



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

TESIS

**AUTOEFICACIA PROFESIONAL Y
PROCRASTINACIÓN LABORAL EN
COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA
EMPRESA DE TRANSPORTES DE CHICLAYO
PARA OPTAR POR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autora:

**Bach. Barrantes Guzmán Vanessa Noemi
ORCID: 0000-0002-6376-4548**

Asesor:

**Mg. Prada Chapoñan Rony
ORCID: 0000-0002-4268-6325**

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo de Humano

**Pimentel – Perú
2019**

**AUTOEFICACIA PROFESIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN
COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA DE
TRANSPORTES DE CHICLAYO**

APROBACIÓN DEL JURADO DE INVESTIGACIÓN

Mg. Maticorena Barreto Amalita Isabel
Presidente del jurado

Mg. Asenjo Zapata Cornelia Yajaira
Secretario del jurado

Mg. Luna Lorenzo Leonardo
Vocal

Dedicatoria

Esta investigación va dedicado a mis padres, por ser parte fundamental en mi vida, en mi crecimiento y en la formación de valores, gracias por motivarme día a día a salir adelante porque cada uno de ustedes ha contribuido de diferentes formas en el apoyo para culminar esta etapa.

Agradecimiento

A Dios por brindarme salud y fortaleza en todo este recorrido y permitirme cumplir mi gran sueño,

A mis padres por ser seres increíbles que con cada palabra y acción me motivaron a lograr uno de mis grandes sueños.

A mi hija Valentina Itzel, por ser mi fuerza, motivación e inspiración para seguir adelante.

A mis hermanos por ser seres extraordinarios, por acompañarme a lo largo de esta etapa, dándome ánimos de seguir a pesar de todas las adversidades y recordarme siempre lo orgullosos que se sienten de mí.

Resumen

El objetivo de esta investigación tiene como propósito encontrar la relación entre autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores administrativos de una empresa de transportes en Chiclayo. Este estudio tuvo como participantes 86 colaboradores administrativos, de ambos sexos masculino (22 %) y femenino (78%), con edades entre los 21 y 48 años, los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10; Maffei et al., 2012) y la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS; Metin et al., 2016). El presente estudio trata de una investigación cuantitativa, de tipo correlacional transversal. Los resultados logrados nos indican que existe una relación negativa y altamente significativa entre la variable autoeficacia profesional y la dimensión ciberpereza y sentido de servicio de la variable procrastinación laboral, lo que indicaría que, a menor autoeficacia profesional, mayor procrastinación laboral.

Palabras clave: autoeficacia profesional, procrastinación laboral.

Abstract

The objective of this research is to find the relationship between professional self-efficacy and labor procrastination in administrative collaborators of a transportation company in Chiclayo. This study had 86 administrative collaborators as participants, both male (22%) and female (78%), aged between 21 and 48 years, the instruments used were the Professional Self-Efficacy Questionnaire (AU-10; Maffei et al., 2012) and the Procrastination at Work Scale (PAWS; Metin et al., 2016). The present study deals with a quantitative investigation, of a cross-sectional correlational type. The results obtained indicate that there is a negative and highly significant relationship between the professional self-efficacy variable and the cyber laziness and sense of service dimension of the labor procrastination variable, which would indicate that, the lower the professional self-efficacy, the greater the labor procrastination.

Keywords: professional self-efficacy, work procrastination.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
ÍNDICE.....	vii
I. INTRODUCCIÓN:	8
1.1. Realidad Problemática	9
1.2. Trabajos previos.....	9
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	12
1.4. Formulación del problema	12
1.5. Justificación e importancia del estudio	25
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos:.....	26
II. MATERIAL Y MÉTODO	28
2.1. Tipo y diseño de investigación	28
2.2. Variables, operacionalización.....	28
2.3. Población y muestra.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
2.5. Procedimiento de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	34
2.7. Criterios de rigor científico.....	34
III. RESULTADOS	35
3.1. Tablas y figuras.....	35
3.2. Discusión de resultados	37
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	44
Anexo 1: Autorización para aplicar los instrumentos	44
Anexo 2: Consentimiento informado	45

I. INTRODUCCIÓN:

Actualmente las organizaciones muestran gran inquietud por conocer e identificar las variables relacionadas con el rendimiento de sus colaboradores, enfocándose en aspectos positivos, debido a que ello influye en el mejor desempeño dentro de sus puestos, el lograr un mejor clima laboral, incrementar el pacto con la organización y mejorar los niveles de satisfacción.

Las variables psicológicas vinculadas con esta problemática, que se enfocan en el inicio y culminación de una tarea satisfactoriamente son la autoeficacia y la procrastinación laboral.

Es así que la autoeficacia puede ser considerada como predictora de diversas conductas, ello se debe a los pensamientos que tienen los individuos acerca de sus competencias y capacidades, determinar de algún modo su manera de pensar, sentir y actuar, posibilitando así iniciar, ejecutar y completar una tarea exitosamente, por otra parte, tenemos la variable de procrastinación laboral que se conceptualiza como la acción de postergar el cumplimiento de una actividad o tarea.

Es así que se ha querido enfocar el estudio, buscando conocer la relación entre la autoeficacia profesional y procrastinación laboral.

En consecuencia, se despliega capítulos involucrando desde la introducción hasta la discusión de la investigación, comprendiendo realidad problemática, formulación del problema, justificación de la investigación en estudio, así también exponemos los objetivos e hipótesis, posterior a ello se detalla el marco teórico y las teorías relacionadas a las variables, exponemos el tipo de investigación utilizado en este estudio, por ultimo detallamos los resultados y discusión de la presente investigación.

1.1. Realidad Problemática

A lo largo de los últimos años las investigaciones en psicología organizacional se han venido enfocando en estudios de las dificultades vinculadas con el trabajo (tales como estrés, síndrome de burnout, absentismo), sin embargo en años recientes se ha visto una modificación en el enfoque de la gestión del trabajo de los colaboradores, centrándose en aspectos positivos, buscando con ello un mejor clima laboral, mejor desempeño dentro de sus puestos, incrementar el compromiso con la organización y mejorar los niveles de satisfacción (Salanova y Schaufeli, 2009).

Entre los constructos recientemente investigados en el área de psicología organizacional tenemos la autoeficacia, debido a que los pensamientos y creencias de autoeficacia pueden ser tomadas como predictores de diversas conductas, ello se debe a que los juicios que los individuos se hagan sobre sus propias capacidades podrían determinar su manera de pensar, sentir y actuar; permitiéndoles así ejecutar o completar acciones y lograr adecuada y exitosamente determinadas tareas (Bandura, 1997).

Siendo estas creencias un factor importante para la determinación de una tarea, el nivel de esfuerzo para ejecutarla y la superación de obstáculos para alcanzar completarla eficazmente, por ello una autoeficacia elevada trae consigo resultados positivos en el desempeño de las personas (Bandura, 1997; Salanova, Grau y Martínez, 2005). En efecto estas creencias permiten determinar el número de intentos que realizan los colaboradores para resolver sus dificultades (Salanova, Bresó y Schaufeli, 2005).

De tal manera que un bajo nivel de autoeficacia podría verse asociado a elementos como absentismo, síndrome de burnout, procrastinación (Salanova, Schaufeli, Llorens, Grau y Peiró, 2000).

Es así que tenemos la procrastinación que se ha extendido con el tiempo y en diferentes entornos que se desenvuelve la persona. En la actualidad la procrastinación se ha venido incrementado en los diferentes tipos de actividades y circunstancias, convirtiéndose en la propietaria de nuestras vidas, y es que es la variable psicológica que hace referencia a la conducta de postergar el cumplimiento de una actividad (Angarita, 2012).

En el ámbito organizacional, existen escasas investigaciones acerca de este constructo, ya que en los últimos años ha sido estudiada con mayor importancia en el

ámbito educativo (Álvarez, 2013), frente a ello una de las cosas que pretende esta investigación es conocer más sobre la procrastinación laboral y de esa manera ampliar esta línea de investigación.

Las estadísticas explican que a nivel de Latinoamérica el 45% de la población de trabajadores aplaza sus tareas, según la organización internacional del trabajo (2015), así mismo se demuestra a nivel de Perú, en el portal del ministerio de trabajo, que un 30% de trabajadores procrastinan debido a sus estudios. Por ello en la actualidad se busca un cambio en el ámbito laboral fijándose en factores que incrementen la parte emocional de sus colaboradores para que de esa manera obtengamos mejores resultados para el crecimiento de las organizaciones (Medina, Gallegos y Lara, 2008).

Como se afirma arriba es relevante investigar la relación entre autoeficacia profesional y procrastinación laboral dentro de una empresa de transportes de Chiclayo ya que de acuerdo a la entrevista con la jefa de personal nos brindó la información que cuando se proporciona una nueva tarea, los trabajadores postergan la misma esperando la última hora para hacerla efectiva.

1.2. Trabajos previos

Ámbito Internacional

Hernández y Oramas (2016), realizaron un estudio en Cuba con el propósito de describir los niveles de work engagement y determinar la relación con la autoeficacia, las pruebas utilizadas fueron: el cuestionario de Utrech Work Engagement Scale y la escala de autoeficacia de Baessler y Schwarzer. la muestra estuvo compuesta por 76 colaboradores de diferentes ocupaciones asistenciales, realizándose un estudio de tipo descriptivo- correlacional con diseño transversal obteniendo como resultado la existencia de relación entre la autoeficacia y el work engagement.

Rojas (2014) realizó una investigación con el propósito de conocer y definir los niveles de autoeficacia, en este estudio se empleó la escala de de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer (1996), la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de ambos sexos de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. Los resultados nos indican que el rango de autoeficacia de los trabajadores es alto, por tanto, se concluyó que los

varones poseen un mayor nivel de autoeficacia en comparación a las mujeres, así mismo se conoció que a mayor nivel de educación se incrementa la autoeficacia en las personas.

Ríos, Sánchez y Godoy (2010), Realizaron un estudio en España con la finalidad de analizar la capacidad predictiva de la personalidad y la autoeficacia en profesionales de enfermería y urgencias, las pruebas que se emplearon en este estudio fueron la escala de autoeficacia generalizada de Baessler y Schwarzer, y la subescala de personalidad resistente del cuestionario de desgaste profesional en enfermería (CDPE) de Moreno, utilizaron un diseño retrospectivo de corte transversal y los resultados demuestran que entre las variables de autoeficacia y personalidad resistente existe una relación positiva.

Ámbito Nacional

Zeballos (2015) realizó una investigación con el propósito de determinar la relación entre la motivación laboral y la procrastinación en trabajadores de una universidad de Cusco, la muestra estuvo compuesta por 137 trabajadores del área administrativa, desarrollando una investigación descriptiva-correlacional no experimental; los resultados estadísticos se efectuaron a través del coeficiente de Spearman, el cual arrojó un resultado positivo en cuanto a la relación de procrastinación y la sub dimensión de motivación, mientras que la sub dimensión de regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca arrojó un resultado negativo.

Quiñonez (2016) Realizaron un estudio con el objetivo de encontrar la relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral entre trabajadores de una empresa, la población estuvo conformada por 80 trabajadores de ambos sexos de una empresa automotriz de Lima. Los instrumentos que se utilizaron para esta investigación fueron la Escala de Procrastinación Laboral de Tuckman y la Escala de Autoeficacia General de Alegre, los resultados estadísticos se trabajaron mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman, obteniendo que existe una relación positiva entre ambas variables.

Soto (2017), realizó un estudio con el propósito de determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional, en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del callao, la población estuvo compuesta por 134 colaboradores entre hombres y mujeres, el estudio tuvo un diseño fue de tipo descriptivo correlacional, para este estudio se utilizó el inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Obteniendo como resultado la existencia de una correlación inversa y significativa entre las variables estudiadas ($\rho = -0.229$, $p < 0.01$), lo que nos indica que a mayor nivel de procrastinación, menor grado de compromiso organizacional.

Jacinto (2017), desarrollo una investigación con el propósito de encontrar la relación entre inteligencia emocional y procrastinación en personal administrativo de dos empresas, la muestra estuvo compuesta por 130 trabajadores, el diseño de investigación fue no experimental, de tipo descriptivo correlacional, los instrumentos que se utilizaron para dicho estudio fue la “escala de inteligencia emocional meta – moot scale TMMS” y la escala de procrastinación laboral de Tuckman. Los resultados nos indican que existe una relación significativa inversa entre ambas variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Autoeficacia

1.3.1.1. Definición

Se entiende la autoeficacia como la evaluación que hace cada individuo a cerca de las capacidades que posee para organizar y realizar actividades que le permitan obtener el trabajo anhelado (Bandura,1987).

La teoría de la autoeficacia nos indica que los individuos desarrollan percepciones a cerca de sus propias habilidades, debido a que estas

mismas les permitirán alcanzar los objetivos que se planteen. Esto nos quiere decir, que la persona con adecuados niveles de autoeficacia será competente para hacer frente a los desafíos que se le presente, demostrando capacidad y confianza en las actividades que se le otorgue (Grimaldo, 2005).

Los niveles de autoeficacia involucran la motivación, quiere decir que una persona con altos niveles se sentirá capaz de lograr sus objetivos, planteándose cada vez retos más complicados, así mismo los individuos con alto nivel de autoeficacia demuestran más persistencia y mantienen mayor compromiso en las tareas que se proponga, haciendo frente a las situaciones adversas que se le presente, que aquellos que presentan un bajo o menor nivel de autoeficacia (Bandura, 1997).

De acuerdo a la investigación psicológica contemporánea, tenemos que la autoeficacia es uno de los conceptos más relevantes, debido a que atiende a la Teoría Social Cognitiva Quijano y Navarro (2012), indicándonos que la autoeficacia son las creencias que tiene cada individuo a cerca de sus capacidades y que ellas mismas le permiten alcanzar todos los retos que se proponga (Contreras et al, 2005), con la suficiencia para enfrentar las dificultades que se le presente, estas mismas creencias a cerca de nuestras capacidades, van relacionadas a las experiencias que poseemos para dominar distintas situaciones y lograrlas exitosamente, esto quiere decir que cada individuo posee la capacidad de empezar, continuar y finalizar un reto exitosamente, sin embargo esto no ocurre con los individuos que poseen inseguridad y que se rinden con facilidad a las adversidades (Camposeco, 2012).

La manera de cómo percibe la persona la autoeficacia, es importante ya que determinará la manera de cómo piensa, siente y actúa, es así que cada individuo posee la capacidad para controlar, pensamiento, sentimientos y acciones y de esa manera influir en su ambiente y modificarlo.

Continuando con la Teoría Social Cognitiva haciendo referencia a Olaz (2001), la autoeficacia conlleva a resultados en el comportamiento en cuatro aspectos diferentes:

- a) Interviene en la decisión de actividades y comportamiento; las personas seleccionan sus actividades haciendo las que más les gusta y evitando las que consideran menos eficaces.
- b) Consiste en la perseverancia que le pongan a cada actividad, a mayor autoeficacia mayor será el compromiso para enfrentar los obstáculos y lograr las metas.
- c) Interviene en el pensamiento y las reacciones emocionales de las personas, ya que a menor autoeficacia las personas percibirán las actividades más complicadas y experimentan más estrés y dificultad en realizarlas, sin embargo, a mayor autoeficacia percibirán que son más capaces de lograrlo, demostrando destreza y confianza.
- d) Otorga a la persona tomar sus propias decisiones, eso quiere decir ser productor de su futuro y no quien se deje llevar por las decisiones de los demás.

Las personas que se consideran eficaces, les gusta enfrentar retos nuevos, otorgan mayor esfuerzo a sus actividades diarias, así también como demuestran gran interés en mejorar su rendimiento.

Es así que la persona que se cree tener la capacidad de obtener lo que se propone, será capaz de llevar su vida de forma activa, esto quiere decir que la autoeficacia podría entenderse como el sentimiento de autonomía y confianza de la persona y poder llevar su vida combatiendo los estresores que se le presenten.

La autoeficacia influye en la persona, en sus pensamientos, sentimientos y conducta, esto quiere decir que en cuanto a sus

pensamientos interviene los procesos cognitivos es así que una baja percepción de autoeficacia hará que el individuo tenga una baja productividad en las tareas asignadas; en cuanto a sus sentimientos un alto grado de autoeficacia es indicador de seguridad de sí mismo para enfrentar las adversidades, es así que tanto los pensamientos y sentimientos influirán en la forma que actuará la persona. El individuo que presente un alto grado de autoeficacia será capaz de enfrentar tareas desafiantes a diferencia de los individuos que cuentan con un bajo grado de autoeficacia donde probablemente presentaran una confianza disminuida y esto se verá involucrado en la realización de sus tareas (Grimaldo, 2005).

1.3.1.2. Fuentes de la Autoeficacia

La autoeficacia puede desarrollarse en cuatro fuentes, en cuanto tenemos a la persuasión social, las experiencias de dominio, experiencias vicarias y los estados fisiológicos y emocionales.

a) Experiencia previa individual (o de dominio).

La persona que ha experimentado situaciones positivas a lo largo de su vida, tales como logros, crea un pensamiento de autoeficacia, por dicha razón crece la sensación de dominio y por ende el de autoeficacia, por otra parte, las personas que se les ha presentado situaciones desagradables tales como fracasos repetidos sobre todo en etapas iniciales disminuirán dicho sentimiento de dominio y por lo tanto el nivel de autoeficacia será menor. Esta fuente de autoeficacia se refiere a las experiencias que la persona ha experimentado, en cuanto el individuo haya experimentado mayores situaciones positivas o de logro se sentirá con mayor confianza de lograr con éxito las situaciones que se le presente y recuperarse rápidamente de las adversidades (Reyes y Hernández, 2012).

Es así que estas experiencias previas que experimenta el individuo permite que la persona se sienta con la capacidad de manejar adecuadamente las situaciones que se le presenten, sintiéndose con mayor seguridad de sus capacidades. La influencia de la autoeficacia

dependerá también de del modo en que la persona interprete dichas situaciones personales Camposeco (2012).

Entre ellas tenemos:

- a) Estructuras anteriores de autoconocimiento: El individuo hace frente a situaciones con ideas de sí mismo y de su entorno.
- b) Obstáculo de la tarea: Lograr exitosamente una tarea sencilla resulta poco gratificante y no genera grandes cambios en la autoeficacia, sin embargo, solucionar exitosamente una actividad compleja provoca que el individuo tenga mejores pensamientos acerca de lo que es capaz de lograr.
- c) Factores contextuales: Lograr con éxito una tarea con la ayuda de otra persona provoca poco sentimiento de eficacia, pues no se atribuye el esfuerzo al propio individuo.
- d) Dedicación de esfuerzo: El logro tras un esfuerzo mínimo en tareas complicadas implica una elevada aptitud, sin embargo, mientras que los logros obtenidos con el máximo esfuerzo implican una baja percepción de las capacidades de la persona, por otra parte, si se da la derrota cuando se ha dado un mínimo esfuerzo no se consideraría como un fracaso, sin embargo, si se ha invertido mucho empeño implicaría indicios de capacidad limitada.

b) Experiencia Vicaria.

Las vivencias de otros individuos, es la observación del individuo a imitar los logros que otra persona con características similares ha obtenido siendo perseverante y poniendo esfuerzo en las actividades que se ha propuesto, esto hace que el observador tenga expectativas que también cumple con las capacidades para poder lograr dichas tareas exitosamente Esta misma situación se repetiría cuando la persona observa un tipo de fracaso en modelos sociales, probablemente teniendo un pensamiento de frustración o ineficacia (Reyes y Hernández, 2012). Podríamos decir que cuando el observador se encuentre más identificado con el modelo, tendrá mayor impacto en las situaciones que observe respecto a él Camposeco (2012), se dice que existen tres funciones del modelado.

La primera consiste en el refuerzo o debilitamiento de las restricciones que puede tener el individuo ante una conducta: esto quiere decir que, si un hijo tiene un mal comportamiento y no es corregido, le surgirán imitadores en este caso los hermanos, sin embargo, esta conducta podría parar si los padres corrigen este comportamiento, los hermanos sabrán que a ellos les podrá pasar lo mismo.

La segunda función, podemos definir a la facilitación de la respuesta que tiene el individuo tras una conducta modelada, esto quiere decir que, si un hijo observa a sus hermanos conversando con sus padres, podría motivarlo a acercarse para saber que ocurre, es así que la respuesta será más rápida cuando sea producida por una conducta modela que servirá de incitación para los observadores.

En tercer lugar, se encuentra el aprendizaje observacional ocurriendo cuando el individuo experimenta una conducta nueva, que antes de haber sido modelada no tenía ninguna posibilidad que ocurra, esto podría venir acompañado de demostraciones modelas para ejecutar acciones o conductas.

b) Persuasión verbal y feedback.

Se basa en persuadir a un sujeto que es capaz de lograr concluir una tarea exitosamente. Cuando se le convence a la persona que cuenta con las habilidades y capacidades para lograrlo la persona tiende a poner de su parte y esforzarse más de lo que pensaba, aumentando el pensamiento de autoeficacia, sintiéndose más confiados en poder lograrlo (Reyes y Hernández, 2012). Cuando se suscitan dudas o dificultades será más sencillo que el individuo mantenga la percepción de autoeficacia si los sujetos expresan confianza en sus capacidades, en lugar de mostrar incertidumbre o indecisión (Camposeco, 2012).

Las técnicas de feedback y persuasivas funcionaran siempre y cuando las valoraciones sean reales y la persona cuenta con las capacidades, habilidades y se encuentre preparado para dichas funciones, puesto que si nos basamos en creencias falsas sobre las habilidades y capacidades del individuo lo que producirá será desaliento al no poder alcanzar la tarea exitosamente, cuanto más cierta sea la información mayor será el cambio en el nivel de autoeficacia.

c) Los estados fisiológicos y emocionales

Los individuos con un estado fisiológico y emocional positivo se sentirán con la capacidad de lograr lo que se propone y vera las cosas de manera más positiva esto tendera a que la autoeficacia sea más elevada a diferencia de las personas con estados emocionales negativos o con dificultados fisiológicas, que hará que se sientan incapaz.

Dichos estados pueden ayudar al estado físico, así también como reducir el estrés puesto que las personas que presentan estrés o presión tienden a interpretar estas reacciones como muestras de debilidad ante una ejecución de una tarea (Reyes y Hernández, 2012). Los individuos que poseen indecisión de sus habilidades y capacidades suelen pensar que la tarea es más difícil de lo que en realidad son, implicando no solo dificultades en el rendimiento, sino que pueden adquirir comportamientos inadecuados como colaboradores (Contreras, et al., 2005).

1.3.1.3. Autoeficacia Profesional

Definimos la autoeficacia profesional como el conjunto de creencias que tienen los colaboradores a cerca de sus mismas habilidades y capacidades para poder ejecutar de manera adecuada las tareas que se asignen dependiendo a su puesto (Maffei et al., 2012). Dichas creencias de eficacia sirven como modulador entre las exigencias de las tareas, así como estresores y la conducta de afrontamiento, ya que

los individuos con un buen nivel de autoeficacia poseen conductas enfocadas de la resolución de situaciones estresantes, sin embargo, las personas con una autoeficacia baja se enfocan en sus emociones o en sus debilidades (Salanova et al., 2005).

Estas creencias que poseen los trabajadores sirve como determinante para el número de intentos y de tiempo que emplean en resolver las dificultades que se presenten, además de ello involucra las percepciones de control que poseen los sujetos sobre su entorno, moderando la sensación de sobrecarga de trabajo, mayores horas de trabajo y la presión (Salanova et al., 2005). De esta manera altos niveles de autoeficacia profesional producirán satisfacción en los colaboradores y dedicación, por el contrario, los niveles bajos pueden verse involucrados con niveles de ansiedad y burnout (Salanova et al., 2000).

Así mismo la autoeficacia profesional desempeña un papel relevante desde el desarrollo formativo de los colaboradores, por lo que una autoeficacia con niveles altos supone mayor interés y aprovechamiento de la formación e interés en el empleo (Wolfe, Nostrom y Williams, 1998), eso quiere decir que al igual que el aprendizaje de capacidades y habilidades obligatorias para el puesto, es necesario desarrollar creencias de autoeficacia. El en mundo empresarial la autoeficacia sigue una especie de secuencia lógica, puesto que se manifiesta desde que se elige la carrera hasta que la persona desempeñe un puesto y progrese en sus tareas, es por eso que según Garrido (2007), la autoeficacia como variable imprescindible se manifiesta en siete situaciones en el desarrollo del área laboral:

- 1) elección de profesión y tarea
- 2) búsqueda de trabajo
- 3) negociación de sueldo
- 4) progreso dentro de la organización
- 5) formación continúa

6) toma de decisiones difíciles

7) autoeficacia colectiva y liderazgo.

Así mismo cuando las metas y el rendimiento están definidos, los niveles de autoeficacia profesional son necesarios para determinar los niveles de rendimiento que se busca conseguir según Bandura y Cervone (1983).

Sin embargo, si el colaborador no tiene definidas sus metas o no se da cuenta de su rendimiento, carecerá de herramientas que le permitan interpretar su pensamiento de autoeficacia.

Por otra parte, Wood, Atkins y Taberero (2000), indican que la relación entre desempeño y autoeficacia profesional está determinada por la dificultad en las tareas.

Esto quiere decir que el trabajador será capaz de relacionar su rendimiento en el desempeño de las tareas simples, ya que lo relacionará con el esfuerzo que está realizando y esto permitirá continuar mejorando su rendimiento, sin embargo, cuando se trata de trabajo complejo no relacionará precisamente su desempeño puesto que el trabajador puede estar utilizando estrategias inadecuadas.

Mencionando que la autoeficacia profesional es fundamental para poder manejar los estresores laborales, Salanova et al (2005), indica lo siguiente:

Los individuos con altos niveles de autoeficacia profesional gozan de habilidades para poder manejar las situaciones estresantes que se le presenten en el área laboral, y de esta manera no sea una perturbación para ellos. Así mismo los individuos con estos niveles de autoeficacia verán las cargas laborales como retos y no como sucesos estresantes o incontrolables, dentro de ello está incluido las horas extras de trabajo, el trabajo bajo presión, la presión laboral, ya que a mayores niveles de autoeficacia menores serán los niveles de malestar psicológico (Reyes y Hernández, 2012).

1.3.2. Procrastinación

1.3.2.1. Definición

La procrastinación es una manifestación que se viene dando día a día en nuestra vida y es una dificultad que se presenta en distintas etapas a lo largo de la misma. Se le conoce a la procrastinación a la manifestación de dejar las tareas o actividades que consideramos estresantes para después y hacer otras que nos parezcan placenteras (Lozano y Bonora, 2015).

Según Natividad (2014) existen varios intentos por definir la palabra procrastinar sin embargo muchas veces se ha tomado con distintos conceptos puesto que no es un término muy común en el idioma castellano.

La procrastinación según el Diccionario de la Lengua Española (2014), proviene del verbo en latín –procrastinare- y se define como “diferir, aplazar” (párr. 1). Es así que se hace referencia de postergar o aplazar las tareas que están pendientes por otras las placenteras o menos importantes (Lozano y Bonora, 2015).

Por lo general esta definición es conocida a través de los términos postergar o posponer, sin embargo, la palabra posponer tiene como definición dejar de hacer algo brevemente, para poder ejecutarlo posteriormente, por otra parte, la definición de posponer es retrasarse con alguna actividad o tarea Según el Diccionario de la Lengua Española (2014) (párr. 1). Sin embargo, la definición de procrastinación indica que es toda acción que conlleva a una aplazamiento, postergación o abandono de la tarea.

Según Rothblum (1990, citado en Carranza y Ramírez, 2013) la procrastinación también es definida como la acción de aplazar actividades sin motivo, lo que conlleva al individuo a evitar situaciones que consideren esforzadas o que tengas escasas posibilidades de realizarlas exitosamente.

Así mismo la procrastinación ocurre cuando la persona atrasa las tareas sin motivo aparente, dándole prioridad a otras actividades irrelevantes, de tal manera la persona elige la opción de retrasar las actividades a pesar de contar con diversas oportunidades de cambiar dicho comportamiento, siendo esto un hábito negativo que puede permanecer en el transcurso del tiempo (Knaus, 2000).

Desde la posición del cognitivo conductual se puede decir que la procrastinación tendría un patrón irracional a postergar actividades importantes. Sin embargo, para Rothblum (1984) lo define como la acción de postergar innecesariamente las actividades hasta que este se convierta en un problema o situación incómoda.

La procrastinación se manifiesta por la presencia de comportamientos disfuncionales en individuos que carecen de habilidades para enfrentar situaciones complicadas, así lo indica Milgram (1992) en su artículo “El retraso: una enfermedad de los tiempos modernos”; dichas conductas estarían vinculadas a procesos emocionales, perceptivos y actitudinales, así mismo nombra elementos que se encuentran asociados a la procrastinación: 1. Estado de ánimo negativo, 2. Tareas inconclusas 3. Escaso cumplimiento de tareas, 4. Comportamientos repetitivos.

Como se ha manifestado esta práctica negativa que en la actualidad invade a las personas está vinculado a diversas dificultades psicológicas vinculadas a comportamientos desadaptativos, la procrastinación está vinculado principalmente en postergar las tareas o acciones voluntariamente Según Steel (2007)

Para esta investigación se tomará en cuenta la definición de la procrastinación como la postergación de actividades o tareas relevantes, sustituyéndolas por actividades menos importantes o agradables para la persona, así mismo se indica que a medida que estas conductas de aplazamiento se repiten se convierten en un hábito que se extenderá en los diversos ámbitos de nuestra vida (Lozano y Bonora 2015).

1.3.2.2. Enfoques teóricos de la procrastinación

Milgram (1992) manifiesta que la procrastinación es un mal actual, que se da con frecuencia en las sociedades que se encuentran con un mayor avance de tecnología. Son diversos los enfoques que se dan respecto al tema en estudio y que por lo general han sido dentro el área educativa, sin embargo, se han podido reconocer otras áreas de abordaje (Natividad, 2014).

Referente a lo anteriormente mencionado Cid (2015) indica que la variable en estudio ha venido estudiando desde enfoques diferentes, es así que menciona el enfoque conductual, el enfoque motivacional, entre otros.

- **Enfoque psicodinámico:** el enfoque psicodinámico explica la procrastinación indicando que la personalidad depende de las experiencias en la etapa de la infancia, así mismo dichos procesos mentales internos e inconscientes son bases fundamentales para la conducta, es así que la procrastinación se daría como una manifestación de un conflicto interno del individuo, en ocasiones vinculado con la familia (Natividad, 2014).

Baker (1979, citado en Carranza y Ramírez, 2013) expone que la procrastinación tiene inicio en el temor a fracasar y pone interés en el conocimiento de factores que producen estos sentimientos de los individuos que desisten de tareas o actividades que a pesar de estar capacitados o de contar con las habilidades necesarias, no son capaces de ejecutarlas, por otro lado manifiesta que el temor a fracasar tiene como inicio las patologías relacionadas con la familia, siendo esta parte fundamental en el desarrollo de miedos y frustraciones del niño.

- **Enfoque Conductual:** Según Skinner (1977) este enfoque nos indica que una conducta se mantendrá cuando sea reforzada, así mismo permanecerá debido a sus consecuencias. Es así que los individuos que han sido reforzados recibiendo recompensas cuando han postergado o aplazado actividades, manifestará estas conductas más persistentes que aquellas que no han recibido dicho estímulo,

quiere decir que las personas que procrastinan recibieron estímulos y reforzadores, manteniendo este hábito (Carranza y Ramírez, 2013).

- **Enfoque Motivacional:** Este enfoque plantea según McClelland (1953, citado por Quant y Sánchez, 2012) que la motivación es una cualidad permanente en el individuo y que esto permite que la persona se plantee y realice actividades dirigidas al logro de metas y objetivos, bajo distintas situaciones que se le puedan presentar; es así que la persona tiene la posibilidad de optar por dos posturas, el primero es el ánimo hacia el éxito de las metas o el temor al fracaso, el ánimo u optimismo es una motivación interna, mientras tanto el temor al fracaso ocurre por la motivación para evadir actividades o situaciones que el individuo considere negativas. Cuando el individuo actúa por miedo a fracasar, busca actividades que considere con mayores posibilidades de alcanzar el éxito, mientras que aplazara aquellas que considere que complicadas o difíciles de alcanzar.
- **Enfoque Cognitivo:** Este enfoque cognitivo refiere a todo lo que la persona siente y piensa y como esto influye en las actitudes que tiene sobre sí mismo y sobre su entorno; ya que este tiene mucha influencia sobre el comportamiento y emociones de la persona. Este modelo postula que las emociones y conductas del individuo son resultados de sus interpretaciones cognitivas que posea de las actividades o acontecimientos, es así que los pensamientos tienen gran importancia e influyen en lo que hace y siente la persona (Natividad 2014).

Wolters (2003) menciona que las personas que procrastinan lo hacen por un incorrecto procesamiento de información, la misma que ocasiona desajustes vinculados a la incompetencia y temor al fracaso, así mismo menciona que los individuos que procrastinan piensan en las consecuencias que tendrá consigo su conducta de postergación y puede tener como consecuencia ideas obsesivas por no cumplir en el tiempo establecido sus actividades.

1.3.2.3. Procrastinación Laboral

La procrastinación laboral es un conflicto que tiene como resultado el aplazamiento de tareas trayendo consigo pérdida de tiempo y de dinero para las organizaciones o personas implicadas (Steel, 2011) es así que, aunque no se tomen en cuenta todos los factores, la probabilidad de pérdida es directamente la monetaria (Citado en Angarita, 2012).

Autores como Lonergan y Maher (2000, citados en Parisi y Paredes, 2007) manifiestan que son diversas las consecuencias que pueden repercutir en las organizaciones si se suscitara este fenómeno, considerando como una de ellas a nivel personal del colaborador, así como a nivel organizacional, pues al postergar las tareas se verá afectada la productividad de la empresa.

Las personas que practican la procrastinación, lo realizan por necesidad de evadir molestias, evitando realizar actividades que consideren irrelevantes (Angarita, 2012), los individuos que procrastinan suelen ocuparse de actividades a corto plazo y que las recompensas sean más rápidas, sin embargo, esta situación trae como consecuencia gran impacto en la productividad de la organización, así también como en su eficacia de los colaboradores dentro de la empresa.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre autoeficacia profesional y la procrastinación laboral en colaboradores administrativos en una empresa de transportes en Chiclayo?

1.5. Justificación e importancia del estudio

El presente estudio es relevante debido a que permitirá encontrar la relación que existe entre la variable autoeficacia profesional y la procrastinación laboral en colaboradores administrativos de una empresa de transporte de Chiclayo, lo cual permitirá la comprensión de la problemática y el reconocimiento de factores que están involucrados en las variables mencionadas, teniendo la posibilidad de ir mejorándolas con el pasar del tiempo para contribuir al crecimiento de las organizaciones, así como también para el desempeño de los colaboradores.

El alcance práctico de este estudio consiste que a través de sus resultados se genere posibles pautas de solución de la problemática llamada procrastinación y de esa manera llevar a cabo alternativas que mejoren el rendimiento de los colaboradores, así como también el desarrollo de las organizaciones, esto solo será posible teniendo un abordaje continuo de esta problemática con el fin de contrarrestar los efectos negativos en las empresas.

El presente estudio es relevante puesto que aborda diferentes teorías psicológicas que permitirá brindar información que contribuirá al interés de estudio de las variables en distintos contextos, así mismo que las variables antes mencionadas han sido poco estudiadas en Perú, pretendiendo encontrar la relación a futuras investigaciones.

A nivel metodológico su importancia está basada en que los instrumentos utilizados se encuentran estandarizados, contando con validez y confiabilidad.

Así mismo su relevancia social radica en que se analice una problemática que cada vez es más común en el ámbito laboral, lo que permitirá que se logre concientizar a los colaboradores y de esa manera se contribuya y favorezca el desempeño del personal y su calidad de vida en general beneficiando la búsqueda de mayores niveles de autoeficacia profesional que ayuden al mejoramiento laboral y personal.

1.6. Hipótesis

General

Hi: Existe relación entre la autoeficacia profesional y la procrastinación laboral en colaboradores administrativos en una empresa de transportes en Chiclayo.

Específico

Hi: Existe relación entre la dimensión de la autoeficacia profesional y la dimensión ciberpereza de la procrastinación laboral en colaboradores administrativos de una empresa de transportes en Chiclayo.

Hi: Existe relación entre la dimensión de la autoeficacia profesional y la dimensión el sentido de servicio de la procrastinación laboral en colaboradores administrativos de una empresa de transportes en Chiclayo.

1.7. Objetivos:

Objetivo general

Determinar la relación entre autoeficacia profesional y la procrastinación laboral en colaboradores administrativos en una empresa de transportes en Chiclayo.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre autoeficacia profesional y la dimensión ciberpereza de la procrastinación laboral en colaboradores administrativos de una empresa de transportes en Chiclayo.

Determinar la relación entre la autoeficacia profesional y la dimensión sentido de servicio de la procrastinación laboral en colaboradores administrativos de una empresa de transportes en Chiclayo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio trata de una investigación cuantitativa, de tipo correlacional debido a que tiene como objetivo relacionar las variables de estudio, así mismo por su alcance temporal es transversal ya que se realiza en una línea de tiempo determinada con el propósito de conocer y describir la relación que existe entre las variables autoeficacia profesional y la procrastinación laboral (Hernández, Baptista y Fernández 2014)

Diseño de investigación

El diseño utilizado en este estudio es de naturaleza no experimental debido a que no se realizó la manipulación de las variables estudiadas (Hernández, Baptista y Fernández 2014).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables:

Definición conceptual:

Autoeficacia profesional: Se define como las creencias que tienen los colaboradores con respecto a sus propias capacidades para lograr efectivamente una tarea de manera exitosa, dichas tareas relacionadas a su puesto o profesión (Maffei, Sponton, Sponton, Castellano y Medrano, 2012).

Procrastinación laboral: Procrastinación laboral definida como la ausencia de autorregulación, enfocada en la predisposición de no realizar, evitar o no completar la actividad o tarea que está bajo su propio control (Tuckman, 1990).

Definición operacional:

Autoeficacia profesional: Se midió por el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU- 10), conformado por 10 reactivos y es unidimensional.

Procrastinación laboral: Estará medido por la escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS), conformado por 12 reactivos, es un instrumento basado en dos dimensiones, cyberslaking (ciberpereza) y soldiering (sentido de servicio).

2.2.2. Operacionalización

VARIABLE 1	DIMENSIONES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Variable 1 Autoeficacia Profesional	Unidimensional	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Cuestionario de autoeficacia profesional AU-10

VARIABLE 2	DIMENSIONES	ITEMS	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Variable 2 Procrastinación Laboral	Ciberpereza	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 y 11	Escala de procrastinación laboral
	Sentido de servicio	8, 10 y 12	PAWS

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población para esta investigación está compuesta por 86 colaboradores administrativos de una empresa de transportes de la ciudad de Chiclayo integrado por varones y mujeres donde las edades fluctúan entre los 21 y 48 años; así mismo la muestra de nuestra investigación es no probabilística intencional debido a las causas relacionadas con la investigación, estará conformada por 86 colaboradores es decir su totalidad debido a que se creyó oportuno la participación de todos los colaboradores administrativos.

Criterios de inclusión

- Personal administrativo.

Criterios de exclusión

- No se tuvo en consideración para el estudio al personal de mantenimiento, personal técnico y personal operario, así como a las personas que no firmen el consentimiento informado.

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

Se empleó técnicas psicométricas de observación y encuesta, debido a que se recolecto información con instrumentos que contienen preguntas con el objeto de medir las variables en estudio. Al hacer uso de estas técnicas se reduce el sesgo en la información puesto que las pruebas aplicadas están conformadas por un listado de preguntas, las cuales han sido estandarizadas en la población de estudio, contando con validez y confiabilidad, lo que hará posible cumplir con los objetivos de manera efectiva (Gómez, 2012).

a) Cuestionario de Autoeficacia Profesional

Se utilizó el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10; Maffei et al., 2012), el cual está conformado por ítems específicos que exploran las creencias que posee el personal con respecto a sus propias capacidades para lograr efectivamente una tarea de manera exitosa, dichas tareas relacionadas a su puesto o profesión.

El instrumento de Autoeficacia Profesional (AU- 10), es un cuestionario unidimensional que mide las creencias que tienen los colaboradores con respecto a sus capacidades vinculadas a desarrollar oportunamente las actividades relacionadas a su puesto de trabajo, está conformado por 10 ítems. Los trabajadores podrán responder en una escala de 0 al 6, lo que significa que 0 es “nunca o ninguna vez” y 6 “siempre o todos los días”; es decir posee una escala tipo Likert, el resultado de los puntajes indica que un puntaje alto es igual a mayor autoeficacia profesional. El estudio de Calderón, Domínguez y Arroyo (2018) realizado en Lima, realizó la exploración de contenido mediante el método de jueves, aplicando la V de Aiken, teniendo como resultados la representatividad de los ítems valorados en $V_0 = 0,50$, por otra parte, se realizó un análisis de la estructura interna del instrumento utilizando el análisis factorial confirmatorio realizado en el programa EQS 6.2, usando las condiciones de método de máxima verosimilitud y matrices de covarianzas, ya que debido al número de respuestas los ítems podrían estar incluidos como variables continuas. El instrumento es unidimensional ya que están influidos por una sola variable. La evaluación del ajuste de dicho modelo fue realizada considerando diversos índices: RMSEA (0 .05), CFI (0 .95), SRMR (0 .05) y la prueba general χ^2 corregida (Satorra & Bentler, 1994). Asimismo, la mayoría la mayoría de los coeficientes de configuración presentan magnitudes adecuadas ($>.50$) Además, el instrumento mostro una confiabilidad de $\alpha >0.80$ obtenido a través del modelo de la tau-equivalencia.

Para corroborar el uso psicométrico de esta herramienta en este estudio se efectuó el análisis exploratorio encontrándose una confiabilidad de $\alpha > 0.97$ pudiendo argumentar que nuestra prueba es válida y confiable.

b) Escala de Procrastinación Laboral

Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS; Metin et al., 2016). Es un instrumento de autorreporte compuesto por Cyberslaking (Ciberpereza) y Soldiering (Sentido de servicio) que pertenecerían a las dos dimensiones; está formado por 12 ítems. Se contesta en una escala ordinal de 6 puntos, desde la etiqueta 0 (Nunca), hasta 6 (Siempre). En el estudio de Guzmán y Rosales (2017) se encontró la validez del instrumento mediante el análisis factorial, donde se determinaron la presencia de 2 factores, donde el Factor 1 y Factor 2 tuvieron un nivel de congruencia > 0.90 , mientras que la congruencia total de la escala fue de 0,91, considerándose una validez adecuada para la aplicación del instrumento. Así mismo todas las cargas factoriales fueron superiores a .30. Por otro lado, los resultados factoriales para la confiabilidad se midieron a través del Alfa de Crombach obteniéndose los siguientes: para el factor 1 se obtuvo un valor de 0,90 en la iteración final, mientras que el factor 2 un valor de 0,70, considerándose valores aceptables para la consistencia del instrumento.

Para contrastar el uso psicométrico de nuestra prueba se generó el análisis exploratorio de la estructura interna de la escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) ejecutado con el programa Jamovi, encontrando una confiabilidad de $\alpha > 0.96$ pudiendo argumentar que nuestra prueba es válida y confiable.

2.5.Procedimiento de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el software Excel, donde se vaciará los datos que se obtengan, después de ello, se realizará el procesamiento y análisis de los datos a través del software Jamovi 10.0; también se obtendrá la confiabilidad de las pruebas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, seguidamente se hallará la validez a través del análisis

factorial exploratorio permitiendo identificar la varianza acumulada; así también, se realizará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, cuyo resultado permitirá concluir si se trata de una distribución paramétrica o no paramétrica, lo que implica que de acuerdo a esos resultados se sabrá si se aplica el método estadístico de correlación de Pearson o Spearman de acuerdo a la distribución de dichos datos, si es normal o no normal respectivamente. Seguidamente, se hizo uso de la media y desviación estándar; así también, se hará una tabla de frecuencia y porcentaje para determinar los niveles de adicción a las redes sociales y de procrastinación académica en la población a estudiar.

2.6. Aspectos éticos

Para el recojo y ejecución de datos se procedió a solicitar permiso a la organización donde se aplicó el instrumento mediante una carta emitida por la Universidad Señor de Sipán, así mismo se solicitó por escrito el consentimiento informado de los colaboradores en el cual se especifica la libre participación en la investigación, además se le informa sobre el procedimiento del mismo, la contribución y la confidencialidad, finalmente se agradeció por su participación.

2.7. Criterios de rigor científico

Teniendo en cuenta los criterios de rigor científico requeridos por Suárez (2016), la actual investigación se apoya en la credibilidad científica debido a que instaura la validez estadística de los instrumentos utilizados, el adecuado recojo de datos, así como el manejo de toda la información, así mismo se basa en la conformabilidad esto involucra el grado de compromiso e implicancia de la investigadora con el presente estudio, donde podemos garantizar el procedimiento adecuado de la investigación científica, sin la manipulación de información, por otra parte incluimos la transferibilidad debido ya que este criterio permitirá la transferencia de los datos obtenidos en esta investigación hacia otros contextos.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

En Tabla 1

Correlación entre autoeficacia profesional y la dimensión ciberpereza de la procrastinación laboral

En la tabla 1 se puede evidenciar que existe una correlación negativa alta (-0.767) y altamente significativa ($p < .01$) entre las variables de estudio autoeficacia profesional y la dimensión ciberpereza de la Procrastinación laboral en los colaboradores administrativos, lo que nos indica que, a menor autoeficacia profesional, mayor ciberpereza de la procrastinación laboral, lo que significaría que los colaboradores que presenten una baja autoeficacia profesional procrastinarán en base a la tecnología, haciendo uso de sus dispositivos móviles, redes sociales, entre otros, con fines personales en horas de trabajo, fingiendo estar cumpliendo con sus obligaciones.

Correlation Matrix

		Autoeficacia	
Ciberpereza	Spearman's rho	-0.767	***
	p-value	< .001	

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tabla 2

Correlación entre autoeficacia profesional y la dimensión sentido de servicio de la procrastinación laboral

En la tabla 2 se puede evidenciar que existe una correlación negativa alta (-0.701) y altamente significativa ($p < .01$) entre las variables de estudio autoeficacia profesional y la dimensión sentido de servicio de la Procrastinación laboral, lo que nos indica que los colaboradores que presenten menor autoeficacia profesional existe mayor sentido de servicio de la procrastinación laboral, lo que significaría que el personal se toma largos tiempos de descanso realizando actividades más placenteras y evitando cumplir exitosamente sus tareas asignadas por la organización, perjudicando la productividad de la misma.

Correlation Matrix

		Autoeficacia		
Sentido de servicio	Spearman's rho	-0.701		***
	p-value	< .001		

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3.2. Discusión de resultados

Este estudio se llevó a cabo en la relación a modo de correlación entre las variables autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores del área administrativa de una empresa de transportes de la ciudad de Chiclayo, posterior a la aplicación de los instrumentos de evaluación se realizó el procesamiento de datos, por otra parte, se realiza la discusión de hallazgos correlacionándolos con los antecedentes de estudio y marco teórico lo que permitirá corroborar y sustentar las teorías basadas en las variables de estudio.

Se obtuvo resultados que nos permite aceptar las hipótesis planteadas inicialmente donde la autoeficacia profesional y las dimensiones de procrastinación laboral, sentido de servicio y ciberpereza muestran una relación negativa y altamente significativa, esta relación nos indica que a menor autoeficacia profesional mayor es la procrastinación laboral en los colaboradores, quiere decir que la creencia personal acerca de desarrollar exitosamente alguna tarea encomendada frente a una situación que puede ser difícil, se relaciona con la inclinación del trabajador a postergar lo que es relevante para obtener un objetivo.

Estos resultados son contrastables con la investigación realizada por (Quiñones, 2016). Así mismo Bandura (1993) menciona que, en comparación con los trabajadores que presentan baja autoeficacia, los colaboradores que cuentan con mayor autoeficacia presentan menos probabilidad de aplazar actividades. Es así que podemos indicar a nivel conceptual que la autoeficacia plantea que los individuos poseen percepciones acerca de lo que son capaces, las mismas que se van convirtiendo en hacedores para el logro de metas u objetivos (Grimaldo. 2005).

Por otra parte, es relevante hacer mención a Steel (2011) quien nos menciona que la procrastinación es un problema que trae consigo consecuencias negativas, traduciéndose a la pérdida de tiempo y dinero para los individuos y la organización que se encuentran involucrados. Las pérdidas monetarias vinculadas a la procrastinación a nivel institucional son considerables (Citado en Angarita, 2012). ocasionando daño no solo a nivel personal, sino a nivel institucional, repercutiendo en la productividad de la organización (Lonergan y Maher, 2000) (citados en Parisi y Paredes, 2007).

En cuanto al primer objetivo se propuso determinar la relación entre la autoeficacia profesional y la dimensión ciberpereza de la procrastinación laboral, los resultados nos indican que existe una correlación negativa alta (-0.767) y altamente significativa ($p < .01$).

Para la interpretación de los resultados es preciso conocer el significado de la dimensión ciberpereza que nos dice que es la manera de procrastinar vinculado con la tecnología, esto nos da a entender que los trabajadores pueden dar la impresión que están realizando sus tareas laborales en la computadora, sin embargo, podrían estar realizando otras actividades como revisando las redes sociales, haciendo compras en línea o visitando sitios web con fines personales o de ocio, lo que mantendría distraído al empleador haciendo un mal uso de su tiempo para poder cumplir con sus obligaciones laborales (Vitak, Waddell, & LaRose, 2011).

En cuanto al segundo objetivo específico se propuso determinar la relación entre la autoeficacia profesional y la dimensión sentido de servicio de la procrastinación laboral, los resultados nos indican que existe una correlación negativa alta (-0.701) y altamente significativa ($p < .01$). la dimensión sentido de servicio nos dice que cuando los empleados evitan realizar sus labores por más de 1 hora diaria, sin la finalidad de perjudicar a sus colegas, esto quiere decir que realiza otras actividades que no estén vinculadas con sus funciones, tales como actividades más placenteras o tomarse largos descansos en horas laborales, según Paulsen (2015), esta dimensión está vinculada con la ética y compromiso hacia la organización.

El presente estudio brinda una perspectiva de colaboración al área de Recursos Humanos al encontrar una relación entre autoeficacia profesional y procrastinación laboral en el ámbito organizacional. Podríamos decir que, al aumentar la autoeficacia profesional, disminuirá la procrastinación laboral, esto quiere decir que, al establecer estrategias para aumentar la autoeficacia en los colaboradores, los mismos lograrán manejar el fenómeno de la procrastinación y no llegar a tener las consecuencias negativas a nivel personal y organizacional.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se concluye:

- A menos autoeficacia profesional, existe mayor ciberpereza de la procrastinación laboral.
- A menos autoeficacia profesional, existe mayor sentido de servicio de la procrastinación laboral.
- A menos autoeficacia profesional, existe mayor procrastinación laboral.
- Los resultados del estudio nos muestran la relevancia de desarrollar la autoeficacia profesional en los colaboradores para prevenir la procrastinación laboral y así tener repercusiones positivas en la productividad dentro de la organización.

Recomendaciones

Se recomienda:

- Es preciso continuar con estudios entre las variables autoeficacia profesional y procrastinación laboral, con muestras más grandes que nos permitan ampliar tanto los antecedentes de estudio como los resultados de validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados.

- Incentivar a ejecutar comparaciones con otro tipo de población, para poder así contar con mayor información de las similitudes y diferencias en otra realidad.

- Se recomienda realizar talleres dentro de la organización para que de esa manera crear y establecer estrategias que permitan reforzar la autoeficacia y así evitar conductas procrastinadoras y las consecuencias en el ámbito laboral.

- Implementar programas dentro de las empresas con el propósito de mejorar el tiempo y la efectividad de los colaboradores.

- Se recomienda brindar constantes capacitaciones en el personal administrativo para implementar y fortalecer la autoeficacia profesional.

REFERENCIAS

- Angarita, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. Recuperado de file:///C:/Users/CAROLAN%20JH/Downloads/Dialnet-AproximacionAUnConceptoActualizadoDeLaProcrastinac-4905094.pdf
- Social Bandura, A. (1982). Teoría del Aprendizaje Social. Madrid: Espasa Calpe.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: N.H. Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. Annual Review of Psychology, 52, 1-26.
- Bandura, A. y Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. Personality and Psychology, 45(1), 1.017-1.028.
- Camposeco, F. (2012). La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico (Tesis de grado). España: Universidad Complutense de Madrid.
- Caicedo, C. (2013). La procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa AlvaroJean's de la ciudad de Pelileo. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5744/1/89%20o.e..pdf>
- Curo, C., & Velasque, G. (2016). Repositorio Universidad del Centro del Perú. Obtenido de Renati SUNEDU:<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/101599>
- Garrido, E. (2007). Autoeficacia en el mundo laboral. España. Universidad de Salamanca. España. Recuperado de: www.abacolombia.org.com
- Gómez, M. (2012). Introducción a la Metodología de la Investigación. Argentina: Editorial Brujas.
- Hernandez, Baptista, & Fernández. (2014). Metodología de la investigación. España: Mc Graw.

- Hernández, I., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta. Ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Jacinto, H. (2017). "Inteligencia emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador - 2017 Obtenido de Repositorio USS: http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/11305/Jacinto_HCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López M. y Minchillo C. (2016). España. Carga mental, motivación y autoeficacia: relaciones dentro del ámbito laboral (Trabajo fin de grado). España: Universidad de La Laguna.
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., y Medrano, L. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10 (1), 51-62.
- Martínez, I., y Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Equipo de investigación WON*, (45), 175-279.
- Olaz, F. (2001). La Teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia. Contribuciones a la Explicación del Comportamiento Vocacional (Tesis de pregrado). Argentina: UNC.
- Salanova, M., Bresó, E. y Schaufeli, W.B. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 215- 231.
- Salanova, M., Grau, R., Martínez, I., Cifre, E., Llorens, S., y García, M. (2004). Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia (*Psique*, 8). Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117 – 134.
- Quiñonez, F. (2016). Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana. Recuperado de

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2596/1/2016_QUI%20B1onez_Relacion-entre-la-autoeficacia-y-la-procrastinacion.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Autorización para aplicar los instrumentos



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

Pimentel, Abril del 2019

Señor:
Julio Cesar Echevarría Salazar
Gerente de la empresa de transportes Chiclayo
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, "Cuestionario de autoeficacia profesional AU-10" y "Escala de procrastinación laboral PAWS", de la tesis denominada "AUTOEFICACIA PROFESIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE CHICLAYO", de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 60 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detalle nombre de la estudiante:

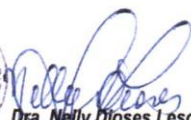
- **BARRANTES GUZMÁN VANESSA NOEMI**

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,




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

Empresa de Transportes Chiclayo S.A.

JULIO C. ECHEVARRÍA SALAZAR
GERENTE

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 2: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título del proyecto : Autoeficacia Profesional y Procrastinación Laboral en colaboradores administrativos de una empresa de transportes de Chiclayo

Empresa : Transportes Chiclayo

Investigadora : Vanessa Noemí Barrantes Guzmán

Email : bguzmanv@crece.uss.edu.pe

El presente es un estudio que tiene por objetivo conocer datos relacionados con la autoeficacia profesional y procrastinación laboral del colaborador, por lo que su participación es importante.

La participación consiste en responder los cuestionarios que figuran a continuación, esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio académico o monetario.

Muchas gracias por su atención.

Respuesta: He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación.

Firma: _____

Fecha: _____

