



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**PROCRASTINACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL  
EN COLABORADORES DE UNA ORGANIZACIÓN  
PÚBLICA DE LAMBAYEQUE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**Autora:**

**Bach. Urcia Avellaneda, Lorena Stefany**

**ORCID: 0000-0003-3780-7441**

**Asesor:**

**Mg. Prada Chapoñan, Rony Edinson**

**ORCID: 0000-0002-4268-6325**

**Línea de Investigación:**

**Comunicación y Desarrollo Humano**

**Pimentel – Perú**

**2020**

**PROCRASTINACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN COLABORADORES DE  
UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA DE LAMBAYEQUE.**

Aprobación de la Tesis

---

Mg. Prada Chapoñan, Rony Edinson  
Asesor metodólogo

---

Mg. Olazabal Boggio, Roberto Dante  
Presidente del jurado de tesis

---

Mg. Lopez Ñiquen, Karla Elizabeth  
Secretario del jurado de tesis

---

Mg. Carmona Brenis, Karina Paola  
Vocal del jurado de tesis

## **Dedicatoria**

A mi familia, quienes son el engranaje primordial de mi vida, con sus enseñanzas y apoyo incondicional veo concretado uno de mis sueños, son el motor que me impulsará a seguir adelante pese a cualquier obstáculo; recordando que con esfuerzo y dedicación se llega a la victoria completa.

¡Los amo para siempre!

## **Agradecimiento**

A Dios, por permitirme lograr cada objetivo que me planteo, por regalarme una etapa llena de aprendizaje que ha servido para fortalecer mi crecimiento personal, académico y a su vez profesional. Por bendecirme con una maravillosa familia que me acompaña y apoya en cada decisión que tomo. Y por jamás soltar de mi mano.

A mis padres Rosario y Jhon, por todo su esfuerzo, por su amor incondicional, por su confianza, por su aliento en los momentos de debilidad y sobre todo por sus enseñanzas que han servido para cristalizar mis metas. A mis segundos padres Juan y Brenilda, por forjar en mí el deseo de lograr todo lo que me proponga y lo más importante por regalarme la mejor infancia y niñez que una niña puede pedir. No cesan mis ganas de decir que es gracias a ustedes que esta meta está concluida satisfactoriamente.

A mis hermanos Melisa y Juan Luis, por ser mi inspiración y orgullo en cada paso que doy. Siempre contarán conmigo.

A mis tíos(as), por su apoyo incondicional y consejos alentadores para concluir esta etapa tan importante para mí.

A mi amor bonito Rodrigo, por motivarme y ayudarme a no decaer en la lucha por cumplir cada una de mis metas.

A mis angelitos en el cielo, por sus consejos y por cuidarme en cada momento. Siempre los guardaré en mi alma.

A los docentes que a lo largo de esta etapa fueron partícipes de mi formación, con su apoyo constante. Mi gratitud siempre hacia ustedes.

## **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre procrastinación y rendimiento laboral. La investigación de tipo básica-cuantitativa y diseño transversal-correlacional contó con una muestra de 200 trabajadores de una organización pública de Lambayeque de 25 a 69 años ( $M=43.26$ ,  $DS=12.33$ ) de los cuales 55% eran varones y 45% eran mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la PAWS para evaluar procrastinación y la IWPS para evaluar rendimiento laboral. Los resultados muestran que existe relación inversa entre la procrastinación laboral con el rendimiento laboral a nivel general y en sus dimensiones (rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto). En la procrastinación laboral y sus dimensiones prevalece el nivel medio con un 55.5%. En el rendimiento laboral y sus dimensiones que son el comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto predomina el nivel medio 51.5%, en la dimensión rendimiento en la tarea predomina el nivel alto con el 14.5%. Se concluye que los trabajadores que aplazan la realización de tareas o se distraen tienden un menor rendimiento laboral no llegando a cumplir los objetivos propuestos.

Palabras clave: procrastinación, rendimiento laboral, organización.

## **Abstract**

The present research aims to determine the relationship between procrastination and job performance. The basic-quantitative research and cross-correlational design included a sample of 200 workers from a public organization in Lambayeque aged 25 to 69 years ( $M = 43.26$ ,  $SD = 12.33$ ) of which 55% were men and 45% were women. The instruments used were the PAWS to assess procrastination and the IWPS to assess job performance. The results show that there is an inverse relationship between job procrastination and job performance at a general level and in its dimensions (performance on the task, counterproductive behaviors and performance in context). In labor procrastination and its dimensions, the average level prevails with 55.5%. In work performance and its dimensions, which are counterproductive behaviors and performance in the context, the medium level prevails 51.5%, in the task performance dimension the high level predominates with 14.5%. It is concluded that workers who postpone the performance of tasks or are distracted tend to have a lower work performance by failing to meet the proposed objectives.

Keywords: procrastination, work performance, organization.

## Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	v
Índice.....	vi
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Antecedentes de estudio .....	11
Internacional.....	11
Nacional.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	14
1.3.1. Procrastinación.....	14
1.3.2. Rendimiento laboral.....	17
1.4. Formulación del problema .....	22
1.5. Justificación e importancia del estudio .....	22
1.6. Hipótesis.....	23
General.....	23
Específico .....	23
1.7. Objetivos .....	23
1.7.1. Objetivo general .....	23
1.7.2. Objetivos específicos .....	23
<b>II. MATERIAL Y MÉTODOS.....</b>	<b>24</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
Tipo de investigación.....	24
Diseño de investigación .....	24
2.2. Población y muestra.....	25
Población.....	25
Muestra.....	25
2.3. Variables y operacionalización .....	26
Variable X1: Procrastinación.....	26
Variable Y1: Rendimiento Laboral.....	26

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	27
2.5.	Procedimientos de análisis de datos.....	28
2.6.	Criterios éticos .....	29
2.7.	Criterios de rigor científico .....	30
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
3.1.	Resultados de tablas y figuras .....	31
3.2.	Discusión de resultados.....	34
<b>IV.</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>37</b>
4.1.	Conclusiones .....	37
4.2.	Recomendaciones .....	38
	Referencias.....	39
	ANEXOS .....	44

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, existe un tema de interés dentro de las organizaciones debido al desempleo que se evidencia en las empresas públicas y privadas, teniendo un efecto negativo en el comportamiento y rendimiento laboral de las personas al ejecutar las funciones encomendadas. Por ello, este estudio de investigación quiere dar a conocer el rol de la procrastinación en las organizaciones públicas afectando el rendimiento de sus colaboradores, donde Metin et al. (2016) Mencionan que la procrastinación en el trabajo se trata de posponer las actividades por otras de mayor placer. Asimismo, dicha variable está conformado por dos dimensiones que son ciberpereza que quiere decir es la distracción dentro de la organización al realizar las actividades encomendadas y el sentido de servicio, se basa en derivar funciones o actividades que tenga mayor esfuerzo por una de menor esfuerzo. Por otro lado, el rendimiento laboral, hace alusión a las metas propuestas alcanzadas, por ello, recientes autores lo han descrito como las actividades que se realizan para lograr un resultado o efecto en un determinado contexto (APA, 2010a; VandenBoss, 2015). También, Koodmans et al. (2011), menciona que el rendimiento laboral está compuesta por tres dimensiones que son rendimiento de tarea, hace referencia al terminar las actividades comenzadas, por otro lado, está el rendimiento contextual, se basa en la iniciativa que tiene el colaborador al realizar las actividades o funciones y por último el comportamiento contraproducente, se orienta en el chismes, relajo, peleas, etc dentro de la organización.

Con respecto a las variables del estudio, al nivel internacional Metin, Peeters y Taris (2018) en su investigación realizado sobre la relaciona la rendimiento laboral y la procrastinación. Obtuvieron como resultado una relaciona de forma negativa muy débil con el sentido del servicio, esto quiere decir que los colaboradores no tienen compromiso con la organización para el cumplimiento de metas, debito que están en chismes, redes sociales, entre otros. Por otro lado, al nivel local y nacional no han sido estudiadas dichas variables; es por ello, que este estudio ayudará a próximas indagaciones a tener mejores resultados o/a seguir encontrando los resultados que se muestran en las tablas, en donde nos menciona que existe una relación negativa, evidenciando que a mayor procrastinación, menor es el rendimiento laboral.



Por otro parte, esta investigación tiene como objetivo determinar la relación en procrastinación y rendimiento laboral en los colaboradores de una organización pública de Lambayeque. Es de tipo correlacional – casual, y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 200 colaboradores de una organización pública. Se utilizó, *Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)* y la Escala de Rendimiento Laboral Individual (IWPS; Koopmans, 2014). Validado por Gabini y Salessi (2016). Asimismo, se obtuvo como resultado que existe relación negativa entre la procrastinación laboral y el rendimiento laboral, con una  $p < .01$ . A su vez, se entiende que en aquellos trabajadores con procrastinación elevada su rendimiento laboral se ve significativamente disminuida.

Por último, se realizó la baremación, fiabilidad, confiabilidad de cronbach y omega, las frecuencias de los niveles de las variables y las tablas descriptivas, para futuras investigación que se obtendrán en los anexos de la investigación, con la finalidad de aportar a nuevas investigaciones futuras.

### **1.1. Realidad problemática**

El trabajo es necesario para la subsistencia de las personas y empresas, ambas se necesitan para el cumplimiento de objetivos propuestos por la organización, llevándolos a tener un mejor clima profesional y rendimiento dentro de su centro laboral, teniendo así un incremento en la productividad. Por otra parte, existe un factor muy común dentro de las organizaciones llamado procrastinación se basa en suspender actividades por otras tareas menos significativas, logrando inferir en el cumplimiento de metas y en el desempeño laboral de los colaboradores.

La procrastinación laboral, se entiende como el aplazamiento de las funciones principales por efectuar otras actividades que no son propias del trabajo; es decir, jugar, revisar sus redes sociales, conversar entre compañeros, y/o otras actividades no asignadas dentro de sus funciones (Metin, Taris & Peeters, 2016). En los años 40 del siglo XX, se inició un estudio sobre procrastinación, llegando a extender hasta los años 70 y 80 donde se realizó una investigación en estudiantes, teniendo como resultado que el autocontrol puede representar una variable que reduce la procrastinación y que comprende aspectos conductuales, cognitivos y afectivos (Solum, 1949; Liddle, 1978; Green, 1982; Solomon & Rothblum, 1984).

Con el inicio de los estudios de procrastinación en estudiantes, conllevó a realizar investigación en adultos en su contexto de trabajo en 1980, encontrando que existen tres diferencias que predicen dicha variable como características de la tarea, la relación entre la tarea focal y otras tareas, y los atributos de la organización, teniendo como resultado que en promedio se pierde nueve semanas al año por producto de desenfocos de funciones, no siendo productivas para las empresas (Harris & Sutton, 1983; ABA Banking Journal, 1985; Weymann, 1988). Otras investigaciones sobre procrastinación en adultos tienen como resultado las conductas dilatorias, indecisión, impuntualidad y falta de planificación y organización, teniendo como consecuencia fatiga y estrés laboral llevando a muchos a renunciar o jubilarse a corto plazo (Díaz-Morales, Ferrari, Díaz & Argumedo, 2006; DeArmond, Matthews & Bunk, 2014; Topa & Herrador-Alcaide, 2016; Klein et al., 2017; Zhang & Feng, 2019).

El rendimiento laboral, se entiende como el resultado del esfuerzo de un colaborador o un conjunto de ellos dentro de las empresas (Herrera, 2016), quiere decir que es la satisfacción que se obtiene al cumplir actividades o funciones de manera eficiente. Por otra parte, en las organizaciones no solían evaluar a sus trabajadores, porque estaban sometidos a un régimen laboral más riguroso. Sin embargo, con la aprobación de los derechos del trabajador en 1919, por la Organización Mundial del Trabajo, llevando así en los años 60 – 70 del siglo XX, se empiezan a realizar estudios de dicha variable, teniendo una mejora en el cumplimiento y rendimiento de funciones, además en ser más competitivos dentro del trabajo para lograr los objetivos profesionales y empresariales, implementando nuevas estrategias para un crecimiento óptimo en las empresas (Jones & Vroom, 1964; Landy, 1970; Christiansen, 1983; Champagne & Chadwin, 1983).

Los últimos estudios sobre rendimiento laboral, se mostró una mejora constante dentro de las organizaciones, al implementar nuevas herramientas de trabajo y estrategias que puedan facilitar un rendimiento adecuado del trabajador. Por otro lado, los principales factores para un mejor rendimiento, se basa en el manejo de las emociones bajo presión laboral, por ello, se debe tener cuidado con aquellos colaboradores que se involucran demasiado con su trabajo, ya que esto conlleva al burnout y una reducción en el rendimiento, por ello, es necesario que las empresas desarrollen métodos preventivos sobre seguridad y salud en el trabajo, permitiendo fortalecer los aspectos que potencian el rendimiento laboral

(Horman & Thomas, 2005; Hülshager, Lang & Maier, 2010; Yagil & Medler-Liraz, 2017; Guaman et al., 2017). Por consiguiente, es importante que los sistemas de trabajo incluyan modos de comunicación adecuados entre trabajadores, sobre todo, cuando la satisfacción y cultura organizacional predicen el nivel de rendimiento laboral (Lu & Guy, 2019; Chong & Cozzubo, 2019; de Kok, 2019; Vargas & Flores, 2019).

Sobre la relación de las variables existe evidencia que estas se llegan a correlacionar, un primer estudio detalló que son aspectos como las metas, la autonomía, temperamento y conciencia del rendimiento los que lograban predecir la procrastinación, aunque no viceversa. Asimismo, en las nuevas investigaciones se han probado que el comportamiento contraproducente del rendimiento en el trabajo se asocia con la ciberpereza e incluso que entre las dimensiones de la procrastinación laboral y las dimensiones del rendimiento existen relaciones positivas y negativas (Dutschmann, 1996; Meerkerk, Schoenmakers, & van de Mheen, 2014; Metin, Peeters & Taris, 2018).

Por último, no se evidencia investigaciones al nivel nacional y local sobre las variables mencionadas en relación, es por ello, que se realiza estos estudios para presentar hallazgos que ayuden a mejorar el rendimiento y la procrastinación en las organizaciones.

## **1.2. Antecedentes de estudio**

### **Internacional**

Gabini (2018a; 2018b), en su estudio exploratorio y descriptivo, tuvo como finalidad elaborar un modelo explicativo de las causas del rendimiento laboral. La muestra estuvo constituida por 376 colaboradores de Argentina. El instrumento que se utilizó fue el de rendimiento laboral (Gabini y Selessi, 2016). Los resultados que muestran las dimensiones de rendimiento en el contexto y en la tarea es un nivel bajo de un 18%, debido, que algunos cumplen con sus tareas asignadas, tienen buena relación interpersonal, comunicación asertiva, asimismo, demostrando sus conocimientos, habilidades al presentar las tareas encomendadas por su supervisor. Sin embargo, con dimensión de comportamiento contraproducente obtuvieron un nivel alto de un 48%, debido que los colaboradores suelen pedir permisos, tomar descansos más largos, llegar tarde, etc.

Metin, Peeters y Taris (2018) en su investigación correlacional-causal tuvo como objetivo construir un modelo explicativo sobre como en el trabajo, la implicación laboral se relaciona con el rendimiento laboral y la procrastinación. La muestra estuvo conformada por 380 colaboradores de instituciones holandesas entre un 50% varones y un 50% mujeres. Parte de los instrumentos aplicados fueron la “Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)” de Metin et al., y la “Escala de Rendimiento Laboral Individual (IWPQ)” de Koopmans et al. Los resultados indican que el rendimiento en las tareas del IWPO se asocia de forma negativa muy débil con el sentido del servicio y la ciberpereza, debido que algunos colaboradores suelen tomar sus propias decisiones, resolver su problemas solos, planificar y organizar en sus tareas o funciones, sin embargo otros trabajadores, no pueden tomar sus propias decisiones, le cuesta organizarse y planificar su tiempo porque suelen distraerse y aplazar sus actividades. Por otro lado, el rendimiento contextual del PAWS se relaciona de forma negativa muy débil con el sentido del servicio, esto se da porque algunos de los colaboradores demuestran tener iniciativa, compromiso, cooperación y son solidario entre compañeros, por otra parte, existen trabajadores que no tienen compromiso con la organización para el cumplimiento de metas, debido que están en chismes, redes sociales, entre otros.

Meerkerk et al. (2014) en su estudio cuantitativo descriptivo tuvo como objetivo examinar la naturaleza, la gravedad y el alcance de la ciberpereza y como esta se relaciona con el rendimiento laboral. La muestra estuvo conformada por 4300 trabajadores de 18 a 65 años y con una edad promedio de 42.9 años, 49.3% varones y 50.7% de mujeres de Holanda. Los instrumentos utilizados fueron una ficha sociodemográfica, un cuestionario de ciberpereza y tres encuestas que buscan evaluar variables predictoras de la ciberpereza: características del trabajo, percepción del trabajo y la conducta compulsiva del uso del internet “Escala de Rendimiento Laboral Individual (IWPQ)” de Koopmans. Los resultados de la prevalencia de la ciberpereza indican que un 26.2% utilizaba varias veces al día las redes sociales en el trabajo, el 6.3% usan al menos cada hora las redes sociales en el trabajo, el 18.4% usan el internet para informarse en el horario de trabajo. La ciberpereza se relaciona de forma inversa con la presión de trabajo, aburrimiento laboral y una relación positiva con los comportamientos contraproducentes del rendimiento laboral.

## Nacional

Espinoza (2018) en su estudio correlacional tuvo como objetivo establecer la relación entre la personalidad proactiva con la procrastinación laboral. La muestra estuvo constituida por 145 trabajadores de un Contact Center de Lima de los cuales 76 eran mujeres y 69 eran varones. Los instrumentos aplicados fueron la Escala PPSC de Crant que evalúa personalidad proactiva y, la Escala PAWS de Metin et al., que evalúa procrastinación laboral. Los resultados muestran que la procrastinación laboral presenta una relación inversa con la personalidad proactiva, ( $r_s = -.611$ ;  $p < .01$ ), asimismo, la personalidad proactiva indica una relación negativa con el sentido de servicio, esto se da que las personas no culminan sus actividades que se encomienda y asimismo con la ciberpereza también tienen una relación negativa, debido que se dedican a realizar otras actividades como leer noticias, hacer compras por internet, responder mensajes, etc. Por último, en la procrastinación laboral el 37.6% muestra un nivel bajo y el 30.1% indica un nivel alto, debido que los colaboradores suelen ausentarse en el trabajo, estar en redes sociales, en chismes, etc.

Palomino (2018) en su investigación transversal correlacional tuvo la finalidad de demostrar la relación entre la procrastinación laboral y el estrés. La muestra estuvo constituida por 33 colaboradores de una empresa de Lurigancho. Los instrumentos utilizados fueron dos encuestas diseñadas por el autor para evaluar procrastinación y estrés. Los resultados muestran que el 78.8% de la muestra con frecuencia procrastina y presenta estrés respectivamente. Además, al evaluar la relación entre las variables demuestra una relación perfecta entre procrastinación y estrés ( $r = 1.0$ ;  $p < .01$ ).

Yunis (2018) en su estudio correlacional tuvo como finalidad determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación. La muestra estuvo constituida por 145 docentes de instituciones educativas públicas de San Juan de Miraflores. Los instrumentos utilizados fueron el “Cuestionario de Compromiso Organizacional” de Meyer y Allen y el “Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el Entorno” de Parisi y Paredes. Los resultados demuestran que existe relación negativa entre procrastinación y compromiso organizacional ( $r = -.277$ ;  $p < .01$ ), la procrastinación activa y pasiva demuestran relación negativa con compromiso organizacional ( $p < .05$ ). El nivel de procrastinación es predominantemente bajo con el 55.9% de la muestra.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Procrastinación**

##### **Definiciones**

El término de procrastinación proviene de un término usado en la época medieval francesa (1540) que hacía alusión al latín *procrastinationem* del nominativo *procrastinatio* que establecía el retraso por días, asimismo, se refiere a la acción en pasado participio de *procrastinare* que indicaba que se postergaba, aplazaba o retrasaba las actividades para el día siguiente, a su vez, el término se compone de *pro* alusión a adelantar y *crastinus* que indica pertenecer al mañana, en ese sentido, el término en verbo proviene del latín *procrastinatus* que es la acción de la procrastinación (Online Etymology Dictionary, 2007, 2009b)

Entonces, la procrastinación hace alusión a que las actividades se cancelan y se dejan de lado hasta que sean atendidas el otro día, aunque, su estudio se ha centrado en definir la procrastinación en el contexto académico, indicando que es aplazar ciertas actividades que cuando llegan a realizarse causan malestar, por ello, la procrastinación es un hábito irracional de dilatar las tareas que deben concretarse (Solomon & Rothblum, 1984; Busko, 1998), por lo tanto, el dejar de hacer ciertas actividades para luego realizarlas al último momento desencadena perjuicios a nivel emocional y físico.

No obstante, las definiciones de procrastinación en el contexto laboral son escasas, ya que, los estudios se han centrado en el aspecto académico, en ese sentido, recientemente ha surgido una definición que se ha divulgado por su pertinencia a la hora de conceptualizar la procrastinación laboral, por ello, Metin et al. (2016) mencionan que la procrastinación en el trabajo es posponer la acción relacionada con el trabajo al participar en acciones no relacionadas con el trabajo durante las horas de trabajo.

### **Factores asociados a la procrastinación**

Según Argumedo, Díaz, Calderón & Díaz-Morales, 2009 (como se citó Steel, 2007) establece que la procrastinación tiene tres factores que se vinculan a la tendencia de aplazar las actividades, estas son:

La naturaleza de la tarea, resalta por un lado la dificultad para posponer la gratificación inmediata y por otro, para realizar una tarea considerada pesada o aburrida.

Determinados rasgos de personalidad y su configuración particular en individuos procrastinadores, como la baja autoeficacia, temor a fallar, impulsividad, afecto negativo, búsqueda de sensaciones, baja motivación de logro, entre otros.

Conducta procrastinadora, indica que el mismo es un círculo vicioso dado que, por un lado, el alivio momentáneo de la ansiedad (al postergar la tarea) revierte a largo plazo en el incremento de dudas sobre la capacidad, sentimientos depresivos y adhesión a un patrón evitativo, y por otro, se empobrece el desempeño porque se cree erróneamente que se tendrá más habilidad, inspiración y se hará un trabajo de mejor calidad si se deja para el último minuto.

### **Comportamientos asociados a la procrastinación laboral**

Para Metin, Taris y Peeters (2016) establecen que en el trabajo se pueden identificar dos tipos de comportamientos que surgen luego de una revisión literaria de la procrastinación, siendo que, el estudio del mismo en ámbitos de trabajo es reducidos y con instrumentos que no toman en cuentas las características del ambiente laboral.

El primero, son comportamientos que restringen la productividad por parte del trabajador, este comportamiento fue explicado por Metin, Taris & Peeters, 2016 (Como se citó Taylor) como *Soldering*, que se identifica como la evitación de las tareas de trabajo durante más de una hora al día sin intentar dañar a otros o cambiar el trabajo a otros colegas, esta conducta aparece cuando un empleado tiene una baja relación ética o de identidad con el trabajo y cuando las obligaciones laborales son menores de lo que uno podría desempeñar,

por ello, este comportamiento es considerado como comportamiento ineficaz que amenaza el bienestar del trabajador.

El segundo, es un comportamiento que surge por utilizar dispositivos móviles, por ello es que fue etiquetado por Metin et al.,2016 (como se citó Vitak) como *ciberlacking*, que se refiere a un comportamiento de alta prevalencia en la que se puede dar la impresión de que el empleado está trabajando en sus computadoras, sin embargo, están realizando otras actividades, con ello generan costos excesivos para las empresas ya que no solo el rendimiento es reducido, sino que esas actividades puede afectar la seguridad virtual ya que los equipos o redes pueden llegar a congestionarse o ser afectadas por virus cibernéticos.

### **Dimensiones de la procrastinación laboral**

Metin et al. (2016) menciona que la procrastinación laboral se sustenta en dos dimensiones claramente identificadas en los ambientes de trabajo en la actualidad, comprendiendo el mismo como un modo de evaluación más global, estas dimensiones son: sentido de servicio y ciberpereza.

Sentido de servicio. Cubre aspectos relacionados al trabajo que implican la demora a pesar de haber tomado la decisión de realizar determinada actividad, esto muchas veces ocasionado porque la persona busca de forma constante alguna actividad que le produzca placer lo que hace que sea más complicado el seguir realizando sus actividades, otras veces se debe a que la actividad genera displacer y el colaborador utiliza su imaginación para estar tranquilo, a su vez, prioriza actividades de menor envergadura, no planifica y realiza actividades que no tienen relevancia e incluso suele tomar largos tiempos de descanso

Ciberpereza: Es la modalidad de procrastinación en la que la atención se dirige a actividades virtuales como revisar los mensajes instantáneos de las redes sociales incluso cuando se está en hora de trabajo, dedicando más tiempo del necesario, otras veces se dedica a otras actividades como el leer noticias o realizar compras.



### **1.3.2. Rendimiento laboral**

#### **Definiciones**

La conceptualización del rendimiento laboral no es muy bien definida, ya que, en muchos casos se suele referir al mismo concepto como desempeño (performance en inglés) o rendimiento (American Psychological Association [APA], 2010a; Gabini & Salessi, 2016), por ello, en el presente caso hablaremos del *performance* como rendimiento tal como lo establece Gabini y Salessi (2016).

El rendimiento es un término que proviene del siglo XVI que hacía alusión al logro de algo, que es la unión del verbo *perform* (realizar) y *ance* (que es un término para unir verbos), el mismo que 1590 se refería a la “cosa ya realizada”, en 1610 se refería a la “realización de una obra y que fue evaluada recién en 1971 (Online Etymology Dictionary, 2009a), en ese sentido, el rendimiento hace alusión a que las metas propuestas han sido alcanzadas, por ello, recientes autores lo han descrito como las actividades que se realizan para lograr un resultado o efecto en un determinado contexto (APA, 2010a; VandenBoss, 2015).

Con lo anterior se establece que el rendimiento se debe contextualizar, es así que se habla de rendimiento laboral como las actividades que conducen al logro de objetivos organizacionales, no obstante, los autores refieren como definición al esfuerzo de una persona o conjunto de personas que conducen a lograr obtener un producto y, son las conductas relevantes para el logro de objetivos de una empresa y que están bajo el control de cada persona (Herrera, 2016; Koopmans, 2014)

#### **Teorías del rendimiento laboral**

Koopmans et al. (2011) indica que existen diferentes teorías que han estudiado y conceptualizado el rendimiento laboral, cada uno de ellos propone una diversidad de indicadores que permiten comprender la variable, por ello, es que se conocerán cada uno de estos planteamientos.

### ***Teoría de rendimiento laboral de Murphy***

Murphy (1989) establece que el rendimiento laboral está determinado por cuatro dimensiones que permiten explicar el mismo.

Comportamiento orientado a la tarea. Se refiere al cumplimiento de los deberes y responsabilidades del trabajo de alguien.

Comportamiento orientado a la persona. Se refiere a las relaciones que tiene un empleado con sus pares. Estos pueden ser comportamientos relacionados con la tarea y no relacionados con la tarea, incluidos la cooperación, la comunicación y el intercambio de información relacionada con el trabajo.

Comportamiento de tiempo de inactividad. Se refiere a que los empleados se involucran durante su tiempo libre, ya sea en el trabajo o fuera del trabajo.

Comportamiento destructivo o peligroso. Se refiere al incumplimiento de las reglas, violencia en el trabajo, robo y otros comportamientos contraproducentes para los objetivos de la organización

### ***Teoría de rendimiento laboral de Campbell***

Campbell (1990) establece que el rendimiento laboral está descrito por ocho dimensiones:

Rendimiento técnico. Se refiere que todos los trabajos tienen requisitos técnicos de rendimiento los cuales pueden ser de tipo sustantiva (puesto operario versus puesto administrativo) y por el nivel de complejidad o dificultad dentro del área (manejar un mototaxi versus manejar un tractor)

Comunicación. Se refiere a la capacidad con la que se transmite información clara, comprensible, convincente y bien organizada.

Iniciativa, persistencia y esfuerzo. Se refiere a las horas extras de trabajo, asumir tareas adicionales voluntariamente, ir más allá de las responsabilidades prescritas o trabajar en condiciones extremas o adversas.

Comportamiento de trabajo contraproducente. Se refiere a una categoría de acciones o comportamientos individuales que están bajo control individual y tienen un efecto negativo en los objetivos de la unidad u organización.

Liderazgo de supervisión, gerencial, ejecutivo. Se refiere al proceso de influencia interpersonal en un marco de relación jerárquica y como este confluye con el desempeño.

Desempeño de la administración jerárquica. Se refiere a las acciones que se ocupan de generar, preservar y asignar los recursos de la organización para lograr los mejores objetivos planeados.

Desempeño del liderazgo entre compañeros/miembros del equipo. Se refiere a las acciones que se encuentran en el contexto de interrelaciones entre compañeros o miembros del equipo y, estas relaciones en cuestión pueden ser de cualquier nivel organizacional.

Desempeño de la gestión entre compañeros/miembros del equipo. Se refiere a que los miembros del equipo desempeñan muchas funciones de gestión, como la planificación y la resolución de problemas, la determinación de la coordinación dentro del equipo requisitos y balance de carga de trabajo, y monitoreo del desempeño del equipo

### ***Teoría de rendimiento laboral de Viswesvaran***

Viswesvaran (1993) sustenta en su trabajo que el rendimiento laboral se puede entender a partir de nueve dimensiones que al ser examinadas en su conjunto forman una macro dimensión que refleja la efectividad del trabajo de un colaborador a nivel general, esta dimensión general se establece por lo siguiente:

Competencia interpersonal. Se refiere a la cooperación de los trabajadores con otros, relaciones con los clientes, trabajo con compañeros de trabajo, aceptación por parte de otros, así como nominaciones por ser fáciles de llevar.

Competencia administrativa. Se refiere a la competencia en el manejo de la coordinación entre diferentes roles en una organización, dominio en la organización y programación de períodos de trabajo, mantenimiento administrativo de registros, capacidad para ubicar y asignar subordinados y, tener una idea clara acerca de los deberes y responsabilidades de los demás.

Calidad. Se refieren a la calidad de las tareas realizadas, la falta de errores, la precisión de las especificaciones, la minuciosidad y la cantidad de desperdicio.

Productividad. Se refiere a la cantidad de obra producida, basándose en la productividad o las ventas hechas por el personal.

Esfuerzo. Se refiere a la cantidad de trabajo gastado en esforzarse por hacer un buen trabajo, se puede evidenciar por características como iniciativa, atención al deber, vigilancia, ingenio, entusiasmo por el trabajo, laboriosidad, seriedad en el trabajo, persistencia en la búsqueda de objetivos, dedicación, participación personal en el trabajo, esfuerzo y energía gastada en el trabajo.

Conocimiento del trabajo. Se refiere al conocimiento en el trabajo de la persona, mantenerse al día, así como las nominaciones de quién conoce mejor el trabajo y las menciones de quién se mantiene actualizado.

Liderazgo. Se refiere a la habilidad para inspirar, para obtener un alto rendimiento de otros, para motivar a otros.

Cumplimiento/aceptación de autoridad. Se refiere a la perspectiva general sobre normas y reglamentos del trabajo (RIP), obedecer las reglas, cumplir con las regulaciones en el lugar de trabajo, una actitud positiva hacia la supervisión, cumplir con las normas y la

cultura de la organización, no presentar quejas de las políticas de la organización y seguir las instrucciones.

Competencia comunicativa. Se refiere a la habilidad para recopilar y transmitir información ya sea por medio escrito y oral.

### **Teoría del rendimiento laboral individual de Koopmans**

Koodmans et al. (2011) describe, que el rendimiento laboral individual está conformado por tres dimensiones claras que se han podido plasmar en los diferentes estudios sobre el tema, estas son resultado de la agrupación de las distintas teorías, estas dimensiones son las siguientes:

Rendimiento de tarea: Se refiere a completar tareas de trabajo, cantidad y calidad de trabajo, habilidades de trabajo, conocimiento del trabajo, mantener el conocimiento actualizado, trabajar con precisión y precisión, planificación y organización, administración, toma de decisiones, resolución de problemas, comunicación oral y escrita, monitoreo y control de recursos.

Rendimiento contextual: Se refiere a las tareas adicionales, esfuerzo, iniciativa, entusiasmo, atención al deber, ingenio, laboriosidad, persistencia, motivación, dedicación, proactividad, creatividad, cooperar y ayudar a los demás, cortesía, comunicación efectiva, relaciones interpersonales, compromiso organizacional.

Comportamiento laboral contraproducente: Se refiere al comportamiento fuera de la tarea, demasiados descansos o más largos, ausentismo, quejas, tardanzas, tareas incorrectas, accidentes, insultos o chismes sobre compañeros de trabajo, pelear o discutir con compañeros de trabajo, ignorar la seguridad, abusar de los privilegios, agresión, robo, uso de sustancias.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es relación entre Procrastinación y Rendimiento Laboral en los colaboradores de una organización pública de Lambayeque?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

En la presente investigación se busca establecer la relación entre las variables de procrastinación laboral y rendimiento laboral en el ámbito organizacional. Además, los resultados que se obtuvieron beneficiarán a la organización con la implementación de nuevas estrategias de gestión de tiempo, para un mejor funcionamiento, productividad y rendimiento. Asimismo, ayudará a desarrollar pautas de acciones adecuadas para la detección e intervención en los colaboradores procrastinadores, de una manera temprana en la organización, lo cual, fortalecerá a los colaboradores en su crecimiento personal y su calidad de vida.

Dentro del entorno práctico será posible del abordaje proactivo y continuo de la problemática, con finalidad de contrarrestar los efectos negativos que traen consigo las fuerzas del cambio y las exigencias actuales dentro del entorno laboral.

Por otro lado, existe un vacío teórico con respecto a las variables ya mencionadas; es por ello, que esta investigación pretende desarrollar un estudio correlacional de las variables ya citadas en colaboradores de una organización pública de Lambayeque. Por ende, que se debe conocer la importancia que tiene las funciones que realizan los colaboradores, lo cual servirá para generar el cambio en su actitud en el trabajo, desarrollándose una competitividad sana, teniendo como resultado la eficaz y eficiencia en lo que realizan, logrando aumentar la tasa de rentabilidad y rendimiento laboral dentro de la organización.

En el presente estudio se busca determinar la relación que pueda existir entre procrastinación y rendimiento laboral, asimismo se verificó los niveles de dichas variables y se comprobó la relación entre ellas en colaboradores de una organización públicas de Lambayeque y de acuerdo a los resultados obtenido se le encomienda seguir realizando más investigaciones sobre el tema, con la única finalidad de apoyar a las organizaciones públicas y privadas para un mejoramiento y crecimiento empresarial.

## **1.6. Hipótesis**

### **General**

H1: La procrastinación laboral tendrá una correlación significativa con rendimiento laboral en los colaboradores de una organización pública de Lambayeque.

### **Específico**

H2: La dimensión ciberpereza tendrá una relación negativa con las dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de una organización pública de Lambayeque.

H3: La dimensión sentido de servicio tendrá una relación negativa con las dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de una organización pública de Lambayeque.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre Procrastinación y Rendimiento Laboral en los colaboradores de una Organización Pública de Lambayeque.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Describir la predominancia de procrastinación en los colaboradores de una Organización Pública de Lambayeque.

Describir la predominancia de Rendimiento Laboral en los colaboradores de una Organización Pública de Lambayeque.

Establecer la relación entre la dimensión ciberpereza de la Procrastinación laboral con las dimensiones del Rendimiento Laboral en los colaboradores de una Organización Pública de Lambayeque.

Establecer la relación entre la dimensión sentido de servicio de la Procrastinación laboral con las dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de una Organización Pública de Lambayeque.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de investigación

El presente trabajo se basa en una investigación básica o pura, es decir, únicamente busca desarrollar conocimiento novedoso sobre determinadas variables de estudio, en ningún momento pretende modificar un problema real (APA, 2010a; VandenBos, 2015), además, el estudio utiliza el enfoque cuantitativo, es decir, utiliza los distintos métodos estadísticos siguiendo un método deductivo para corroborar las hipótesis que el investigador plantea sobre una o más variables de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

#### Diseño de investigación

El presente trabajo se basa en un diseño no experimental, transversal y correlacional, esto indica que en el estudio no hay variable que se pretenda manipular, modificar o cambiar, sino, se hace una evaluación de la misma a partir de instrumentos como la encuesta, dicha encuesta es de aplicación única no repitiéndose como parte del estudio, ergo, los datos de dichas encuestas serán usadas para determinar la relación de dos o más variables de investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

$$X1 \ominus Y1$$

Donde:

X1: Procrastinación

Y1: Rendimiento laboral

$\ominus$ : Relación entre las variab



## **2.2. Población y muestra**

### **Población.**

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explica que la población es un grupo de sujetos que cumplen con peculiaridades que lo hacen propicio para elegir a los participantes para efectuar la investigación, entonces, la población de estudio está compuesta por 400 trabajadores de una Organización Pública de Lambayeque, de los cuales 300 son del sexo masculino y 100 del sexo femenino.

### **Muestra.**

La muestra que se utilizó para el presente estudio es no probabilística, lo cual se escoge a los sujetos a través de los criterios que se tomaron en cuenta por el investigador (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El muestro el tipo oportunista que estuvo conformado por 200 colaboradores de una organización pública de Lambayeque de ambos sexos, con edades de 25 a 69 años, donde fueron 111 varones y 89 mujeres.

### **Criterios de inclusión.**

Colaboradores de tiempo completo o parcial.

Colaboradores de ambos sexos.

Colaboradores de mayor de 1 año de laborando en la organización.

Colaboradores de un rango de 25 a 69 años.

### **Criterios de exclusión.**

No se tomaron en cuenta a colaboradores menores de 25 años.

No se consideró a trabajadores que tengan menos de un 1 año laborando.

No se aplicaron a practicantes de dicha institución.

### 2.3. Variables y operacionalización

#### Variable X1: Procrastinación.

Definición conceptual: Metin et al. (2016) mencionan que la procrastinación en el trabajo es posponer la acción relacionada con el trabajo al participar en acciones no relacionadas con el trabajo durante las horas de trabajo

Definición operacional: Se usará la “Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)” de Metin et al. (2016) validado por Guzmán y Rosales (2017). El instrumento cuenta con 12 ítems de respuesta Likert de siete alternativas que evalúa dos dimensiones: ciberpereza y sentido de servicio.

#### Variable Y1: Rendimiento Laboral.

Definición conceptual: Koopmans (2014) indica que son conductas relevantes para el logro de objetivos de una organización y que están bajo el control de cada persona.

Definición Operacional: Se usará la “Escala de Rendimiento Laboral Individual (IWPS)” de Koopmans, que cuenta con 13 ítems de respuesta Likert y evalúa tres dimensiones: rendimiento de tarea, de contexto y comportamiento contraproducente.

Variable	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Procrastinación	Ciberpereza	1, 2, 3, 4, 5, 6, 11	Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)
	Sentido de servicio	7, 8, 9, 10, 12	

Variable	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	1, 2, 3, 4, 5	Escala de Rendimiento Laboral Individual (IWPS)
	Comportamientos contraproducentes	6, 7, 8, 9	
	Rendimiento en el contexto	10, 11, 12, 13	

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada en el estudio es la encuesta, que es un procedimiento por el cual se recopila datos sobre un concepto o variable de una muestra de estudio que expone sus percepciones o respuestas (APA, 2010a).

*Escala de Procrastinarian en el Trabajo (PAWS)*. Instrumento desarrollado por Meet et al. (2016) validado por Guzmán y Rosales (2017). El instrumento cuenta con 14 ítems de respuesta Likert de siete alternativas que evalúa dos dimensiones: ciberpereza y sentido de servicio. Por otro lado, está dirigido a personas o colaboradores de una organización.

Guzmán y Rosales (2017) pretendían que validez de constructo por análisis factorial tanto KMO y Batlet fueron aceptable (0.88;  $p < .01$ ), en una primera interacción se logró pesos factoriales para la primera dimensión de 0.45-1.042 y para la segunda dimensión pesos factoriales de 0.49-0.71. Estos factores lograron una correlación muy alta  $r = 0.807$ .

La confiabilidad mediante el coeficiente Omega muestra que a nivel total se logró un índice de confiabilidad de 0.84. En una segunda interacción e instrumento fue omitido el ítem 7, con ello se logró pesos factoriales adecuados para ambos factores y un omega de 0.91. En una tercera interacción se eliminaron los ítems 3 y 11 para ajustar mejor el modelo porque los ítems mostraron discriminar entre dimensiones, con ello, la primera dimensión (ítems 1, 2, 4, 5, 6) logró pesos factoriales de 0.563-1.009, la segunda dimensión (ítems 8, 9, 10, 11) logró pesos factoriales de 0.991-1.000. La confiabilidad de la tercera interacción mostró a nivel total un omega de 0.94.

En el presente estudio se obtuvieron índices de fiabilidad aceptables (Ver Anexo I).

*Escala de Rendimiento Laboral Individual (IWPS; Koopmans, 2014)*. Mide el rendimiento laboral de los colaboradores de una organización, que consta de 18 ítems, dividida en tres dimensiones Desempeño de Habilidades, Rendimiento Contextual y Comportamiento de Trabajo Contraproducente; presentados en formato Likert de 5

puntos (desde 1= nunca hasta 5= siempre). Las instrucciones solicitan responder en un marco de tiempo temporal.

Estudios previos de validación en Argentina (Gabini, S. y Salessi, S., 2016) confirmaron la estructura unidimensional del instrumento y aceptables niveles de confiabilidad. En el presente estudio, su resultado de confiabilidad ha sido considerado por factores, lo cual en factor 1, se obtuvo un .762; en el factor 2 un .756 y el último factor 3 un .716 a través del Alfa de Cronbach.

En el presente estudio se obtuvieron valores de fiabilidad por Alpha y Omega aceptables (Ver anexo I)

## **2.5. Procedimientos de análisis de datos**

Primero. Las respuestas de los instrumentos fueron tabuladas en Excel 2016, luego, se obtuvieron las sumatorias por dimensiones de cada variable según lo indican los autores de los test utilizados.

Segundo. Los datos fueron exportados a Jamovi, donde se estableció la fiabilidad de los instrumentos según sus dimensiones con los coeficientes con confiabilidad de Cronbach y Omega, posterior, se determinó que la distribución de los datos era no normal según los valores arrojados por la asimetría y curtosis, con base a esto se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman con las variables de medida intervalar. Por último, se estableció las frecuencias de los niveles de procrastinación y rendimiento.

Por último, luego de los resultados obtenidos se procedió a exportar las tablas para ser presentadas en el informe de tesis siguiendo las reglas de la APA.

## **2.6. Criterios éticos**

Los criterios éticos con los que se basó el presente trabajo fueron los explicados por la APA (2010b, 2017) que pueden resumirse en los siguientes:

La autora ha conducido el presente estudio con base a un procedimiento formal de un centro de estudios superior, siendo su tema de indagación aprobado con resolución de un consejo de investigación para obtener su titulación

La investigadora ha procedido previamente a la aplicación de los instrumentos, detallar los datos objeto de investigación, su propósito, derechos, confidencialidad, permisos para tomar fotografías para su presentación ante su asesor, con ello, asegurar que se ha seguido el procedimiento debido para realizar el estudio.

La investigadora ha protegido la integridad de los participantes, para ello, se ha establecido que la participación es ad honorem, no percibiendo remuneración o incentivo alguno para que participen del estudio, siendo el estudio colaborativo.

La investigadora asegura que el estudio no ha hecho ningún daño que impida la publicación de la información, no ha falsificado los datos recopilados ni ha cometido plagio, puesto que, las ideas expuestas de otros han sido debidamente citadas y referenciadas.

La investigadora se ha asegurado que se ha dado crédito por lo que ha hecho, no ha duplicado una publicación previa, más bien, tiene la disposición de compartir los datos respetando la confidencialidad y permitiendo revisar el material de la presente investigación.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

Validez de conclusión estadística. Es el nivel de sinceridad que conseguimos poseer, dado un rango determinado de significación estadística, en la correcta inferencia de la hipótesis (Fontes et al. 2015).

Validez interna. Posibilidad estadística de obtener hallazgos correctos acerca del impacto de la variable independiente sobre la variable dependiente (Fontes et al. 2015)

Validez de constructo. Se refiere a la «correspondencia entre las variables observadas y el constructo teórico que se quiere medir» (Fontes et al. 2015, p. 137).

Validez externa. Viene a ser la posibilidad de que los resultados encontrados pueden ser generalizados a otras poblaciones, contextos y a otros momentos temporales (Fontes et al. 2015).

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados de tablas y figuras

Como se muestra en la tabla 1, existe relación negativa entre la procrastinación laboral y el rendimiento laboral, con una  $p < .01$ , lo que indica que esta correlación se acepta con un 99% de confianza y 1% de error. A su vez, se entiende que en aquellos trabajadores con procrastinación elevada su rendimiento laboral se ve significativamente disminuida.

Tabla 1

*Relación entre Procrastinación y Rendimiento Laboral en una Organización Pública de Lambayeque.*

	Procrastinación laboral	
	$r_s$	p
<b>Rendimiento laboral</b>	-0.545	< .001

En la tabla 2, se puede observar que existe un 55.5% de los colaboradores, predominando el sentido de servicio, esto quiere decir, que las personas suelen realizar sus tareas en ocasiones terminan y en otras rempazan por otras actividades de mayor placer. Sin embargo, prevalece un 26.5% de los evaluados que obtuvieron un nivel alto en ambas dimensiones, esto se basa que los colaboradores prefieren realizar otras funciones de su grado, que cumplir con las funciones encomendadas.

Tabla 2

*Predominancia de procrastinación laboral en una Organización Pública de Lambayeque.*

	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Procrastinación laboral						
Ciberpereza	38	19.0 %	109	54.5 %	53	26.5 %
Sentido de servicio	36	18.0 %	111	55.5 %	53	26.5 %

Los resultados de la tabla 3 muestran que el 51.5% de los colaboradores realizan comportamiento contraproducente, esto se basa a las tardanzas, ausentismo, tareas incorrectas, chisme. Sin embargo existe un 14.5% que tiene un alto nivel en rendimiento de tarea, esto quiere decir que los colaboradores son eficaces, al realizar y presentar oportunamente sus funciones o tareas que se le encomiendan.

Tabla 3

*Predominancia de Rendimiento Laboral en una Organización Pública de Lambayeque.*

Rendimiento laboral	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Rendimiento en la tarea	96	48.0 %	75	37.5 %	29	14.5 %
Comportamientos contraproducentes	46	23.0 %	103	51.5 %	51	25.5 %
Rendimiento en el contexto	58	29.0 %	83	41.5 %	59	29.5 %

Como se muestra en la tabla 4, se observa que la ciberpereza obtiene una relación negativa con las dimensiones del rendimiento laboral [rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto] con una  $p < .01$ , cada relación presenta solo 1% de error y 99% de confianza. Sin embargo, con los comportamientos contraproducentes tiene una relación positiva con una  $p < .01$ , es decir, existe un 99% de confianza en que las variables se relacionan.

Tabla 4

*Relación entre la dimensión ciberpereza de la Procrastinación laboral con las dimensiones del Rendimiento Laboral en una Organización Pública de Lambayeque.*

Rendimiento laboral	Ciberpereza	
	$r_s$	P
Rendimiento en la tarea	<b>-0.402</b>	<b>&lt; .001</b>
Comportamientos contraproducentes	<b>0.367</b>	<b>&lt; .001</b>
Rendimiento en el contexto	<b>-0.195</b>	<b>0.006</b>



Como se muestra en la tabla 5, con respecto a la dimensión del sentido de servicio obtiene una relación negativa con la dimensión rendimiento en la tarea un  $p < .01$ , altamente significado y por otro lado, la dimensión de contexto obtuvo un  $p < .05$ , significativo. Sin embargo, existe una relación positiva con los comportamientos contraproducentes con una  $p < .01$ , cada relación presenta solo 1% de error y 99% de confianza..

Tabla 5

*Relación entre la dimensión sentido de servicio de la Procrastinación laboral con las dimensiones del rendimiento laboral en una Organización Pública de Lambayeque.*

Rendimiento laboral	Sentido de servicio	
	$r_s$	p
Rendimiento en la tarea	<b>-0.498</b>	<b>&lt; .001</b>
Comportamientos contraproducentes	<b>0.499</b>	<b>&lt; .001</b>
Rendimiento en el contexto	<b>-0.139</b>	<b>0.049</b>

### 3.2. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la procrastinación y el rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque, para dicho fin, se utilizaron dos instrumentos cuyos resultados mostrados indican que, entre la procrastinación y el rendimiento laboral existe relación negativa,). Estos resultados se asemejan a los resultados encontrados por Metin et al., (2018) quien encuentra que existe relación negativa entre la procrastinación en el trabajo con el rendimiento laboral, con esto se ve reflejado que la procrastinación es una variable que tiene relevancia a la hora de examinar el rendimiento de trabajadores en organizaciones públicas, además, tal como se ha demostrado, el estrés en los ambientes de trabajo puede ser un predisponente de la procrastinación (Palomino, 2018), en tal sentido, cuando los trabajadores experimentan estrés muestran un menor rendimiento ya que las energías están dirigidas a disminuir los síntomas de estrés en vez de centrarse en las funciones del puesto, con ello no solo afecta el rendimiento sino, también, el compromiso que demuestra un colaborador con la empresa (Yunis, 2018). En conclusión, la procrastinación se refleja en los niveles bajos de rendimiento en un trabajador quien tiene altas probabilidades de demostrar estrés y carencia de compromiso.

En lo que respecta a la predominancia de la procrastinación laboral, los datos presentan en las dimensiones de ciberpereza y sentido de servicio predomina el nivel medio con un 55.5%, sin embargo, de la muestra total el 26.5% presenta un nivel alto de procrastinación, es decir, cerca de 5 de cada 10 trabajadores pospone las acciones relacionadas con el trabajo para efectuar actividades en horas laborables que no tiene que ver con las funciones del puesto (Metin et al., 2016), estos resultados se acercan a los hallazgos de Espinosa (2018) quien encuentra que predomina a el nivel medio, aunque, el 30.1% de una muestra de trabajadores de Lima presenta un nivel alto de procrastinación, porcentaje que permite afirmar que 3 de 10 trabajadores peruanos tiene una nivel de procrastinación elevado y que requiere una intervención por parte de las empresas u organizaciones para lograr cumplir con los objetivos, sobre todo cuando en docentes peruanos se ha detectado que 32.4% tiene una tendencia alta de procrastinación (Yunis, 2018).

Sobre la predominancia del rendimiento laboral, los resultados expresados indican que predomina el nivel medio con el 51.5% de la muestra, algo similar ocurre en los comportamientos contraproducentes. En cambio, en el rendimiento en la tarea predomina el nivel alto con el 14.5% que permiten el logro de objetivos organizacionales ya que están bajo supervisión (Koopmans, 2014), estos resultados se acercan a lo reportado por Gabini (2018a, 2018b) quien detalla que en una muestra de trabajadores de Argentina predomina el nivel medio con inclinación a niveles altos, en ese sentido, se puede entender que en trabajadores el rendimiento tiende a ser adecuado aunque un porcentaje de los mismo pueda presentar niveles que interfieran en la capacidad de una organización para alcanzar los objetivos planificados.

Referente a la relación entre la ciberpereza con el rendimiento laboral los resultados muestran que, existe relación inversa con el rendimiento laboral, rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto, asimismo, existe relación positiva con los comportamientos contraproducentes, esto a nivel conceptual propone que aquellos trabajadores con un nivel alto de actividades dirigidas a revisar los medios digitales ya sea de redes sociales u otro servicio móvil (Metin et al., 2016) presentan un nivel alto de impuntualidad, ausentismo y presentismo, escasa iniciativa y conocimiento de la tarea que realiza (Koodmans et al., 2011), asimismo, estos resultados son semejantes a los reportados por Meerkerk et al. (2014) quien establece que la ciberpereza tiene una relación positiva con los comportamientos contraproducentes, a su vez, Metin et al. (2018), Encuentra que la ciberpereza se relaciona de forma inversa con el rendimiento en la tarea y rendimiento contextual, con esto, se establece que los resultados actuales se ven reflejados en otros contextos internacionales lo que permite comprender que en la actualidad el uso de redes sociales se corresponde con la procrastinación laboral, lo que afecta directamente en la visión organizacional.

Por último, en lo que se refiere a la relación entre el sentido de servicio con el rendimiento laboral, los resultados muestran que, existe relación inversa entre el sentido de servicio de la procrastinación con el rendimiento laboral general y las dimensiones de rendimiento en la tarea y rendimiento contextual, asimismo, una relación directa con los comportamientos contraproducentes, esto a nivel conceptual muestra que los trabajadores que demoran sus actividades a pesar de haber decidido realizarlas por buscar otras actividades que le produzcan placer (Metin et al., 2016), tienden a tener conductas nocivas

para lograr los objetivos de la organización como impuntualidad y ausentismo, sus habilidades y conocimientos sobre una tarea son limitados y su entusiasmo es escaso (Koodmans et al., 2011), estos resultados se asemejan a lo reportado por Metin et al. (2018) quienes encuentran que el sentido de servicio se vincula de forma inversa con el rendimiento en la tarea y rendimiento contextual, en ese sentido, el priorizar en actividades de escasa envergadura sin la planificación en las actividades que son relevantes se corresponde con nivel de rendimiento bajos, indicativo de que los objetivos organizacionales se puedan ver mermados.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Existe relación inversa entre la procrastinación laboral con el rendimiento laboral, esto indica que los trabajadores aplazan sus funciones, al realizar sus actividades tiene un menor rendimiento en su trabajo.

Con respecto a procrastinación laboral la dimensión prevalece es sentido de servicio con un nivel medio de 55.5 %, y con un 26.5% de nivel alto de procrastinación.

En el rendimiento laboral a nivel general y en las dimensiones comportamientos contraproducentes 51.5 % respectivamente, en la dimensión rendimiento en la tarea predomina el nivel alto de 14.5%.

Existe relación inversa entre la ciberpereza con las dimensiones rendimiento laboral de rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto. Por otro lado, existe una relación positiva con la dimensión de comportamiento contraproducente. Este resultado muestra que a mayor ciberpereza menor es el rendimiento laboral.

Existe relación inversa entre el sentido de servicio con las dimensiones rendimiento laboral de rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto. Por otro lado, existe una relación positiva con la dimensión de comportamiento contraproducente. Este resultado muestra que a mayor ciberpereza menor es el rendimiento laboral.

## **4.2. Recomendaciones**

Implementar programa administración del tiempo, dirigido a empresas con la finalidad de dar un valor agregado sobre la importancia del tiempo.

Realizar actividades de acuerdo a las exigencias del trabajo para disminuir la procrastinación.

Aumentar programas de capacitaciones de acuerdo a las exigencias del trabajo para incrementar el rendimiento laboral.

Desarrollar nuevos estudios de las mismas variables a fin de encontrar diferentes factores que influyen en la procrastinación y rendimiento laboral.

## Referencias

- ABA Banking Journal (1985) Employee procrastination. *ABA Banking Journal*, 77(5), 136. Recuperado de: EBSCOhost.
- American Psychological Association (2010a). *APA. Diccionario conciso de Psicología*. México: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2010b). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2012) *APA Style Guide to Electronic References*. Washington, DC.: APA Editorial and Production Staff.
- American Psychological Association (2017) *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Recuperado de: <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Argumedo, D., Díaz, K., Calderón, A., & Díaz-Morales, J. F. (2009) Procrastinación: una aproximación desde los estilos de personalidad. En Herrera, D. (Ed.). *Teorías contemporáneas de la motivación*. (pp. 193-214). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Busko, D. A. (1998) *Causes and consequences of perfectionism and procrastination: A structural equation model*. (Tesis Doctoral. University of Guelph). Recuperado de: <http://bit.ly/2VwzG1O>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687-732). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Champagne, P. J., & Chadwin, M. L. (1983). Joint committees boost labor-management performance and facilitate change. *Advanced Management Journal* (03621863), 48(3), 19. Recuperado de: EBSCOhost.
- Christiansen, E. T. (1983). Strategy, Structure, and Labor Relations Performance. *Human Resource Management*, 22(1/2), 155–168. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930220120>
- Chong, A., & Cozzubo, A. (2019). Perverse Incentives? Labor Market Regulation and Performance in the Public Sector. *Southern Economic Journal*, 86(1), 271–285. DOI: <https://doi.org/10.1002/soej.12367>
- DeArmond, S., Matthews, R. A., & Bunk, J. (2014). Workload and procrastination: The roles of psychological detachment and fatigue. *International Journal of Stress Management*, 21(2), 137-161. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0034893>

- de Kok, A. (2019). Labour relations benefit from performance appraisals and age analysis. *Farmbiz*, 5(4), 46–47. Recuperado de: EBSCOhost.
- Díaz-Morales, JF, Ferrari, JR, Díaz, K., y Argumedo, D. (2006). Estructura factorial de tres escalas de dilación con una población adulta española. *Revista Europea de Evaluación Psicológica*, 22 (2), 132-137. DOI: <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759.22.2.132>
- Espinoza Gloria, 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). Recuperado de: <https://bit.ly/2XpZukA>
- Fontes de Gracia, S., García-Gallego, C., Quintanilla Cobián, L., Rodríguez Fernández, R., Rubio de Lemus, P., & Sarriá Sánchez, E. (2015). *Fundamentos de investigación en Psicología*. Madrid: UNED.
- Gabini, S. (2018a) *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. (Tesis Doctoral. Universidad Nacional de la Plata). Recuperado de: <https://bit.ly/2x3qZl9>
- Gabini, S. (2018) *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Buenos Aires: Editorial Teseo. Recuperado de: <https://bit.ly/2Kuc3p5>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016) Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. Recuperado de: <https://bit.ly/301waPM>
- Green, L. (1982). Minority students' self-control of procrastination. *Journal of Counseling Psychology*, 29(6), 636-644. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.29.6.636>
- Guaman Guevara, D., Guaman, A. R., Caisa, D., Chicaiza-Redín, V. E., Chasiluisa, F., & Nuñez, J. L. (2017). The Occupational Health and Safety System and its Influence on Labor Performance: Hotel Industry Analysis in the City of Ambato. *Global Review of Research in Tourism, Hospitality & Leisure Management*, 3(1), 440–452. Recuperado de: EBSCOhost.
- Guzmán Alvarado, M. A., & Rosales Palacios, C. I. (2017). *Validación de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) al habla hispana*. (Tesis de pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de: <http://bit.ly/2De7WYU>



- Harris, N. N., & Sutton, R. I. (1983). Task Procrastination in Organizations: A Framework for Research. *Human Relations*, 36(11), 987–996. DOI: <https://doi.org/10.1177/001872678303601102>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Herrera Gómez, J. (2016, 18 de noviembre). Rendimiento laboral y desempeño. *Diccionario Empresarial*. Recuperado de: <https://bit.ly/2AwYmzc>
- Horman, M. J., & Thomas, H. R. (2005). Role of Inventory Buffers in Construction Labor Performance. *Journal of Construction Engineering & Management*, 131(7), 834–843. DOI: [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2005\)131:7\(834\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2005)131:7(834))
- Hülshager, U. R., Lang, J. W. B., & Maier, G. W. (2010). Emotional labor, strain, and performance: Testing reciprocal relationships in a longitudinal panel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 505-521. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0021003>
- Jones, S. C., & Vroom, V. H. (1964). Division of labor and performance under cooperative and competitive conditions. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 68(3), 313-320. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/h0042378>
- Klein, E. M., Beutel, M. E., Müller, K. W., Wölfling, K., Brähler, E., & Zenger, M. (2017). Assessing Procrastination: Dimensionality and Measurement Invariance of the General Procrastination Scale – Screening (GPS-S) in a Representative Sample. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. DOI <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000441>
- Koopmans, L. (2014) *Measuring Individual Work Performance*. Leiden: Body@Work. Recuperado de: <https://bit.ly/2YajKU7>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). *Conceptual Frameworks of Individual Work Performance*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. doi:10.1097/jom.0b013e318226a763
- Landy, E. A. (1970). The influence of international labour standards: possibilities and performance. *International Labour Review*, 101(6), 555. Recuperado de: EBSCOhost.

- Liddle, C. J. (1978). Estimation or Procrastination?: Or the Art and Science of the Capital Cost Estimator. *Engineering & Process Economics*, 3(3), 165–173. DOI: [https://doi.org/10.1016/0377-841X\(78\)90062-1](https://doi.org/10.1016/0377-841X(78)90062-1)
- Lu, X., & Guy, M. E. (2019). Emotional Labor, Performance Goal Orientation, and Burnout from the Perspective of Conservation of Resources: A United States/China Comparison. *Public Performance & Management Review*, 42(3), 685–706. DOI: <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1507916>
- 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. Recuperado de: <http://bit.ly/2VTvtZU>
- Metin, U. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228-244. DOI: <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263. doi:10.1016/j.paid.2016.06.006
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. In R. F. Dillon & J. W. Pellegrino (Eds.), *Testing: Theoretical and applied perspectives* (pp. 218-247). New York, NY, England: Praeger Publishers.
- Online Etymology Dictionary (2007) *Procrastinate*. Recuperado de: <https://bit.ly/30Clp5U>
- Online Etymology Dictionary (2009a) *Performance*. Recuperado de: <https://bit.ly/2LQc0DU>
- Online Etymology Dictionary (2009b) *Procrastination*. Recuperado de: <https://bit.ly/30ODGxP>
- Palomino Palacios, 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). Recuperado de: <http://bit.ly/2UBgsXI>
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.31.4.503>

- Solum, S. (1949). Procrastination. *Saturday Evening Post*, 221(31), 42. Recuperado de: EBSCOhost.
- Topa, G., & Herrador-Alcaide, T. (2016). Procrastination and financial planning for retirement: A moderated mediation analysis. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 9(3-4), 169-181. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/npe0000065>
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2015). *APA dictionary of psychology (2nd ed.)*. Washington, DC, US: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/14646-000>
- Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149–176. Recuperado de: EBSCOhost
- Viswesvaran, C. (1993) *Modeling Job Performance: Is There a General Factor?* (Tesis Doctoral. University of Towa). Recuperado de: <http://bit.ly/2Vqk4Bn>
- Weymann, E. C. (1988). Procrastination in the Workplace: Dispositional and Situational Determinants of Delay Behavior at Work. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 226–230. DOI: <https://doi.org/10.5465/AMBPP.1988.4980589>
- Yagil, D., & Medler-Liraz, H. (2017). Personally committed to emotional labor: Surface acting, emotional exhaustion and performance among service employees with a strong need to belong. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(4), 481-491. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000049>
- Yunis Gálvez, 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). Recuperado de: <http://bit.ly/2UVIROn>
- Zhang, S., & Feng, T. (2019). Modeling procrastination: Asymmetric decisions to act between the present and the future. *Journal of Experimental Psychology: General*. Advance online publication. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/xge0000643>

## ANEXOS

### Datos psicométricos de los instrumentos

#### *Fiabilidad del instrumento PAWS*

	$\alpha$	$\Omega$
Procrastinación laboral	0.712	0.732
Ciberpereza	0.651	0.663
Sentido de servicio	0.469	0.482

$\alpha$  = Alpha de Cronbach;  $\omega$  = McDonald's

#### *Fiabilidad del instrumento IWPS*

	$\alpha$	$\Omega$
Rendimiento laboral	0.784	0.792
Rendimiento en la tarea	0.745	0.754
Comportamientos contraproducentes	0.782	0.784
Rendimiento en el contexto	0.528	0.571

$\alpha$  = Alpha de Cronbach;  $\omega$  = McDonald's

Baremos del instrumento PAWS

		Procrastinación laboral	Ciberpereza	Sentido de servicio
Media		21.03	11.03	10.00
Desviación estándar		8.57	5.16	4.59
Percentiles	1	2	1	0
	5	6	2	3
	10	9	3	3
	15	11	5	4
	20	13	6	5
	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
	30	15	9	7
	35	17	9	9
	40	19	10	9
	45	21	10	10
	50	23	11	11
	55	23	12	12
	60	25	13	12
	65	26	14	13
	70	27	14	13
	<b>75</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>14</b>
	80	29	15	14
	85	30	16	14
	90	30	17	15
	95	32	18	16
	99	44	31	24

Baremos del instrumento IWPS

	Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto
M	40,33	32,09	8,37	16,61
DS	15,98	13,21	3,19	2,11
Percentiles				
1	8	10	4	10
5	18	17	4	13
10	23	19	4	14
15	24	19	5	14
20	25	20	5	15
<b>25</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
30	27	20	6	16
35	29	21	7	16
40	31	22	7	16
45	32	23	7	16
50	33	25	8	17
55	44	37	8	17
60	49	40	9	17
65	53	43	10	18
70	55	44	10	18
<b>75</b>	<b>57</b>	<b>45</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
80	58	47	12	19
85	60	48	12	19
90	62	49	12	19
95	64	50	13	20

## ANEXO II

### Tablas descriptivas

#### *Estadísticos descriptivos y normalidad de las variables*

	1	2	3	4	5	6	7
N	200	200	200	200	200	200	200
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	22.4	11.7	10.7	33.9	26.1	8.64	16.4
Median	23.5	12.0	11.0	29.0	21.0	9.00	16.0
Minimum	2	1	0	8	10	4	10
Maximum	44	31	24	65	61	16	20
Skewness	-0.505	0.212	-0.362	0.978	1.23	0.326	-0.295
Std. error skewness	0.172	0.172	0.172	0.172	0.172	0.172	0.172
Kurtosis	0.231	1.71	0.501	-0.150	0.0597	-0.220	0.107
Std. error kurtosis	0.342	0.342	0.342	0.342	0.342	0.342	0.342
Shapiro-Wilk p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Nota: 1= Procrastinación laboral, 2= Ciberpereza, 3= Sentido de servicio, 4= Rendimiento laboral, 5= Rendimiento en la tarea, 6= Comportamientos contraproducentes, 7= Rendimiento en el contexto

#### *Datos descriptivos ordinales de la procrastinación laboral*

	Procrastinación laboral	Ciberpereza	Sentido de servicio
N	200	200	200
Missing	0	0	0
Mean	2.12	2.08	2.08
Median	2.00	2.00	2.00

#### *Datos descriptivos ordinales del rendimiento laboral*

	Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto
N	200	200	200	200
Missing	0	0	0	0
Mean	1.75	1.67	2.02	2.00
Median	2.00	2.00	2.00	2.00

## ANEXO III

## Documentos de gestión



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Pimentel, Mayo del 2019

Señor:

Ing. Ángel G. Castañeda Castañeda  
**Jefe de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos**  
Presente. -

**Asunto.** Solicito permiso para aplicación de instrumentos Psicológicos

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, "Escala de Procrastinación" y "Escala de Rendimiento Laboral" de la tesis denominada "PROCRASTINACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA DE LAMBAYEQUE", de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 30 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detallo nombre de la estudiante:

- URCIA AVELLANEDA LORENA STEFANY

Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin que nuestra estudiante puedan aplicar los instrumentos correspondientes.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,



*Nelly Dioses Lescano*  
**Dra. Nelly Dioses Lescano**  
Decana de Facultad de Humanidades  
Universidad Señor de Sipán

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)





**OFICIO N° 000672-2019-GR.LAMB/OERH [3238114 - 2]**

**DRA. NELLY DIOSES LESCANO  
DECANA DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES  
UNIVERSIDAD PRIVADA "SEÑOR DE SIPÁN" ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ESCALAS PARA DESARROLLO DE  
TÉSIS EN LA SEDE REGIONAL**

**REFERENCIA: CARTA S/N DE FECHA 22-05-2019 EXP. 3238114 - 0**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y en atención al documento de la referencia, comunicarle la aceptación del estudio de investigación de: LORENA STEFANY URCIA AVELLANEDA, estudiante de Psicología de la Universidad Privada "Señor de Sipán" de Chiclayo, para la aplicación de dos instrumentos psicológicos en un tiempo de 30 minutos a los trabajadores de esta sede regional; "Escala de Procrastinación" y Escala de Rendimiento Laboral" cuyos resultados servirán para desarrollar la Tesis denominada " PROCRASTINACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA DE LAMBAYEQUE ". La fecha de aplicación será a partir del 03 de junio del presente año, lo cual hago de su conocimiento para los fines pertinentes.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente  
ANGEL GUILLERMO CASTAÑEDA  
JEFE OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS  
Fecha y hora de proceso: 06/06/2019 - 08:13:08

*Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>*

**VISTO:**

El informe N°0787-2018/FH-DPS-USS, de fecha 21 de diciembre del 2018, presentado por la EAP Psicología modalidad Presencial, eleva el informe de la docente de la asignatura de Investigación I la Mg. Prada Chapoñan Rony Edinson, en el que solicita la elaboración de la resolución de inscripción de la investigación, del trabajo denominado: "PROCRASTINACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA DE LAMBAYEQUE"; Y

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia", "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, de acuerdo a los Artículos N° 56, 70, 80 y 83 del Reglamento de Investigación de la USS versión 3.0, aprobado con Resolución Rectoral N°606-2017/USS, que indica:

- Artículo N°56: "Un proyecto de investigación es un plan organizado que guía el desarrollo de las actividades con las especificaciones y parámetros necesarios para alcanzar los objetivos propuestos en la investigación".
- Artículo N°70 "Los trabajos de investigación se desarrollarán de acuerdo a las Líneas Generales de Investigación de la USS alineados a la política de investigación de la USS".
- Artículo N°80 "La aprobación del tema de investigación en la Escuela Académica Profesional será luego que un Comité de investigación designado por la EAP lo autorice".
- Artículo N°83 "El estudiante es el responsable de la elaboración y ejecución del proyecto de investigación, además de su presentación y sustentación del informe final. Deberá aplicar los criterios de rigor científico y los principios éticos durante todo el proceso de investigación científica".

Que, de acuerdo al MOF versión 2.0, aprobado con Resolución de Directorio N° 003-2016/PD-USS señala las funciones del Secretario Académico, que señala: "Elaborar las resoluciones de convalidación de cursos por segunda profesión, traslado interno y traslado externo; las derivadas de las experiencias curriculares de proyecto de tesis y desarrollo de tesis y otras".

Que, con acuerdo de Consejo Académico de la USS, de fecha 01 de septiembre del 2016, se aprobó que la vigencia de los Proyectos de investigación será de 02 años y la vigencia de tesis será de 1 año.

- Que, el proyecto presentado por la estudiante **URCIA AVELLANEDA LORENA STEFANY**, con número de inscripción 074-481610-074-481632, corresponde a la inscripción

**ADMISIÓN E INFORMES**

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

- Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** INSCRIBIR la investigación denominada: "PROCRASTINACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA DE LAMBAYEQUE" presentado por la estudiante URCIA AVELLANEDA LORENA STEFANY.

**SEGUNDO:** DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**



  
**Dra. Zuleint Bejarano Benites**  
Decana Facultad Humanidades



  
**Mg. Paula Elena Delgado Vega**  
Secretaría Académica Facultad Humanidades

**ADMISIÓN E INFORMES**  
074 481610 - 074 481632  
**CAMPUS USS**  
Km. 5, carretera a Piment  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

*Dirección del Centro de Investigación de la Facultad de Humanidades*

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN  
INVESTIGACIÓN**

**Lugar:** \_\_\_\_\_  
**Fecha:** \_\_\_\_\_ Por medio de la presente yo  
acepto

participar la investigación titulada:

**PROCRASTINACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN COLABORADORES  
DE UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA DE LAMBAYEQUE.**

El objetivo del estudio es:

Determinar la relación, entre Procrastinación y Rendimiento Laboral en una Organización Pública de Lambayeque.

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Se me plantearán diferentes preguntas, mediante cuestionarios, algunas de ellas personales, familiares o de diversa índole. Pero todo lo que responda a los investigadores, será confidencial.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles riesgos, inconvenientes, molestias y beneficios derivados de mi participación en el estudio, que son los siguientes:

El **Investigador Responsable** se ha comprometido a darme información oportuna sobre cualquier procedimiento alternativo adecuado que pudiera ser ventajoso para mí, así como a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le planteo acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, los riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente.

El **Investigador Responsable** me ha dado seguridades de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

Nota: Si el participante requiere de información adicional escribir a: [uavellanedalore@crece.uss.edu.pe](mailto:uavellanedalore@crece.uss.edu.pe)

**DATOS GENERALES**

<p>Edad _____ años</p>	<p><b>Género</b>  <input type="checkbox"/> Hombre  <input type="checkbox"/> Mujer</p>	<p><b>Tipo de contrato</b>  <input type="checkbox"/> CAS  <input type="checkbox"/> Nombrado</p>
<p><b>Lugar de Nacimiento</b>  <input type="checkbox"/> Lambayeque  <input type="checkbox"/> Fuera de Lambayeque:          _____</p> <p><b>Distrito de residencia:</b>          _____</p>	<p><b>Grado de Instrucción</b>  <input type="checkbox"/> Superior Universitario: Ciclo _____  <input type="checkbox"/> Técnico  <input type="checkbox"/> Licenciatura  <input type="checkbox"/> Maestría  <input type="checkbox"/> Doctorado</p>	<p><b>Estado Civil</b>  <input type="checkbox"/> Soltero(a)  <input type="checkbox"/> Casado (a)  <input type="checkbox"/> Conviviente  <input type="checkbox"/> Divorciado (a)  <input type="checkbox"/> Viudo (a)</p>
<p><b>Ingreso familiar estimado</b>  <input type="checkbox"/> Menos de S/. 500  <input type="checkbox"/> Entre S/. 501 y S/.1000  <input type="checkbox"/> Entre S/. 1001 y S/. 1500  <input type="checkbox"/> Más de S/. 1500</p>	<p><b>¿Es qué consiste tu trabajo?</b>  <input type="checkbox"/> Campo  <input type="checkbox"/> Oficina  <input type="checkbox"/> Oficina y campo</p>	<p><b>¿Cuántas horas a la semana trabajas?</b>  <input type="checkbox"/> 40 horas  <input type="checkbox"/> 48 horas  <input type="checkbox"/> Más</p>
<p><b>Uso del tiempo libre:</b>  <input type="checkbox"/> Otro trabajo  <input type="checkbox"/> Labores Domésticas  <input type="checkbox"/> Recreación y deporte  <input type="checkbox"/> Estudio  <input type="checkbox"/> Otros _____</p>	<p><b>Antigüedad en la empresa:</b>  <input type="checkbox"/> Menos de 1 año  <input type="checkbox"/> De 1 a 5 años  <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años  <input type="checkbox"/> De 10 a 15 años  <input type="checkbox"/> Más de 15 años</p>	

## PAWS

Instrucciones: Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor, lea cuidadosamente todos los ítems y luego seleccione la 1 exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuestas.

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

	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>1</b> Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>2</b> Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>3</b> En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>4</b> Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>5</b> Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>6</b> Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo POR hacer, evito planificar tareas y TERMINO haciendo algo irrelevante.	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>7</b> En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>8</b> En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionados con mis tareas.	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>9</b> Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>10</b> Leo las noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>11</b> Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	0	1	2	3	4	5	6	7

12 Durante mis horas de trabajo, compro cosas en-línea o saliendo a tiendas

0	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

**IWPS**

Instrucciones: Lee las siguientes interrogantes y responde según las siguientes alternativas.

1= Nunca; | 2= Casi nunca | 3= Algunas veces; | 4 = casi siempre; | 5 = siempre

- 1 Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios
- 2 Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas
- 3 En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr
- 4 Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados
- 5 Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo
- 6 Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo
- 7 Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros
- 8 Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo
- 9 Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas
- 10 Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma
- 11 Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas
- 12 Participé activamente de las reuniones laborales
- 13 Mi planificación laboral fue óptima

1	2	3	4	5

***Muchas gracias por tu participación***