



**FACULTAD DE PSICOLOGIA**

**PROCRASTINACIÓN LABORAL Y LA AUTORREALIZACIÓN PERSONAL EN LOS  
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL, 2020**

**Línea de investigación:**

**Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología con  
mención en psicología organizacional

**Autor:**

Velásquez Flores, Jhonatan Steven

**Asesora:**

Aguirre Morales, Marivel Teresa

ORCID: 0000-0002-0680-2616

**Jurado:**

Castillo Gómez, Gorqui

Mendoza Huaman, Vicente

Henostroza Mota, Carmela

**Lima - Perú**

**2022**

**Referencia:**

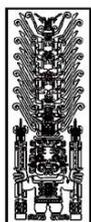
Velásquez, F. (2022). *Procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5980>



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROCRASTINACIÓN LABORAL Y LA AUTORREALIZACIÓN PERSONAL EN LOS  
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL, 2020

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología con mención en psicología  
organizacional

**Autor:**

Velásquez Flores, Jhonatan Steven

**Asesor:**

Aguirre Morales, Marivel Teresa  
(ORCID:0000-0002-0680-2616)

**Jurado:**

Castillo Gómez, Gorqui  
Mendoza Huaman, Vicente  
Henostroza Mota, Carmela

Lima – Perú

2022

**Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi compañera y esposa Roxana quien me ayudo y alentó a concretar este trabajo de investigación.

### **Agradecimientos**

Tengo que agradeceré en primer lugar a Dios, por brindarme salud y la oportunidad de poder presentar este trabajo. Agradezco a mis padres por su apoyo en mi formación académica. A mis buenos amigos María y Miguel quienes me orientaron en esta aventura. Y por último y no menos impórtate a mi esposa Roxana quien me brindo y brinda siempre su apoyo.

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	9
1.1 Descripción y formulación del problema	10
1.2 Antecedentes	12
1.3 Objetivos	16
1.4 Justificación	17
1.5 Hipótesis	18
II. Marco teórico	19
2.1 Bases teóricas	19
2.1.1 Modelos teóricos de la procrastinación	19
2.1.2 Modelo teórico de la autorrealización personal	20
2.2 Definiciones de procrastinación laboral	21
2.3 Definiciones de autorrealización personal	22
2.4 Procrastinación laboral	23
2.5 Autorrealización personal	28
III. Método	31
3.1 Tipo de investigación	31
3.2 Ámbito temporal y espacial	31
3.3 Variables	32

3.4 Población y muestra	33
3.5 Instrumentos	34
3.6 Procedimientos	36
3.7 Análisis de datos	36
3.8 Consideraciones éticas	37
IV. Resultados	38
V. Discusión de resultados	43
VI. Conclusiones	47
VII. Recomendaciones	48
VIII. Referencias	49
IX. Anexos	59

**Índice de tablas**

Tabla 1. Distribución de la población y muestra involucrada en el estudio	34
Tabla 2. Dimensiones de la variable procrastinación laboral	35
Tabla 3. Dimensiones de la variable autorrealización personal	35
Tabla 4. Escala de correlación según el rango de valores	37
Tabla 5. Distribuciones de frecuencias de la procrastinación laboral en trabajadores de la empresa	38
Tabla 6. Distribuciones de frecuencias según las dimensiones de la procrastinación laboral	38
Tabla 7. Distribuciones de frecuencias de la autorrealización personal	39
Tabla 8. Distribuciones de frecuencias según las dimensiones de la autorrealización personal	39
Tabla 9. Coeficiente de correlación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal	40
Tabla 10. Coeficiente de correlación entre las dimensiones de la procrastinación laboral y la autorrealización personal	41

## Resumen

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020. Fue una investigación de tipo básica, de diseño no experimental, y nivel descriptivo-correlacional. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 194 trabajadores de una empresa del sector industrial, seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado. Estos respondieron la Escala de procrastinación laboral (PAWS) y la Escala de autorrealización personal. Los resultados señalaron que las dimensiones de procrastinación laboral (sentido del servicio y ciberpereza) se relacionaron de manera negativa (-.68 y -.60), significativa ( $p < 0.05$ ) y moderada con la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020. Finalmente, se concluyó que la procrastinación laboral se relacionó de manera negativa (-.70), significativa ( $p < 0.05$ ) y moderada con la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.

*Palabras clave:* procrastinación laboral, autorrealización personal, trabajadores, sector industrial

## Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between labor procrastination and personal self-fulfillment in workers of a company in the industrial sector, 2020. It was a basic type research, non-experimental design, and descriptive-correlational level. Likewise, the sample consisted of 194 workers from a company in the industrial sector, selected through a stratified probability sampling. They answered the Work Procrastination Scale (PAWS) and the Personal Self-Realization Scale. The results indicated that the dimensions of labor procrastination (sense of service and cyber laziness) were negatively (-.68 and -.60), significant ( $p < 0.05$ ) and moderately related to personal self-realization in workers of a company in the industrial sector, 2020. Finally, it was concluded that labor procrastination was negatively (-.70), significant ( $p < 0.05$ ) and moderately related to personal self-realization in workers of a company in the industrial sector, 2020.

*Keywords:* labor procrastination, personal self-fulfillment, workers, industrial sector.

## I. INTRODUCCIÓN

Un aspecto relevante que influye en el desempeño laboral de los colaboradores es la procrastinación, que hace referencia a un comportamiento que fomenta el aplazamiento o retraso en el cumplimiento de una acción, o específicamente, una tarea (Angarita, 2012, citado por Quiñonez, 2016). En ese sentido, la procrastinación laboral constituye una problemática compleja en la sociedad actual, pues, colectivamente se pierden numerosas horas procrastinando, lo que causa que países, y sobre todo las organizaciones, tengan pérdidas considerables de dinero como consecuencia de ello (Solano, 2011, citado en Quiñonez, 2016).

Si bien, este problema requiere especial atención, también resulta importante considerar el factor humano, tomando en cuenta aquellos sentimientos relacionados al crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización de los trabajadores, y no solo las tareas y cargos que desempeñan durante sus labores. Pues, esto genera desmotivación, ya que la empresa se convierte únicamente en una entidad que ofrece un lugar para trabajar (Mendoza y Vásquez, 2009), provocando la disminución de la productividad y un mayor índice de deserción laboral.

De esta manera, la presente investigación estuvo dirigida a identificar la relación existente entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020. Por consiguiente, durante el desarrollo de los siguientes capítulos se describió el comportamiento de las variables mencionadas:

En el capítulo I, se realizó la introducción al estudio, considerando la descripción y formulación del problema, los antecedentes, objetivos, justificación e hipótesis de investigación.

Luego, en el capítulo II, se presentaron las bases teóricas sobre las que se fundamentó la investigación, tomando en cuenta las definiciones y teorías explicativas de la procrastinación laboral y la autorrealización personal, para una mejor comprensión de cada una de ellas.

Después, en el capítulo III, se plasmó el método de investigación, considerando el tipo, ámbito temporal y espacial, las variables, la población y muestra de estudio, al igual que los instrumentos, procedimientos, el análisis de datos y las consideraciones éticas.

Posteriormente, en el capítulo IV, se presentaron los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico de los datos recolectados, cada uno con sus respectivas interpretaciones.

Seguidamente, en el capítulo V, se presentó la discusión de los resultados obtenidos.

Luego, en el capítulo VI, se presentaron las conclusiones. Y en el capítulo VII, se plantearon las recomendaciones. Por último, en el capítulo VIII se añadieron las referencias, y en el capítulo IX, los anexos del estudio.

## **1.1. Descripción y formulación del problema**

### ***1.1.1. Descripción del problema***

Reconocer que todos los individuos tienen el potencial para lograr desarrollarse a plenitud en la organización a la que pertenece, no significa que alcanzarlo sea automático. Es así que, la gestión del tiempo, al brindar solidez y continuidad a los cambios organizacionales, y mostrarse como una herramienta que estructura individual y colectivamente actividades de modo eficaz, asume una relevancia sustancial no solo en la autorrealización personal, sino también en indicadores de productividad y efectividad en una organización, debido a la globalización y posmodernismo (Gupta, et al. 2012; Taboada, 2015; Solf, 2017).

Recientemente, una investigación desarrollada en España señaló, que existe abundante literatura respecto a la procrastinación; sin embargo, algunos aspectos han sido descuidados, como por ejemplo la relación que existe entre la procrastinación y variables sociodemográficas como la edad. Asimismo, su vinculación con las características temporales de trabajo y las condiciones de cohabitación, es decir las condiciones con las que se vive (Codina et al., 2020), lo que se convierte en factores limitantes de la autorrealización personal de los trabajadores, limitando la productividad de las empresas, tanto públicas como privadas.

Coyunturalmente no es posible dejar de mencionar la afectación en los niveles de procrastinación de los trabajadores, debido al confinamiento (cuarentena) determinado por la declaratoria del estado de emergencia en el Perú por la pandemia (calificada por la OMS, el 11 de marzo) de la COVID-19, y dispuesto mediante el Decreto Supremo N°044-2020-PCM, que en primera instancia señaló un plazo de 15 días. Sin embargo, llegó a ampliarse hasta 107 días, contabilizado hasta el 30 de junio del 2020 (Decreto Supremo N°094-2020-PCM); lo cual ha permitido como hecho inédito que los integrantes del grupo familiar permanezcan juntos por mayor tiempo, en comparación a una circunstancia cotidiana.

Factores como la procrastinación laboral y autorrealización personal, inciden en el logro de metas, rentabilidad, permanencia en el mercado y desarrollo cuantitativo y cualitativo de las empresas, lo cual muestra el nivel de importancia de la productividad del factor humano en el crecimiento de estas (Steel, 2007; Sánchez, 2009; Alegre, 2013; Robbins y Judge, 2013; Vargas et al., 2018). Es por ello, que la procrastinación acentuada en cualquier miembro de la organización distorsiona y retrasa sustancialmente los procesos productivos (Hernández y García, 2018), cuya afectación se ve reflejada en los retornos de utilidad.

Se puede apreciar en la idiosincrasia de las empresas nacionales que algunos trabajadores llegan a sus puestos de trabajo a cumplir con las tareas asignadas, otros tantos prefieren estar presentes en el puesto. Esta dinámica se repite día tras día en todas las organizaciones, desde la más pequeña hasta las más grande, los cuales resulta ser aspectos que se encuentran vinculados a la cultura (Cruzat, 2016).

En específico, en la empresa Industrial, de acuerdo la última evaluación de desempeño tomada en el año 2019, solo el 28% de los trabajadores evaluados obtuvieron una calificación entre Bueno y muy Bueno, dejando un 72% de colaboradores en las categorías regular y por mejorar. Dichos resultados fueron preocupantes para el sostenimiento y crecimiento de la organización, teniendo en cuenta que la evaluación solo tenía 4 niveles.

Adicional a este resultado, el área de administración de personal reportó que en lo que va del año se han presentado 491 faltas injustificadas por parte del personal operario, lo cual trajo retrasos en los plazos de entrega de los productos fabricados. En comparación al año pasado, los índices de ausentismo laboral han disminuido; sin embargo, sigue impactando en la producción de la empresa, y a pesar que se cuenta con un programa de reconocimiento en base a la asistencia, no pareció ser suficiente para mitigar estas conductas.

### ***1.1.2. Formulación del problema***

¿Cuál es la relación que existe entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020?

#### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión sentido de servicio y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ciberpereza y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020?

## **1.2. Antecedentes**

La investigación tuvo como base investigaciones relacionadas a las variables de estudio, las cuales han sido desarrolladas en el ámbito internacional y nacional. Los más relevantes son presentados a continuación.

### ***1.2.1. Antecedentes Internacionales***

Considerando la relación existente entre la procrastinación y la motivación, Rico (2015) realizó un estudio bajo la metodología cuantitativa, diseño no experimental, transeccional, correlacional; asimismo, tuvo el firme propósito de proporcionar un instrumento válido y confiable para medir las variables de estudio. La muestra de estudio estuvo conformada por 367 elementos muestrales. Entre sus principales alcances señaló, que el nivel de procrastinación general y académica, se relacionaron de modo negativo con el nivel de

motivación ( $r = -.367$  y  $r = -.395$ ). Señaló que, al existir escaso marco empírico dificultó una evaluación en relación a otros contextos latinoamericanos, ya que, respecto a las influencias psicosociales y contextuales, la integración social, compromiso con las metas, apoyo social y niveles de depresión, tuvieron sus propias particularidades.

Navarro (2016) llevó a cabo una investigación con el objetivo de explicar la varianza del rendimiento académico desde factores individuales: procrastinación académica, motivación intrínseca (morosidad, temor al fracaso y factores de carrera) y variables de control (genero, trabajar y semestre). Se seleccionaron intencionalmente 129 estudiantes de psicología de la UPTC, obteniendo que el mejor predictor del rendimiento académico fueron los factores de carrera, seguido del semestre y la morosidad. El análisis reportó diferencias estadísticamente significativas entre los hombres y las mujeres con respecto a la procrastinación académica ( $t(104.56) = 3,668, p=0,00$ ), ya que las mujeres se reportaron como más procrastinadoras ( $M=0,68, DE=1,08$ ), en comparación con los hombres ( $M=- 0,324, DE=0,04$ ).

Semprebon et al. (2017) realizaron un estudio en Brasil que tuvo como objetivo investigar la influencia de la procrastinación en el rendimiento académico de los estudiantes de educación superior, tomando en cuenta la moderación del censo del poder personal. La muestra estuvo compuesta por 469 alumnos de las carreras de Contabilidad, Economía, Gestión, Marketing y Turismo, matriculados en una institución privada. Los resultados mostraron que la procrastinación se correlacionó significativa e inversamente con el rendimiento académico de los estudiantes. Para ampliar el entendimiento, se utilizó un modelo con análisis de moderación, que mostró que el efecto directo negativo que producido se encontraba en condiciones limitantes, pues la influencia solo se encontró entre los individuos con baja sensación de poder. Específicamente, se encontró que la media referente a la variable procrastinación general fue de 4.18.

Escobar y Corzo (2018) realizaron una investigación sobre procrastinación académica, autorregulación del aprendizaje y ansiedad en estudiantes de recién ingreso a la universidad, que tuvo como objetivo establecer la relación entre procrastinación académica, autorregulación del aprendizaje y ansiedad. La muestra se conformó de 407 estudiantes universitarios. Los instrumentos utilizados fueron la Evaluación de procrastinación académica, Instrumento de autorregulación para el aprendizaje SRLI y el Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo STAI. Los resultados mostraron la existencia de la relación entre procrastinación académica con los factores de autorregulación del aprendizaje. Asimismo, una correlación positiva entre ansiedad y procrastinación académica.

Del mismo modo, Ostoich (2018) realizó una investigación cuyo propósito fue analizar cómo se desarrollaba el manejo del tiempo por parte del trabajador procrastinador dentro de las organizaciones occidentales públicas posmodernas. Dicho estudio, fue relevante para los estudios organizacionales y propició por su transdisciplinariedad ya que involucró el estudio de diversas ciencias, entre ellas: la sociología, psicología, medicina, administración y ciencias de la organización. Su principal aporte fue señalar que la autorregulación y la autoeficacia del sujeto y de la propia organización se consideraban aspectos claves para la solución de conflictos ocasionados por la procrastinación, ya que esta podría conllevar a una destrucción no solo del sujeto, sino también de la sociedad misma.

### ***1.2.2. Antecedentes Nacionales***

Entre las investigaciones en el ámbito nacional, Quiñonez (2016) quien, entre sus principales resultados respecto de la relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral, mencionó que el análisis de asociación, mediante el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ), evidenció que la relación fue inversa (negativa) y significativa ( $p < .001$ ), pero baja ( $r_s = -.312$ ). Por lo tanto, se concluyó que sí existía relación entre la autoeficiencia y la procrastinación en 80 colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana, dichos

resultados se obtuvieron tras la aplicación de la escala de Procrastinación Laboral de Tuckman (2003) y la Escala de Autoeficacia General de Alegre (2013); las que mostraron buenas propiedades psicométricas.

Del mismo modo, Ccaza y Orbegoso (2018) presentaron un estudio para determinar las relaciones entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y la procrastinación en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Cerro Colorado adscritos a la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Entre sus principales resultados mostraron evidencia de correlaciones inversas significativas moderadas y moderadas-altas entre los niveles de clima organizacional y la procrastinación ( $r = -0.496$ ), y entre los niveles de satisfacción laboral y la procrastinación ( $r = -0.655$ ), respectivamente. Notándose que los jueces y especialistas de causas y audiencias en su gran mayoría, evidenciaban bajas tendencias a la procrastinación, tendían a denotar estar más satisfechos con la labor que desempeñaban y adicionalmente percibían mejores climas laborales. Mientras que, en contraste, los asistentes judiciales y administrativos, en su gran mayoría, evidenciaron altas tendencias a la procrastinación, denotaron estar más insatisfechos con la labor que ejecutaban y, adicionalmente, percibían un inadecuado clima laboral en su centro de trabajo.

Además, Inga (2018) quien realizó un estudio sobre la procrastinación y la satisfacción laboral en personal operativo en una empresa manufacturera, participaron 370 colaboradores de dicha empresa que laboraban en diferentes plantas de Lima. Se les aplicaron dos instrumentos: Procrastination at Work Scale (PAWS) (Metin, Taris y Peeters, 2016), adaptada por Guzmán y Rosales (2017); y la escala de Satisfacción laboral de Price, adaptada por Alarco (2010); ambos instrumentos tenían adecuados índices de confiabilidad,  $\alpha = .870$  y  $\alpha = .721$  respectivamente. Su principal resultado mostró que había correlación negativa entre ambas variables, pero en un nivel bajo.

Respecto de la segunda variable de estudio, Núñez (2017) desarrolló una investigación que involucraba el desarrollo y la autorrealización personal de los trabajadores de socavón en una empresa minera, y con los resultados obtenidos se demostró una tendencia dominante negativa en relación con estas variables, un 74% de la población estudiada tuvo poco desarrollo y autorrealización personal de acuerdo a los niveles del instrumento aplicado.

Finalmente, Tejada (2019) desarrolló un estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre la Procrastinación y la Autoeficacia en estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil, de la Universidad Nacional de Ingeniería. El estudio fue no experimental, descriptivo correlacional, con una población de 252 estudiantes de los cursos de Tecnología de los Materiales y Tecnología del Concreto I, tomándose una muestra de 172 estudiantes. La toma de datos se realizó mediante encuestas de Procrastinación y Autoeficacia, que presentaron niveles de confiabilidad aceptables según los valores de Alfa de Cronbach de .816 y .920, respectivamente. Luego del análisis estadístico apropiado se concluyó que la correlación (0.341) fue débil.

### **1.3. Objetivos**

El presente estudio se propuso alcanzar los siguientes objetivos de investigación:

#### ***1.3.1. Objetivo General***

Determinar la relación que existe entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.

#### ***1.3.2. Objetivos Específicos***

Describir la relación que existe entre la dimensión sentido de servicio y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.

Analizar la relación que existe entre la dimensión ciberpereza y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.

#### **1.4. Justificación**

El presente trabajo de investigación se justificó en tres aspectos:

Primero, a nivel metodológico, el estudio pretendió demostrar la existencia de una relación significativa e inversa entre las variables procrastinación y autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, lo cual buscó demostrar que, ante la existencia de un mayor nivel de procrastinación laboral, se limita la autorrealización personal de los colaboradores, independientemente del contexto laboral donde se desenvuelva. Además, porque se aseguró el rigor científico de una investigación de enfoque cuantitativo, toda vez que se aplicaron los procesos de validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos mediante el juicio de expertos e índice de fiabilidad de alfa de Cronbach respectivamente.

Luego de la aplicación de pruebas estadísticas pertinentes para corroborar las hipótesis de trabajo. Es preciso señalar que, los instrumentos usados, respondieron a los contextos actuales, dada su temporalidad.

Luego, a nivel social, resultó importante la investigación en la medida que buscó proponer la implementación de un programa destinado a disminuir los niveles de procrastinación laboral en trabajadores de distintos sectores económicos, y no solo en el sector industrial, toda vez que se ha verificado su impacto en los niveles de eficiencia y eficacia de distintas organizaciones en las cuales se desarrolló algún tipo de estudio vinculado a la temática que abordó la presente investigación. Además, reconociendo que las variables implicadas en el presente estudio son inherentes al ser humano, permitió el desarrollo de investigaciones en las distintas esferas en las que este se vio involucrado en mayor o menor medida.

Por último, a nivel teórico, pretendió servir de base para el desarrollo de nuevas investigaciones bajo el paradigma sociocrítico, con especial atención en el diseño de investigación; asimismo, de vincularlos a otras variables o categorías relacionadas con la procrastinación laboral y autorrealización personal, tales como: gestión del tiempo, satisfacción

laboral, autoeficacia, clima organizacional, motivación de logro, aprendizaje organizacional, liderazgo, entre otras.

## **1.5. Hipótesis**

### ***1.5.1. Hipótesis general***

Existe relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.

### ***1.5.2. Hipótesis específicas***

Existe relación entre la dimensión sentido del servicio y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.

Existe relación entre la dimensión ciberpereza y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Bases teóricas

En la presente investigación se circunscriben las variables procrastinación laboral y autorrealización personal, describiéndose de la siguiente manera:

#### 2.1.1 Modelos teóricos de la procrastinación

En seguida, se detallaron las principales teorías explicativas respecto a la procrastinación

##### **Teoría de Tuckman**

Tuckman (2010, citado en Furlan et al., 2012) sostuvo que el ciclo de la procrastinación iniciaba cuando el individuo tenía que enfrentarse a una situación potencialmente difícil. Enseguida, se generaban pensamientos o creencias de imposibilidad para lograr resolver la tarea, llevándolo a tener sentimientos de ansiedad, ira, miedo o la combinación de estas tres. Por último, estos sentimientos se externalizaban como conductas de evitación o aplazamiento.

##### **Teoría de Motivación Temporal (TMT)**

Steel y König (2006) crearon una teoría para explicar la conducta procrastinadora, que se basaba en teorías previas como la psicoeconomía, la teoría de las necesidades, la teoría de las expectativas y las teorías de las perspectivas acumulativas. Esta teoría fue catalogada como la Teoría de la Motivación Temporal (TMT). Al respecto, los autores sostuvieron la existencia de tres factores que influían en la motivación del individuo hacia la procrastinación, estos eran la expectativa, la valoración de la tarea y la impulsividad, además de un factor determinante, el tiempo, como factor motivacional (Steel y König, 2006). Luego, el factor tiempo se consideró como la demora hacia la satisfacción (Steel, 2011). Según Steel (2007, 2011), la procrastinación es el hiato entre la intención y la acción debido al factor tiempo, en otras palabras, lo que tomará más tiempo, con mayor dificultad se empezará a hacer. Igualmente, el

hiato puede hacerse presente no solo al inicio de una tarea, también al tener que terminarla una vez iniciada.

### ***2.1.2 Modelo teórico de la autorrealización personal***

#### **Teoría de Abraham Maslow.**

Maslow (1943) en su teoría de las necesidades indicó que una manera para satisfacer la necesidad de autorrealización es llevar a cabo la actividad laboral que se quiere realizar. Y además de ello, realizarlo del modo deseado. Para lograr satisfacer la necesidad de autorrealización, es necesario tener la libertad de hacer lo que uno desee. Específicamente, la necesidad de autorrealización es la más elevada del individuo y lo lleva a desarrollarse y mejorar sus capacidades y aptitudes, reflejando el esfuerzo de cada uno por alcanzar su potencial y superarse progresivamente a lo largo de la vida.

La teoría de la jerarquía de las necesidades formuló una hipótesis, en la que los individuos tienen sus necesidades jerarquizadas en cinco niveles (Cortés, 2009):

- Fisiológicas: el hambre, la sed, el sexo, etc.
- Seguridad: seguridad y protección del daño físico y emocional.
- Sociales: afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- Estima: respeto por uno mismo, autonomía, logro, estatus, reconocimiento y atención.
- Autorrealización: crecimiento personal, logro del potencial individual, satisfacción plena con uno mismo.

Una vez satisfecha la primera necesidad, la siguiente tomará mayor importancia y así sucesivamente. Cada vez que una necesidad está cubierta, deja de motivar, por lo que resulta necesario reconocer las que se encuentran satisfechas para enfocarse en la siguiente.

La motivación es un aspecto que no puede excluirse del estudio del clima organizacional, pues, en definitiva, los seres humanos guían su comportamiento y actúan dependiendo de las necesidades que deben satisfacer. Por ese motivo, los directivos de las

organizaciones deben prestar atención a la satisfacción de dichas necesidades, con la finalidad de disminuir la frustración que obstaculice o impida el alcance de los objetivos (Cortés, 2009).

### **Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer**

Consideró la teoría de Maslow en su teoría de existencia, relación y crecimiento (ERG), que llevó a la creación de tres categorías que representaban las necesidades humanas:

- a. Existencia: se trata de las necesidades fisiológicas y de seguridad que menciona Maslow.
- b. Relación: es la interacción con otras personas, aspecto estrictamente relacionado con un componente externo mencionado en la clasificación de estima efectuada por Maslow.
- c. Crecimiento: explicado por la necesidad interna de crecer respecto a los demás, involucrando aspectos de autoestima y autorrealización (Mendoza y Vásquez, 2009).

## **2.2 Definiciones de procrastinación laboral**

A la mirada de cualquier persona el termino procrastinar parece ser un préstamo lingüístico del idioma inglés, pero en realidad tiene su origen en el latín procrastinare, y que la Real Academia de la Lengua Española en su versión digital lo presenta como diferir, aplazar.

Rozental y Carlbring (2014, citado en Garzón, 2017) manifestaron que se trataba de una conducta referida a postergar actividades (mostrando así falta de diligencia) para terminarlas en el último momento, sobrepasar los límites de tiempo que se hayan establecidos o incluso no cumplir con su realización, por realizar otras tareas no vinculadas a aquellas que se le ha asignado (p. 2). Generalmente, este proceso se acompaña de sentimientos de ansiedad o inquietud y abatimiento, provocando sobrecarga en la persona y como consecuencia le puede generar una disminución de su bienestar y, más aun, un incremento sustancial de su malestar psicológico (Steel, 2007). Asimismo, se definió la procrastinación como un fenómeno que

afecta a las personas directamente en la práctica de sus valores, pues se niegan a realizar una tarea en el tiempo oportuno, dejando de lado una responsabilidad necesaria (Balkis y Duru, 2009).

Cabe resaltar, que las conductas de procrastinación no se circunscriben a un grupo social o etario en particular, sino que resulta ser transversal a las diversas actividades del ser humano, en el campo académico, laboral, familiar, entre otros. En el trabajo de investigación, se abordó la procrastinación en el campo laboral, toda vez que los participantes del estudio eran trabajadores de una empresa del rubro industrial. Es por ello, que considerando los aportes de Klingsieck (2013), quien manifestó que para evaluar apropiadamente la procrastinación en un ámbito específico, es imprescindible utilizar una escala que aborde explícitamente los aspectos más relevantes de ese ámbito, siendo el caso particular de la presente investigación el área laboral.

Metin et al. (2016) refiriéndose a la procrastinación laboral como “(...) la postergación de la acción relacionada al trabajo al comprometerse intencionalmente (conductual o cognitivamente) en actividades no vinculadas a aquel, sin intención de perjudicar al empleador, empleado, trabajo o cliente” (p.255).

### **2.3 Definiciones de autorrealización personal**

Se ha asociado a la motivación del empleado en el trabajo, a la satisfacción que sientan de sí mismos, de sus logros y al reconocimiento que reciban por parte de la organización. La autorrealización fue definida como la necesidad de estima que permite al individuo dirigirse hacia un continuo desarrollo y crecimiento personal (Certo, 2001).

La autorrealización se definió también como el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de ser (Robbins, 2013) o bien el deseo humano de maximizar su potencial, lo que conlleva al individuo a estar motivado, satisfecho con él mismo y la organización. Asimismo, describe el grado en que el individuo logra sobrepasar sus necesidades biológicas,

transcendiendo para alcanzar el nivel de salud mental óptima que le permite enfocarse en el bienestar de los demás (Sánchez, 2009). El cambio en los roles y patrones de comportamiento en la sociedad no solo se manifiestan en su manera de actuar, también en la forma de satisfacer sus necesidades, porque no basta con cubrir sus necesidades básicas. Hoy en día, independientemente de su estrato social, el individuo buscará satisfacer sus necesidades básicas y de seguridad, al igual que las de pertenencia, autoestima y autorrealización (Castrezana, 2008).

Los investigadores Prado et al. (2010) definieron la autorrealización como “el grado en que se valora el esfuerzo y los logros personales” (p.4). En términos más amplios Palma (2004) refirió que se trataba de la “apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita avanzar y sentirse realizados” (p.4).

#### **2.4. Procrastinación laboral**

Entre los antecedentes históricos vinculados al origen del concepto de procrastinación, se encontraron referencias desde el año 3000 antes de Cristo, en Egipto, pasando por Babilonia, los romanos, griegos (Atalaya y García, 2019), y el imperio de los incas (Cruzat, 2016), en todos estos contextos socioculturales se muestra la estrecha relación entre la acción y el tiempo.

De lo expresado se pudo concluir que la procrastinación se presentó con mucha regularidad a lo largo de la historia, presentándose como un aspecto usual en el comportamiento humano. Sin embargo, la connotación perjudicial (Ferrari et al., 1995) se tornó a partir de la segunda mitad del siglo XVIII, con parte de las transformaciones sociales y la revolución industrial (Steel, 2007).

En la National Geographic Magazine de la década del 1920, se encontró un anuncio de venta de libros donde hacían referencia a la procrastinación, como un rasgo de la humanidad

difícil de combatir. En otros anuncios, emplearon la palabra procrastinación para referirse a la dilación que hay para tomar acción.

El concepto fue desarrollado y ampliamente estudiado en la psicología educativa, donde correlacionaban la procrastinación con diferentes variables con el fin de explicar el fracaso o éxito del estudiante en su vida académica y posterior a ella.

Tim Urban (2016) en una conferencia TED, mencionó que la procrastinación tenía tres componentes: la gratificación instantánea, las decisiones racionales y el pánico. El componente de la gratificación instantánea hace vivir el momento y solo importan dos cosas: lo fácil y lo divertido. El componente de las decisiones racionales permitió visualizar el futuro y realizar cosas importantes. Por último, el componente del pánico cumplió la función de desplazar el componente de la gratificación instantánea cuando la fecha de entrega de la tarea estaba próxima.

La persona procrastinadora es dominada por los sentimientos de gratificación instantánea, por lo cual busca realizar acciones que le aporten satisfacción inmediata, desplazando las actividades importantes. Sin embargo, cuando se tiene una fecha límite y esta se aproxima, se activa el pánico, haciendo que el componente de las decisiones racionales tome el control de las acciones, logrando realizar las actividades desplazadas.

Urban (2016) clasificó en dos a la procrastinación: de corto y largo plazo. En la primera, el componente del pánico se activa y encamina las actividades dado que se reconoce que hay una fecha límite que cumplir. Por otro lado, en la segunda, al no tener una fecha límite hace que no se active el componente del pánico, y por ende no se inicie con las actividades importantes, creando un sentimiento de frustración.

### **Causas de la procrastinación**

Fueron tres cosas que se propusieron como causas de procrastinación, creencias irracionales, autoestima vulnerable y la incapacidad de tomar decisiones (Ferrari et al., 1995).

Aunque las tres cosas fueron separadas, todos los tres conceptos también se cree que están interrelacionados el uno al otro.

Ellis y Knausín (1977, citados en Ferrari et al., 1995) llamaron la procrastinación como una emoción trastorno que estaba enraizado en el pensamiento irracional. Uno de las creencias irracionales sostenidas por los procrastinadores es "Tengo que hacer algo bueno "que debería ser apreciado. Las creencias tendrían consecuencias negativas cuando las personas no hacen algo de manera óptima. Esta creencia a menudo alienta a las personas a retrasar el inicio del trabajo por miedo de no hacer algo bueno.

Se considera irracional porque los altos estándares ya determinados antes no se cumplieron. Estas creencias es probable que cause retraso en comenzar, hacer y completar otras tareas. Para los postergadores, retrasar una tarea sería una buena razón, porque pueden atribuir su fracaso por falta de tiempo, o por su inactividad, no como una discapacidad. Aunque es similar al concepto de defensa del ego, el concepto es diferente del concepto planteado por la teoría psicoanalítica, por no enfocar la atención en los sentimientos de la ansiedad como un indicador de perturbación en el ego.

La segunda razón propuesta es una autoestima vulnerable. Burka y Yuen en 2007 enfatizan la importancia de la procrastinación como una estrategia para proteger una autoestima vulnerable. Cuando se retrasa, la evaluación de la habilidad individual también se retrasará. Relacionado con el rol de la incapacidad para tomar decisiones como causa de la procrastinación, Janis y Mann (1977, citados en Ferrari et al., 1995) propusieron una teoría de conflicto en la toma de decisiones.

Aparece la procrastinación como un trastorno de afrontamiento cuando se trata de decisiones difíciles. Dilación vista como tomar decisiones en una atmósfera llena de conflictos marcados por el pesimismo sobre el éxito de obtener soluciones satisfactorias.

## **Dimensiones de la procrastinación laboral**

Diversos autores propusieron que la procrastinación sea estudiada como un constructo unidimensional, enfocado a la evitación de la tarea (Tuckman, 1991), o la medición de la postergación (Lay, 1986); mientras que otros asumieron que esta se encontraba conformada por dos dimensiones: miedo a fallar y evitación de la tarea (Aitken, 1982; Salomon y Rothblum, 1984). Sin embargo, se tomó en consideración lo propuesto por Metin et al. (2016), quienes señalaron que la procrastinación laboral se podía evaluar desde dos dimensiones:

Soldiering, también conocido como sentido de servicio, siendo Taylor (1911) el primero en referirse a este tipo de comportamientos. El sentido del servicio, se entiende como el de evitar las tareas laborales por más de una hora al día, sin el objetivo de perjudicar a otros; esto como producto de dos condiciones, la escasa ética o identidad a su trabajo, o el desfase entre las nociones del trabajo y el potencial del trabajador (Paulsen, 2015).

Cyberslacking, se entiende como ciberpereza, ya que se refiere al uso de internet o tecnología móvil durante las horas de trabajo para fines personales (Vitak, Crouse, y Larose, 2011). Estos investigadores, realizaron un estudio con una muestra de trabajadores estadounidenses, y entre sus principales hallazgos refirieron que el hecho de ser joven, varón y de una minoría racial predecía positivamente la variedad y frecuencia del ciberabuso, al igual que el uso rutinario de internet en el trabajo.

## **Factores asociados a la procrastinación**

Entre los factores asociados a la procrastinación encontramos a los siguientes:

- a) El perfeccionismo: Como rasgo de personalidad, se trata de un motivo primario para la procrastinación (Burka y Yuen, 2007).
- b) De esa manera, una persona podría procrastinar para ganar tiempo adicional para crear el mejor producto posible (Ferrari, 1992), pues cuando los estándares personales con respecto a la realización de tareas son irracionalmente altos, se tiene

la hipótesis de que es poco probable que las tareas se realicen puntualmente. Asimismo, según Kaur y Kaur (2011) el perfeccionismo era una combinación de pensamientos y conductas asociados con estándares o expectativas de desempeño, de uno mismo o de los demás, excesivamente altos. Además, señalaron que el perfeccionismo era la creencia de que la persona puede y debe llegar a un estado de excelencia, de lo contrario, cualquier cosa menor a lo perfecto era considerada como un fracaso. También, se podía considerar como un anhelo persistente en alcanzar un presente y futuros óptimos en el ámbito académico, laboral, entre otros.

b) El flow: Se trata de un estado de total involucramiento en una actividad que captaba la completa atención de una persona (Csikszentmihalyi, 1990). Para comprender esto, era importante dirigirse a una clasificación de la procrastinación realizada por Hee (2011), quién distinguía tres tipos de procrastinación: la procrastinación en conducta, en intención y la habitual.

La primera de ellas se refería a la ejecución o realización de una actividad, la segunda a la intención de empezar con una actividad, y la última a la frecuencia en que se procrastina, al igual que el grado en que esto se percibe como un problema.

c) La consciencia: la procrastinación y la consciencia serían aspectos de un mismo constructo; no obstante, en el estudio llevado a cabo por Steel (2007), quién afirmó que el factor consciencia era un constructo más amplio que el de procrastinación y que sería considerado como el eje central del rasgo de procrastinación.

### **Estrategias de afrontamiento de la procrastinación**

La forma en que se ha tratado la procrastinación estuvo relacionada con la productividad o la gestión eficaz del tiempo. Si bien son válidas las estrategias propuestas, la procrastinación como variable psicológica ha de solucionarse desde ese enfoque, considerando los componentes de la teoría motivación temporal (TMT) desarrollada por Steel y König

(2006), quienes propusieron distintas estrategias para evitar caer en conductas procrastinadoras:

Conforme refirió Hernández (2016), “iniciando con el primer componente, la expectativa, para incrementar la confianza que se tiene en las propias capacidades, Steel (2011) señala tres estrategias, el cumplimiento de deseos, las espirales de éxito y las victorias vicarias.

El cumplimiento de deseos es la visualización de lo que se quiere conseguir sumado a un contraste mental (Oettingen et al., 2005, citado en Steel, 2011), es decir comparar la situación ideal y la situación actual, luego la diferencia percibida generará en la persona una reacción para dejar de procrastinar y hacer planes para llegar al estado deseado (Steel, 2011).

Las espirales de éxito se basan en que la planificación y consecución de logros pequeños y constantes dan como resultado un logro y éxito mayor, conseguir las pequeñas victorias genera mayor confianza y por ende influye en el esfuerzo para conseguir más logros (Steel, 2011).

Las victorias vicarias, sostenían que el rodearse o compartir con personas o grupos de personas que promuevan el desarrollo de uno mismo, tener modelos de personas a seguir generará mayor impacto en lograr las tareas planificadas. (Steel, 2011) Asimismo, una actitud positiva, tener una visión de éxito, promover la motivación de logro (Nábêlková y Ratkovská, 2015), ser optimistas, eliminar el pensamiento negativo y fortalecer la autoeficacia (Ramsay, 2002), combatir pensamientos irracionales (Balkis, 2013) son estrategias utilizadas para superar la procrastinación; si una persona está segura que alcanzará el éxito realizará una actividad con un fin en la mente, será constante y se esforzará por alcanzarlo.

## **2.5. Autorrealización personal**

El desarrollo de la psicología permitió considerar a la persona como un sujeto activo, autodeterminado, es decir enteramente responsable de su propia vida. Es en este sentido, que se pusieron de manifiesto las inclinaciones y capacidades del ser humano, que propiciarán un

desarrollo equilibrado y armonioso de los diferentes aspectos de la persona, que en definitiva le permitían ampliar todo su potencial personal (Maksimenko y Serdiuk, 2016).

Desde la psicología humanista, se señaló que la autorrealización personal resulta ser una tendencia congénita dirigida a la expresión y actualización del yo. En este sentido, el entorno social debe crear las condiciones para actualizar esta tendencia. Además, el análisis teórico de este aspecto permite llegar a la conclusión que las condiciones sociales y culturales son recursos que permiten el desarrollo de la autorrealización personal (Jabbarov, 2018).

La autorrealización personal expresa la libertad fundamental de la persona que significa asumir en su práctica social procesos de anticipación, decisión y acción, lo cual le permite la dirección de su vida, considerando en todo momento la realización de proyecto de vida. Reconociendo que, el sentido de la vida no se limita a las experiencias personales (íntimo-subjetivo-existencial) sino que tiene el potencial de expresarse proactiva y prosocialmente en la construcción del mundo social en el proceso de alcanzar su autorrealización plena (Hernández, 2016). Es así, que la autorrealización se debe entender como la transformación de las oportunidades en la realidad, siendo la base de la sostenibilidad de la persona como un sistema psicológico complejo.

Del mismo modo, se señaló que se coincide con las ideas descritas por Deci y Ryan (2000), quienes afirmaron que la autodeterminación desencadena las fuerzas del entorno externo e interno de la personalidad, ya que estimulan el potencial innato del individuo para su crecimiento, que promueven el desarrollo saludable y funcionamiento eficaz de las personas, grupos y comunidades. Por lo tanto, se logró entender a la autorrealización personal como un concepto más amplio que incluye a la autorrealización como parte integrante, como su aspecto interior.

### **Dimensiones de la autorrealización personal**

Rico y Garrido (2006, pp.18-19) estableció siete dimensiones para evaluar la autorrealización personal, las mismas que se describen a continuación.

A) Núcleo de autorrealización, esta dimensión se distinguió por la característica que mueve a un individuo hacia el logro de su potencial. Incluye la preparación para el futuro, contribuciones a la humanidad, fortaleza para enfrentar el futuro, enfoque, orgullo por los logros y un continuo compromiso por aprender.

B) Complejo de Jonás, se caracterizó por el valor de la persona por aceptar su potencial y la falta de temor a la propia grandeza.

C) Curiosidad, esta dimensión se define por las características de una persona, inquieta y activa, espontánea, interesada o atraída por nuevas experiencias.

D) Bienestar en la soledad, se caracteriza por el gusto de estar solo para hacer planes, construir una visión de la vida, estar con sus pensamientos, con sus ideas, en lugar de estar con amigos.

E) Apertura a la experiencia, la característica de esta dimensión consiste en la falta de defensa y la confianza de una persona de ser vulnerable y abierto.

F) Carácter democrático, consiste en que el individuo acepta que se puede aprender de cualquiera sin importar su clase, educación, religión, raza o creencias políticas, no es una persona prejuiciosa pues, al contrario, le gusta escuchar varios puntos de vista.

G) Propósito y significado de vida, esta dimensión consistía en hacer planes y construir una perspectiva de vida e implica la capacidad de contemplación. Para tales tareas se requiere autoaceptación, introspección, bienestar con uno mismo y la capacidad de entendimiento.

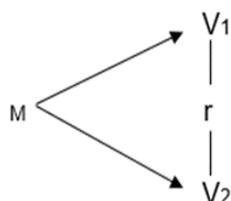
### III. MÉTODO

#### 3.1 Tipo de investigación

Respecto del tipo de investigación del presente estudio, Carrasco (2009, p.43) mencionó que el estudio correspondía a una investigación de tipo básica, toda vez que tuvo por objeto fortalecer el corpus teórico respecto de las variables que se investigan.

El diseño fue no experimental, de nivel descriptivo-correlacional, porque el estudio trató de medir el grado de relación entre dos o más variables en un contexto particular; teniendo como propósito principal conocer cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.155).

El esquema del diseño de investigación que orientó el estudio, fue:



Donde:

V1: Procrastinación laboral

V2: Autorrealización personal

r: Indica la relación entre las variables de estudio

M: Representa a la muestra de estudio

De acuerdo con el diseño mostrado, se describieron y explicaron los datos recolectados en la muestra de estudio sin afectarlos (no existe la manipulación de variables).

#### 3.2 Ámbito temporal y espacial

La presente investigación se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa Industrial ubicada en la carretera Néstor Gambeta, provincia constitucional del Callao – Perú. Durante el segundo semestre del 2020.

### **3.3 Variables**

#### **3.3.1. *Conceptualización de las variables***

Procrastinación laboral, es “(...) la postergación de la acción relacionada al trabajo al comprometerse intencionalmente (conductual o cognitivamente) en actividades no vinculadas a aquel, sin intención de perjudicar al empleador, empleado, trabajo o cliente” (Metin, Taris y Peeters, 2016, p.255).

Autorrealización personal, es la apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita avanzar y sentirse realizados es el grado en que se valora el esfuerzo y los logros personales (Palma, 2004, p.4).

#### **3.3.2. *Operacionalización de las variables***

Respecto de la operacionalización de las variables de estudio, se consideró para la variable procrastinación laboral la propuesta dimensional realizada por Metin, Taris y Peeters (2016), quienes emplearon un cuestionario de 14 ítems, donde el puntaje se obtuvo de la suma de las respuestas de la escala PAWS, por cada ítem el evaluado puede escoger entre 7 alternativas para calificar su respuesta que va desde Nunca, Casi nunca, Ocasionalmente, Algunas veces, Muy frecuentemente y Siempre. Para este estudio se realizó una adaptación a la herramienta con la finalidad de tener una distribución de puntaje similar al otro instrumento. Por lo cual, a los sujetos se les dio a escoger entre 5 alternativas.

Respecto a la variable autorrealización personal, se utilizó la propuesta dimensional de Rico y Garrido (2006). Los puntajes se obtuvieron de la suma de los ítems de la Escala de autorrealización, el encuestado pudo escoger entre 5 alternativas que va desde Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo y Totalmente y los resultados finales se dieron en 3 niveles Baja, Media y Alta.

### 3.4. Población y muestra

La población involucrada en el estudio fue conformada por el conjunto de los trabajadores que pertenecían a las distintas áreas de la empresa Industrial.

En la empresa se tenía un total de 389 colaboradores, de los cuales el 77% eran operarios y el restante era personal administrativo. De esta población, 155 colaboradores tenían más de 4 años en la organización, lo que les daba la condición de trabajadores estables; mientras que el 58% de los trabajadores tenían menos de 4 años y se encontraban firmando contratos a plazo fijo. Respecto al género el 98% de la población la componían hombres, dejando un 2% al género femenino. En lo que respecta a las generaciones que se encontraban en la organización, predominaba la generación Y, cuyas edades fluctuaban entre 22 y 41 años con un 72%, seguido de la generación X, cuyas edades fluctuaban entre 42 y 57 años con un 23%, luego estaba la generación de los Baby Boomers con un 3% y se incorporaba a la fuerza laboral la generación Z con un 2%.

Respecto a la muestra, fue obtenida mediante un muestreo de tipo probabilístico y estratificado; permitiendo que todos los trabajadores tengan la misma posibilidad de formar parte de la muestra. Además, todas las áreas de trabajo organizadas al interior de la empresa se encontraban representadas.

El tamaño de la muestra fue calculado utilizando la fórmula propuesta por Arnal et al. (1992), la misma que tomó en consideración el tamaño de la población, el nivel de confianza y el margen de error.

$$n = \frac{Z^2 \cdot N(p \cdot q)}{E^2(N - 1) + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

n = Tamaño muestral

Z<sup>2</sup> = Nivel de confianza elegido, 1.96 (95%)

$p$  y  $q$  = Probabilidad de éxito y fracaso (valor = 50%).

$N$  = Población, 389

$E2$  = Error seleccionado, 0.05 (5%)

$N$  = Tamaño de la población

Por tanto:

$n$  = 193.5327

$n$  = 194

De la aplicación de la fórmula se obtuvo que el tamaño de la muestra debía constituirse por 194 trabajadores. Y aplicando la proporcionalidad, se definió el tamaño de la muestra de trabajadores por área de trabajo de una empresa del sector industrial. El tamaño de la población y muestra se describió detalladamente a continuación.

**Tabla 1**

*Distribución de la población y muestra involucrada en el estudio*

Áreas de la empresa	Población	Muestra	Porcentaje
G. Operaciones	281	140	72.2%
G. Logística	48	24	12.3%
G. General	32	16	8.2%
G. CCHH	6	3	1.5%
G. Administración y Finanzas	15	7	3.9%
G. Comercial	7	3	1.8%
Total	389	194	100 %

Fuente: Cuadro de asignación de personal, 2020

### 3.5. Instrumentos

Para la medición de las variables, se utilizó el cuestionario, que según Bernal (2006) es un conjunto de preguntas que fueron diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos de investigación. Asimismo, se trató de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis, objeto de estudio y centro del problema de investigación (p. 217). En

cuanto a los instrumentos de recolección de datos, se utilizaron los siguientes: para medir la primera variable se aplicó la Escala de procrastinación laboral (PAWS) adaptado al español (Guzmán y Rosales, 2017), que se divide en dos dimensiones: sentido del servicio (10 ítems) y ciberpereza (4 ítems).

**Tabla 2**

*Dimensiones de la variable procrastinación laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Sentido de servicio	1,2,3,4,5,6,7,9,11 y 13
Ciberpereza	8,10,12 y 14

Para la segunda variable, se utilizó la Escala de autorrealización personal (Rico, 2006), que tiene siete dimensiones: núcleo de la autorrealización, complejo de Jonás, curiosidad, bienestar en la soledad, apertura a la experiencia, carácter democrático y, propósito y significado de vida, con cinco niveles de respuesta tipo Likert.

**Tabla 3**

*Dimensiones de la variable autorrealización personal*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Núcleo de autorrealización	1,2,3,4, 5 y 6
Complejo de Jonás	7,8,9,10,11 y 12
Curiosidad	13,14,15,16 y 17
Bienestar con la soledad	18,19,20,21,22 y 23
Apertura a la experiencia	24,25,26,27,28 y 29
Carácter democrático	30,31,32,33,34 y 35
Propósito y significado de vida	36,37,38,39 y 40

### **3.6. Procedimientos**

Se inició con la solicitud del permiso correspondiente a la gerencia de la empresa en la cual se desarrolló la investigación, adjuntado para ello una carta emitida por la escuela de pregrado de la Universidad Federico Villareal. Una vez que el responsable brindó la autorización, se procedió a coordinar los espacios para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos correspondiente a las variables de estudio. Seguidamente, después de recabar dicha información, fue organizada y sistematizada en el programa MS Office Excel, teniendo en consideración el número de ítems por dimensión, la sumatoria parcial, al igual que el sumatorio total de los ítems. Luego se realizó la migración de la data al editor del paquete estadístico SPSS en su versión 26, para su respectivo análisis descriptivo e inferencial.

### **3.7. Análisis de datos**

El análisis descriptivo de cada una de las variables y sus dimensiones se realizó a través de la distribución de frecuencias, lo que permitió la visualización organizada de las puntuaciones que se alcanzaron en cada uno de los niveles establecidos para la procrastinación laboral y autorrealización laboral.

La contrastación de las hipótesis de investigación referida al grado de relación existente entre las variables de estudio se hizo teniendo en cuenta que son de tipo cuantitativo. Por ello, el estadígrafo más adecuado fue el no paramétrico, que para efectos de la investigación fue el coeficiente de correlación Rho ( $\rho$ ) de Spearman.

Previamente, se realizó un análisis de normalidad de datos, a fin de corroborar el uso del estadígrafo especificado. Los valores que se obtuvieron referente al Rho ( $\rho$ ) de Spearman, fueron analizados e interpretados teniendo en cuenta lo manifestado por Bisquerra (2009, p. 212), que se muestran a continuación.

**Tabla 4***Escala de correlación según el rango de valores*

<b>Coeficiente</b>	<b>Tipo</b>	<b>Interpretación</b>
De 0 a 0.20		Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Positiva/relación directa	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta
De 0 a -0.20		Correlación prácticamente nula
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
De -0.41 a -0.70	Negativa/relación inversa	Correlación moderada
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.91 a -1		Correlación muy alta

*Fuente:* Adaptado de Bisquerra (2009, p. 212)

### **3.8. Consideraciones éticas**

Para el desarrollo y ejecución de esta investigación, se solicitaron los permisos necesarios, tanto al gerente de la empresa, así como a cada participante del estudio (trabajador), además de recabar el consentimiento informado de los mismos sobre las implicancias del estudio. Se garantizó el secreto profesional, no se hicieron públicos los nombres de los encuestados. Finalmente, de identificarse datos falseados, ausencia de cita de autores, uso ilegal de información o, representar falsamente las ideas de otros; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.4. Resultados Descriptivos

Para el presente estudio se realizó los estadísticos descriptivos de las variables procrastinación laboral y autorrealización en trabajadores de una empresa del sector industrial con la finalidad de identificar el nivel en que se encuentran los trabajadores estudiados con relación a cada variable, incluyendo sus dimensiones y sobre todo identificar el tipo de correlación existente en este grupo humano.

**Tabla 5**

*Distribuciones de frecuencias de la procrastinación laboral en trabajadores de la empresa.*

	Fr	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	76	39.2	39.2
	Medio	111	57.2	96.4
	Alto	7	3.6	100.0
	Total	194	100.0	100.0

En la Tabla 5, se observa que el 39.2% de los trabajadores de la empresa industrial estudiada en el 2020 mostraron una procrastinación laboral de nivel bajo, mientras que el 57.2% presentaron un nivel medio. Por último, solo el 3.6% de los trabajadores presentaron un nivel de procrastinación de nivel alto.

**Tabla 6**

*Distribuciones de frecuencias según las dimensiones de la procrastinación laboral*

Dimensiones	Niveles	(Fr)	(%)
Sentido de Servicio	Bajo	68	35.1
	Medio	119	61.3
	Alto	7	3.6
Ciberpereza	Bajo	53	27.3
	Medio	129	66.5
	Alto	12	6.2

Como se aprecia en la tabla 6, en los sujetos estudiados prevaleció el nivel medio para las dimensiones Sentido de Servicio (61.3 %) y Ciberpereza (66.5%). También, la Ciberpereza en su nivel medio tuvo la más alta puntuación. Además, resaltó que el nivel alto de Ciberpereza (6.2%) es 42% mayor al nivel alto del Sentido de Servicio (3.6%).

**Tabla 7**

*Distribuciones de frecuencias de la autorrealización personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	14	7.2	7.2	7.2
Válido Medio	180	92.8	92.8	100.0
Total	194	100.0	100.0	

De la tabla 7 se observa que, el 7.2% de los trabajadores mostraban un bajo nivel de autorrealización personal. Mientras que, el 92.8% presentaron un nivel medio de autorrealización personal. También, se pudo apreciar que no había trabajadores que se identificaran con el nivel alto de autorrealización.

**Tabla 8**

*Distribuciones de frecuencias según las dimensiones de la autorrealización personal*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Núcleo de autorrealización	Bajo	47	24.2
	Medio	146	75.3
	Alto	1	0.5
Complejo de Jonás	Bajo	32	16.5
	Medio	162	83.5
	Alto	0	0.0
Curiosidad	Bajo	51	26.3
	Medio	143	73.7
	Alto	0	0.0
Bienestar con la soledad	Bajo	45	23.2

	Medio	149	76.8
	Alto	0	0.0
	Bajo	29	14.9
Apertura a la experiencia	Medio	165	85.1
	Alto	0	0.0
	Bajo	29	14.9
Carácter democrático	Medio	162	83.5
	Alto	3	1.5
	Bajo	55	28.4
Propósito y significado de vida	Medio	137	70.6
	Alto	2	1.0

De la tabla 8 se observa que, la recurrencia de los datos en todas las dimensiones de la autorrealización personal se concentró en el nivel medio, según la percepción de los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020, dichos porcentajes oscilaron entre un 70.6% (propósito y significado de vida), siendo la dimensión apertura a la experiencia la que obtuvo el porcentaje más elevado (85.1%).

## Resultados Inferenciales

### Tabla 9

*Coefficiente de correlación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal*

		Procrastinación laboral	Autorrealización personal
Rho de Spearman	Procrastinación laboral	Coefficiente de correlación	1.00
		Sig. (bilateral)	.00
	Autorrealización personal	Coefficiente de correlación	-.70**
		Sig. (bilateral)	.00

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

$H_0$ : No Existe relación significativa e inversa entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.

$H_1$ : Existe relación significativa e inversa entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$ .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si:  $p\text{-valor} < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

De los resultados que se aprecian en la tabla 9, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman (-.70) y el  $p$ -valor calculado ( $p < 0.05$ ), Existía relación significativa, negativa y moderada entre las variables involucradas en el estudio, con lo cual se pudo interpretar que, frente a mayores niveles de procrastinación, existiría menores niveles de autorrealización personal.

### **Tabla 10**

*Coefficiente de correlación entre las dimensiones de la procrastinación laboral y la autorrealización personal*

Dimensiones de la procrastinación laboral		Autorrealización personal
Sentido del servicio	Coefficiente de correlación	-.68**
	Sig. (bilateral)	.00
Ciberpereza	Coefficiente de correlación	-.60**
	Sig. (bilateral)	.00

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

$H_0$ : No Existe relación significativa e inversa entre el sentido del servicio y la ciberpereza, con la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa e inversa entre el sentido del servicio y la ciberpereza, con la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$ .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

De los resultados que se aprecian en la tabla 10, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman (-.68) y el p-valor calculado ( $p < 0.05$ ), existía relación significativa, negativa y moderada entre el sentido del servicio y la autorrealización personal. Asimismo, según el coeficiente Rho de Spearman (-.60) y el p-valor calculado ( $p < 0.05$ ). Existe relación significativa, negativa y moderada entre la ciberpereza y la autorrealización personal.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En cuanto a los resultados descriptivos del análisis de las variables de estudio, específicamente de los referidos a la procrastinación laboral, el 39.2% de los trabajadores mostraron una procrastinación laboral de nivel Bajo, el 57.2% presentó un nivel medio de procrastinación laboral. Sin embargo, solo el 3.6% de los trabajadores de una empresa del sector Industrial presentaba un nivel alto de procrastinación laboral. En el caso particular de las dimensiones de la procrastinación laboral, tales como el sentido de servicio y la ciberpereza, se observó que existía una prevalencia del nivel medio, con porcentajes que oscilaban entre 61.3% y el 66.5%, refiriéndose al sentido de servicio y la ciberpereza, respectivamente. Estos resultados permitieron inferir que los niveles de procrastinación laboral son un problema latente en la organización, toda vez que a nivel general y según cada una de las dimensiones superaban el 50% del personal involucrado en la procrastinación laboral. Referente a estos resultados Ostoich (2018) precisó que la procrastinación laboral estaba relacionada estrechamente a la gestión y manejo del tiempo, al igual que la autoeficacia, tanto del colaborador, como de la organización a la que pertenece.

Los resultados también señalaron que, en cuanto a la procrastinación laboral el nivel alto mostró un porcentaje menor al 4%, y pese a ser un porcentaje pequeño se tiene la necesidad de ser atendido, toda vez que cada trabajador resulta ser una pieza valiosa en las metas de productividad y desarrollo en toda empresa. En este sentido Ostoich (2018) puntualizó en la necesidad de la autorregulación, autoeficacia del sujeto y de la propia empresa ya que lo considera puntos claves orientados en la resolución de los problemas generados por la procrastinación del trabajador, reconociendo que no sólo podría afectar al sujeto sino a la empresa y a la sociedad en general.

En referencia a la autorrealización personal el análisis descriptivo señaló que la prevalencia de los datos se concentraba en el nivel medio, precisamente el 92.8% de los

trabajadores percibía tener una autorrealización en ese nivel. En referencia a las dimensiones de la autorrealización personal se pudo observar que al igual que la variable, la prevalencia de las percepciones se encontró en el nivel medio con porcentajes que oscilaban entre 70.6% (propósito y significado de vida) y 85.1% (apertura a la experiencia). Los niveles bajos de autorrealización personal en cada una de las dimensiones se encontraban en un porcentaje por debajo del 29%, siendo las dimensiones de Propósito y significado de vida y Curiosidad las de mayor concentración de los porcentajes en este nivel. Este resultado contradujo los hallazgos hechos por Núñez (2017) quien en la población estudiada encontró que un 74% tiene poco desarrollo y autorrealización personal.

Del análisis de los datos a través del estadístico de correlación Rho de Spearman (-.700), que a partir del p-valor calculado (.000) podemos afirmar la existencia de una relación significativa, y considerando los alcances vertidos por Bisquerra (2009) se pudo interpretar que, entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal existía relación negativa y moderada, lo que quiere decir, que a mayores niveles de procrastinación existen menores niveles de autorrealización personal. Del mismo modo Rico (2015) mostró una coincidencia con los resultados obtenidos, toda vez que, señaló que la procrastinación tenía una relación negativa con el nivel de motivación. Esta conclusión, se encontró muy vinculada con lo que señaló Certo (2001), quien definió la autorrealización personal como un concepto asociado a la motivación del empleado en el trabajo y de la misma manera con el nivel de satisfacción que le brinda los logros que obtiene, además del reconocimiento que recibe por parte de la organización. Al respecto Palma (2004) amplió la visión respecto a los alcances, enfatizando en la importancia que la organización le ofrecía al trabajador la posibilidad de avanzar y de sentirse realizado, esto último mitigaría los niveles de procrastinación laboral tan comunes en el trabajador peruano. Además, es posible referirse a las afirmaciones de Deci y Ryan (2000) quienes brindaron mayor importancia a la autodeterminación, considerando que desencadena

fuerzas tanto externas como internas de la personalidad del sujeto, y que naturalmente estimulan y promueven el crecimiento, desarrollo y funcionamiento eficaz, no sólo a nivel individual, a nivel grupal, sino también a nivel de la comunidad, mostrándose de este modo en la principal contraparte de la procrastinación laboral. Sin embargo, Tejada (2019) concluyó en la existencia de una correlación positiva entre la procrastinación y la autoeficacia, pero dicha correlación fue débil (0.34). Asimismo, cabe resaltar, que Tejada (2019) abordó el estudio refiriéndose a variables en el entorno académico, mientras que el caso estudiado fue desarrollado en el entorno laboral en la empresa del sector industrial, y como se sabe, cada entorno tiene sus propias peculiaridades, coincidiendo plenamente con los hallazgos de Nuñez (2017) y Quiñonez (2019).

En referencia al objetivo específico, vinculado con la primera hipótesis específica, el análisis inferencial de los datos permitieron afirmar la existencia de una relación positiva, significativa ( $p$ -valor = .05) y moderada (.682) entre la primera dimensión (sentido del servicio) de la procrastinación laboral y la variable autorrealización personal, lo que, haciendo referencia a Bisquerra (2009) se pudo interpretar cómo: ante la existencia de mayores niveles del sentido del servicio, mayores serían los niveles de autorrealización personal.

Considerando lo afirmado por Paulsen (2015) el sentido del servicio consistió en evitar las tareas laborales, la cual estuvo vinculada con la falta de identidad con su trabajo, además con el no reconocer su propio potencial. Siguiendo la misma línea de los hallazgos expuestos anteriormente, Quiñones (2016) afirmó la existencia de una relación indirecta (-.312) moderada y significativa entre la autoeficiencia y la procrastinación. La conclusión a la que arribó el investigador se encontró estrechamente relacionada con los hallazgos de Ccaza y Orbegoso (2018) quienes concluyeron que la procrastinación laboral se encontró íntimamente relacionada con el clima de la organización y la satisfacción que sentía el trabajador cumpliendo sus funciones. Asimismo, estos resultados coincidieron con los hallazgos de Inga (2018) quién

concluyó que la procrastinación se relacionaba de manera negativa con la satisfacción laboral. Lo afirmado por distintos autores permitió caer en la cuenta que el sentido del servicio tiene múltiples aristas de influencia. Es por ello que el área de recursos humanos de cualquier organización debe prestar especial atención a los diversos factores que han sido señalados anteriormente. Si bien, se reconoce que el trabajador no tiene la intención de perjudicar a la empresa y las metas que se ha planteado (Metin et al., 2016), su afectación es notoria en la productividad y en el desarrollo de esta.

Finalmente, respecto al objetivo específico vinculado a la segunda hipótesis específica, el análisis inferencial de los datos permitieron afirmar la existencia de una relación negativa, significativa ( $p$ -valor  $< .05$ ) y moderada ( $-.604$ ) entre la segunda dimensión ciberpereza de la procrastinación laboral y la variable autorrealización personal considerando el aporte de Bisquerra (2009), fue posible interpretar estos resultados como: ante la existencia de mayores niveles de la ciberpereza, menores serían los niveles de autorrealización personal de los trabajadores de una empresa del sector industria. En estos tiempos en que predomina la influencia de las tecnologías de la información y comunicación en las distintas áreas del ser humano, el trabajo no es la excepción. Las redes sociales, los aplicativos móviles de música y video por streaming, y la falta del control de los dispositivos móviles durante la jornada laboral, permite que el trabajador no pierda de vista su teléfono móvil, desatendiendo sus funciones, ya que utiliza la tecnología no como parte de su trabajo, sino para fines estrictamente personales no relacionados con el trabajo (Vitak et al., 2011).

## VI. CONCLUSIONES

- Revisando estudios relacionados a la variable procrastinación, se halló una variable que en principio no se tenía mapeada para esta investigación: el aburrimiento. En estos estudios se encontró evidencias de fuertes correlaciones entre esta nueva variable y la procrastinación.
- La población de la empresa estudiada estuvo conformada por un 98% de trabajadores del género masculino, por lo que todos los resultados de esta investigación son referidos al género masculino.
- El 7.2% de la población estudiada, su percepción sobre su autorrealización en un nivel bajo. También se pudo apreciar que solo un 3.6% se percibía como procrastinador en un nivel alto,
- La procrastinación laboral se relacionó de manera negativa (-.70), significativa ( $p < 0.05$ ) y moderada con la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020, lo que significa que, a menores niveles de autorrealización personal, se presentaran mayores niveles de procrastinación.
- La procrastinación laboral según su dimensión sentido del servicio se relacionó de manera negativa (-.682), significativa ( $p < 0.05$ ) y moderada con la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial en el 2020.
- La procrastinación laboral según su dimensión ciberpereza se relacionó de manera negativa (-.60), significativa ( $p < 0.05$ ) y moderada con la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial en el 2020.

## VII. RECOMENDACIONES

- El constructo aburrimiento está relacionada con la procrastinación, por lo cual sería recomendable ser estudiada en la empresa, en conjunto con las 2 variables estudiadas en la presente investigación.
- Realizar estudios donde se pueda hacer una comparación entre los géneros masculino y femenino, con el fin de poder identificar similitudes o diferencias.
- Seguir investigando el impacto de la autorrealización personal en la organización, realizando estudios correlacionales con otras variables.
- Implementar de programas que fortalezcan el autodesarrollo entre los trabajadores, para reducir la incidencia de la procrastinación en la organización, estos programas que podrían ser vinculados a las evaluaciones de desempeño.
- Incluir en el programa anual de capacitación, talleres que orienten y mejoren el uso del tiempo en las actividades asignadas, teniendo en cuenta que hay un mayor grupo de trabajadores operativos.

## VIII. REFERENCIAS

- Aiken, M. (1982). *A personality profile of the college student procrastinator* [Tesis doctoral, University of Pittsburgh]
- Alegre, A. (2013). Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Revista de Educación y Psicología de la USIL*, 1(2), 57-82
- Arnal, J., Del Rincón, D. y Latorre, A. (1992). *Investigación educativa. Fundamentos y metodología*. Labor.
- Atalaya, C. y García, L. (2019). Procrastinación: Revisión teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 363–378. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Balkis, M. y Duru, E. (2009). Prevalence of academic procrastination behavior among pre-service teachers, and its relationship with demographics and individual preferences. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5(1), 18-32. [http://eku.comu.edu.tr/index/5/1/mbalkis\\_eduru.pdf](http://eku.comu.edu.tr/index/5/1/mbalkis_eduru.pdf)
- Balkis, M. (2013). Academic procrastination, academic life satisfaction and academic achievement: The mediation role of rational beliefs about studying. *Journal of Cognitive and Behavioral Psychotherapies*, 13(1), 57–74. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/academic-procrastination-life-satisfaction/docview/1439087216/se-2>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de investigación*. Educación.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Muralla, S.A.
- Book-Of-The-Month Club, Inc. (Septiembre 1929). *National Geographic Magazine*, LVI(Three), [237]. <http://tinyurl.gale.com/tinyurl/ENF8U3>
- Burka, J., y Yuen, L. (2007). *Procrastination: Why you do it, what to do about it now*. Hachette UK.

- Caicedo, C. (2013). *La procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Alvaro Jeans de la ciudad de Pelileo* [Tesis de licenciatura, Universidad de Ambato]
- Castrezana, N. (2008). Percepción del valor de la marca en restaurantes a través de tres modelos de evaluación. *Revista de Administração da UNIMEP*, 6(2), 1-25.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2737/273720426007.pdf>
- Carhuapoma, Y. (2017). *Motivación académica y procrastinación en adolescentes de educación secundaria de la institución educativa pública José Buenaventura Sepúlveda, Cañete-2017* [Tesis de doctorado, Universidad de San Martín de Porres]
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Certo, S. C. (2001). *Administración moderna* (8a. ed.), Pearson Educación. ISBN9789586990387
- Ccaza, J. y Orbegoso, K. (2018). *Clima organizacional, satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores del módulo básico de justicia de cerro colorado, Arequipa, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]
- Codina, N., Valenzuela, R. y Pestana, J. (2020). From the perception to the uses of time: Time perspective and procrastination among adults in Spain. *Revista Española de Pedagogía*, 78(277), 435–456. <https://doi.org/10.22550/REP78-3-2020-04>
- Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009* [Tesis de Maestría, Universidad Veracruzana]. Archivo digital.  
<https://www.uv.mx/msp/files/2012/11/colección8Nelsy CortesJ.pdf>
- Cruzat, A. (2016). *Procrastinación: la sedición del tiempo* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Archivo digital.  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152279/Procastinaci%C3%B3n.%20la%20sedici%C3%B3n%20del%20tiempo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Csikszentmihalyi, M., (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row. ISBN0061339202

D'Angelo, O. (2012). *Autorrealización personal y espiritualidad en las condiciones complejas de la sociedad contemporánea*.  
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Cuba/cips/20120822013410/angelo11.pdf>

Deci, E. y Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 (15 de marzo de 2020)  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM\\_1864948-2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf)

Decreto Supremo N°094-2020-PCM. Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/730522/DS\\_N\\_094-2020-PCM.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/730522/DS_N_094-2020-PCM.pdf)

Escobar, A. y Corzo, L. (2018). *Procrastinación académica, autorregulación del aprendizaje y ansiedad en estudiantes de recién ingreso a comunidades universitarias* [Tesis de maestría. Universidad Nacional Abierta y a Distancia Colombia]. Archivo digital.  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/19280/1098662547.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferrari, J. (1992). Procrastination in the workplace: Attributions for failure among individuals with similar behavioral tendencies. *Personality and Individual Differences*, 13(3), 315-319. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90108-2](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90108-2)

- Ferrari, J., Johnson, J. y McCown, W. (1995). *Procrastination and task avoidance: theory, research and treatment*. Plenum.
- Furlan, L., Heredia, D., Piemontesi, S. y Tuckman, B. (2012). Análisis factorial confirmatorio de la adaptación argentina de la escala de procrastinación de Tuckman (ATPS), *Perspectivas en Psicología*. (9), 142-149. [https://www.researchgate.net/publication/258513684\\_Analisis\\_factorial\\_confirmatorio\\_de\\_la\\_adaptacion\\_argentina\\_de\\_la\\_escalade\\_procrastinacion\\_de\\_Tuckman\\_ATPS](https://www.researchgate.net/publication/258513684_Analisis_factorial_confirmatorio_de_la_adaptacion_argentina_de_la_escalade_procrastinacion_de_Tuckman_ATPS)
- Garzón, A. y Gil, J. (2017). Gestión del tiempo y procrastinación en la educación superior. *Universitas Psychologica*, 16(3), 1-13. <https://bit.ly/2nPOcG3>
- González, M. y Sánchez, A. (2013). ¿Puede amortiguar el engagement los efectos nocivos de la procrastinación académica? *Acción psicológica*, 10(1), 115-134. <http://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n1/libre1.pdf>
- Guzmán Alvarado, M. A., y Rosales Palacios, C. I. (2017). Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2765>
- Gupta, R., Hershey, D. y Gaur, J. (2012). Time perspective and procrastination in the workplace: An empirical investigation. *Current Psychology*, 31(2), 195-211
- Hernández, G. (2016). *Procrastinación académica, motivos de procrastinación y bienestar psicológico en alumnos de Ingeniería Industrial de una Universidad de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]
- Hernández, R. y García, T. (2018). Impacto de la procrastinación en la productividad del gerente. *Revista Boletín Redipe*, 7(11), 220–228. <https://doaj.org/article/0f31e38c7c5d4f2db172b9d3c9abc022>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). Mc Graw-Hill.
- Hee, E. (2011). The relationship among procrastination, flow and academic achievement. *Social Behavior and Personality*, 39 (2), 209-218. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.2.209>
- Inga, D. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]
- Jabbarov, R. (2018). Investigación sobre la dependencia entre la autorrealización y el logro académico de los estudiantes de diferentes ocupaciones profesionales. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 5(2), 1–27.
- Kaur, H & Kaur, J (2011) Perfectionism and Procrastination: Cross Cultural Perspective. *FWU Journal of Social Sciences*, 5 (1), 34-50.
- Klingsieck, K. (2013). Procrastination in different life-domains: Is procrastination domain specific? *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 32(2), 175–185. <https://doi.org/10.1007/s12144-013-9171-8>
- Lay, C. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of research in personality*, 20(4), 474-495. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(86\)90127-3](https://doi.org/10.1016/0092-6566(86)90127-3)
- López, C. (2016). Autodesarrollo, autoconocimiento y liderazgo personal. *Revista de Negocios*, 19(3), 70–71. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=119444257&lang=es&site=eds-live>
- Little Leather Library Corporation. (Octubre 1922). *National Geographic Magazine*, XLII(Four), [486]. <http://tinyurl.gale.com/tinyurl/ENF8m3>

- Maksimenko, S. y Serdiuk, L. (2016). Psychological potential of personal self-realization. *Social Welfare Interdisciplinary Approach*, 6(1), 92–100.  
<https://doi.org/10.21277/sw.v1i6.244>
- Maslow, A. (1943). *Teoría de la jerarquía de necesidades*. (3era Ed.)
- Mendoza, R. y Vásquez, R. (2009). *Modelos Motivacionales. Especialización en Gerencia Mención Redes y Telecomunicaciones*.  
<http://www.oocities.org/reinamendoza/Gerencia/Foro/Foro.htm#motivos>
- Metin, U., Taris, T. y Peeters, M. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and individual differences*, 101, 254-263.  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Nábělková, E., y Ratkovská, J. (2015). Academic procrastination and factors contributing to its overcoming. *The new educational review*, 39, 107-118.  
<https://doi.org/10.15804/tner.2015.39.1.09>
- Navarro, C. (2016). *Rendimiento académico: una mirada desde la procrastinación y la motivación intrínseca*, 21(1), 241-271.
- Nuñez Inga, L. (2017). Desarrollo y autorrealización personal de los trabajadores mineros de socavón en una empresa minera con una gestión de calidad Huancayo – Diciembre 2016. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(1), 135–146.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13528>
- Ortiz, J. (2019). Desarrollo personal, autodesarrollo, puntos ciegos, alto potencial.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.8C3F8CAB&lang=es&site=eds-live>
- Ostoich, G. (2018). Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones públicas occidentales posmodernas: caso de estudio inspectoría del trabajo del estado Mérida.  
<http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/654321/3026>

- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. (1era ed.)
- Prado, V., Ramírez, M. y Ortiz, M. (2011). Adaptación y validación de la escala de clima social escolar (CES). *Actualidades Investigativas En Educación*, 10(2).  
<https://doi.org/10.15517/aie.v10i2.10121>
- Paulsen, R. (2015). Non-work at work: resistance or what?. *Organization*, 22(3), 351- 367.  
<https://doi.org/10.1177/1350508413515541>
- Quant, D. y Sanchez, A. (2012). Procrastinación, procrastinación académica: concepto e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica Clínica, Teórica y Práctica*, 3(1), 45-59. <https://bit.ly/3lZ9uLp>
- Quiñonez, F. (2016). *Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una Empresa automotriz de Lima metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]
- Quiñones, K. (2019). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa de Servicios de Ingeniería, distrito de San Isidro, Lima, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/41431>
- Ramsay, J. R. (2002). A cognitive therapy approach for treating chronic procrastination and avoidance: behavioral activation interventions. *Journal of Group Psychotherapy Psychodrama and Soimetry*, 55(2-3).  
<https://link.gale.com/apps/doc/A122536388/HRCA?u=anon~e95b8696&sid=googleScholar&xid=f8b36034>
- Rico, C. (2015). *Procrastinación y motivación en una muestra de estudiantes de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán* [Tesis de Licenciatura, Universidad del Bio Bío]. Archivo digital.

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1422/1/Rico%20Palma%2C%20Cristian%20Tomas.pdf>

- Rico, C. y Garrido, N. (2006). *La autorrealización de los empleados del sector público de la secretaría de finanzas y administración del municipio de durango* [ponencia]. X Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas, Durango, México.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson
- Sánchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Anales de Documentación*, 12, 235-254.
- Sánchez, R. (2009). Efectos diferenciales del bienestar subjetivo, autorrealización y celos en las fases del amor pasional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1).  
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed>.
- Semprebon, E., Dias, H., y Beuren, I. (2017). La influencia de la procrastinación en el desempeño académico y el papel moderador del sentido de poder personal, 25(45), 1-22.
- Solomon, L. y Rothblum, E. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509. Doi: 10.1037/0022-0167.31.4.503
- Solf, A. (2017). Tiempo productivo en las organizaciones modernos: aportes de la Psicología. *Avances En Psicología*, 25(1), 9–26. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2017.v25n1.130>
- Sheaffer Eaton Division of Textron, Inc. (Octubre 1920). *National Geographic Magazine*, XXXVIII(Four), [365]. <http://tinyurl.gale.com/tinyurl/ENF8s1>
- Steel, P, y König, C. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of management review*, 31(4), 889–913. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.22527462>
- Steel, P. (2007). The nature of Procrastination: A Meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65-94. Doi: 10.1037/0033-2909.133.1.65

- Steel, P. (2011). *Procrastinación. ¿Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy?* Grijalbo.
- Sumerlin, J. y Bundrick, C. (1996). *Breve índice de autorrealización*. PsycTests APA. <https://doi.org/10.1037/t04700-000>
- Taboada, G. (2015). La gestión del tiempo como factor clave para conseguir satisfacción en el trabajo. *Capital Humano*, 28(301), 98–101.
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. Harper and Brothers
- Tuckman, B. (1991). The development and concurrent validation of the Procrastination Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51(2), 473-480. Doi: 10.1177/0013164491512022
- Tejada, M. (2019). *Procrastinación y autoeficacia en estudiantes de la facultad de ingeniería civil de la Universidad Nacional de Ingeniería – Lima –2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38693>
- Urban Tim. [TED] (6 de abril del 2016). *Inside the mind of a master procrastinator* [Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=arj7oStGLkU>
- Valera, D. (2015). Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de lima, 2012. *Quipukamayoc*, 23(43), 131-141.
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L. y Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *TEUKEN BIDIKAY, Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente Y Sociedad*, 9(13), 129–153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Vitak, J., Crouse, J. y La Rose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>

Zárate, A. (2017). Tiempo productivo en las organizaciones modernas: aportes de la psicología. *Avances en Psicología*, 25(1), 9-26.

<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2017.v25n1.130>

**IX. ANEXOS**

## Anexo A: Matriz de consistencia

<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis general</u>	<u>Variables</u>	<u>Dimensiones</u>
¿Cuál es la relación que existe entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020?	Determinar la relación que existe entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.	Existe relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.	Procrastinación	D1: Sentido de servicio D2: Ciberpereza
<u>Problemas Específicos</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis Específicos</u>	Autorrealización	D1: Núcleo de autorrealización D2: Complejo de Jonás D3: Curiosidad D4: Bienestar con la soledad D5: Apertura a la experiencia D6: Carácter democrático D7: Propósito y significado de vida
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión sentido de servicio y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020?	Describir la relación que existe entre la dimensión sentido de servicio y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.	Existe relación entre la dimensión sentido del servicio y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.		
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ciberpereza y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020?	Analizar la relación que existe entre la dimensión ciberpereza y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.	Existe relación entre la dimensión ciberpereza y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020.		

## Anexo B: Carta de Consentimiento informado

Estimado participante: \_\_\_\_\_

En el proceso de investigación acerca de la procrastinación laboral y autorrealización personal de los trabajadores de una empresa del sector industria en el año 2020. Por tanto, se desea conocer la percepción que tienes sobre la procrastinación y tu propia autorrealización personal. La información recabada permitirá identificar los niveles de prevalencia, y la relación existente entre las variables de estudio.

Como parte importante del estudio solicitamos tu participación en la resolución de las encuestas adjuntas, a fin de usar la información obtenida de tu participación con fines científicos. Los datos producidos por los instrumentos serán trasladados a una base de datos y será usada para realizar diversos análisis que permitan responder a las preguntas formuladas en la presente investigación. Además, resulta importante señalar que dicha información NO se utilizará para otro fin que no sea para el que se ha descrito, por lo que la información será tratada de manera confidencial sin que se publique ninguna información que permita tu identificación, toda vez que los resultados de este estudio mostrarán tendencias grupales de los participantes y no características individuales. Es por ello que, tu participación es sumamente importante, sin embargo, tienes derecho de no participar. Te pedimos que completes la información que se te solicita como consentimiento de tu participación en este estudio, además de marcar SI en el enunciado “He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente”.

Por último, si usted acepta participar, llene esta carta de consentimiento, fírmela y devuelva a la persona que le ha solicitado esta autorización. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla al momento de firmar.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente en él. Si ( ) No ( )

\_\_\_\_\_

del participante

.....

DNI

Firma

## Anexo C: Fichas técnicas

## Ficha técnica: procrastinación laboral

Nombre	: Escala de procrastinación laboral (PAWS) adaptado al habla hispana
Autor / Año	: Milagros A. Guzmán Alvarado y Claudia I. Rosales Palacios / 2017
Adaptación	: Jhonatan Velásquez Flores
Año	: 2020
Procedencia	: Universidad Federico Villareal
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: Tiempo aproximado de 20 minutos.
Descripción	: El instrumento dimensiona la variable procrastinación laboral en: sentido de servicio (10 ítems) y ciberpereza (4 ítems), medida a través de una escala tipo Likert, con siete niveles de respuesta (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Ocasionalmente, (4) Algunas veces, (5) Frecuentemente, (6) Muy frecuentemente y (7) Siempre. Para saber el nivel de procrastinación se suma el puntaje de cada ítem, siendo 0 puntos la calificación mínima y 60 puntos la calificación máxima.

Para esta investigación se realizó una adaptación de la escala original con la finalidad de tener una distribución de puntaje similar al otro instrumento, empelando una escala de 5 alternativas y cuyo puntaje mínimo es 14 y el puntaje máximo es 70. Esta puntuación se divide en 3 niveles que van del 14 a 32 punto como una calificación baja, del 33 a 51 puntos como calificación media y del 52 a 70 puntos como una calificación alta.

Se analizó la confiabilidad de la herramienta para la población estudiada, empleando el alfa de Cronbach se obtuvo un 0.856 para la escala en general. De acuerdo al estudio de adaptación de la escala al habla hispana de Guzmán y Rosales (2017) el alfa obtenida es mayor a 0.69, posteriormente el estudio realizado por Inga (2018) donde emplea este mismo instrumento obtuvo un alfa de 0.87 en su aplicación. En el estudio original realizado por Metin et al. (2016) donde presenta y valida esta herramienta con dos muestras extranjeras, una de Holanda y otra turca obtiene una confiabilidad de 0.83 y 0.85 respectivamente.

### Ficha técnica: Autorrealización personal

Nombre	: Escala de autorrealización personal
Autor / Año	: Concepción Rico Pérez y Norma Garrido Garcia / 2006
Adaptación	: Jhonatan Velasquez Flores
Año	: 2020
Procedencia	: Universidad Federico Villareal
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: tiempo aproximado de 30 minutos.
Descripción	: El instrumento para medir la variable autorrealización personal propone siete dimensiones tales como: núcleo de la autorrealización, complejo de Jonás, curiosidad, bienestar en la soledad, apertura a la experiencia, carácter democrático y, propósito y significado de vida; con opciones de respuesta tipo Likert, con cinco niveles de respuesta que van del totalmente en desacuerdo, hasta el totalmente de acuerdo asignando valores del 1 al 5. Para obtener los niveles de la autorrealización se hace una suma directa de los puntajes pudiendo obtener 3 niveles que van de 40 a 92 puntos como bajo, de 93 a 146 como medio y de 147 a 200 como alto.

De igual forma para cada una de las 7 dimensiones se puede obtener 3 niveles, las cuales serían: de 6 a 13 puntos como deficiente, de 14 a 21 puntos como moderado y de 22 a 30 puntos como eficiente, a excepción de las dimensiones de Curiosidad y Propósito y significado de vida cuyos puntajes serían: de 5 a 11 puntos como deficiente, de 12 a 18 puntos como moderado y de 19 a 25 puntos como eficiente.

Este cuestionario nace de las teorías de Maslow, el primer investigador en proponer un instrumento para medir autorrealización fue Sumerlin (1996) con 65 elementos donde el

cuestionario evaluaba 11 características que son propias de una persona autorrealizada. Crandall y Jones basados en el cuestionario de Sumerlin redujeron los ítems a 40 quedándose con 7 dimensiones de los 11 originales.

Para este estudio se analizó la confiabilidad de la herramienta para la población estudiada, empleando el alfa de Crombach se obtuvo un 0.890 para la escala en general. Teniendo en cuenta que la escala original de Sumerlin (1996) tuvo altas correlaciones con el índice corto de autorrealización de Jones y Crandall, alfa de 0.87 y confiabilidad de 0.89. Se puede decir que la confiabilidad para la muestra estudiada es consistente con la versión original.

## Anexo D: Instrumentos

## Escala de procrastinación laboral (PAWS)

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

1 = Nunca; 2= Casi nunca; 3 = Ocasionalmente; 4 =Algunas veces; 5 = Frecuentemente; 6 = Muy frecuentemente; 7 = Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.							
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.							
3	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.							
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconecto en lugar de enfocar-me.							
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.							
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.							
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.							
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas.							
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.							
10	Leo noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.							
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas simplemente porque no me agradan.							
12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.							
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.							
14	Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.							

Agradezco su gentil colaboración.

## Escala de autorrealización personal

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

1 = Muy en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3 = Indiferente; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo.

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Planifico previamente lo que voy a hacer y como					
2	Durante la tarea consulto, corrijo					
3	Preparo todo antes de realizar la tarea					
4	Reviso el trabajo, y soy perfeccionista					
5	Soy ordenado y cuidadoso					
6	Prefiero tareas con nuevos retos					
7	Tengo confianza en mis posibilidades					
8	Muestro disponibilidad e interés					
9	Soy persistente, me esfuerzo por finalizar las tareas					
10	Me esfuerzo ante las dificultades					
11	Soy constante y persistente frente a la tarea					
12	Soy obediente					
13	Soy disciplinado					
14	Soy trabajador					
15	No me gusta burlarme de los demás					
16	Muestro autocontrol y busco alternativas ante el fracaso					
17	Muestro tolerancia y paciencia ante las dificultades					
18	Muestro autocontrol ante los impedimentos de otras personas					
19	Soy guapo(a)					
20	Soy inteligente					
21	Tengo muchas cualidades					
22	Soy muy capaz					
23	Estoy satisfecho conmigo mismo(a)					
24	Quiero seguir siendo como soy					
25	Tengo buena salud					
26	Soy físicamente fuerte					
27	Disfruto más actuando que pensando en proyectos					
28	Suelo llevar mis proyectos a la práctica					
29	Mis proyectos son realistas					
30	Soy decidido(a)					
31	Me intereso por los problemas e ilusiones de mis amigos(as)					
32	Me intereso por los gustos de mis amigos(as)					
33	Tengo especial cariño y amor por determinadas personas					
34	Me alegro por los éxitos de mis amigos(as) y familiares					
35	Ayudo a mis amigos cuando tienen problemas					
36	Me gusta reunirme y compartir tiempo con otros					
37	Comunico mis problemas a amigos(as) o familiares					
38	Disfruto pensando en el futuro					
39	Lo paso bien haciendo proyectos					
40	Me siento entretenido, animado con lo que hago					

Agradezco su gentil colaboración.

## Anexo E: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

## Confiabilidad: Escala de Procrastinación laboral

Elementos muestrales	Variable 1: Procrastinación laboral														$\sum_{i=1}^{14} It_i$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	
Encuestado 1	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	33
Encuestado 2	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	28
Encuestado 3	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	38
Encuestado 4	5	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	35
Encuestado 5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	43
Encuestado 6	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	25
Encuestado 7	3	1	3	3	5	5	2	2	5	5	3	5	3	5	50
Encuestado 8	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	47
Encuestado 9	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	26
Encuestado 10	4	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	35
Encuestado 11	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	51
Encuestado 12	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	34
Encuestado 13	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	38
Encuestado 14	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	29
Encuestado 15	5	3	3	4	1	5	1	1	3	2	2	4	3	2	39
Encuestado 16	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	22
Encuestado 17	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	27
Encuestado 18	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	29
Encuestado 19	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	32
Encuestado 20	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	22
Encuestado 21	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	44
Encuestado 22	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	40
Encuestado 23	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	35
Encuestado 24	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	43
Encuestado 25	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	37
	1.34	0.83	0.57	0.72	0.99	1.72	1.16	0.69	1.05	0.95	0.7	1.09	0.59	0.88	64.5216

Sumatoria de las varianzas de los items  $\Sigma Si^2$ : 13.3La varianza de la suma de los items  $S_r^2$ : 64.5Número de items  $K$ : 14Coeficiente de Alfa de Cronbach  $\alpha$ : 0.856

### Confiabilidad: Escala autorrealización

		Variable 2: Autorrealización personal																																								$\sum_{i=1}^{40} I_i$		
Elementos muestrales		h1	h2	h3	h4	h5	h6	h7	h8	h9	h10	h11	h12	h13	h14	h15	h16	h17	h18	h19	h20	h21	h22	h23	h24	h25	h26	h27	h28	h29	h30	h31	h32	h33	h34	h35	h36	h37	h38	h39	h40			
Encuestado 1		2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	5	3	1	4	3	98	
Encuestado 2		1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	96	
Encuestado 3		4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	5	5	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	122	
Encuestado 4		3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	125	
Encuestado 5		4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	124		
Encuestado 6		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	98	
Encuestado 7		2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	4	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	77		
Encuestado 8		1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	1	5	4	5	2	137	
Encuestado 9		2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	115	
Encuestado 10		2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	101	
Encuestado 11		3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	97
Encuestado 12		2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	1	4	4	2	3	2	3	2	5	3	1	2	3	102		
Encuestado 13		2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	4	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	3	73		
Encuestado 14		1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	79		
Encuestado 15		3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	87		
Encuestado 16		1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	82		
Encuestado 17		3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	5	5	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	114	
Encuestado 18		3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	107	
Encuestado 19		2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	78	
Encuestado 20		3	2	1	2	3	5	1	2	1	1	2	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	5	3	4	3	103		
Encuestado 21		4	1	4	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	3	2	1	2	2	1	3	1	1	2	3	80		
Encuestado 22		2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	102		
Encuestado 23		1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	79		
Encuestado 24		3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	99	
Encuestado 25		2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	3	4	1	5	3	1	3	2	98		
		0.9	1.1	0.9	1.1	1.7	1.2	1.3	0.8	0.7	0.8	0.9	1	1.1	1.2	0.7	0.6	0.8	1	0.8	1.2	0.9	0.8	1	0.7	0.6	0.6	1.1	1	1	1.1	0.7	0.8	0.6	0.8	0.8	1.6	1.2	1	0.9	0.5	282.71		

Sumatoria de las varianzas de los ítems  $\sum Si^2$ : 38

La varianza de la suma de los ítems  $S_r^2$ : 283

Número de ítems **K**: 40

Coefficiente de Alfa de Cronbach  **$\alpha$** : **0.890**

## Anexo F: Base de datos organizada en Excel

N°	D1	D2	V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	V2
1	30	10	40	16	14	13	13	13	15	11	95
2	24	10	34	13	15	11	17	15	16	12	99
3	27	8	35	14	16	14	16	16	14	11	101
4	31	12	43	17	15	11	14	16	12	10	95
5	28	10	38	16	15	13	13	14	14	12	97
6	34	15	49	12	12	12	14	15	17	13	95
7	20	9	29	16	16	12	15	15	15	12	101
8	21	7	28	15	16	12	14	16	15	11	99
9	35	11	46	13	15	12	14	14	15	12	95
10	49	19	68	12	12	10	12	15	12	10	83
11	33	13	46	14	14	13	16	15	15	12	99
12	36	11	47	14	15	12	15	15	14	11	96
13	31	12	43	14	16	12	14	15	15	12	98
14	27	12	39	14	15	12	15	15	15	12	98
15	25	11	36	16	15	12	15	15	15	13	101
16	27	10	37	15	15	12	15	15	15	10	97
17	20	6	26	15	15	13	15	13	14	12	97
18	29	9	38	17	16	11	14	13	14	13	98
19	22	10	32	12	14	14	15	16	15	14	100
20	16	10	26	15	15	12	15	16	15	12	100
21	27	6	33	16	15	13	15	15	16	12	102
22	19	9	28	17	15	13	14	15	16	11	101
23	28	10	38	14	13	12	13	15	16	12	95
24	25	10	35	14	15	13	15	15	15	13	100
25	30	13	43	16	14	13	13	15	14	11	96
26	17	8	25	14	15	12	16	15	16	13	101
27	33	17	50	12	15	12	14	15	15	12	95
28	36	11	47	14	16	10	16	14	14	12	96
29	17	9	26	16	17	13	16	16	12	10	100
30	27	8	35	15	13	12	14	15	15	11	95
31	34	17	51	14	14	12	14	13	14	12	93
32	24	10	34	17	16	15	11	13	17	13	102
33	28	10	38	15	14	13	14	14	16	12	98
34	20	9	29	16	14	13	17	15	13	13	101
35	30	9	39	17	12	13	14	17	16	10	99
36	15	7	22	18	15	14	15	17	14	13	106
37	18	9	27	18	13	13	16	15	16	12	103
38	21	8	29	17	15	12	14	14	15	14	101
39	22	10	32	14	14	11	16	15	15	11	96
40	16	6	22	15	15	13	15	16	16	13	103
41	32	12	44	14	14	12	15	14	14	10	93
42	29	11	40	16	14	12	14	14	15	11	96
43	25	10	35	16	15	13	15	15	15	13	102
44	31	12	43	15	13	12	14	16	14	12	96

45	27	10	37	15	15	13	13	15	16	11	98
46	20	9	29	15	16	12	15	15	15	12	100
47	21	7	28	16	14	12	14	17	15	11	99
48	42	16	58	12	12	10	13	14	18	12	91
49	33	13	46	12	12	12	17	17	14	11	95
50	31	12	43	14	15	12	14	15	15	13	98
51	27	12	39	15	16	12	15	16	15	12	101
52	28	10	38	15	14	13	16	15	16	12	101
53	20	6	26	15	17	13	15	14	14	12	100
54	24	10	34	12	14	14	15	16	15	14	100
55	18	10	28	14	15	11	17	17	16	13	103
56	20	9	29	16	14	15	13	16	13	11	98
57	28	10	38	16	15	13	15	15	15	12	101
58	30	13	43	15	14	14	15	16	15	11	100
59	19	8	27	13	14	13	17	15	18	14	104
60	36	11	47	13	13	11	15	13	14	12	91
61	21	9	30	15	16	13	15	15	16	13	103
62	34	17	51	12	14	12	14	14	15	12	93
63	24	10	34	17	16	15	11	13	17	13	102
64	20	9	29	16	15	11	14	15	15	11	97
65	32	9	41	15	13	12	14	15	14	12	95
66	18	9	27	19	14	14	16	15	16	10	104
67	24	8	32	17	16	13	12	14	18	13	103
68	18	6	24	16	15	13	15	15	15	13	102
69	32	12	44	15	13	11	14	15	15	11	94
70	25	10	35	12	17	13	15	15	14	14	100
71	32	12	44	15	13	13	15	17	14	12	99
72	29	11	40	15	13	13	17	15	11	12	96
73	25	10	35	13	14	10	16	17	16	12	98
74	31	12	43	14	17	12	16	15	14	12	100
75	27	10	37	16	16	10	14	12	14	12	94
76	20	9	29	11	12	10	12	14	25	19	103
77	21	7	28	15	15	12	15	14	14	12	97
78	42	16	58	14	15	11	14	14	14	12	94
79	33	13	46	12	14	12	14	15	17	13	97
80	31	12	43	13	14	12	14	13	14	12	92
81	27	12	39	16	15	12	13	16	15	13	100
82	28	10	38	13	8	9	13	14	19	16	92
83	20	6	26	10	13	11	11	15	21	17	98
84	24	10	34	12	14	12	11	15	17	15	96
85	25	11	36	15	14	11	15	14	17	13	99
86	18	10	28	16	15	12	14	16	14	13	100
87	23	12	35	17	14	10	17	14	16	10	98
88	27	13	40	16	15	13	12	13	12	11	92
89	27	11	38	17	15	13	17	17	14	10	103
90	32	15	47	14	15	13	15	13	12	10	92

91	24	7	31	15	15	10	16	13	19	14	102
92	18	9	27	15	16	11	17	15	15	13	102
93	34	14	48	13	14	13	13	15	15	12	95
94	45	19	64	14	12	11	14	12	14	11	88
95	32	12	44	13	14	13	17	14	12	11	94
96	25	13	38	21	18	14	12	20	11	5	101
97	33	11	44	16	15	10	12	13	15	13	94
98	25	12	37	13	15	12	13	15	13	14	95
99	27	9	36	16	15	13	15	15	11	10	95
100	27	9	36	17	14	13	17	12	12	14	99
101	18	5	23	14	13	11	13	17	20	19	107
102	18	6	24	20	15	12	17	14	16	11	105
103	20	7	27	13	17	13	16	15	15	12	101
104	23	5	28	16	17	13	14	15	16	12	103
105	18	7	25	18	16	11	14	16	15	15	105
106	24	8	32	15	15	13	15	14	15	11	98
107	22	8	30	16	18	13	14	13	13	11	98
108	18	7	25	16	16	13	16	14	15	12	102
109	21	8	29	17	18	12	11	14	14	14	100
110	16	7	23	15	15	12	15	14	15	12	98
111	31	12	43	13	14	12	15	15	14	12	95
112	25	9	34	17	17	11	14	13	15	12	99
113	14	4	18	15	15	13	16	15	13	13	100
114	23	8	31	15	14	12	14	13	19	15	102
115	32	11	43	16	15	12	14	14	13	11	95
116	22	10	32	16	14	14	13	16	13	12	98
117	25	11	36	16	15	12	16	16	12	11	98
118	20	9	29	12	12	11	13	15	18	15	96
119	24	10	34	12	14	12	15	14	16	13	96
120	12	5	17	13	13	10	12	15	20	17	100
121	22	11	33	9	11	11	14	18	18	15	96
122	21	5	26	16	16	12	19	15	14	14	106
123	27	7	34	17	16	13	15	13	15	11	100
124	15	5	20	15	15	14	14	16	15	13	102
125	26	11	37	19	17	15	14	16	12	10	103
126	25	11	36	17	16	13	16	17	10	11	100
127	18	10	28	17	15	12	15	16	16	13	104
128	27	14	41	15	15	13	14	14	16	12	99
129	27	11	38	16	15	13	17	15	11	5	92
130	25	7	32	10	13	11	16	12	17	15	94
131	18	9	27	14	15	12	15	14	16	12	98
132	43	19	62	24	17	10	9	10	9	8	87
133	31	12	43	15	15	13	15	16	14	9	97
134	33	11	44	14	16	11	14	14	13	10	92
135	26	12	38	14	15	13	15	17	15	9	98
136	29	9	38	14	14	12	15	15	14	13	97

137	18	7	25	14	15	12	16	15	16	13	101
138	20	7	27	13	16	13	14	16	16	12	100
139	23	5	28	10	12	11	14	15	22	17	101
140	24	8	32	16	15	11	15	17	14	13	101
141	22	8	30	16	14	13	12	12	17	12	96
142	22	8	30	18	19	12	13	14	14	11	101
143	16	9	25	16	18	12	14	15	15	13	103
144	25	10	35	20	15	11	13	14	14	12	99
145	17	6	23	16	17	10	16	15	17	13	104
146	32	11	43	12	14	13	14	15	17	12	97
147	23	10	33	14	14	15	14	15	15	12	99
148	20	9	29	15	14	13	15	15	15	12	99
149	25	10	35	16	15	13	16	14	16	14	104
150	22	11	33	13	13	13	15	15	17	13	99
151	21	6	27	16	17	11	12	14	21	16	107
152	18	6	24	16	15	13	16	15	17	12	104
153	27	11	38	15	12	12	14	15	15	11	94
154	21	7	28	16	18	11	13	14	15	12	99
155	26	11	37	14	16	13	15	14	14	14	100
156	25	11	36	17	15	13	14	14	15	13	101
157	18	10	28	15	17	13	16	16	10	11	98
158	27	14	41	16	15	13	15	15	12	9	95
159	27	11	38	17	14	13	17	11	14	10	96
160	25	7	32	14	16	13	16	16	16	13	104
161	18	9	27	19	16	12	17	15	15	11	105
162	43	19	62	12	14	11	15	12	14	12	90
163	31	12	43	13	15	12	17	15	16	12	100
164	33	11	44	16	14	10	14	16	16	13	99
165	26	12	38	11	16	12	13	15	16	12	95
166	29	9	38	16	16	13	14	14	16	12	101
167	18	7	25	12	16	10	11	13	24	18	104
168	20	7	27	17	18	12	11	15	18	12	103
169	29	13	42	13	14	13	15	15	16	12	98
170	24	11	35	14	14	13	14	17	14	13	99
171	24	8	32	14	15	13	16	17	15	14	104
172	34	12	46	12	16	10	12	12	17	13	92
173	29	10	39	15	14	12	14	12	16	12	95
174	33	13	46	14	14	10	15	17	15	11	96
175	22	10	32	14	14	14	12	15	14	15	98
176	21	9	30	16	16	12	16	16	13	10	99
177	34	13	47	12	12	11	16	15	15	12	93
178	49	16	65	17	13	11	13	12	12	11	89
179	32	12	44	10	13	11	14	18	16	13	95
180	30	9	39	9	11	11	13	20	18	15	97
181	28	10	38	16	14	11	13	14	14	12	94
182	26	8	34	18	15	12	15	14	14	12	100

183	25	11	36	13	14	11	13	14	17	14	96
184	28	13	41	16	14	12	13	14	12	13	94
185	20	7	27	17	16	12	15	16	14	12	102
186	26	10	36	16	16	13	15	15	13	12	100
187	23	11	34	16	15	10	12	16	19	13	101
188	20	10	30	16	15	12	15	14	15	13	100
189	21	6	27	10	13	11	16	13	16	18	97
190	18	11	29	11	13	12	16	17	18	15	102
191	27	12	39	12	15	12	15	14	15	12	95
192	27	8	35	14	17	13	16	15	14	11	100
193	25	11	36	16	14	13	12	15	16	12	98
194	18	8	26	17	18	13	11	15	15	10	99