miembros del jurado evaluador: Dr. Juan Emilio Vilchez Cárcamo, (Presidente), Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis (Secretario) y Lic. Adm. Demetrio Edilberto Romero Tapia, (Vocal), designados con Resolución de Consejo de Facultad-Decano N° 187-2022-UNASAM-FAT, de fecha 09 de setiembre de 2022, para llevar a cabo la sustentación del Informe Final de Tesis titulado: **"PROCRASTINACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS - HUARAZ, 2023"**, presentado por la Bachiller en Administración: **Diana Rosmery Trejo Chinchay**, el presidente del jurado establece que, la bachiller tiene treinta (30) minutos para proceder al acto público de la sustentación del mencionado Informe Final de Tesis y luego pasar a la ronda de preguntas.

Luego de haber procedido a la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas, la declaran: **APROBADA** con el calificativo de Quince (15), estando en condiciones de obtener el título profesional de: **Licenciada en Administración**.

Siendo las 12:20 p. m., del día 27 de diciembre de 2023, se da por concluida la sustentación, el cual firmamos en señal de conformidad.


Dr. Juan Emilio Vilchez Cárcamo
Presidente


Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis
Secretario


Lic. Adm. Demetrio Edilberto Romero Tapia
Vocal





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

AUTORIZACIÓN DE EMPASTADO

Los miembros del jurado de la tesis "PROCRASTINACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS - HUARAZ, 2023", presentado por el (la) Bachiller Diana Rosmery Trejo Chinchay; el cuál observa las características y esquemas establecidas por la Facultad de Administración y Turismo de la UNASAM, por lo que se encuentra en condiciones para proceder con el EMPASTADO correspondiente.

Se expide el presente el presente certificado a solicitud del interesado, para fines que estime conveniente.

Huaraz 24 de enero de 2024

Dr. Juan Emilio Vélchez Cárcamo
Presidente

Dr. Edwin Hernán Ramírez Asís
Secretario

Lic. Adm. Demetrio Edilberto Romero Tapia
Vocal



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N°2025 - 001

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - FAT

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo **William René Dextre Martínez** en mi condición de Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración y Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, emito el presente certificado de Similitud del Informe Final de Tesis: “PROCRASTINACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JÁNGAS – HUARAZ, 2023” a solicitud del **Bach. Diana Rosmery Trejo Chinchay**, identificado con DNI 71420616.

El asesor del Informe Final de Tesis **Mag. Eva Delfina Zarzosa Márquez** certificó el Informe de Originalidad con una similitud del **25%** (Veinticinco por ciento) que se encuentra dentro del rango aceptable de acuerdo a nuestra normativa vigente.

Huaraz, 13 de marzo del 2025

Mag. William R. Dextre Martínez
Director de la Unidad de Investigación
FAT-UNASAM

Anexo de la R.C.U N° 126 -2022 -UNASAM
ANEXO 1
INFORME DE SIMILITUD.

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:
EVA DELFINA ZARZOSA MARQUEZ

Presentado por: DIANA ROSMERY TREJO CHINCHAY

con DNI N°: 71420616

para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACION

Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de : 25% de similitud.

Evaluación y acciones del reporte de similitud de los trabajos de los estudiantes/ tesis de pre grado (Art. 11, inc. 1).

Porcentaje			
Trabajos de estudiantes	Tesis de pregrado	Evaluación y acciones	Seleccione donde corresponda <input type="radio"/>
Del 1 al 30%	Del 1 al 25%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	<input checked="" type="radio"/>
Del 31 al 50%	Del 26 al 50%	Se debe devolver al estudiante o egresado para las correcciones con las sugerencias que amerita y que se presente nuevamente el trabajo.	<input type="radio"/>
Mayores a 51%	Mayores a 51%	El docente o asesor que es el responsable de la revisión del documento emite un informe y el autor recibe una observación en un primer momento y si persistiese el trabajo es invalidado.	<input type="radio"/>

Por tanto, en mi condición de Asesor/ Jefe de Grados y Títulos de la EPG UNASAM/ Director o Editor responsable, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 24/01/2025



Apellidos y Nombres: EVA DELFINA ZARZOSA MARQUEZ

DNI N°: 31632085

Se adjunta:

1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud

Informe de tesis Diana v3 (1).docx

 My Files

 My Files

 Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::8100:413320482

Fecha de entrega

6 dic 2024, 11:17 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

6 dic 2024, 11:26 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Informe de tesis Diana v3 (1).docx

Tamaño de archivo

1.4 MB

65 Páginas

13,697 Palabras

78,097 Caracteres

25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 24%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Miembros de los Jurados:



Dr. Juan Emilio Vélchez Cárcamo

Presidente



Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis

Secretario



Lic. Adm. Demetrio Edilberto Romero Tapia

Vocal

Asesor

Mag. Eva Delfina Zarzosa Marquez



DEDICATORIA

Gracias a mi madre y mi hermana quienes con su ejemplo me inspiraron a ser una mejor persona y profesional, a toda mi familia por su ejemplo de perseverancia y lucha continua, y a mi Padre Celestial por los valores y principios que me ha brindado para poder lograr el éxito en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Nuestro Amoroso Padre Celestial quien con su amor me brindo el apoyo inquebrantable en cada momento de mi vida, a mis seres queridos por motivarme siempre a ser mejor y esforzarme para poder lograr mis metas, sobre todo a los que estuvieron a mi lado y me dieron el ánimo y la inspiración inquebrantables que me hicieron seguir adelante cuando sentía que me rendía.

Y se lo debo todo a mi asesor, cuyo ánimo y confianza en mí me llevaron hasta el final de mi Tesis.

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	xi
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. HIPÓTESIS.....	3
2.1 Hipótesis general.....	3
2.2 Hipótesis específicas.....	4
2.3 Objetivos.....	4
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 Antecedentes de la investigación.....	6
3.2 Bases teóricas.....	10
3.2.1 Procastinacion laboral.....	10
3.2.2 Desempeño Laboral.....	14
3.3 Definición de terminos.....	20
4. ASPECTO METODOLÓGICO.....	22
4.1 Tipo de estudio.....	22
4.2 Diseño de investigación.....	22
4.3 Población.....	22
4.4 Unidad de análisis y muestra.....	23
4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	23
4.7 Análisis estadístico e interpretación de datos.....	24
4.8 Ética de investigación.....	24
5. RESULTADOS.....	26
5.1 Datos demográficos.....	26
5.2 Resultados de las variables de estudio.....	27
5.3 Prueba de hipótesis.....	31
6. DISCUSIÓN.....	35
7. CONCLUSIONES.....	38
8. RECOMENDACIONES.....	39
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
ANEXO.....	44

ANEXO 1 : Matriz de consistencia	44
ANEXO 2 : Cuestionario	45
ANEXO 3 : Validación de expertos	47
ANEXO 4 : Base de datos	54
ANEXO 5 : Análisis de confiabilidad	55



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 : Operacionalización de variables.....	5
Tabla 2: Datos demograficos.....	26
Tabla 3: Edad de los trabajadores.....	26
Tabla 4 : Desempeño del trabajador según Procrastinación laboral.....	30
Tabla 7 : Prueba de normalidad de datos.....	31
Tabla 8 : Correlación entre procrastinación laboral y desempeño laboral.....	32
Tabla 9 Correlación entre sentido de servicio y desempeño de habilidades.....	33
Tabla 10 Correlación entre cyber pereza y desempeño laboral.....	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sentido de servicio	27
Figura 2: Niveles de Ciber pereza.....	27
Figura 3: Niveles de Procrastinación laboral.....	28
Figura 4: Niveles de desempeño de competencias.....	28
Figura 5: Niveles de Comportamiento.	29
Figura 6: Niveles de rendimeinto.....	29
Figura 7: Niveles de desempeño laboral.....	30

RESUMEN

El término "procrastinación laboral" se utiliza para describir el impulso de un individuo para participar en actividades que benefician a la sociedad en su conjunto. El objetivo principal del estudio fue analizar la conexión entre la procrastinación laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas - Ancash. El estudio tuvo un diseño transversal no experimental y una profundidad correlacional, los cuales fueron elegidos para corresponder con los objetivos del estudio. Fueron 92 personas en total: (nombrados y contratados). Se determinó la existencia de una asociación indirecta y significativa entre las variables del estudio utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para evaluar la hipótesis de la investigación. Utilizando un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $-0,686$ y un umbral de significación de $0,000$ menor que $0,05$, se concluye que la procrastinación laboral se correlaciona indirectamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas - Ancash. Los trabajadores tienen una visión modesta de su propio desempeño laboral en todos los aspectos, lo que sugiere que son conscientes de la necesidad de potenciar las competencias. Además, los trabajadores dicen sentir un nivel medio de ciber pereza.

Palabras clave: Ciber pereza, desempeño laboral, habilidades, procrastinación laboral, sentido de servicio.

ABSTRACT

The term "work procrastination" is used to describe an individual's impulse to participate in activities that benefit society as a whole. The main objective of the study was to analyze the connection between work procrastination and work performance in the District Municipality of Jangas - Ancash. The study had a non-experimental cross-sectional design and a correlational depth, which were chosen to correspond with the objectives of the study. There were 92 people in total: (appointed and hired). The existence of an indirect and significant association between the study variables was determined using Spearman's Rho correlation coefficient to evaluate the research hypothesis. Using a Spearman's Rho correlation coefficient of -0.686 and a significance threshold of 0.000 less than 0.05, it is concluded that work procrastination is indirectly correlated with work performance in the District Municipality of Jangas - Ancash. Workers have a modest view of their own job performance in all aspects, suggesting that they are aware of the need to enhance competencies. In addition, workers report feeling a medium level of cyber laziness.

Keywords: Cyber laziness, job performance, skills, job procrastination, sense of service.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente invertir en tecnología, maquinaria e infraestructura es claramente más importante que invertir en las personas en este momento, como lo ven las empresas de todo el mundo (Montoya y Boyero, 2016). También vale la pena señalar que Santistevan (2018) identifica una serie de variables de comportamiento organizacional que podrían impactar en la productividad, incluyendo la forma en que una persona se dedica a su trabajo, fomenta la motivación y enfatiza el desempeño laboral. Dicho de otro modo, Garzón-Umerenkova & Gil-Flores, (2017) sostiene que los sistemas de creencias de las personas están conformados por su deseo de satisfacer sus propias necesidades a través de su trabajo y lograr los resultados deseados.

El 20% de los colaboradores presentan procrastinación laboral en el Caribe y en América Latina y corren el riesgo de perder su empleo, ya que los jóvenes son los que presentan la mayor brecha de contratación en estas regiones. Tanto los jóvenes como los adultos estaban desempleados en un 2,8% en 2000. De este modo, podemos ver la importancia de conocer estos factores de investigación y lo que suponen para las empresas a la hora de desarrollar y formar su mano de obra (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Del mismo modo, en el mundo actual, la procrastinación en el trabajo contribuye a la depresión, afectando a unos 3000 millones de personas, la mayoría de las cuales son mujeres. Como resultado de estas dos variables de investigación, se puede inferir el papel que juega la empresa en el desarrollo profesional de sus empleados, que representan el 81% del total de empleados (Organización Mundial de la Salud, 2018). Asimismo, en Pakistán, Song et al., (2022) examinaron los efectos del agotamiento y el comportamiento procrastinador de los colaboradores, encontrando que el 79% de ellos estaban cansados, el 58% estaban comprometidos con la superación de las dificultades y problemas, y el 3% buscaban nuevos retos.

Guzmán y Rosales (2017) estudiaron la procrastinación en el trabajo y encontraron que los hombres y las mujeres procrastinan de la misma manera, con una correlación de entre 0.582 y 0.340 a esta variable. Según estos resultados el orden del autocontrol y el tiempo, la procrastinación a veces es necesaria porque las personas esperan que se arreglen y dan a entender que cuando están con el tiempo disponible, pueden resolverlo, mientras exhiben conductas evasivas. Además, según una investigación realizada por Hermoza & Mamani, (2020), se encuentra que el 57 por ciento de los policías tienen un desempeño equilibrado y un impacto positivo en la sociedad. En consecuencia, se puede concluir que los niveles de procrastinación son mínimos, ya que tienen un tipo de personalidad agresiva que les permite cumplir con las funciones asignadas. Sin embargo, se puede deducir que, si se sigue ignorando la existencia de

ambos factores de estudio, las empresas no podrían percibir con claridad la realidad por la que atraviesa el trabajador, por lo que se deberían presentar alternativas y plantear el crecimiento de las organizaciones.

El rendimiento laboral ha sido durante mucho tiempo una preocupación central para las empresas. Este se define como la capacidad de lograr resultados predeterminados de acuerdo con objetivos predeterminados, haciendo el uso más eficiente de los recursos disponibles y adhiriéndose a criterios predeterminados (Mora & Mariscal, 2019). Asimismo, Tanto la empresa como sus trabajadores deberían salir ganando con este objetivo, experimentando el trabajador un crecimiento en ambos ámbitos. Sus efectos, bajo esta condición necesaria, se verían en la creación de puestos de trabajo productivos, el aumento de los salarios y, por extensión, de la calidad de vida de los trabajadores y, a mayor escala, en el fortalecimiento de las economías nacionales y su competitividad.

En los últimos años se han realizado varios estudios sobre el Perú a nivel latinoamericano y mundial, por lo que parece que esta situación refleja la realidad del país. Uno de estos estudios es el de Pashanasi et al., (2021), en el que se concluye que, desglosado por países latinoamericanos, el Perú ocupa el último lugar en desempeño laboral en términos de PBI por hora trabajada (US\$12). Por otro lado, cuando se mira lo que realmente importa para el desarrollo y la productividad, el Perú va a tener los peores índices de América Latina en el 2019. Perú ha subido dos puestos hasta el puesto 67 en comparación con los resultados de 2018, justo por detrás de Chile y Colombia. El país ha reconocido que la burocracia gubernamental y las restricciones laborales restrictivas son algunos de los problemas que afectan a la productividad. Dado que el trabajador no tiene influencia directa o basada en decisiones sobre estos elementos externos, es necesario tener en cuenta adicionalmente los componentes internos del trabajador para obtener una imagen completa de su productividad.

La municipalidad distrital de Jangas, siendo una organización estatal, no está al margen de las mismas condiciones que genera la procrastinación de los trabajadores y un nivel bajo de desempeño laboral, pues se ha tenido que adaptar a las nuevas formas y mecanismos de trabajo, experimentando nuevos liderazgos de gestión, con políticas y estrategias definidas de trabajo, poniendo énfasis en el valor de las personas, definiendo claramente las alianzas y maximizando el uso de los recursos asignados a cada gerencia para lograr un mejor desempeño laboral, en cuanto a la efectividad, los trabajadores retrasan la gestión de los tramites y la atención a usuarios.

Particularmente, en el la municipalidad distrital de Jangas, a priori, se puede evidenciar que todos estos factores de la procrastinacion y del desempeño laboral se vienen practicando por los diversos áreas de la municipalidad, y la intención del presente trabajo es conocer el comportamiento de estas variables de estudio y cómo se relacionan entre sí. De los resultados que se obtengan se podrán inferir aspectos óptimos para detener la procrastinación, y aspectos débiles para fortalecer el trabajo y por consiguiente mejorar el desempeño laboral de todo el equipo humano, tanto de los jefes de área y del personal administrativo de apoyo.

Por todo lo descrito, el presente estudio se propone investigar: "La relación que existe la procrastinación laboral y desempeño de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023"; Nuestro objetivo es sugerir un conjunto de pasos a seguir por los empleados de la Municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz para mejorar su desempeño en el trabajo y, a su vez, la calidad de la atención que brindan a la comunidad.

De continuar con esta realidad, la institución puede seguir evidenciando bajos niveles de desempeño, no solo concerniente a la ejecución del gasto público; sino también a la incomodidad de los usuarios producto de baja calidad en la atención. Por consiguiente, es importante establecer medidas que fortalezcan las capacidades de los colaboradores y prevenir la procrastinacion dentro de un ambiente laboral de la institución; el cual en definitiva repercutirá en mejores resultados para la institución durante el presente ejercicio económico; para lo cual se ha planteado el siguiente problema de investigación; así como los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la procrastinación laboral y desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023? ¿Qué relación existe entre el sentido de servicio de y el desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023?. ¿Qué relación existe entre la ciber pereza y el desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023?

2. HIPÓTESIS

2.1 Hipótesis general

- Existe una relación indirecta y significativa entre la procrastinación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023

2.2 Hipótesis específicas

- He1: Existe una relación indirecta y significativa entre el sentido de servicio de y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023.
- He2: Existe una relación indirecta y significativa entre la ciber pereza y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023.

2.3 Objetivos

Objetivo general

- Establecer la relación entre la procrastinación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023.

Objetivo específicos

- Establecer la relación entre el sentido de servicio de y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023.
- Establecer la relación entre la ciber pereza y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023.

Definición de variables

- Procrastinación laboral: Si quieres hacer algo, pero lo dejas para más tarde, estás procrastinando, dice Metin et al., (2020).
- Desempeño laboral: Las percepciones e ideas del empleado sobre la organización vienen definidas por la relación entre el individuo y la empresa. Es algo que manifiesta un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización (Dãdermanet al., 2020).

Tabla 1 : Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 Procrastinación laboral	Sentido de servicio	Demora
		Desconcentración
		Actividades irrelevantes
	Ciber pereza	Periodos de descanso
		Tareas laborales simples
		Tiempo en redes sociales
V2 Desempeño laboral	Competencias	Conocimiento del trabajo
		Confiabilidad
	Comportamiento	Habilidades
		Identidad
		Satisfacción
		Satisfacción laboral
	Rendimiento	Manejo de conflictos
		Ausentismo
		Compromiso
		Trabajo en equipo

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Song et al., (2022) Realizo un estudio en Pakistán sobre el comportamiento de procrastinación en el puesto de trabajo donde expone, que cada día hay un montón de problemas y decisiones que tomar. Sin embargo, a menudo posponemos las tareas importantes debido al diluvio de información que recibimos de muchas fuentes, al gran volumen de cosas que tenemos que hacer y a la velocidad frenética de nuestra vida diaria. El crecimiento de toda organización se ve obstaculizado por la procrastinación. Uno de los principales objetivos de este estudio es determinar si la procrastinación y el uso adecuado de la policronicidad varían entre culturas. Se analizó una muestra de 281 trabajadores del sector industrial de Pakistán. Se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para evaluar las hipótesis del estudio. Los investigadores descubrieron que el impacto de la mediación de conflictos se amplificaba con la policronicidad en el aumento de la procrastinación. Como resultado, la autonomía laboral funciona como un moderador negativo sobre el efecto de la policronicidad en el papel de los eventos conflictivos, disminuyendo así el proceso de mediación global entre la policronicidad y los comportamientos procrastinadores individuales. A continuación, se muestran las ramificaciones teóricas y prácticas del modelo utilizando los datos.

Rodallega, Z. (2020) en Colombia en su tesis planeta el objetivo de este estudio, que se llevará a cabo en las zonas rurales de Palmira, es examinar el impacto de este tipo de comportamiento en el rendimiento laboral de los colaboradores de la finca. El ejercicio académico-práctico pretende ofrecer un método de intervención para aumentar el rendimiento laboral mediante la reducción de la procrastinación entre los colaboradores de esta empresa que se ven impactados por esta práctica. En esta secuencia y dirección se inicia la investigación, cuyo objetivo es determinar la influencia que ha tenido la procrastinación en los sectores operativo, administrativo y comercial de la granja, y el efecto que ha tenido en el rendimiento laboral de sus empleados. De hecho, se pedirá a los operarios, al personal y a los directivos que rellenen cuestionarios y listas de control para recabar esta información. La procrastinación y el rendimiento laboral se correlacionarán en la segunda fase para determinar la relación causa-

efecto. En la tercera fase se elaborará un Plan de Acción que describa los pasos que se pueden dar para disminuir los efectos negativos del comportamiento interno del grupo de empleados de esta granja. Se utilizó un enfoque de investigación descriptiva correlacional para llevar a cabo el estudio, siendo el primer paso descriptivo para proporcionar información específica sobre los empleados asignados a la granja y el segundo paso correlacional para establecer el vínculo entre los malos hábitos de trabajo como la procrastinación y la menor productividad.

Madero-Gómez & Hernández-Pozas, (2014) en su publicación en México plantea el objetivo de este estudio es determinar la relación entre las variables laborales y las motivadoras, así como la creatividad y la ociosidad, para comprender mejor cómo afectan estos elementos a la realización de proyectos y a la puesta en práctica de buenas ideas en el trabajo. Se trata de un estudio de métodos mixtos, con 22 entrevistas semiestructuradas y un cuestionario de 57 ítems administrados a una muestra de conveniencia de 244 personas en la parte cualitativa. Mediante un análisis factorial exploratorio, se descubrió que cada una de las cuatro dimensiones estudiadas -trabajo ($r = 0,7716$), ociosidad ($r = 0,7206$), creatividad y desarrollo ($r = 0,6228$), y motivación y satisfacción ($r = 0,8284$)- tenía niveles estadísticamente aceptables de fiabilidad. Según los resultados, existe una correlación positiva entre el trabajo y la creatividad y el crecimiento, mientras que la correlación entre el trabajo y la inactividad es negativa: $r(244) = 0,4142$, $p = 0,001$. La satisfacción de los empleados es un factor clave para estimular la innovación, y este estudio demuestra que las organizaciones deberían esforzarse más por reconocer el talento y crear un entorno de trabajo positivo.

Garzón-Umerenkova & Gil-Flores, (2017) en Colombia exponen a la procrastinación como el acto de retrasar las tareas necesarias hasta el extremo de experimentar malestar y consecuencias negativas para los individuos. La presencia de estudiantes no tradicionales en las universidades es un fenómeno que ha aumentado notablemente en las últimas décadas. Este tipo de estudiantes universitarios encuentra algunas dificultades durante sus estudios, lo que podría dar lugar a una mayor prevalencia de conductas de procrastinación entre los estudiantes universitarios no tradicionales. Para comprobar esto, Este estudio examina los hábitos de procrastinación y las motivaciones de dos tipos de estudiantes: los que se adhieren al modelo académico estándar y los que no. Los datos de este estudio proceden de 479 estudiantes universitarios de Colombia. La Escala de Evaluación de la Procrastinación-Estudiantes (PASS) cuantifica la procrastinación así como los factores que contribuyen a ella. Una prueba t para muestras independientes, estadística descriptiva, análisis factorial exploratorio y d de Cohen forman la base del análisis de datos. A pesar de tener causas idénticas a las de los estudiantes convencionales, los estudiantes no tradicionales muestran mayores niveles de procrastinación

($t=4,412$; $p<0,001$; $d=0,459$). La procrastinación académica puede entenderse mejor si se tiene en cuenta el componente demográfico de la condición de estudiante no tradicional. A partir de estos resultados, parece que los estudiantes no tradicionales podrían beneficiarse del asesoramiento y la orientación académicos para superar la procrastinación y reducir sus probabilidades de suspender o abandonar los estudios.

Antecedentes nacionales

Ferrer (2019) investigó la relación entre la autoeficacia del personal y la postergación del trabajo en Lima. Los estudios tampoco fueron experimentales y fueron de tipo descriptivo y descriptivo-correlacional. Los resultados de la encuesta a 150 personas mostraron una relación modesta pero directa entre ambas variables ($Rho=0,417$). En la relación entre procrastinación laboral y autoeficacia se observó una débil relación directa entre ciberpereza y la dimensión sentimiento de servicio ($Rho=0,374$) y una débil relación directa entre ciberpereza y autoeficacia ($Rho=0,397$). Sin embargo, el 73,3% de los encuestados indicó un grado moderado de postergación del trabajo, mientras que el 82,7% indicó un alto nivel de postergación.

Cuando se trata de trabajadores limeños, Espinoza (2018) encontró que aquellos que eran más agresivos en su trabajo eran menos propensos a procrastinar. En consecuencia, utilizó un estilo de estudio correlacional, no experimental y no correlacional con 145 participantes. Se ha demostrado que existe una fuerte correlación entre ($Rho=-0,611$) las variables probadas. En cambio, se encontró una correlación significativa entre el sexo y el período de servicio, con una $p=.004$ y una $p=.036$, respectivamente. Sin embargo, no hubo diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos en cuanto a la educación o la edad, ya que sus valores fueron superiores a 0,05. Dicho de otro modo, el 32,3% de la población activa procrastina de forma habitual.

En Cañete, Galván (2018) estudiaron la procrastinación laboral y la satisfacción en el trabajo. Según esto, se utilizaron 225 trabajadores en un estudio correlacional-descriptivo. Un coeficiente de correlación de ($Rho=-0,239$) reveló una asociación inversa sustancial entre ambas variables. Los aspectos de la procrastinación en el trabajo, sin embargo, mostraron una correlación entre ($Rho=-0,142$) en la dimensión de procrastinación activa y ($Rho=0,253$) para la dimensión de procrastinación pasiva, lo que supuso una asociación débilmente significativa. Sin embargo, se observó que el 78,8% de los encuestados procrastinaban de forma modesta.

En Lima, Inga (2018) buscó la relación entre la procrastinación y la satisfacción laboral. En consecuencia, se trató de una investigación transversal, correlacional-descriptiva. Además, se emplearon 366 personas de entre 20 y 52 años como colaboradores de la muestra. Se observó

que las dos variables de la investigación presentaban una correlación negativa importante ($Rho=0,229$). Por el contrario, se identificó un valor p de 0,003 entre la procrastinación y la edad, lo que indica que los trabajadores de entre 20 y 30 años muestran un nivel significativo de postergación del trabajo.

Una investigación en Ica, sobre la procrastinación y el desempeño laboral fue realizada por Cotaquispe & Herrera, (2018) el objetivo del estudio era ver qué relación había entre el rendimiento de los trabajadores de los supermercados y la capacidad de retrasar o posponer actividades clave. Se utilizó un muestreo de conveniencia, ya que la población investigada es muy pequeña, y esta forma de investigación tiene un diseño descriptivo-transversal, que pretende describir y recoger datos sobre cada una de las variables de la investigación en un solo momento. En la investigación participaron 60 empleados del supermercado Plaza Veá de Ica. El 40% de los empleados afirmaron que ocasionalmente posponen las tareas críticas y tienen un buen desempeño laboral; el 30% de los empleados afirmaron que siempre posponen las tareas clave y tienen un buen desempeño laboral; La mayor parte de la jornada laboral la suelen dedicar los empleados a las tareas que han sido previamente especificadas por sus supervisores. Pero ha surgido un fenómeno que afecta al rendimiento de la empresa, y es el hecho de aplazar o posponer actividades obligatorias que deben ser atendidas de forma prioritaria en favor de actividades más agradables.

Antecedentes locales

Medina, (2023) en su tesis "Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022" El propósito de esta investigación es examinar la asociación entre procrastinación y satisfacción laboral en los profesionales de salud de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash. Por lo que se evidencia deficiencias particulares en el desempeño de las actividades y como esto afecta la satisfacción laboral en los diferentes establecimientos de salud. El estudio empleó un diseño descriptivo, correlativo, no experimental, con instrumentos que incluyen la "Escala de Procrastinación en el Trabajo - PAWS" desarrollada por Metin, Taris y Peeters (2016) y la "Escala de Satisfacción Laboral" desarrollada por Aranaz y Mira (1998). Ambas son suficientes, con un índice de fiabilidad de .935 para una y de .885 para la otra. Realizamos este estudio con una muestra de 72 trabajadores de salud del MINSA. Los resultados muestran una correlación negativa y estadísticamente significativa entre procrastinación y satisfacción laboral ($r=-.146$, $p.222$), así como una correlación positiva entre

sentido de servicio y satisfacción laboral. Los resultados mostraron una correlación negativa entre la holgazanería en Internet y la satisfacción en el trabajo ($r=-.108$, $p=.364$, nivel de significación $>.05$). la correlación entre ambas es negativa y estadísticamente significativa ($r=.226$; valor $p=.056$; siendo ésta mayor que 0.05), al igual que la correlación entre la procrastinación y la insatisfacción en el trabajo ($r=.119$; valor $p=.317$; siendo ésta mayor que 0.05). En conclusión, existe una asociación negativa y sustancial entre las concepciones de procrastinación y satisfacción laboral.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Procastinacion laboral

A. Definición de Procastinacion laboral

La procrastinación, según Rawlins (1995), es una forma de retrasar las tareas que son fundamentales para lograr un objetivo. También es un factor al que Koontz, (2020) se refiere como la incapacidad de una persona para manejar y afrontar tareas desafiantes. Además, hay dos tipos de procrastinación: los que posponen porque carecen de sentido de servicio y temen quedar mal por no completar sus tareas a tiempo y los que procrastinan por ciber pereza, es decir quieren prolongar sus actividades para sentir ese placer.

La palabra "procrastinación" es definida por Laureano & Ampudia, (2019) como el retraso deliberado de las tareas debido a la presión del trabajo, mientras que la "postergación" es definida por Metin et al., (2020) como la pérdida deliberada de tiempo. Como resultado, el procrastinador activo se caracteriza por un mayor grado de apego, menos procrastinación y un mejor desempeño laboral. Por el contrario, los procrastinadores pasivos son individuos que dejan su trabajo para el último momento y no tienen intención de hacerlo.

Pocos estudios han examinado la procrastinación en el contexto del lugar de trabajo, ya que gran parte de la bibliografía disponible es académica o de aplicación más general. Uno de los primeros aportes fue el modelo de Koontz, (2020), quien estudió los posibles determinantes situacionales que originan el fenómeno, hallando que los factores tales como la autonomía percibida, la satisfacción laboral, los incentivos y la insuficiencia del tiempo, y los recursos percibidos influyen en las conductas de procrastinación. Adicionalmente, se han realizado diversas investigaciones en base a procrastinación en el trabajo (Robbins, 2015); sin embargo, no se ha fijado un concepto específico al campo de

aplicación, sino hasta un estudio reciente por Metin et al., (2016), quien adapta el significado en un marco exclusivo como el aplazamiento de las acciones orientadas al trabajo para realizar actividades no relacionadas a la jornada laboral, sin el propósito de perjudicar al empleador, al empleado, lugar de trabajo o cliente.

B. Modelos de procrastinación:

La procrastinación está compuesta por dos vertientes. La primera es el modelo psicodinámico y la segunda es el Modelo motivacional. Para comprender mejor esta variable desde el punto de vista de la organización, conviene mencionarla desde dos ángulos diferentes.

- **Modelo psicodinámico**

Baker opina que el psicoanálisis y la teoría psicodinámica son las teorías más antiguas para explicar la conducta de forma completa, incluye cómo la educación de una persona moldea su identidad madura, cómo sus pensamientos y conflictos inconscientes influyen en sus acciones. Por otro lado, Kofman, (2014) propuso que la procrastinación es un tipo de evitación de la tarea, en la que la ansiedad actúa como señal de advertencia para el ego. Según Freud, el ego evita los trabajos difíciles o arriesgados porque los percibe como una amenaza. Por el contrario, los teóricos del psicoanálisis coinciden en que las expectativas de los padres influyen en los rasgos de la personalidad del individuo y en el desarrollo de la procrastinación; así, los estudiantes pueden sentirse muy presionados por la aprobación de sus padres coaccionados para obtener un buen rendimiento académico, por lo que los adolescentes pueden optar por una postura rebelde y poner a prueba sus propios límites mediante la procrastinación (Aguirre, F. (2022). La procrastinación surge de la inmadurez y la rebeldía, y éstas son sus causas fundamentales. Como señalaron He, et al., (2021), Una forma habitual de desafío a los que mandan es la procrastinación, ya sea un padre o una madre; por lo tanto, la procrastinación académica se considera una transferencia inconsciente entre profesores y alumnos o entre padres e hijos.

- **Modelo motivacional**

Basándose en este paradigma, el sujeto puede elegir uno de estos dos enfoques: creer en sus propias capacidades para conseguir logros o intentar evitar las situaciones que el sujeto ve como malas. La primera estrategia hace hincapié en el elemento motivador, mientras que la segunda hace hincapié en evitar situaciones que el sujeto considera negativas. Cuando las personas están preocupadas por no cumplir sus objetivos, tienden a evitar las situaciones desafiantes en favor de aquellas en las que confían en tener éxito (Arias, 2021). Existen dos teorías sobre la procrastinación: El modelo motivacional analizó la variable procrastinación para descubrir dos hipótesis: Un tipo de autodeterminación se denomina autodeterminación, que es una combinación de motivación intrínseca y extrínseca; se ha demostrado que este tipo de autodeterminación tiene una correlación negativa con la procrastinación académica; es decir, es más probable que los estudiantes motivados terminen sus tareas a tiempo que los no motivados, ya que los sujetos cuando se dedican a una actividad de elección personal son menos propensos a procrastinar que cuando se dedican a una tarea ordenada por un profesor. En segundo lugar, está la teoría de las metas de logro, que ha ganado mucha tracción en los círculos teóricos en las últimas décadas porque puede definirse como una conducta activa dirigida a la competencia basada en la activación por competencia, el afecto, el desarrollo cognitivo y el compromiso de una conducta asertiva para llevar a cabo las tareas (Mejía et al., 2018). Además, la reafirmación de las cualidades autolimitadoras de la procrastinación en las personas por esta hipótesis (Metin et al., 2020).

C. Tipos de procrastinación

Procrastinación general

El marco teórico del estudio sostiene que la procrastinación es un concepto con múltiples significados. Una definición común de la procrastinación general dada por Laureano & Ampudia, (2019) es que se produce cuando las personas posponen la realización de algo aburrido porque les causa malestar. Este tipo de procrastinación también se caracteriza por la preferencia de las personas por socializar en lugar de hacer el trabajo. Como resultado, un procrastinador es alguien que tiene la intención de realizar algo pero nunca llega a hacerlo, lo que le hace perder oportunidades importantes (He, et al., 2021). Cuando se trata de posponer el trabajo académico, los investigadores Ferrari et al.

(1995):.....?is. Otros tipos son el desafiante, que responsabilizaimpulsivamente a los demás de su falta de progreso, y el ocupado, que hace malabares con múltiples tareas (Arias, 2021). También se ha encontrado que los estudiantes procrastinadores prefieren las actividades sociales a las tareas escolares, lo que provoca altos niveles de ansiedad y preocupación, pero no necesariamente tiene consecuencias negativas porque finalmente se terminan (Robbins, 2015).

Procrastinación académica

Los estudiantes son los más propensos a mostrar este comportamiento, que se ha relacionado con un bajo rendimiento académico e incluso con el abandono escolar (Trujillo & Noé, 2020). Aspée et al., (2021) señalan que la procrastinación académica está asociada a un alto nivel de ansiedad como resultado del prolongado retraso en la realización de las tareas académicas. Los investigadores Mejia et al., (2018) definen la procrastinación académica como el retraso deliberado de las tareas académicas, incluso cuando el deseo de los estudiantes es cumplir con los plazos establecidos (Laureano & Ampudia, 2019). Las personas dejan de hacer actividades académicas cuando se acerca la fecha límite, así como realizan muy pocas actividades y evitan asumir responsabilidades en los trabajos de grupo porque el estudiante tiene la percepción errónea de que la presión impulsa un desarrollo óptimo de su rendimiento (Arias, 2021).

Los estudiantes propensos a la procrastinación son definidos por Trujillo & Noé, (2020) como el miedo a no terminar una tarea a tiempo y el hábito de posponer constantemente el estrés que conlleva. la autorregulación académica, que mide el nivel cómo los estudiantes regulan y controlan sus pensamientos y motivaciones y comportamientos, a través, de un enfoque activo y constructivo (Aspée et al., 2021).

D. Dimensiones de la procrastinación laboral

Sentido de servicio (Procastinar sin internet)

La conducta de un individuo hacia sus obligaciones refleja los efectos de la procrastinación; por ejemplo, las personas que habitualmente dejan las cosas para el último momento suelen sentirse culpables por ello y juran que no volverán a hacerlo. Después de posponer las cosas, los procrastinadores suelen sentirse

culpables y se juran a sí mismos que no volverán a hacerlo. Pero no hay ninguna garantía de que cumplan su promesa.

Esta situación se produce cuando un empleado hace pausas prolongadas en el trabajo para dedicarse a actividades que le resultan más agradables, como ir a tomar un café o charlar con los compañeros. Puede ser un signo de escaso compromiso con la organización o de reducción de la carga de trabajo.

Ciber pereza

De hecho, podemos aprovechar nuestro tiempo libre para ir a navegar. Sin embargo, no es lo mismo perder el tiempo en el trabajo que en nuestro tiempo libre. Tu productividad se resentirá como consecuencia de este fenómeno, que se denomina cyberloafing o ciberpereza.

Junto con el uso de Internet con fines educativos o laborales han evolucionado ciertos hábitos que impiden alcanzar adecuadamente los objetivos fijados. Aquí tenemos el ejemplo del cyberloafing, la práctica de hacer uso intencionado de los recursos de Internet mientras se estudia o se trabaja. Debido al consumo de ancho de banda que implica, se cree que provoca pérdidas económicas y un descenso de la productividad en contextos laborales.

Se han propuesto varias teorías para definir la ciberhonestidad. El concepto de justicia percibida es fundamental en el paradigma de Lim, que explica por qué la ciberhonestidad es un mecanismo de defensa contra las desigualdades percibidas en el lugar de trabajo. El control de los impulsos, el mantenimiento del autocontrol y las acciones volitivas dependen de recursos renovables pero finitos.

3.2.2 Desempeño Laboral

A. Concepto del desempeño laboral:

El DL son comportamientos evaluables. Aunque la diferencia entre comportamientos y resultados no está clara en muchos casos. Algunos investigadores insisten en una demarcación clara entre comportamientos y resultados, mientras que otros restan importancia a esta diferencia. La diferencia entre comportamientos y resultados es el supuesto control que un individuo tiene sobre ellos. El argumento es que la variable del desempeño laboral no debe incluir lo que está más allá del control del individuo (Viswesvaran, 2002).

Además, para cada medida o índice de desempeño laboral, el grado de control que tiene el individuo es una cuestión de grado. Como tal, la distinción entre comportamientos y resultados también es una cuestión de grado y no una distinción absoluta. Si uno define el desempeño como algo relacionados como comportamientos o los resultados dependen de las atribuciones que uno haga y del propósito de la evaluación. Existen varias manifestaciones del desempeño laboral con la medida operativa real que varía según los contextos (Koopmans et al., 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior, el desempeño laboral se define como las actividades, actitudes y logros escalables en los que todos los trabajadores se involucran o consiguen que estén relacionados con los objetivos de la organización y contribuyen a ellos (Koopmans et al., 2014). Esta definición va acompañada de tres conceptos: (1) el desempeño del trabajador se concibe como el comportamiento en lugar de resultados, (2) el desempeño del trabajador solo debe comprender aquellas conductas necesarias de cumplir con los fines de la institución y (3) la gestión del desempeño es multifuncional.

En resumen, la literatura confunde con frecuencia las ideas de rendimiento laboral y productividad laboral. La productividad de los trabajadores se calcula restando su contribución al resultado final. Por tanto, el rendimiento es una idea más amplia que la productividad laboral.

B. Importancia del desempeño laboral:

El DL es una temática muy importante en la salud ocupacional y la psicología organizacional. La relevancia de la medición del DL probablemente se refleje en el volumen de literatura dedicado a él, y muchos investigadores destacados en nuestro campo han escrito sobre el tema del desempeño laboral en general, pero sobre el desempeño individual existe muy pocas investigaciones. Los datos de desempeño laboral se pueden usar de muchas maneras. Dãderman et al., (2020) identificó varios usos de los datos de desempeño laboral, clasificando estos usos en cuatro categorías: (1) decisiones entre personas, (2) decisiones dentro de la persona, (3) mantenimiento de sistemas y (4) documentación. Los usos decisorios entre personas incluyeron el uso de datos de

desempeño laboral para el salario. fines de administración, toma de decisiones de promoción y diseño de sistemas de pago por mérito. Dentro de la persona las decisiones incluyeron proporcionar retroalimentación a las personas para identificar las fortalezas y debilidades individuales. Además, los datos que se utilizan para evaluar las necesidades de formación y colocación. La categoría de mantenimiento de sistemas se refiere al uso de evaluaciones individuales del desempeño laboral para la planificación y el refuerzo de los recursos humanos de las estructuras de autoridad en las organizaciones. Por último, los datos de desempeño laboral también se utilizan para fines legales y de documentación del desenvolvimiento del trabajador.

C. Medición del desempeño

Hellriegel et al., (2017) sostiene que una medida más precisa del rendimiento, en términos generales, sería: a) Rendimiento financiero de los empleados, b) Más fallos por parte de los empleados, c) Más fallos por parte de la empresa, d) Rendimiento ideal no logrado. Finalmente, el rendimiento del trabajador debe ser un elemento en función de sus tareas fundamentales. Asumiendo que éste sea responsable del mantenimiento, en la medida en que el mantenimiento preventivo sea fructífero, el mantenimiento reparador será menor, y el tiempo de inactividad de la producción será menor, lo cual es, en definitiva, lo que debería importar. Que la producción no se vea afectada y que aumente su volumen gracias a los avances tecnológicos.

Para Koontz et al., (2020), la evaluación del desempeño laboral es semejante a una reunión de supervisión, pero abarca un período más prolongado, normalmente medio año. Puede incorporar la cantidad y la calidad del trabajo de un trabajador, las obligaciones que espera el individuo en cuestión y algunas características menos objetivas que permiten establecer otras evaluaciones de mérito, como el conocimiento, el carácter y la capacidad de innovación. Comúnmente, durante la evaluación del desempeño, el supervisor, el psicólogo y el trabajador se reúnen para sondear si se han cumplido los objetivos que se fijaron en la reunión anterior y para establecer nuevos objetivos de desempeño para el siguiente período. Dado que las observaciones realizadas durante el proceso de supervisión son una parte de la planificación y de la evaluación del

rendimiento laboral, lo ideal es que la encuesta la realice el supervisor inmediato del trabajador (la persona que ve al trabajador con más frecuencia). Suponiendo que la evaluación sea realizada por alguien que rara vez ve al empleado en el trabajo, resulta poco razonable para el trabajador e influye en la autoridad del responsable inmediato (Koopmans et al., 2014).

D. Dimensiones del desempeño

La investigación sobre el desempeño laboral es sugerida por Pernía y Carrera (2014), quienes afirman que las competencias, el comportamiento y el desempeño son los tres factores que establecen el área de evaluación. Cada dimensión contiene indicadores, que conceptuamos, como:

Dimensión competencias

Las competencias de los trabajadores, tienen aspectos del conocimiento, los trabajadores competentes son a menudo el principal activo de una empresa, y poseen importantes conocimientos sobre el negocio, las competencias se categorizan como la educación, el idioma, la conciencia cultural y las redes comerciales, factores que puede utilizar una empresa en forma eficiente, para lograr los propósitos institucionales, la gestión del conocimiento se examina como una herramienta para gestionar competencias y se están utilizando de muchas maneras para mantener la ventaja competitiva lo más alta posible, extremadamente importante para gestionar que los trabajadores superen a la competencia (Robbins, 2015).

Dentro de esta dimensión se pueden identificar los siguientes indicadores:

Conocimiento del trabajo

Gestionar el conocimiento del trabajo es esencial para las empresas. Las exigencias actuales incluyen aprender a analizar datos, cambiar las prácticas de gestión para dar cabida a una nueva generación de trabajadores con valores, motivaciones y necesidades diferentes, y sugerencias para gestionar eficazmente esta nueva mano de obra. con frecuencia hacen hincapié en fomentar un entorno de confianza y, al mismo tiempo, impulsar la motivación, la autonomía y la felicidad de los empleados. Las organizaciones alcanzarán este objetivo en la medida en que aumenten la capacidad de los trabajadores para participar efectivamente en el lugar de trabajo. Esto sólo puede lograrse reconociendo y

aplicando cambios en las condiciones de trabajo que aumenten las capacidades de los trabajadores para la participación efectiva en el lugar de trabajo, así como anticipando y capitalizando las nuevas estrategias, motivaciones y oportunidades del mercado. Sin embargo, hay que tener en cuenta que en la mayoría de las organizaciones las ocupaciones están estructuradas jerárquicamente, lo que significa que no todo el mundo tiene la oportunidad de hacer este tipo de contribución. Por el contrario, las empresas deben considerar el aumento de la productividad de los trabajadores como un reto para que hagan mejor su trabajo y contribuyan al éxito de la empresa (Koontz et al., 2020).

Confiabilidad

Robbins (2015) afirma que para que una organización funcione correctamente, su dirección debe confiar en que sus empleados desempeñen sus funciones utilizando la información y los conocimientos de que disponen fácilmente, así como en su capacidad para analizar y aplicar dichos conocimientos.

Dimensión comportamiento

El término "comportamiento" engloba todos los rasgos y acciones que muestra un empleado en relación con las tareas que se le asignan.

Tanto Hellriegel et al. (2017) como Pernía y Carrera (2014) destacan la importancia de comprender el comportamiento humano en el lugar de trabajo para los objetivos y el éxito a largo plazo de la organización. Gestionar personas implica descifrar sus pensamientos y acciones tanto individualmente como en el contexto de la organización. En consecuencia, las organizaciones se benefician del estudio del comportamiento organizativo, en particular el de los ejecutivos y el personal eficaces. Las tesis y los conocimientos nos proporcionan las herramientas necesarias para saber qué hacer y cuándo hacerlo en las organizaciones; también sirven de guía para una comunicación eficaz con los subordinados y todas las demás partes de la organización. Para comunicar con eficacia, debemos comprender el contexto y la motivación que subyacen a nuestras acciones y decisiones (Koopmans et al., 2014).

Dentro de esta dimensión se pueden identificar los siguientes indicadores:

Habilidades: La capacidad de conceptualizar, según Chiavenato (2019), se valora en todos los niveles funcionales y se considera esencial para las habilidades

humanas, técnicas o conceptuales; puede implicar medición o negociación; prima el conocimiento, la experiencia, las actitudes, el liderazgo y la comprensión; y abarca la capacidad de pensar en nuevos retos y formas de abordar el crecimiento de la empresa.

Identidad: Capacidad para fomentar la cooperación delegando responsabilidades y tomando decisiones.

Satisfacción: Los miembros del personal que pueden desempeñar sus responsabilidades en un entorno que les apoya son más propensos a conformarse con ese entorno, lo que a su vez fomenta el sentido de pertenencia a la institución y el deseo de contribuir a su desarrollo y consolidación (Pernía y Carrera 2014).

Dimensión rendimiento

Significa lo productivo que es un empleado cuando trabaja.

Koontz et al., (2020) señalan que el colaborador realiza sus funciones con determinación, aplicando las normas establecidas, dando todo de sí, y se desempeña afrontando las situaciones difíciles que puedan presentarse, enfocado en los beneficios que su desempeño aporta a la organización.

Manejo de conflictos: Es la habilidad para superar las carencias y dificultades que se manifiestan en el transcurso del trabajo cotidiano. Para alcanzar estos objetivos, el empleado debe reunir los recursos necesarios. Según Palomino, (2018), los desacuerdos intelectuales pueden revelar puntos de vista válidos y conducir a estrategias de resolución de problemas más eficaces. Luego, los desacuerdos no deben girar en torno a las personas, sino a las tareas.

Ausentismo: Inasistencia al centro laboral, no se cumple con las labores, las normas de conducta y responsabilidad, implica impuntualidad y falta laboral, siendo necesario cumplir con las funciones y responsabilidades (Robbins, 2015).

Compromiso: Mejora el proceso y resultados de la empresa, el liderazgo contribuye a su impacto, produciendo bienestar mediante la mejora el desempeño y los resultados de la empresa, las expectativas influyen, impactan y mejoran el desempeño laboral al aplicar los procesos adecuados por la comunicación, produce cambios organizacionales al involucrarse los trabajadores, produce apoyo entre quienes participa, una vez que los individuos se

comprometen con una acción, una definición o una solución en particular, es muy probable que mantengan un nivel adecuado de desempeño laboral y a la organización preparada, trabajando en un grato ambiente, ofreciendo lo mejor de cada uno y de manera colectiva (Pernía y Carrera, 2014).

Trabajo en equipo: Se refiere a las habilidades que tiene el trabajador para cumplir sus funciones de forma conjunta con sus demás compañeros, practicando valores como el respeto y la consideración hacia el otro, dentro de un ambiente de camaradería, aceptando los puntos de vista divergentes, con sentido de tolerancia y aceptación colectiva primando la integración y la cohesión que propicia la alta dirección (Chiavenato & González, 2017).

3.3 Definición de terminos

Actitudes: La percepción que los trabajadores tienen de su lugar de trabajo está determinada en gran medida por estos pensamientos e ideas. Ellos definen una base mental que daña la manera que se visualizan los elementos, nuestras acciones perjudica la manera en que observamos y juzgamos los elementos que comprenden las labores (Koontz et al., 2020).

Autodeterminación: Chiavenato (2019) afirma que la motivación intrínseca es "el grado en que un individuo tiene el impulso de sobresalir y llegar a ser todo lo que uno puede ser a través del uso de sus propias capacidades y crecimiento, tomando decisiones firmes a sus propias metas en el viaje de su vida".

Autonomía: Según Chiavenato y González (2017), la autonomía es la capacidad de tomar decisiones sobre cómo lograr los objetivos de la organización, así como la flexibilidad para planificar y ejecutar tareas dentro del ámbito del propio empleo.

Control: Según Koontz et al., (2020) regula las acciones y comportamientos de las personas mediante el establecimiento o medición sistemática de las tareas realizadas por la entidad con el fin de detectar paralelismos con los objetivos y puntos de vista incluidos en sus planes. Esta labor se realiza utilizando tanto criterios preestablecidos como los propios planes.

Disciplina: Para Chiavenato & González, (2017) son las acciones que llevan a cabo los empleados de cualquier organización de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos para garantizar que todo el mundo hace su parte para que las cosas funcionen bien en el trabajo.

Desarrollo profesional: Chiavenato (2019) define las oportunidades de crecimiento en grupo, como los debates sobre temas relacionados con el desarrollo de competencias, la ayuda a la formación continua¹, la formación y la facilitación de formas genuinas de progreso.

Evaluación del desempeño: Instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual; además, permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (Robbins, 2015).

4. ASPECTO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de estudio

El presente estudio fue realizado bajo el paradigma cuantitativo, los estudios cuantitativos son aquellos en los que se recopila información con la finalidad de contrastar hipótesis, se hace uso de las herramientas que la Estadística provee, y se prueban teorías o establecen modelos de conducta (Gallardo, 2017).

Nivel de Investigación

Corresponde al nivel o alcance correlacional, las investigaciones correlacionales suelen incluir algo más que la mera exposición de los hechos o la descripción de cómo funcionan las cosas; es decir, se orientan a la determinación de la conexión de los fenómenos sociales. Son sumamente estructuradas y generan un sentido de entendimiento (Hernández & Mendoza, 2018).

4.2 Diseño de investigación

En relación al diseño de investigación, este fue de diseño no experimental, en este tipo de investigaciones no experimentales, no se manipulan de manera intencional las variables de investigación, solamente se observan los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlas, asimismo, fue de diseño transversal o transeccional, porque se recolectaron los datos en un solo momento en el tiempo.

4.3 Población

Para Gallardo, (2017) la población es definida por un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Para el presente estudio, se considerará como población al total de trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Jangas - Huaraz, se compone de 92 trabajadores, comprendidos entre gerentes, Administrador, Analistas, Especialistas, Asistentes Administrativos, Auxiliar Administrativo, Operadores Administrativos, Técnicos Administrativos, Técnicos Informáticos.

Criterios de inclusión:

Solo se considerará a los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Jangas

Se considerará a los que deseen participar voluntariamente en la investigación.

Criterios de exclusión:

Personal administrativo que no pertenezcan a la Municipalidad del Distrito de Jangas

Los que no deseen participar voluntariamente en la investigación.

4.4 Unidad de análisis y muestra

La unidad de análisis de la presente investigación estará conformada por los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Jangas - Huaraz; siendo un total de 92 trabajadores.

Muestra

Se define como un subconjunto de la población que tiene las mismas características y que, además, representa a la población o a la unidad de análisis (Supo & Zacarias, 2020).

Para el presente estudio, no se aplica un tipo de muestreo, ya que el número de la muestra es toda la población, se considera al total de la población, en la que los 92 trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Jangas, serán considerados en la muestra.

4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Técnica

Los numerosos métodos empleados para recopilar información se conocen colectivamente como técnicas. En el presente estudio en progreso se utilizó la técnica de la encuesta. Gallardo, (2017), señala que la encuesta es la técnica de mayor uso para recopilar datos en los procesos investigativos. Sirve para recopilar información relevante sobre determinados fenómenos o problemas relacionados a los objetivos de la investigación.

4.6 Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos constituyen las herramientas que permiten la recopilación de los datos de las fuentes de información (Hernández & Mendoza, 2018). En la presente investigación se empleó como instrumento el cuestionario, con alternativas de respuestas en escala ordinal tipo Likert.

Cuestionario. Los cuestionarios son los instrumentos de recopilación de datos, que son utilizados en investigación cuando se elige como técnica a la encuesta. Contiene una lista de preguntas abiertas o cerradas y contiene, además, las instrucciones para los encuestados respondan apropiadamente (Supo & Zacarias, 2020).

Basada en la "Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)" original desarrollada por Baran Metin en 2016, la medida utilizada en este estudio fue adaptada para una muestra de trabajadores multiocupacionales en Perú por Guzmán y Rosales (2017).

4.7 Análisis estadístico e interpretación de datos

4.7.1. Análisis Estadístico

Análisis estadístico. Luego de ser recopilados los datos, con estos datos se construye una base de datos en MS Excel, los mismos que sirvieron para luego construir una Matriz de niveles y puntuaciones, en los cuales, ya baremados los datos se registran de acuerdo a las dimensiones e indicadores a los cuales pertenecen, luego a partir de esta matriz se va a realizar los respectivos análisis mediante el uso del aplicativo de la IBM, el SPSS v. 26.

Interpretación de datos. Para lo cual se utilizó las herramientas de la Estadística descriptiva e Inferencial, atendiendo a lo establecido en cada objetivo e hipótesis planteada; así mismo, para contrastar las hipótesis y establecer la influencia entre las variables, primeramente se aplicó una prueba para determinar la normalidad en la distribución de los datos, que si son paramétricos se utilizó un determinado coeficiente y si la distribución resultan no paramétrica se empleó otro coeficiente de correlación; la prueba a utilizarse es la prueba Kolmogorov – Smirnoff (K-S), en razón de que la muestra es mayor a 30 informantes.

4.8 Ética de investigación

Los principios éticos en investigación devienen de la Declaración de Helsinki y se han difundido a nivel mundial. Los principales a observarse son:

Pleno respeto de la propiedad intelectual: las teorías y trabajos pertenecientes a diversos autores va a ser en su totalidad referenciados se va a respetar los derechos de cada autor mencionado.

Respeto a la dignidad humana: No se someterán a juicios subjetivos las perspectivas o percepciones de los informantes, su ideología, sus ideas y conocimientos sobre los indicadores de las variables.

Veracidad: Se van a presentar los datos tal cual fueron obtenidos, sin cambiarlos no modificarlos, es decir, no se van a manipular los datos.

Confidencialidad: No se va a dar a conocer la información recopilada, se va a conservar el anonimato de los informantes y los datos serán usados con fines de la presente investigación, sin hacerlos públicos.



5. RESULTADOS

5.1 Datos demograficos

A continuación se presenta una interpretación de los datos agregados recogidos de los empleados de la Municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz.

Tabla 2: Datos demograficos

	Característica	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	34	37.0
	Masculino	58	63.0
Instrucción	Tecnico	39	42.4
	Universitario	53	57.6
Condición	Nombrado	21	22.8
	Contratado	71	77.2
Edad	<= 36	23	25.0
	37 - 42	26	28.3
	43 - 48	20	21.7
	49+	23	25.0

La tabla 2 revela que el 63,0% de la mano de obra es masculina, el 57,6% tiene título universitario, el 77,2% son contratados y el 28,3% tiene entre 37 y 42 años.

Tabla 3: Edad de los trabajadores

Característica	Indicador	Valor
Edad	Mínimo	26.00
	Máximo	58.00
	Media	41.99
	Desviación estándar	8.442

Los trabajadores encuestados tenían edades comprendidas entre los 26 y los 58 años, con una media de 42 años.

5.2 Resultados de las variables de estudio

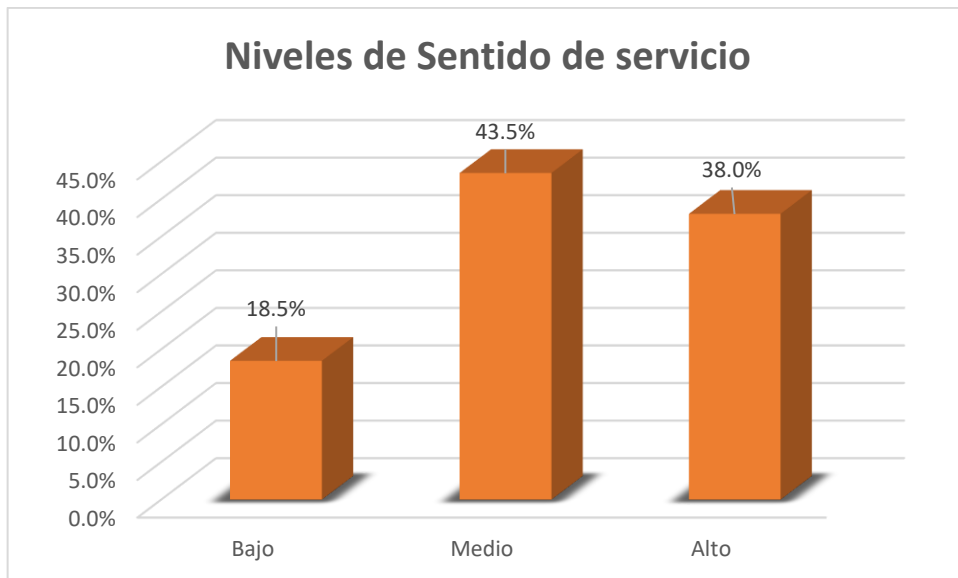


Figura 1: Sentido de servicio

La figura 1 ilustra que cuando se trata de la procrastinación laboral, el 43,5% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz considera niveles medios de Sentido de servicio, mientras que el 18,5% considera niveles bajos de Sentido de servicio.

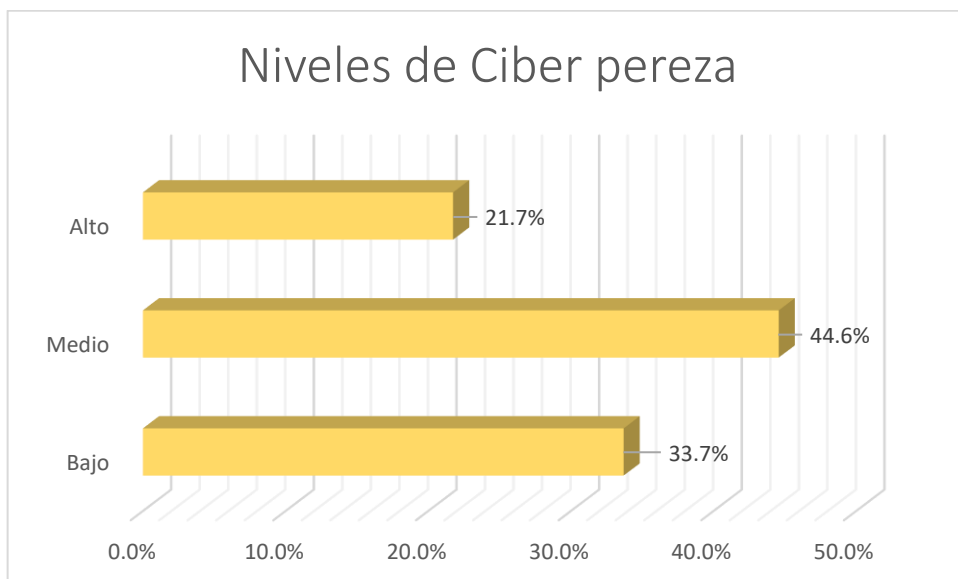


Figura 2: Niveles de Ciber pereza.

Según los datos de la Figura 2, cuando se les preguntó sobre la procrastinación laboral, el 44,6% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz reportó niveles medios de Ciber pereza, mientras que el 21,7% reportó niveles altos de Ciber pereza.

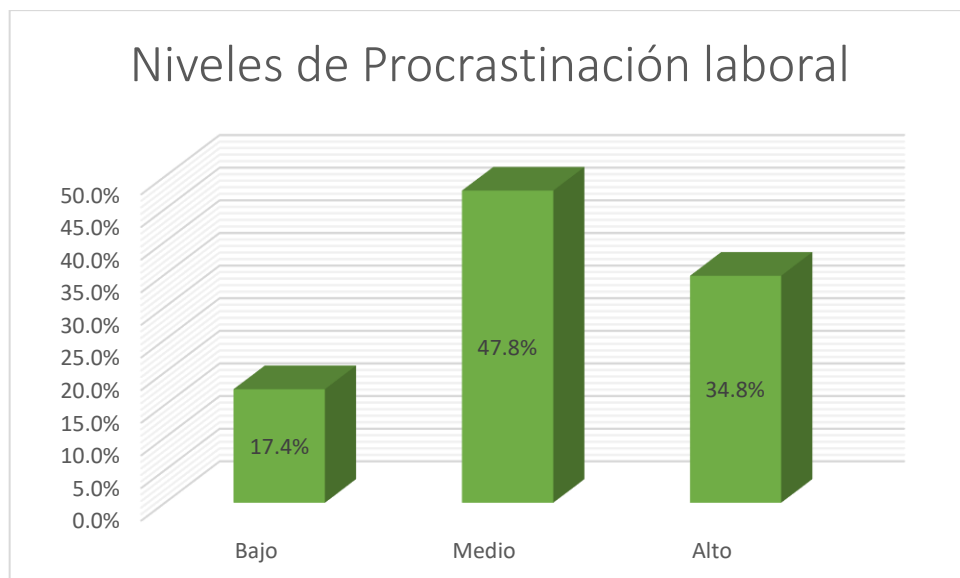


Figura 3: Niveles de Procrastinación laboral

Como se puede observar en la figura 3, el 47,8% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz reportan niveles medios de Procrastinación laboral, el 17,4% reportan niveles bajos.

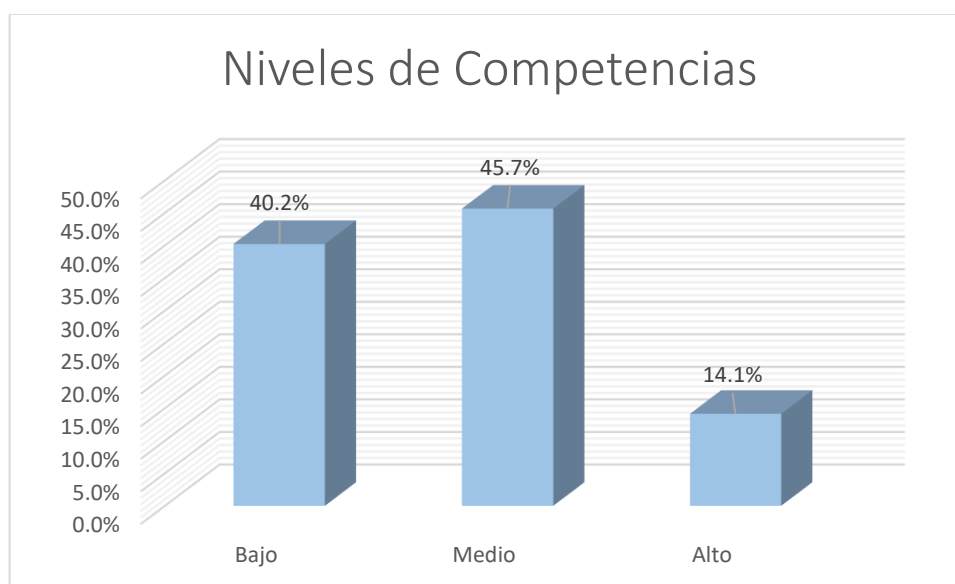


Figura 4: Niveles de desempeño de competencias.

El 45.7% de los trabajadores expresan un nivel medio de desempeño de competencias mientras que para el 14.1% considera nivel alto de desempeño de competencias.

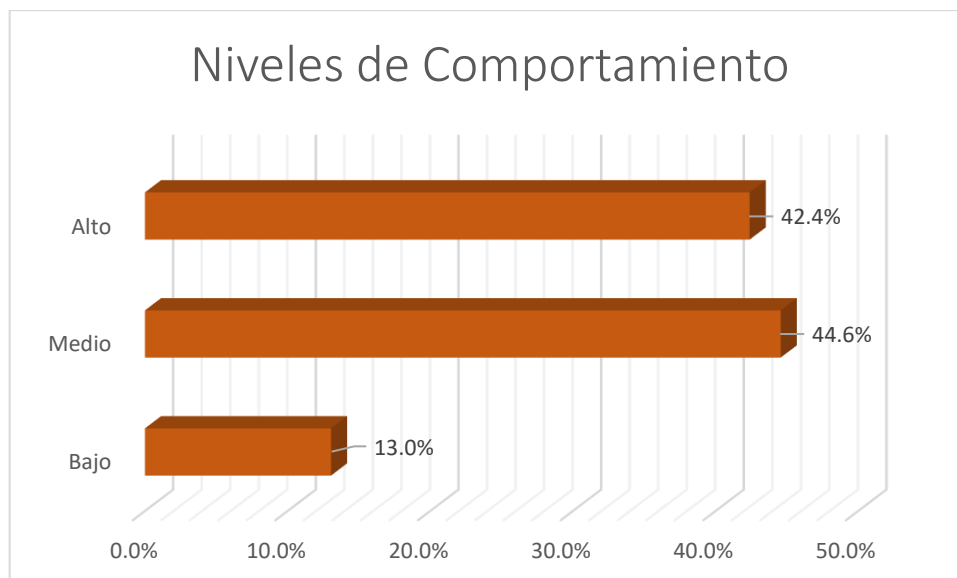


Figura 5: Niveles de Comportamiento.

Para el 44.6% de los trabajadores menciona que existe un nivel medio de Comportamiento mientras que para el 13.0% considera nivel bajo de Comportamiento.

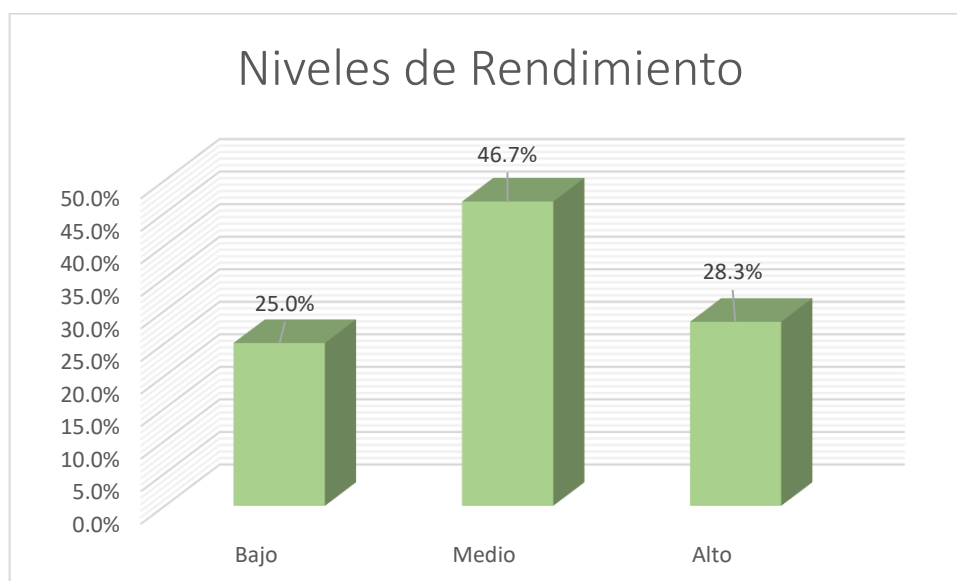


Figura 6: Niveles de rendimiento.

Para el 46.7% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz percibe un rendimiento de nivel medio, mientras que el 25.0% lo considera como un nivel bajo.

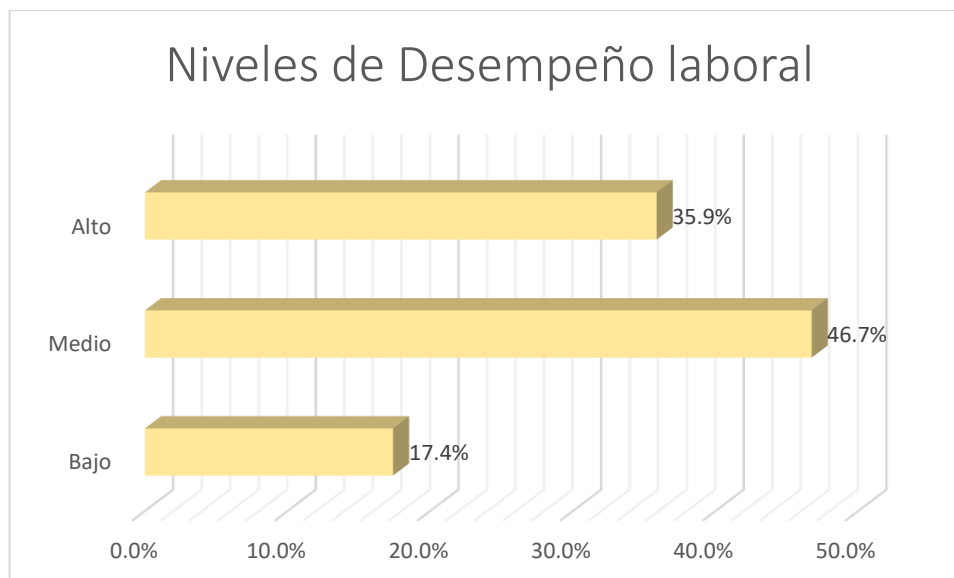


Figura 7: Niveles de desempeño laboral.

El 46.7% de los trabajadores manifiestan que se percibe un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 17.4% siente un nivel bajo de desempeño laboral.

Tabla 4 : Desempeño del trabajador según Procrastinación laboral

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Procrastinación laboral	Bajo	11.6%	2.6%	3.2%	17.4%
	Medio	9.2%	28.4%	10.2%	47.8%
	Alto	15.1%	15.7%	4.0%	34.8%
Total		35.9%	46.7%	17.4%	100.0%

De la tabla 4, se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, que presentan niveles de Procrastinación laboral medio tienen un desempeño laboral medio 28.4%.

5.3 Prueba de hipótesis

Tabla 5 : Prueba de normalidad de datos

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Resultado
	Estadístico	Gl	Sig.	
Procrastinación laboral	0.200	92	0.000	No normal
Desempeño laboral	0.260	92	0.000	No normal

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido al reducido tamaño de la muestra, utilizamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Si el "valor p. significativo" (sig.) es inferior a 0,05, los datos recogidos en el cuestionario no tienen una distribución normal, y esto es así tanto para las variables de Procrastinación laboral como para las de Desempeño laboral.

a) Prueba de hipótesis general

Ho: No existe una relación indirecta y significativa entre la procrastinación laboral y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz.

H1. Existe una relación indirecta y significativa entre la procrastinación laboral y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz.

- **Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

- **Estadística de prueba**

Los datos de la población de la muestra indican que la distribución no es normal. La prueba de la hipótesis se determinó con el uso de la prueba de correlación Rho de Spearman.

- **Regla de decisión**

Rechazamos Ho y aceptamos H1 si el valor p es menor que el nivel de significación.

Para que no se rechace la Ho, el valor p debe ser inferior o igual al umbral de significación..

- **Cálculo**

Tabla 6 : Correlación entre procrastinación laboral y desempeño laboral.

		Procrastinación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Procrastinación laboral	1.000	-,686**
	Desempeño laboral	-,686**	1.000
		N	N
		92	92

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

El nivel de significación observado es de 0,000 es menor a 0,05, por lo que podemos concluir que la hipótesis alternativa H1, es decir, la existencia de una relación directa y significativa entre la procrastinación laboral y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, es cierta. Existe una fuerte relación entre el entusiasmo por el servicio público y la productividad en el trabajo, medida por un valor de Rho de Spearman de -0,686.

Prueba de hipótesis específicos

b) Hipótesis específica 1

Ho: No Existe una relación indirecta y significativa entre el sentido de servicio de y el desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023.

H1. Existe una relación indirecta y significativa entre el sentido de servicio de y el desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023.

- **Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

- **Estadística de prueba**

Los datos de la población de la muestra indican que la distribución no es normal. La prueba de la hipótesis se determinó con el uso de la prueba de correlación Rho de Spearman.

- **Regla de decisión**

Rechazamos H_0 y aceptamos H_1 si el valor p es menor que el nivel de significación.

Para que no se rechace la H_0 , el valor p debe ser inferior o igual al umbral de significación.

- **Cálculo**

Tabla 7 Correlación entre sentido de servicio y desempeño de habilidades.

			sentido de servicio	Desempeño de habilidades
Rho de Spearman	sentido de servicio	Coeficiente de correlación	1.000	-,550**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño de habilidades	N	92	92
		Coeficiente de correlación	-,550**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	92	92

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

El nivel de significación observado es de 0,000 es menor a 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación H_1 (es decir, existe una relación indirecta y significativa entre la sentido de servicio y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad ed Jangas Huaraz) y rechazar la hipótesis nula H_0 (es decir, no existe tal relación). La Rho de Spearman muestra una fuerte asociación positiva (-0,550) entre el sentido de servicio y el desempeño laboral.

c) Hipótesis específica 2

H_0 : No existe una relación directa y significativa existe entre la cyber pereza y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023.

H_1 . Existe una relación directa y significativa existe entre la cyber pereza y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023.

- **Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

- **Estadística de prueba**

Los datos de la población de la muestra indican que la distribución no es normal. La prueba de la hipótesis se determinó con el uso de la prueba de correlación Rho de Spearman.

- **Regla de decisión**

Rechazamos H_0 y aceptamos H_1 si el valor p es menor que el nivel de significación.

Para que no se rechace la H_0 , el valor p debe ser inferior o igual al umbral de significación.

- **Cálculo**

Tabla 8 Correlación entre cyber pereza y desempeño laboral

			cyber pereza	Desempeño laboral
Rho de Spearman	cyber pereza	Coeficiente de correlación	1.000	-,744**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,744**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	92	92

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

El nivel de significación observado es de 0,000 menor que 0,05, lo que significa que podemos rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alternativa H_1 , afirmando que existe una relación indirecta y significativa entre la cyber pereza y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz. Existe una fuerte asociación directa entre la cyber pereza y el desempeño laboral, como lo indica el valor de Rho de Spearman de -0,744.

6. DISCUSIÓN

El fundamento de la legitimidad de un Estado es el desempeño de sus organizaciones públicas. Sin embargo, el rendimiento de los servicios públicos es complejo y polifacético, según Ferrer, (2019) y está relacionado con los numerosos puntos de vista de las partes interesadas sobre la consecución y priorización del valor público. Al centrar nuestra atención en la procrastinación laboral como causa del bajo rendimiento, podemos ignorar variables como la rotación y el absentismo que poco tienen que ver con la eficiencia de las empresas del sector público.

No obstante, de acuerdo con Dåderman et al. (2020), la definición utilizada en este estudio afirma que el rendimiento laboral está influido por las características de la institución. También muestra cómo las instituciones son la causa fundamental de la correlación negativa entre la procrastinación laboral y el rendimiento. Por ejemplo, las organizaciones se están desentendiendo de los resultados de la productividad de los empleados, ya que la ociosidad cibernética es una de las principales causas del bajo rendimiento laboral en las organizaciones del sector público. Esto es especialmente cierto cuando se trata de las redes sociales.

La singularidad de este estudio es que emplea características relacionadas con la procrastinación laboral y una institución pública como escenario de la investigación. Además, hay una falta de datos sobre estos temas, y necesitamos aprender más sobre el contexto de la procrastinación laboral para entender cómo afecta al rendimiento en el trabajo. El impacto de la teoría burocrática, la externalización y el diseño organizativo en la productividad de los trabajadores del sector público, por ejemplo, es un área que requiere más investigación. El estudio del ajuste medioambiental implica el seguimiento de los cambios en el entorno institucional a lo largo del tiempo. También examina los efectos de diversas instituciones públicas en los resultados del desempeño laboral, incluyendo, pero no limitado a, los gobiernos regionales, las municipalidades distritales y las instituciones públicas con regímenes privados como SUNAT, SUNARP, el Ministerio Público y el Poder Judicial.

En cuanto a la hipótesis general nos interesaba la solidez de la relación entre la procrastinación laboral y el desempeño laboral. Hasta ahora, podemos concluir que la relación es indirecta y significativa, con valor de Rho Spearman de -0.686. Estos hallazgos coinciden con los de Metin et al., (2020), que también descubrieron una correlación

negativa entre la procrastinación en el lugar de trabajo y el rendimiento en el trabajo. Esto sugiere que la procrastinación es un factor importante a tener en cuenta al estudiar el rendimiento de los empleados del sector público. Es más, las investigaciones han demostrado que el estrés en el trabajo aumenta la probabilidad de procrastinación (Palomino, 2018; Galván, 2018). Esto significa que cuando los empleados están bajo estrés, son menos productivos porque su atención y energía se desvían hacia el alivio de sus síntomas, en lugar de completar las tareas asignadas. Esto tiene consecuencias de largo alcance para la cuenta de resultados de la empresa y el nivel de dedicación que muestren sus empleados (Yunis, 2018). Por último, el bajo rendimiento de un trabajador, acompañado de signos de estrés y falta de compromiso, es un indicio de procrastinación.

En referencia a la primera hipótesis específica, se demuestra una relación indirecta entre el sentido de servicio y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaraz, con valor de Rho Spearman de -0.550 este resultado se complementa con el hecho de que la mayoría de los modelos no están completamente especificados y los estudios empíricos descuidan en gran medida los correlatos del sentido de servicio como variables explicativas del desempeño laboral (Oviedo, 2020; Rodallega, 2020). Los resultados indican que existe una correlación negativa entre el sentido del servicio y la procrastinación, y el rendimiento laboral general, así como el rendimiento en la tarea y el rendimiento contextual. Además, existe una clara correlación entre las acciones contraproducentes y este fenómeno. A nivel conceptual, se demuestra que los trabajadores que posponen intencionadamente sus tareas en favor de dedicarse a otras actividades placenteras exhiben este comportamiento (Metin et al., 2020). Por el contrario, los empleados suelen mostrar comportamientos contraproducentes que obstaculizan la consecución de los objetivos de la organización, como llegar tarde o ausentarse constantemente. Además, su competencia y comprensión de las tareas pueden ser limitadas, y su nivel de motivación es bajo (Koopmans et al., 2014). Los hallazgos se alinean con el estudio de Urcia, (2020) que descubrieron una correlación negativa entre el sentido del servicio y tanto el rendimiento de la tarea como el rendimiento contextual. Específicamente, priorizar actividades poco importantes sin una planificación adecuada se asocia con niveles de rendimiento más bajos, lo que sugiere que los objetivos de la organización pueden verse comprometidos.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 2, nos permite concluir que el contexto institucional es importante, es decir existe una relación indirecta y significativa entre la

cyber pereza y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaraz con un valor de Rho Spearman de -0.744. Se encontraron diferencias en la investigación que analiza las relaciones entre la cyber pereza y diversas medidas de desempeño laboral. Además, los resultados indican que existe una correlación negativa entre la ciberpereza y el rendimiento laboral, el rendimiento en las tareas y el rendimiento en el contexto. Además, existe una correlación positiva entre la ciberpereza y los comportamientos contraproducentes. Esto sugiere que los empleados que realizan actividades frecuentes en medios digitales, como el uso de redes sociales u otros servicios móviles, tienden a tener niveles más bajos de productividad. Urcia, (2020) encontraron un alto nivel de impuntualidad, absentismo, presentismo, baja iniciativa y conocimiento limitado de la tarea realizada. Estos hallazgos se alinean con los resultados reportados por Meerkerk et al. (2014), quienes establecieron una relación positiva entre la pereza cibernética y los comportamientos contraproducentes. Además, Metin et al., (2020) descubrieron una relación inversa entre la pereza cibernética y tanto el rendimiento de la tarea como el rendimiento contextual. Estos resultados consistentes a través de diferentes contextos internacionales sugieren que el uso de las redes sociales está asociado con la procrastinación laboral, lo que impacta directamente en la visión organizacional.

Las investigaciones futuras deberán desentrañar esas relaciones para evaluar mejor el papel que desempeña la procrastinación laboral, con un aumento de los estudios explicativos (Laureano & Ampudia, 2019) valdrá la pena comparar sistemáticamente los resultados de los estudios correlacionales con los hallazgos de las investigaciones explicativas para medir la distorsión causada por procrastinación laboral en el clima laboral o la insatisfacción de los empleados públicos.

7. CONCLUSIONES

- Se estableció la existencia de una relación indirecta entre Procrastinación laboral y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz. como indica el valor de correlación Rho de Spearman de -0,686. Por lo tanto, el nivel de y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz aumenta en proporción indirecta a la Procrastinación laboral.
- Se comprobó la existencia de la relación indirecta y significativa entre el sentido de servicio y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz. Según los datos, se encontró una conexión negativa (Rho de Spearman = -0,550). Así, el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz aumenta en proporción indirecta al sentido de servicio.
- Se comprobó la existencia de la relación indirecta y significativa entre la cyber pereza y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz. Los resultados mostraron una asociación negativa indicada por un valor de correlación Rho de Spearman de -0,744. desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz aumenta en proporción indirecta a la cyber pereza.

8. RECOMENDACIONES

- En el ámbito metodológico se sugiere ampliar el estudio a otras municipalidades o instituciones públicas de nivel regional, haciendo uso de posibles prospectos de funcionarios de alta dirección.
- En el ámbito aplicativo se sugiere a la Dirección, debe propiciar la participación de los trabajadores en campañas para limitar el uso de las redes sociales en horario de trabajo como distractores, para interiorizar y disminuir la procrastinación laboral.
- Por otro lado, también se debe mejorar la medición del desempeño laboral, incorporando indicadores relacionados con las competencias individuales (La tolerancia, respeto, uso de internet) y no solo basado en el cumplimiento del horario laboral.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguirre, F. (2022). Procrastinación y estrés laboral en trabajadores de una institución educativa, contexto Covid-19, Lima, 2021. [Tesis de posgrado]. Universidad Femenina del Sagrado Corazon. Peru. <http://hdl.handle.net/20.500.11955/952>
- Arias, J. L. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 77-89. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Aspée, J., González, J., & Herrera, Y. (2021). Relación funcional entre procrastinación académica y compromiso en estudiantes de educación superior: una propuesta de análisis. *Perspectiva Educativa*, 60(1), 4-22. <http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.60-iss.1-art.1116>
- Cotaquispe, E. J., & Herrera, J. E. (2018). Procrastinación y el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada San Juan Bautista. Peru. <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/2249>
- Chiavenato, I., & González, E. A. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México DF: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Dåderman, A. M., Ingelgård, A., & Koopmans, L. (2020). Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 65(1), 97-109. doi:<https://doi.org/10.3233/WOR-193062>
- Espinoza, S. M. (2018). Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima, 2018. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29911>
- Ferrer, K. R. (2019). Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41412>
- Galván, G. G. (2018). Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala-Cañete, 2018. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25509>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo* Universidad Continental. Huancayo. Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Garzón-Umerenkova, A., & Gil-Flores, J. (2017). Academic procrastination in non-traditional college students. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 15(3). 510 – 532. <http://dx.doi.org/10.14204/ejrep.43.16134>

- Guzmán, M. A., & Rosales, C. I. (2017). Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana. [Tesis de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola. Peru <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2765>
- He, Q., Wu, M., Wu, W., & Fu, J. (2021). The effect of abusive supervision on employees' work procrastination behavior. *Frontiers in psychology*, 12, 596704. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.596704>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hermoza, G. O., & Mamani, Y. (2020). Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61995>
- Hidalgo, J. M. (2019). Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36985>
- Inga, D. M. (2018). Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana. [Tesis de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola. Peru. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8482>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2020). *Essentials of Management-An International, Innovation and Leadership Perspective* (Eleventh edition ed.). India: McGraw-Hill Education.
- Koopmans, L., Coffeng, J. K., Bernaards, C. M., Boot, C. R., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Responsiveness of the individual work performance questionnaire. *BMC public health*, 14(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-513>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2020). *Essentials of Management-An International, Innovation and Leadership Perspective*. (Eleventh edition). India: McGraw-Hill Education.
- Kofman, L. (2014). Procrastination: Declaration of war. *Writing Queensland*, (244), 8-9. <https://search.informit.org/doi/10.3316/ielapa.623375870048946>
- Laureano, C. A., & Ampudia, L. G. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 363-378. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Madero-Gómez, S. M., & Hernández-Pozas, O. (2014). Relación entre los factores laborales y motivacionales con creatividad, desarrollo y desidia. *Investigación administrativa*, 43(114), 7-22.
- Medina, M. E. (2023). Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Ancash, 2022. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111566>

- Mejia, C. R., Ruiz-Urbina, F. N., Benites-Gamboa, D., & Pereda-Castro, W. (2018). Factores académicos asociados a la procrastinación. *Revista cubana de medicina General Integral*, 34(3), 61-70. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=89061>
- Metin, U. B., Taris, T. W., Peeters, M. C., Korpinen, M., Smrke, U., Razum, J., ... & Gaioshko, D. (2020). Validation of the Procrastination at Work Scale: A seven-language study. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(5), 767-776. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000554>
- Meerkerk, G., Schoenmakers, T., & van de Mheen, D. (2014). *Cyberslacking. Het gebruik van het internet voor privédoeleinden tijdens werktijd*. Rotterdam: IVO Instituut voor Onderzoek naar Leefwijzen en Verslaving.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de futuro*, 20(2), 21-37. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/65>
- Mora, J. L., & Mariscal, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Año VII, Edición Especial. 1-11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2018). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (5ta. Ed.). Bogotá: Edicionesd de la U.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Panorama laboral 2019*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Peru. <https://www.oitcinterfor.org/en/node/7710>
- Organización Mundial de la Salud (2018). *Género y salud*. Centro de prensa. Notas descriptivas. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Oviedo, M. I. (2020). *La motivación en la creación y compartición de conocimiento en las comunidades de práctica de las organizaciones públicas*. [Tesis doctoral, Universidad Andina Simon Bolivar, Ecuador], Repositorio Institucional:. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7415>
- Palomino, G. M. (2018). *Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo. Peru]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24554>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. D. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Rawlins, D. R. (1995). *A study of academic procrastination in middle-school-aged children*. City University of New York.
- Robbins, S. P. (2015). *Administración*. Mexico: Pearson educación.
- Rodallega, Z. (2020). *El impacto de la procrastinación en el desempeño laboral caso granja hortofrutícola ganadera el agrado (vereda la zapata-palmira)*. [Tesis de

- pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Colombia].
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/36549>
- Santistevan, M. E. (2018). Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(29), 1-16.
<http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/483>
- Song, Z., Nida, G., Asghar, M., Sarfraz, M., & Rafique, M. A. (2022). Polychronicity, Time Perspective, and Procrastination Behavior at the Workplace: An Empirical Study. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 38(2), 355-364.
<https://doi.org/10.6018/analesps.427401>
- Supo, J., & Zacarias, H. R. (2020). Metodología de la investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales. Lima: Sociedad Hispana de Investigadores Científicos, Sincie.
- Trujillo, K., & Noé, M. (2020). La Escala de Procrastinación Académica (EPA): validez y confiabilidad en una muestra de estudiantes peruanos. *Revista de psicología y educación*. 15(1). 105-107. <https://doi.org/10.23923/rpye2020.01.189>
- Urcia, L. S. (2020). Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan. Peru]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7835>
- Yunis, Y. M. (2018). Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018. [Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo, Peru]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26001>

ANEXO

ANEXO 1 : Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
General	General	General			
¿Qué relación existe entre la procrastinación laboral y desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023?.	Establecer la entre la procrastinación laboral y el desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023	Existe una relación indirecta y significativa entre la procrastinación laboral y el desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023	Procrastinación laboral	Sentido de servicio Ciber pereza	Enfoque: Aplicado-Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental
Específicos	Específicos	Específicos			
¿Qué relación existe entre sentido de servicio y desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023?.	Establecer la relación entre el sentido de servicio y el desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023.	Existe una relación indirecta y significativa entre el sentido de servicio y el desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023	Desempeño laboral	Competencias Comportamiento	POBLACIÓN Conformada por 92 Colaboradores.
¿Qué relación existe entre la ciber pereza y desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023?.	Establecer la relación entre la ciber pereza y el desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023	Existe una relación indirecta y significativa entre la ciber pereza y el desempeño en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas - Huaraz, 2023			

ANEXO 2 : Cuestionario

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

PROCRASTINACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS - HUARAZ, 2023



Cuestionario

Datos de Identificación:

Género: Femenino Masculino Edad: Tipo de Trabajador: Nombrado Contratado
Grado de Instrucción: Secundaria Técnico Universitario

Instrucciones: Escriba en número en la casilla que explica la frecuencia de conducta que lo represente como se indica en cada pregunta.

Codificación				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre

PROCRASTINACIÓN LABORAL						
Ítem	Sentido de servicio	1	2	3	4	5
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso su puesta en práctica.					
2	Me retraso antes de empezar el trabajo que tengo que hacer.					
3	En el trabajo, me apetece tanto una diversión placentera que cada vez me resulta más difícil no desviarme del tema.					
4	Cuando una tarea me resulta tediosa, una y otra vez me encuentro soñando despierto en lugar de concentrarme.					
5	Doy prioridad a las tareas menos importantes, aunque haya algo importante que deba hacer en el trabajo.					
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo, evito planificar mis tareas y me encuentro haciendo algo totalmente irrelevante.					
Ítem	Cyber pereza					
7	Hago largas pausas para tomar café.					
8	Utilizo la mensajería instantánea (es decir, WhatsApp, msn) en el trabajo para uso personal.					
9	Paso más de media hora al día en sitios de redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, etc.) en el trabajo con fines de ocio.					
10	Leo noticias online en el trabajo.					
11	Retraso algunas de mis tareas porque no disfruto haciéndolas.					
12	Hago compras por Internet en horas de trabajo.					

DESEMPEÑO LABORAL						
Ítem	Competencias	1	2	3	4	5
1	Los integrantes del equipo tienen destrezas en el desarrollo de funciones					
2	Las normas y valores establecidos favorecen el trabajo					
3	Los colaboradores realizan tareas acordes a funciones propias					
4	El personal trabaja según las normas laborales					
5	El colaborador se comunica oportunamente con su jefe inmediato					
6	El personal tiene capacidad de análisis de la problemática laboral					
Ítem	Comportamiento					
7	El colaborador tiene habilidades para desarrollar sus funciones de manera eficiente					
8	El personal desarrolla adecuadamente sus funciones					
9	Los colaboradores administran adecuadamente su tiempo de trabajo					
10	Se siguen las especificaciones del jefe inmediato sin reparo					
11	El colaborador desarrolla sus funciones productivamente					
12	El colaborador siempre evita conflictos entre compañeros					
13	Los colaboradores están satisfechos con las funciones y responsabilidades de su cargo					
14	La remuneración está en función a las responsabilidades del cargo					
15	El colaborador está conforme con su remuneración					
Ítem	Rendimiento					
16	El colaborador aporta a la solución de los problemas					
17	Existe camaradería en la institución					
18	El personal constantemente llega temprano a su centro de trabajo					
19	El personal presenta los informes laborales en el plazo señalado					
20	La jefatura logra posicionarse positivamente en los trabajadores					
21	El personal aporta labores fuera del horario					
22	El personal acepta activamente participar en jornadas prolongadas para cumplir los plazos					
23	Se consiguen las metas del área con unidad y responsabilidad					
24	Los trabajadores tienen fines de normas laborales					
25	El colaborador siempre se desempeña de forma coordinada con su jefe inmediato					

¡Muchas gracias por su apoyo!

ANEXO 3: Validación de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
TANDAYPAN SALAZAR JORGE LUIS	DOCENTE - UNASAM	Cuestionario	Diana Rosmery Trejo Chinchay
Título del estudio: PROCRASTINACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS - HUARAZ, 2023			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																X				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		
Promedio:																					

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

05-12-23	17977546		949419250
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. NINGUNA.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

FECHA: 05...1.12.12023

Firma del Experto

OBSERVACIONES

1. *sin abreviaturas, procede continuar con la investigación.*
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

FECHA: *Hg.* 05.12.2023



Firma del Experto

ANEXO 4 : Base de datos

Genero	Edad	Tipo	Instrucción	P1	P2	P3	P4	P5	P6	SESE	P7	P8	P9	P10	P11	P12	CYBE	PROC	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	CMPE	PR7	PR8	PR9	PR10	PR11	PR12	PR13	PR14	PR15	PR16	CMPC	PR17	PR18	PR19	PR20	PR21	PR22	PR23	PR24	PR25	RENDE	DESE			
2	33	2	3	4	3	5	4	4	3	23	5	5	5	5	5	5	30	53	4	5	5	3	5	4	26	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	115	
2	39	2	3	4	3	5	4	4	3	23	5	5	5	5	5	5	30	53	3	4	3	3	4	3	20	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	42	108	
1	32	2	2	5	5	4	3	3	5	25	5	4	5	5	4	1	24	49	4	3	5	5	3	4	24	4	4	2	3	4	4	3	5	5	3	37	4	5	5	5	5	3	3	3	4	2	34	95		
1	34	2	3	5	5	4	3	3	5	25	5	3	5	5	3	1	22	47	3	3	4	3	5	4	22	4	4	2	3	4	4	3	5	5	3	37	4	5	5	5	3	3	4	4	2	35	94			
2	39	2	2	5	3	3	4	4	4	23	4	4	4	5	4	3	24	47	4	4	3	3	4	5	23	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	42	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	39	104	
1	32	2	3	5	3	3	4	4	4	23	4	4	4	5	4	3	24	47	3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	41	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	2	38	100
2	39	2	2	5	4	3	4	3	4	23	5	4	5	5	3	3	25	48	3	3	4	3	5	4	22	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	35	98		
1	42	2	3	5	3	4	4	5	4	25	4	5	4	4	3	4	24	49	4	4	3	3	4	5	23	3	5	4	4	4	4	5	4	4	42	5	4	4	4	5	3	3	5	3	5	3	36	101		
1	49	2	3	5	2	3	2	4	4	20	5	3	5	4	4	3	24	44	3	3	4	3	4	4	21	4	2	5	3	5	4	4	5	4	5	41	5	3	5	4	5	3	4	4	5	38	100			
1	41	2	2	5	4	3	5	2	5	24	5	3	2	4	4	3	21	45	4	5	5	4	4	3	25	3	5	3	5	5	5	3	4	5	4	42	4	5	4	3	5	3	3	4	4	35	102			
2	46	2	2	1	2	3	2	2	2	12	2	2	1	1	2	2	10	22	1	2	1	2	1	4	11	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	16	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16	43			
1	50	2	3	5	5	5	5	5	3	28	5	4	5	5	5	3	27	55	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48	5	5	3	5	5	4	3	5	4	39	113				
1	50	2	2	4	5	5	5	4	4	27	5	4	5	5	5	3	27	54	5	4	5	4	5	3	26	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46	4	5	5	4	3	4	3	5	4	37	109			
1	32	2	2	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	5	5	3	27	55	5	5	4	4	5	2	25	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	45	5	4	5	4	4	5	3	3	4	37	107			
2	46	2	3	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	5	4	3	27	54	3	2	3	3	3	4	18	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	45	5	5	4	5	5	4	4	5	4	41	104			
2	58	1	2	5	4	4	5	4	4	26	4	4	3	4	5	4	24	50	3	4	3	4	4	3	21	3	5	3	3	5	5	3	4	5	5	41	5	4	4	4	5	4	5	4	3	38	100			
2	53	1	2	4	5	4	3	4	5	25	5	4	2	4	5	4	24	49	5	4	5	4	5	3	26	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	38	4	3	5	5	3	4	4	3	3	34	98			
2	45	2	2	4	3	4	3	3	3	20	4	5	4	3	4	4	24	44	5	4	5	4	5	3	26	4	3	4	2	5	4	5	4	3	4	38	4	3	5	4	4	4	3	5	4	36	100			
2	40	2	2	5	5	4	3	4	4	25	5	4	3	5	5	5	27	52	5	5	4	4	5	2	25	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42	114			
1	43	2	3	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	5	1	26	52	3	2	3	3	3	4	18	5	1	1	5	5	5	4	5	5	5	41	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	102			
1	37	2	2	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	5	1	26	52	3	4	3	4	4	3	21	5	1	1	5	5	5	4	5	5	5	41	4	5	5	5	5	5	3	5	5	42	104			
1	41	2	3	5	5	4	4	5	2	25	4	4	3	4	4	4	23	48	5	4	5	4	5	3	26	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	32	95			
1	30	2	2	3	2	3	3	3	4	18	3	4	4	3	3	3	20	38	5	4	5	4	5	3	26	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	31	2	2	3	4	4	4	4	4	3	30	87			
2	47	2	3	3	4	3	4	4	3	21	4	2	3	4	3	3	19	40	5	5	4	4	5	2	25	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36	2	3	3	3	3	3	5	4	3	29	90			
2	37	2	3	4	4	4	3	3	4	22	3	3	4	4	4	3	21	43	3	2	3	3	3	4	18	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	36	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	34	88		
2	44	2	2	5	5	4	4	5	2	25	4	4	3	4	4	4	23	48	3	4	3	4	4	3	21	4	4	3	3	4	5	4	4	4	39	4	4	3	3	5	4	4	4	2	33	93				
2	42	1	3	4	4	4	3	3	4	22	3	3	4	4	4	3	21	43	5	4	5	4	5	3	26	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	36	4	3	4	4	4	4	4	4	3	33	95			
2	44	2	3	3	3	2	4	4	2	18	1	5	3	3	5	3	20	38	5	4	5	4	5	3	26	4	4	1	3	5	5	4	4	5	5	40	5	5	5	4	5	5	3	4	5	41	107			
2	53	2	2	1	1	1	1	2	1	7	2	2	2	2	1	2	11	18	1	2	2	1	1	2	9	2	2	1	2	2	2	1	1	2	17	1	1	2	2	1	1	1	2	1	12	38				
2	29	2	3	1	2	1	3	1	2	10	1	2	1	3	1	2	10	20	2	1	2	2	1	1	9	2	1	2	2	2	1	2	1	2	17	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	14	40			
2	32	2	2	5	5	3	5	2	4	24	3	4	3	5	3	4	22	46	5	3	3	5	4	4	24	4	1	5	3	3	5	4	4	5	4	38	4	4	5	5	3	4	3	4	3	35	97			
1	57	2	3	5	4	3	3	4	3	22	5	5	3	5	5	3	26	48	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	4	5	3	3	5	4	4	38	117		



ANEXO 5 : Análisis de confiabilidad

Se realizó un estudio de fiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach para examinar la coherencia y la fiabilidad de los cuestionarios sobre la Procrastinación laboral y el rendimiento laboral.

Análisis de confiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Procrastinación laboral	0.748	12
Desempeño laboral	0.874	25

Utilizando el Alfa de Cronbach, encontramos que el instrumento tiene una alta fiabilidad (0,748) para la variable de Procrastinación laboral y una fiabilidad muy alta (0,874) para la variable de rendimiento laboral.