



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“PROCRASTINACIÓN Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE CONSETTUR MACHUPICCHU,
CUSCO 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Edward Harvey Matheus Amao

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en
Psicología

Docente Asesor:

Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

Código Orcid: N° 0000-0002-9450-671x

Chincha, Ica, 2021

Asesor

MG. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS

Miembros del Jurado

Dr. Lorenzo Edmundo Gonzalez Zavaleta

Dr. Willian Esteban Chu Estrada

Dedicatoria:

Dedico la presente investigación a mis padres y hermanos, que son los que siempre me brindaron su apoyo y motivación, gracias al esfuerzo y dedicación que siempre mostraron para realizar las cosas y llegar a las metas y objetivos para seguir creciendo personal y espiritualmente.

Resumen

La presente investigación tiene como título “Procrastinación y Motivación Laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021” el cual tiene como objetivo conocer la relación entre la procrastinación y la motivación laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, nivel de estudio básico, de diseño no experimental, con una población conformado por 24 colaboradores y una muestra de tipo censal, conformada por toda la población. Para el estudio de las variables de la procrastinación y la motivación laboral se utilizó la técnica de la encuesta. La prueba estadística para dar respuesta a las hipótesis planteadas, se realizó mediante la prueba de normalidad de Pearson, el resultado obtenido observando el valor de la significancia bilateral de la prueba R de Pearson el cual es mayor al valor teórico (>0.05) se rechaza la hipótesis alterna y se afirma que no existe relación, se recomienda plantear métodos para disminuir y prevenir la procrastinación y seguir aumentando la motivación laboral en los colaboradores.

Palabras claves: Procrastinación, Motivación Laboral, colaboradores.

Abstract

The title of this research is "Procrastination and Work Motivation in Consettur Machupicchu employees, Cusco 2021" which aims to know the relationship between procrastination and work motivation in Consettur Machupicchu employees. The research is descriptive correlational, basic study level, non-experimental design, with a population made up of 24 collaborators and a census-type sample, made up of the entire population. For the study of the variables of procrastination and work motivation, the survey technique was used. The statistical test to respond to the hypotheses was carried out using the Pearson normality test, the result obtained by observing the value of the bilateral significance of the Pearson R test which is greater than the theoretical value (> 0.05) is rejected The alternative hypothesis and it is affirmed that there is no relationship, it is recommended to propose methods to reduce and prevent procrastination and continue to increase work motivation in employees.

Keywords: Procrastination, Work Motivation, collaborators.

Índice general

Dedicatoria.....	iii
Resumen	iv
Palabras claves: Procrastinación, Motivación Laboral, colaboradores.....	iv
Abstract.....	v
Índice general.....	vi
Índice de figuras.....	viii
Índice de cuadros.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
2.1. Descripción del Problema	11
2.2. Pregunta de investigación general.....	14
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	14
2.4. Objetivo General	14
2.5. Objetivos Específicos.....	14
2.6. Justificación e importancia	15
2.7. Alcances y limitaciones	15
III. MARCO TEÓRICO	16
3.1. Antecedentes	16
3.2. Bases teóricas.....	18
3.3. Identificación de las variables.....	23
IV. METODOLOGÍA	24
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	24
4.2. Diseño de la Investigación	24
4.3. Operacionalización de variables	25
4.4. Hipótesis general y específicas	28
4.5. Población – Muestra	28
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad.....	28
4.7. Recolección de datos	34
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	34
V. RESULTADOS	36
5.1. Presentación de Resultados.....	36
5.2. Interpretación de los resultados.....	42
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	44
6.1. Análisis de los resultados.....	44

6.2. Comparación resultados con antecedentes	44
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS	50
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	51
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	53
Anexo 3: Instrumentos de medición.....	55
Anexo 4: Consentimiento informado.....	57
Anexo 5: Oficio y carta de presentación	58
Anexo 6: Carta de aceptación	60
Anexo 7: Base de datos.....	61
Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas	63

Índice de figuras

Figura 1: Motivación- dimensión logro	38
Figura 2: Motivación dimensión poder	39
Figura 3: Motivación dimensión afiliación	40
Figura 4: Procrastinación	41
Figura 5: Motivación laboral	41

Índice de cuadros

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1.....	26
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2.....	27
Tabla 3: Prueba de normalidad.....	36
Tabla 4: Correlación Procrastinación-Motivación laboral.....	36
Tabla 5: Correlación Procrastinación-motivación dimensión logro.....	36
Tabla 6: Correlación Procrastinación- motivación dimensión poder.....	37
Tabla 8: Frecuencia motivación dimensión logro	37
Tabla 9: Frecuencia motivación dimensión poder	38
Tabla 10: Frecuencia motivación dimensión afiliación.....	39
Tabla 11: Frecuencia Procrastinación	40
Tabla 12: Frecuencia Motivación laboral.....	41

I. INTRODUCCIÓN

La procrastinación es el fenómeno que consiste en aplazar, retrasar o postergar las tareas intencionalmente y teniendo consciencia de que este fenómeno puede influir negativamente en los resultados u objetivos planteados, debido a motivos como son el no realizar tareas ya que no nos resultan agradables o nos resultan complicadas, nos parecen aburridas, extensas, también por temor a no realizar las tareas correctamente por miedo a equivocarse, afectando a las personas en la salud psicológica, lo que puede provocar resultados negativos tanto para la empresa como para la propia persona, además que la procrastinación no solo afecta en el ámbito laboral, también afecta en el ámbito académico, familiar, por eso es importante saber reconocerla y tomar acciones para un mejor rendimiento en los diferentes ámbitos de nuestra vida.

Otro aspecto importante es conocer el nivel o grado de motivación de las personas, ya que existen diferentes tipos de motivación y cuáles son las que usan las personas en el día a día como combustible para realizar sus tareas u objetivos, como sabemos la motivación es de vital importancia la cual nos ayuda a crear las condiciones adecuadas para que aflore un determinado comportamiento que nos ayude a crecer de manera positiva como personas. La motivación laboral es el conjunto de esfuerzos que desempeña el ser humano para alcanzar una meta. La motivación es necesaria para generar mayor productividad para la organización, mayor compromiso e innovación, los cuales dan como resultado una empresa más sólida y competitiva, los colaboradores motivados están contentos y lo reflejan con sus acciones y objetivos planteados con la empresa.

De esta manera daremos a conocer la relación que existe entre la procrastinación y la motivación laboral y como estas se dan en los colaboradores, si a mayor nivel de procrastinación la motivación laboral será menor o si a menor nivel de procrastinación mejores niveles de motivación laboral para realizar los diferentes tipos de actividades o tareas dentro de la organización.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

Uno de los problemas más frecuentes dentro del ambiente laboral en las instituciones es la procrastinación, ya que esta se encuentra presente en los colaboradores día tras día, el trabajo requiere de suma atención y concentración del consciente sin embargo los colaboradores llevan su atención hacia las cosas que les genera placer, bienestar, postergando lo que resulta difícil o poco agradable para realizar cosas que les resultan beneficiosas, agradables o realizando tareas que no requieren de tanto tiempo o de nuestra atención, o no requieren tanto esfuerzo, como el uso del celular, estar pendientes de las redes sociales más que de las tareas de la empresa, llevándolos a malgastar el tiempo, y más adelante al no realizar las tareas en su momento provoca en ellos diversos factores como: ansiedad, motivación baja para realizar las tareas, estrés, angustia, entre otros.

Se observa que algunos colaboradores al evadir las tareas importantes hacen uso del tiempo para conversar, salir a comer en las horas de trabajo o demorar el ingreso con el pretexto de tomar desayuno alargando el tiempo de este para evitar las responsabilidades o tareas primordiales.

Los estudios o investigaciones de la psicología laboral se dedican al análisis de la conducta humana dentro de la empresa y durante el trabajo, lo que indica que hay una búsqueda por identificar las variables que tienen que ver con el desempeño laboral y un tema que llama la atención para mejorar este aspecto es el de la procrastinación, ya que este se ha convertido en un hábito que se ve reflejado en el ámbito laboral, porque pierden el tiempo realizando tareas que no necesitan de nuestra atención en el momento y dejando para luego lo más importante afectando tanto en el desempeño y eficiencia como en el aspecto profesional y personal del trabajador, generando pérdidas de productividad, esto afecta emocional y físicamente en el colaborador originando estrés, desequilibrios y daños emocionales.

Berentzen (2020), en una encuesta de la Oficina Federal de Estadística alemana, el 26% de los encuestados refirió que procrastinar era su peor hábito, lo que puso a la procrastinación por delante del tabaquismo, mala alimentación y la falta de ejercicio. En el trabajo la procrastinación puede ser muy perjudicial, si no te ocupas de las tareas, lo dejas para el final, te sometes permanecer estresado permanentemente y no rendirás al máximo de tu potencial. No es posible que se entregue todo a último minuto o que entregues trabajos a medias porque se empezó muy tarde.

Navarro (2020), el aplazamiento de actividades es algo que puede afectar a todo el mundo, sobre todo cuando las personas se sienten agotadas, aburridas, estresadas, como la que se apodera de nuestra realidad. La procrastinación es aquello que se alimenta de la excusa, evitar algo que nos estresa, no nos gusta, pero tenemos la intención de realizarla porque es necesario.

Lieberman (2019), Cuando procrastinamos estamos conscientes de que los hacemos y que es una mala idea, sin embargo, aun así, lo hacemos. La procrastinación no es un defecto del carácter o una maldición que ha caído en tu habilidad para administrar el tiempo, sino a una manera de enfrentar las emociones desafiantes y los estados de ánimo negativos generados por ciertas tareas.

Carrillo (2011), uno de los problemas más comunes o frecuentes que se encuentran en el ámbito laboral es la procrastinación. Procrastinar se refiere a postergar tareas difíciles, poco agradables, cosas que no nos gusta hacer o realizar y en lugar de resolver esas tareas que son necesarias para el buen andar de nuestra actividad profesional, nos perdemos en las cosas más placenteras o agradables apurando hasta el detalle tareas que no requieren de tanto esfuerzo o tiempo. Con respecto a lo mencionado, el Perú no queda exento, ya que se observa grandes índices de procrastinación laboral en los colaboradores de las diversas empresas.

Gestión (2019), procrastinar se refiere a postergar o posponer actividades inevitables, atendiendo a otras de menor importancia o agradables. El término se aplica en Psicología para definir la sensación de

ansiedad generada por la falta de concluir una tarea y en términos populares la llamamos pereza.

BBC News (2018), según una investigación publicada en la revista Psychological Science hay personas que pierden el tiempo más que otras y esto puede ser por la forma en que trabajan las conexiones cerebrales, los investigadores sometieron a 264 personas a una encuesta y también escanearon su cerebro para examinar sus respuestas. Comprobaron que son dos áreas fundamentales del cerebro las que determinan si es probable que alguien se ponga a realizar una tarea de inmediato o dejarla para luego, concluyeron que la procrastinación tiene que ver más con el manejo de emociones que la administración del tiempo. (Descubrieron que la amígdala es más grande en aquellas personas que acostumbran postergar tareas.)

El Comercio Perú (2014), refiere que la procrastinación es la mala costumbre de dejar las cosas para último minuto, el riesgo que la persona se quede sin tiempo de cumplir con sus objetivos o los realice mediocremente. Lo que debe preocuparnos es cuando la procrastinación se convierte en una táctica política ya que estos antes de culminar su mandato comienzan a ejecutar obras que no realizaron al inicio de su gobierno o para dilatar temas espinosos.

Up Spain (n.d.), estudios de la universidad de Warwick y de Wall Street Journal con Opener Institute for people, mencionan que cuando un colaborador está satisfecho con su puesto laboral es 12% más productivo y 31% más eficiente, la felicidad de los colaboradores es el aspecto imprescindible para la empresa, ya que se ha demostrado una relación directa entre motivación laboral y el desempeño. La motivación es muy importante para aumentar la productividad y el trabajo en equipo sobre las diferentes actividades que se realizan, además que cada colaborador se sienta realizado en su puesto y se sienta identificado con los valores de la empresa. La motivación es la forma más eficaz que tienen las empresas para aumentar su productividad y buenos resultados.

Info Capital Humano (2016), en su estudio un 76% de peruanos respondió que no es feliz en su trabajo, el 22% indica que es porque no

siente desafío laboral, 20% que no se encuentra con un buen clima laboral, 19% porque su jefe no es buen líder, 12% porque no están conformes con la remuneración recibida, 10% porque la empresa no retribuye sus logros, 10% porque no puede aportar nuevas ideas, 7% porque la empresa no entrega posibilidades de ascender.

El 65% se siente motivado a trabajar por su familia, el 14% lo hace por el sueldo o remuneración recibida, el 5% le tiene miedo a quedar desempleado, un bajo 4% indica que es porque tiene un buen líder, el 3% por los beneficios que les otorga la empresa, un 2% porque su empresa le retribuye sus logros y un 7% no se siente motivado con nada.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre la procrastinación y la motivación laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

¿Cuál es la relación entre la procrastinación y la dimensión de logro en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021?

¿Cuál es la relación entre la procrastinación y la dimensión de poder en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021?

¿Cuál es la relación entre la procrastinación y la dimensión de afiliación en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021?

2.4. Objetivo General

Conocer la relación entre la procrastinación y la motivación laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021

2.5. Objetivos Específicos

Conocer la relación entre la procrastinación y la dimensión de logro en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021

Conocer la relación entre la procrastinación y la dimensión de poder en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021

Conocer la relación entre la procrastinación y la dimensión de afiliación en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021

2.6. Justificación e importancia

Los beneficios que otorgará esta investigación son los de contribuir en el ámbito laboral, porque llegaremos a conocer la actitud de los colaboradores frente a las tareas u objetivos designados, como es que ocupan su tiempo en estas tareas y si lo realizan de manera provechosa o satisfactoria, para así entender como estas actitudes influyen en cada una de las personas, de esta manera poder detectarlas mediante las pruebas y poder dar las mejores soluciones y recomendaciones.

Se considera importante, ya que daremos a conocer cuál es la relación que existe entre ambas variables y estas nos ayudarán a mejorar el rendimiento de los trabajadores en las organizaciones para un mejor desempeño laboral, tanto personal como grupal y será de gran ayuda para futuras investigaciones.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

- El estudio será beneficioso para la empresa en mención.
- Se aplicarán las pruebas a los colaboradores que autoricen su participación.
- Las pruebas se aplicarán a todos los colaboradores.
- Conocer los resultados para aplicar un plan para un mejor desempeño laboral.

Limitaciones

- Las pruebas no se aplicarán a los colaboradores que no den su consentimiento.
- Si falta algún colaborador falta al trabajo no se le podrán aplicar las pruebas.
- Las pruebas pueden ser aplicadas dentro del horario de trabajo.
- Si sucediera algún evento de fuerza mayor que imposibilite la aplicación de las pruebas, no se procede a realizar las encuestas.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales:

Caballero (2017), en su estudio realizado con el objetivo de hacer un análisis descriptivo de la procrastinación e identificar sus tipos en las notarías públicas de Maracaibo, se utilizó una metodología de tipo descriptiva, diseño no experimental, en una muestra conformada por 30 funcionarios, aplicando el instrumento de elaboración propia de 6 ítems, logrando los siguientes resultados: la Procrastinación pasiva es la de mayor presencia en las oficinas de notarías públicas con 33.34%.

Salgado (2018), en su estudio realizado con el objetivo de caracterizar la procrastinación general y laboral en ejecutivos de centros de llamados o call center, se utilizó una metodología de tipo cuantitativa, diseño no experimental, en una muestra conformada por 53 trabajadores, aplicando los instrumentos: Escala de Procrastinación General y Escala de Procrastinación Laboral, logrando los siguientes resultados: Nivel de procrastinación general máxima es 57,00 y el mínimo 17,00 y el Nivel de procrastinación Laboral máximo es de 62,00 y el mínimo 0,00.

Rodallega (2020), en su estudio realizado con el objetivo de proponer un mecanismo de intervención que permita mejorar el desempeño laboral del personal colaborativo de esta granja avícola y ganadera afectada por la práctica de procrastinación, se utilizó una metodología de tipo cualitativa-cuantitativa, en una muestra conformada por 10 escogidos del área de producción, administración y finanzas, sistemas y recursos humanos, aplicando los instrumentos: entrevistas, encuestas, checklist, logrando los siguientes resultados: el 20% obtuvo la calificación GOLD (la más alta), el 60% fue SILVER y la calificación BRONZE con un 20%.

Antecedentes Nacionales:

Jacinto (2017), en su estudio realizado con el objetivo de hallar la relación entre la inteligencia emocional con la procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas de Villa el Salvador, se utilizó una metodología de tipo descriptivo y correlacional, diseño no experimental, en

una muestra conformada por 130 colaboradores del área administrativa, aplicando los instrumentos de Escala de Inteligencia Emocional TMMS-24 y la Escala de Procrastinación Laboral de Tuckman, logrando los siguientes resultados: se encontró una relación significativa inversa entre los niveles de inteligencia emocional y la procrastinación laboral, lo que indica que a mayor inteligencia emocional menor nivel de procrastinación.

Palomino (2018), en su estudio realizado con el objetivo describir la relación entre la procrastinación laboral y estrés de los trabajadores de la empresa Cervecería Barbarian, se utilizó una metodología de tipo básica, diseño no experimental, en una muestra conformada por 33 colaboradores, aplicando el cuestionario de Procrastinación Laboral y cuestionario de Estrés, logrando los siguientes resultados: Existe una relación positiva alta entre la procrastinación laboral y estrés.

Inga (2018), en su estudio realizado con el objetivo de determinar la relación entre la procrastinación y la satisfacción laboral, se utilizó una metodología de tipo cuantitativo, diseño correlacional, en una muestra conformada por 370 colaboradores, aplicando los instrumentos de Procrastinación At Work Scale y la escala de Satisfacción Laboral de Price, obteniendo los siguientes resultados: Existe correlación negativa entre ambas variables por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Becerra (2019), en su estudio realizado con el objetivo de comprobar la correlación entre Procrastinación laboral y cumplimiento de obligaciones tributarias del contador público, se utilizó una metodología de tipo correlacional, diseño no experimental, en una muestra conformada por 135 contadores públicos, aplicando cuestionarios para medir el nivel de procrastinación y el nivel de cumplimiento de obligaciones, obteniendo los siguientes resultados: Se determinó que la correlación entre la procrastinación laboral y el cumplimiento de obligaciones tributarias es de tipo negativa baja. Si la procrastinación se incrementa, disminuye el cumplimiento de obligaciones tributarias.

Hidalgo (2019), es su estudio realizado con el objetivo de determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en

trabajadores municipales, se utilizó una metodología de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, en una muestra conformada por 300 personas, aplicando los cuestionarios de Compromiso Organizacional de Mayer y Allen y el inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral, obteniendo los siguientes resultados: Predomina un nivel bajo de compromiso organizacional en 72.3% de los participantes y 87.7% presenta nivel bajo en cuanto a la procrastinación laboral.

Antecedentes Locales:

En Cusco no se cuenta con investigaciones referentes a la procrastinación laboral, las investigaciones existentes pertenecen a la procrastinación académica.

Zevallos (2015), en su estudio realizado con el objetivo de conocer la correlación entre motivación laboral y procrastinación en el personal Administrativo de la UAC, se utilizó una metodología de tipo descriptiva, no experimental, diseño correlacional, en una muestra conformada por 137 trabajadores administrativos, aplicando los instrumentos de Escala de Motivación Laboral y Escala de Procrastinación General, logrando los siguientes resultados: la motivación laboral se ve que refleja niveles altos en cuanto a la regulación identificada, seguida de la motivación laboral, en cuanto a la procrastinación se halló que el nivel de postergación de las tareas haciende al 30%.

3.2. Bases teóricas

3.1.1. Procrastinación

Neenan (2008), propone que es un error llamar holgazanería a la procrastinación, ya que la holgazanería es la resistencia a emprender una acción y la procrastinación implica estar ocupado realizando alguna actividad sustituta que sea de su provecho evitando seguir con la actividad primordial que requiere ejecución en el momento presente.

Coelho (n.d.), procrastinar es una manera de evadir responsabilidades usando otras actividades como refugio para no enfrentarlas. Las personas tienen diferentes formas de procrastinar,

llegando al extremo de hacerse adictas a otras actividades como ver televisión, estar en redes sociales, video juegos, uso del celular y otras más. Por este motivo es que llega a asociarse con un trastorno de la personalidad provocando incomodidad, estrés y por diversos motivos como ansiedad, perfeccionismo, miedo al fracaso o por sentirnos saturados laboralmente.

Álvarez (2010), es un acto involuntario o voluntario que genera severas consecuencias, se inicia en la adolescencia y se establece en la adultez perjudicando el desempeño académico y laboral.

Mantilla (n.d.), la procrastinación es la lucha entre la parte emocional y la racional y cuando nuestra voluntad de la razón cede a los caprichos es cuando caemos en la procrastinación. Depende de varios factores por lo que existen diferentes tipos de procrastinación:

- Expectativa: Baja confianza en uno mismo, algunos son más pesimistas, no hacen consciente sus capacidades y no llegan ni a intentarlo.
- Valoración: Realiza las cosas solo para recibir una recompensa, muestra propensión al aburrimiento.
- Impulsividad: Se refiere a lo instintivo, es más rápido que nuestro cerebro racional.

Steel (2017), desde que la procrastinación apareció en el siglo XVI, no solo se refiere a posponer algo, sino a posponerlo irracionalmente, es decir que posponemos las tareas de manera voluntaria pese que nosotros mismos sabemos que ese retraso nos perjudicará. Al procrastinar sabemos que actuamos en contra de lo que nos conviene.

Domene (2018), La mayoría de las personas aplazan o procrastinan deberes o tareas, relegamos al olvido aquellas tareas que nos resultan menos agradables. La procrastinación produce una sensación de caos, frustración, por la acumulación de asuntos sin resolver, esto produce en las personas sentimientos de inseguridad, insatisfacción, inferioridad, estancamiento, lo que puede producir problemas de pérdida de autoestima.

Díaz-Morales (2018), la procrastinación es la tendencia generalizada a aplazar el inicio o finalización de actividades, tal tendencia suele estar acompañada de malestar subjetivo, supone un verdadero problema de autorregulación que se observa a nivel cognitivo, afectivo y conductual.

Carrasco (2020), la procrastinación hace referencia a postergar o aplazar tareas de suma importancia, o dejarlas para el final. Se da por múltiples causas, debido a la exigencia de las mismas, la inseguridad para realizar las tareas, o por sentir la adrenalina de realizar la tarea al límite del vencimiento del plazo de ejecución.

3.1.1.1. Características de la procrastinación

Husmann y Chiale (2017), para los procrastinadores existe una forma de hacer las cosas y es la perfección, creen que el ser humano no es falible como persona, si no alcanzan ese punto tienen temor y por tal motivo dejan de hacer las cosas para evitar el supuesto juicio negativo de los demás.

Creer que se debe alcanzar los objetivos o metas sin ningún inconveniente, lo que hace creer a la persona que lo que realice no debería de tener ningún inconveniente.

Otras características observadas en las empresas son la falta de concentración y atención, ya que al observar que la tarea demanda mucha exigencia, buscan realizar otras de menor importancia, lo cual retrasa o posterga lo principal y lo deja para el final.

También se observa que dirigen su atención a cosas que les produce placer, todo para alejarse por un momento de la tarea que les produce tensión, tal como estar en redes sociales, salir en el horario de trabajo para comer algo, conversar con alguien.

3.1.1.2. Teoría de procrastinación - aplazamiento.

Se conoce a la procrastinación como el aplazamiento o postergación de cosas o tareas importantes por cosas secundarias o menos importantes, en su mayoría porque la primero no es del agrado de las personas buscando cosas que nos complazcan o agraden y satisfacer nuestras

necesidades, evadiendo de manera consciente lo que deberíamos hacer en su momento.

3.1.2. Motivación

3.2.2.2.1. Definiciones de motivación

Gómez (2013), la motivación es un estado interno de la persona que activa, dirige y mantiene hacia objetivos determinados, es el impulso que mueve a las personas para realizar sus tareas. La motivación es un proceso y pasa por diferentes fases, la primera es que anticipa que se va a sentir bien al conseguir un objetivo, en segunda instancia se activa y empieza a realizar cosas para conseguir dicha tarea y por último disfrutará del resultado.

Significados (2017), La motivación es la razón que provoca la realización de una acción, trata de un componente psicológico que determina la conducta de una persona.

Valdés (2020), la motivación es uno de los aspectos psicológicos que está estrechamente relacionado con el desarrollo del ser humano, se da por la interacción de las personas con la situación, es por eso que varía de una persona a otra, así como en diferentes momentos y situaciones.

3.2.2.2.2. Tipos de Motivación:

En Psicología se distinguen dos tipos de motivación: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

- Motivación Intrínseca: es cuando el sujeto realiza una acción o actividad por voluntad propia por el placer de realizarla. Relacionada por la autosatisfacción y automotivación.
- Motivación Extrínseca: el incentivo para realizar una acción o actividad viene de afuera, es un incentivo externo que funciona como refuerzo para realizar tareas.

3.2.2.2.3. Motivación Laboral:

La motivación laboral es la relacionada con el ámbito laboral y se da con la remuneración económica, las vacaciones, el status social y la propia realización de tareas o desempeño en el trabajo.

Es importante que el colaborador encuentre aspectos intrínsecos para el mejor funcionamiento dentro de la empresa y el mejor desarrollo de tareas de un puesto de trabajo.

Galván (n.d.), la motivación laboral es un factor determinante en la sociedad, es donde la persona puede interactuar para obtener satisfacción propia, es donde descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto y donde las organizaciones laborales puedan crecer con sus aportes, es por ello que la empresa reconozca al colaborador como parte importante de la misma y que el colaborador sea un digno representante, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa.

StarMeUp (2020), la motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas para mantener comprometidos a sus colaboradores para que den el máximo rendimiento y de esta manera conseguir los objetivos o metas establecidas por la organización, asimismo es el acto de alentar a los colaboradores a realizar sus tareas, no solo porque tienen que cumplir con la empresa, sino porque encuentran en ella que los empodera y gratifica.

3.2.2.2.4. Teoría de motivación laboral

Capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus colaboradores para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir los objetivos marcados por la organización.

3.2.2.2.5. Dimensiones de motivación laboral

Dentro de la motivación laboral encontramos diferentes dimensiones, como son dimensión de logro, dimensión de poder y dimensión de afiliación las cuales serán dadas a conocer más adelante.

3.3. Identificación de las variables

Procrastinación

Motivación Laboral:

Tres dimensiones en la motivación laboral

1. Logro
2. Poder
3. Afiliación.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

Hernández Sampieri (2014), El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Se basan en una lógica y proceso inductivo, van de lo particular a lo general.

Muntané (2010), la investigación básica o también denominada pura, teórica o dogmática, se caracteriza porque se origina en el marco teórico y permanece en él con el objetivo de incrementar los conocimientos científicos.

Egg (1992), Nivel relacional, la estadística es bivariada en la cual nos permite hacer asociaciones, medidas de asociación, correlaciones y medidas de correlación.

4.2. Diseño de la Investigación

Hernández Sampieri (2014), la investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente las variables, se trata de estudios en los que no se hace variar en forma intencionada las variables independientes para ver su influencia en otras variables. Es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para ser analizados.

Hernández Sampieri (2014), el estudio descriptivo busca especificar las características, perfiles de personas, grupos o cualquier fenómeno que se analice, busca recoger información independiente o grupal, mientras que el estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular.

4.3. Operacionalización de variables

Definición Conceptual

Procrastinación: Inclinación a posponer o retrasar la finalización de una labor, dejando al margen responsabilidades, decisiones y entrega de tareas desarrolladas.

Motivación Laboral: Capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus colaboradores para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir los objetivos marcados por la organización

Definición Operacional

Procrastinación: Conformada por 13 reactivos, todos cerrados, permitiendo así evaluar de manera fiable la tendencia hacia la procrastinación. La calificación presenta tres niveles: 13 a 30 bajo, 31 a 47 medio, 48 a 65 alto.

Motivación Laboral: Cuenta con 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada en una escala de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.

Variables – Dimensiones e Indicadores

Procrastinación: Unidimensional; la calificación de esta escala varía entre 1 y 5 puntos, considerando a la opción “Siempre” como opción 1 y “Nunca” como puntaje 5.

Motivación Laboral: posee tres dimensiones.

Logro: Impulso o necesidad de sobre salir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.

Poder: Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.

Afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1								
TÍTULO: “Procrastinación y Motivación Laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021”								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Procrastinación	Independiente	Inclinación a posponer o retrasar la finalización de una labor, dejando al margen responsabilidades, decisiones y entrega de tareas desarrolladas.	Conformada por 13 reactivos, todos cerrados, permitiendo así evaluar de manera fiable la tendencia hacia la procrastinación. La calificación presenta tres niveles: 13 a 30 bajo, 31 a 47 medio, 48 a 65 alto.	Unidimensional	La calificación de esta escala varía entre 1 y 5 puntos, considerando a la opción “Siempre” como opción 1 y “Nunca” como puntaje 5	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	13 a 30 Bajo 31 a 47 Medio 48 a 65 Alto	S - Siempre (Me ocurre siempre). C - Casi siempre (Me ocurre mucho). A - A veces (Me ocurre alguna vez). CN - Pocas Veces (Me ocurre pocas veces o casi nunca). N - Nunca (No me ocurre nunca)

Tabla 2: Operacionalización de la variable 2

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2								
TÍTULO: “Procrastinación y Motivación Laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021”								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Motivación Laboral	Dependiente	Capacidad que tiene una empresa de mantener a sus colaboradores para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir los objetivos marcados por la organización.	Cuenta con 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada en una escala de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.	Logro	Impulso o necesidad de sobre salir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.	1, 4, 7, 10, 13	0 a 24 Bajo 25 a 49 Medio 50 a 75 Alto	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = Eventualmente 2 = Casi nunca 1 = Nunca
				Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.	2, 5, 8, 11, 14		
				Afiliación	Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.	3, 6, 9, 12, 15		

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis General

Existe relación entre la procrastinación y la motivación laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021

Hipótesis Específicas

Existe relación entre la procrastinación y la dimensión de logro en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021

Existe relación entre la procrastinación y la dimensión de poder en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021

Existe relación entre la procrastinación y la dimensión de afiliación en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021

4.5. Población – Muestra

Población

Está constituida por 24 colaboradores que forman parte de la institución de todas las áreas de Consettur Machupicchu.

Muestra

La muestra consta de los 24 colaboradores, quiere decir que está compuesta por toda la población y representa al total.

Muestreo

La investigación es de tipo censal ya que toma a toda la población como muestra de estudio en el cual participan 24 encuestados.

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad

Técnica

La encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre datos que desea obtener, posteriormente reúne estos datos individuales para obtener resultados.

Instrumentos

A. Escala de Procrastinación

- **Autor:** Busko D. (1998).
- **Procedencia:** Canadá
- **Adaptación:** Álvarez, O. (Lima, 2010).
- **Aplicación:** Individual o Colectiva, 15 años en adelante
- **Duración:** 5 a 10 minutos.
- **Finalidad:** Medir los niveles de procrastinación.
- **Material:** Cuadernillo de escala de procrastinación y lápiz o lapicero.
- **Descripción:** Está conformada por 13 reactivos, todos cerrados, permitiendo así evaluar de manera fiable la tendencia hacia la procrastinación. Todos los reactivos se puntúan mediante una escala de tipo Likert de cinco puntos:
 1. Siempre (Me ocurre siempre).
 2. Casi siempre (Me ocurre mucho).
 3. A veces (Me ocurre alguna vez).
 4. Pocas Veces (Me ocurre pocas veces o casi nunca).
 5. Nunca (No me ocurre nunca)

La calificación de esta escala varía entre 1 y 5 puntos, considerando a la opción “Siempre (me ocurre siempre)” como puntaje 1 y “Nunca (no me ocurre nunca)” como puntaje 5.

- **Adaptación:** La escala fue adaptada al contexto peruano (Lima, 2010) y presentó los siguientes resultados:
 - a. **Confiabilidad:** El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach asciende a 0.87, lo que permite concluir que la escala de Procrastinación presenta confiabilidad.
 - b. **Validez:** Se realizó a través del análisis factorial exploratorio, donde primero se analizó si los datos presentaban las condiciones necesarias para establecer dicho proceso: a) la medida del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin alcanzó un valor de 0.82, lo cual indica que las variables tienen un potencial explicativo adecuado; b) el test de esfericidad de Bartlett presenta

un valor significativo (Chi-cuadrado = 716.83 $p < .05$), lo cual corrobora que los coeficientes de correlacion entre los ítems son elevados. El análisis factorial efectuado indicó que existe un solo factor que permite explicar el 30.99 % de la varianza total. Los resultados permiten concluir que la escala presenta validez constructo.

Nota: Calificación mínima 13, máxima 65

- 13 a 30 bajo
- 31 a 47 medio
- 48 a 65 alto

B. Escala de Motivación Laboral

Autores: R. Steers y D. Braunstein

Año: 1976

Procedencia: Este instrumento de Steers, R. y Braunstein, D. se encuentra en "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting" en Journal of Vocational Behavior.

Adaptación Peruana: Sonia Palma Carrillo

Año: 2000

Administración: Individual o colectiva

Tiempo de duración: Sin tiempo límite

II. Descripción de la prueba:

Dicha encuesta está basada en los planteamientos teóricos de David McClelland y fue diseñada con la técnica de Likert.

Consta de 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala cualitativa de 1 - 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.

Siempre 5 puntos

Casi siempre 4 puntos

Eventualmente 3 puntos

Casi nunca 2 puntos

Nunca 1 punto

Los puntajes obtenidos, acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar el grado de motivación como alto, medio o bajo; y según la calificación asignada a cada una de las 15 preguntas es posible conocer si la necesidad predominante es de logro, poder o afiliación.

El grado de motivación laboral se determina sumando los puntajes obtenidos en cada una de las 15 preguntas, lo cual permite clasificar el grado de motivación. Para identificar el tipo de necesidad predominante en materia de motivación, las preguntas son agrupadas en 3 columnas donde se coloca la puntuación obtenida en cada una de las respuestas; posteriormente se procede a sumar el total obtenido en cada una de ellas. La columna que obtenga la puntuación más alta define el tipo de necesidad predominante.

III. Fundamento teórico

La teoría de las necesidades de McClelland (1989).

Motivación de Logro, definida como el impulso que mueve al individuo a sobresalir y conseguir una meta basándose en la excelencia.

Motivación de poder, se define conceptualmente como la necesidad que dirige a la persona a hacer que los demás actúen de manera distinta a como lo harían por sí mismos, a influir sobre el pensamiento y las acciones de los demás.

Motivación de afiliación, la cual se entiende conceptualmente como el deseo de obtener la aceptación de los demás, así como establecer relaciones cercanas con otros.

IV. Administración

Género: es la elección de Masculino (M) o Femenino (F) que realicen cada uno de los sujetos objeto de investigación en los cuestionarios. Los grupos formados tendrán una cantidad parecida de hombres y mujeres, para evitar de esta manera algún sesgo que le pueda ser atribuido a este factor.

Edad: es la edad reportada por cada uno de los participantes en los instrumentos utilizados. La edad requerida para la muestra es desde los 18 años en adelante. Se controlará buscando que cada uno de los grupos conformados posea un promedio relativamente igual en cuanto a la distribución de las edades.

V. Guía para validación por juicio de expertos

El instrumento empleado será: La “Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D”, validada por dichos autores en 1976, la cual se podrá apreciar más adelante. Dicha encuesta está basada en los planteamientos teóricos de David McClelland y fue diseñada con la técnica de Likert.

Consta de 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala cualitativa de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.

Los puntajes obtenidos, acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar el grado de motivación como alto, medio o bajo; y según la calificación asignada a cada una de las 15 preguntas es posible conocer si la necesidad predominante es de logro, poder o afiliación.

El instrumento aplicado se puede observar en la última página de este manual, La información inicial está compuesta por datos generales (edad, estado civil y cargo que desempeña Departamento donde labora ,Especialidad); seguida del cuestionario de Steers y Braunstein que, basado en la técnica de Rensis Likert, plantea un total de 15 preguntas teniendo para las respuestas una escala de importancia de 1 a 5 en 3 parámetros, es decir que para responder se utiliza una escala del 4 al 5 en absolutamente de acuerdo, 3 en indiferente y del 1 al 2 en absolutamente

en desacuerdo, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. El grado de motivación laboral se determina sumando los puntajes obtenidos en cada una de las 15 preguntas, lo cual permite clasificar el grado de motivación en: Alto (de 50 a 75), Medio (de 49 a 25) y Bajo (menor de 25).

Para identificar el tipo de necesidad predominante en materia de motivación, las preguntas son agrupadas en 3 columnas donde se coloca la puntuación obtenida en cada una de las respuestas; posteriormente se procede a sumar el total obtenido en cada una de ellas. La columna que obtenga la puntuación más alta define el tipo de necesidad predominante.

Tabla 1 (dimensiones de las variables)

Preguntas de Logro	Preguntas de Poder	Preguntas de Afiliación
1,4,7,10 y 13	2,5,8,11 y 14	3,6,9,12 y 15

VI. Validez y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos fueron sometidos al criterio de jueces para validar contenido, sometiéndose ambas a una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems.

Las correlaciones positivas entre áreas estimaron la validez de construcción de la prueba de motivación (Tabla No. 2)

Tabla No. 2

Matriz de Correlaciones Motivación

	MOTIVACIÓN		
	<i>Logro</i>	<i>Poder</i>	<i>Afiliación</i>
	x =20.77 σ =4.64	X = 18.26 σ =3.22	x=17.86 σ = 3.27
Logro	—	.51 *	.55*
Poder	—	—	.58*

* = .05

El coeficiente Alfa de Cronbach para los puntajes de subtest y totales de las pruebas empleadas se ilustran en la Tabla N°. 3. Las correlaciones positivas evidencian de igual forma la confiabilidad de los resultados.

Tabla No. 3
Correlaciones puntajes totales

	<i>Motivación</i>				CL
	Logro	Poder	Afiliac.	Ptj.Tot.	
Coeficiente α	.91	.61	.56	.86	.63

*CL. : Clima Laboral * = .05*

Calificación:

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem; el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 15 y 75. Los puntajes altos significan que si existe motivación frente al trabajo y los puntajes bajos que no existe motivación frente al trabajo.

4.7. Recolección de datos

La recolección de datos se realizó de manera presencial, las cuales fueron realizadas en su centro laboral dentro de la hora de trabajo, los colaboradores desarrollaron las encuestas en sus respectivos ambientes u oficinas.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Análisis univariado: Consiste en el análisis de cada una de las variables estudiadas por separado, lo que quiere decir que el análisis está basado en una sola variable

Análisis inferencial: permite estimar parámetros poblacionales a partir de la muestra utilizada, así como realizar el contraste de hipótesis.

Recolección de datos: Se efectuó de manera presencial con el llenado de encuestas tomadas a los colaboradores de la institución Consettur Machupicchu.

Tabulación de datos: Se realizó utilizando los programas Excel y SPSS para datos estadísticos.

Prueba de normalidad: Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro ya que la cantidad de encuestados es menor a 51.

Prueba de correlación: Se trabaja con la prueba de correlación Paramétrica ya que la significancia es mayor a 0.05.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 3: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación - Logro	,172	24	,065	,933	24	,112
Motivación - Poder	,169	24	,076	,921	24	,062
Motivación - Afiliación	,149	24	,180	,934	24	,121
Procrastinación	,182	24	,039	,939	24	,156
Motivación laboral	,095	24	,200	,966	24	,559

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 4: Correlación Procrastinación-Motivación laboral

Correlaciones			
		Procrastinació n	Motivación laboral
Procrastinación	Correlación de Pearson	1	,176
	Sig. (bilateral)		,410
	N	24	24
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,176	1
	Sig. (bilateral)	,410	
	N	24	24

Tabla 5: Correlación Procrastinación-motivación dimensión logro

Correlaciones			
		Procrastinació n	Motivación - Logro
Procrastinación	Correlación de Pearson	1	,197
	Sig. (bilateral)		,356
	N	24	24
Motivación - Logro	Correlación de Pearson	,197	1
	Sig. (bilateral)	,356	
	N	24	24

Tabla 6: Correlación Procrastinación- motivación dimensión poder

		Procrastinació	Motivación -
		n	Poder
Procrastinación	Correlación de Pearson	1	,166
	Sig. (bilateral)		,439
	N	24	24
Motivación - Poder	Correlación de Pearson	,166	1
	Sig. (bilateral)	,439	
	N	24	24

Tabla 7: Correlación Procrastinación-motivación dimensión afiliación

		Procrastinació	Motivación -
		n	Afiliación
Procrastinación	Correlación de Pearson	1	,085
	Sig. (bilateral)		,691
	N	24	24
Motivación - Afiliación	Correlación de Pearson	,085	1
	Sig. (bilateral)	,691	
	N	24	24

Tabla 8: Frecuencia motivación dimensión logro

		Motivación - Logro			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado	
Válido	Medio	3	12,5	12,5	12,5
	Alto	21	87,5	87,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Figura 1: Motivación- dimensión logro

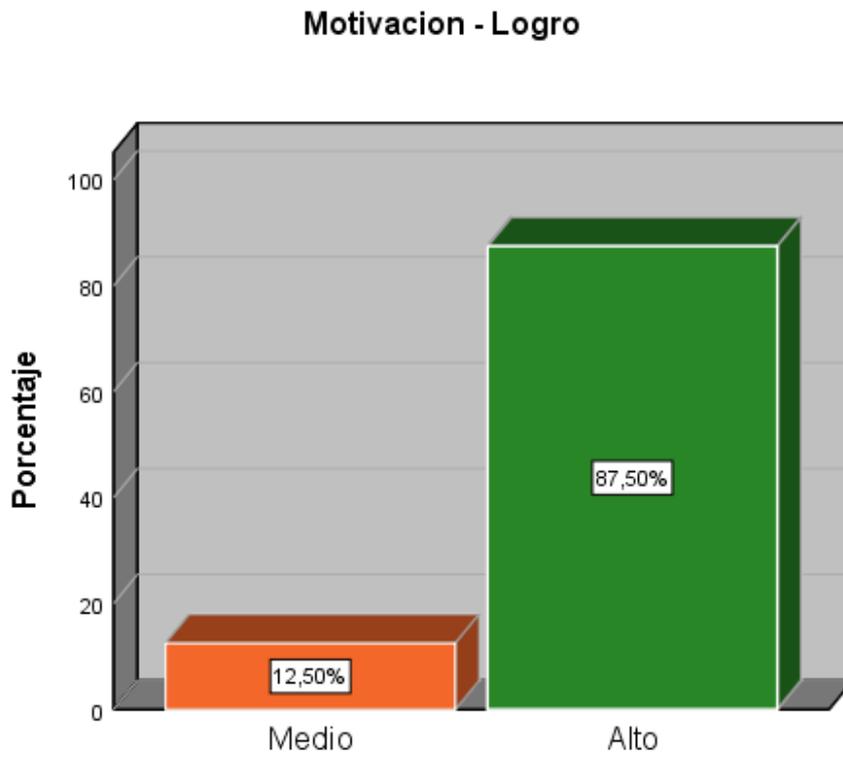


Tabla 9: Frecuencia motivación dimensión poder

Motivación - Poder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	8,3	8,3	8,3
	Medio	12	50,0	50,0	58,3
	Alto	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Figura 2: Motivación dimensión poder

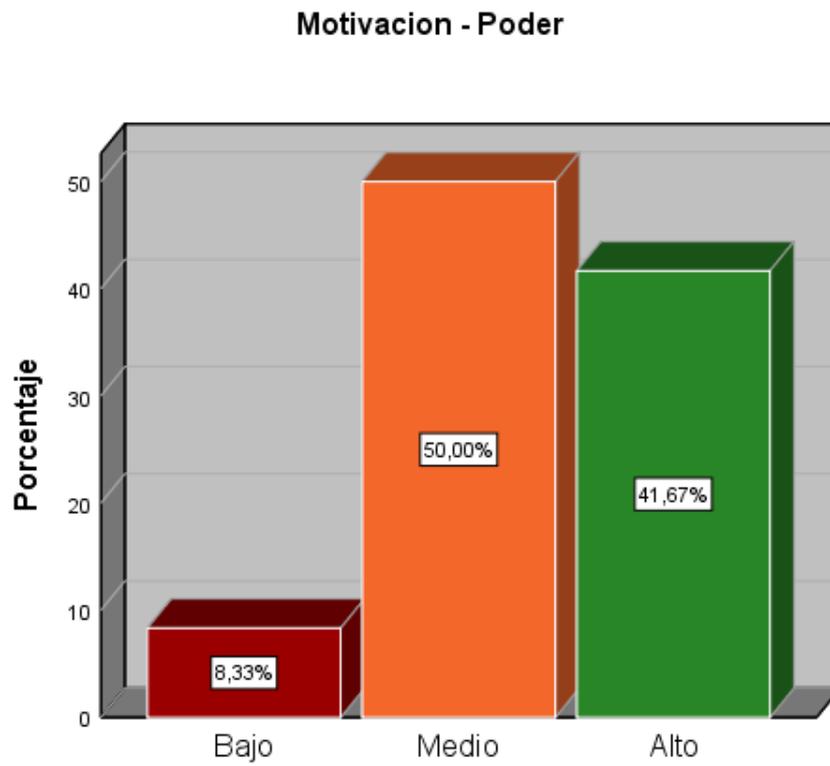


Tabla 10: Frecuencia motivación dimensión afiliación

Motivación - Afiliación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	15	62,5	62,5	62,5
	Alto	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Figura 3: Motivación dimensión afiliación

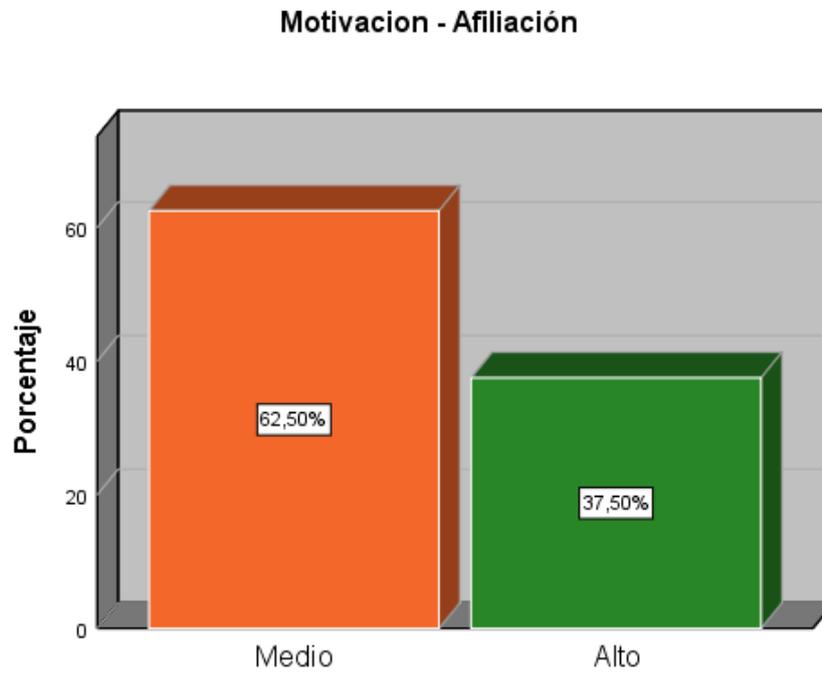


Tabla 11: Frecuencia Procrastinación

		Procrastinación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	41,7	41,7	41,7
	Alto	14	58,3	58,3	100,0
Total		24	100,0	100,0	

Figura 4: Procrastinación

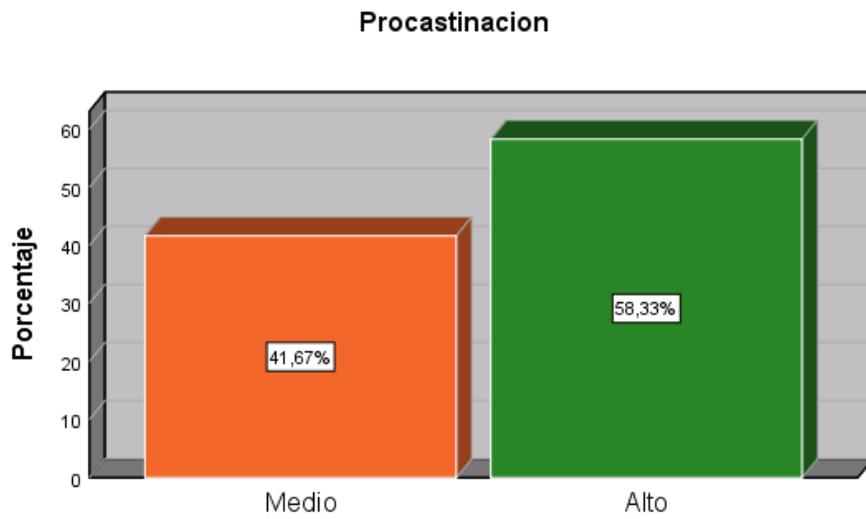
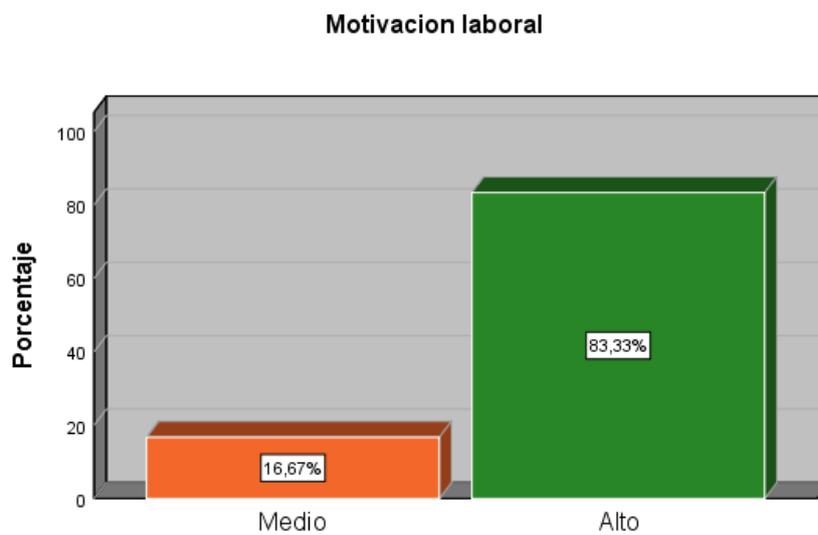


Tabla 12: Frecuencia Motivación laboral

Motivación laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	16,7	16,7	16,7
	Alto	20	83,3	83,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Figura 5: Motivación laboral



5.2. Interpretación de los resultados

En la tabla 3 se observa que se utiliza la prueba de correlación paramétrica ya que la significancia es >0.05 y la prueba de normalidad de Shapiro dado que los encuestados son menores de 51.

En la tabla 4, observando el valor de la significancia bilateral de la prueba R de Pearson el cual es mayor al valor teórico (>0.05) se rechaza la hipótesis alterna y se afirma que no existe relación entre la procrastinación y la motivación laboral.

En la tabla 5, observando el valor de la significancia bilateral de la prueba R de Pearson el cual es mayor al valor teórico (>0.05) se rechaza la hipótesis alterna y se afirma que no existe relación entre la procrastinación y la dimensión de logro.

En la tabla 6, observando el valor de la significancia bilateral de la prueba R de Pearson el cual es mayor al valor teórico (>0.05) se rechaza la hipótesis alterna y se afirma que no existe relación entre la procrastinación y la dimensión de poder.

En la tabla 7: observando el valor de la significancia bilateral de la prueba R de Pearson el cual es mayor al valor teórico (>0.05) se rechaza la hipótesis alterna y se afirma que no existe relación entre la procrastinación y la dimensión de afiliación.

En la tabla 8 y figura 1: Se observa que, en cuanto a la dimensión de logro, el 12.50% obtuvo un puntaje medio y el 87.50% obtuvo un puntaje alto que es el que prevalece, lo que indica que una mayor cantidad de colaboradores tiene o siente la necesidad de sobresalir, tener logros, tener éxito. Esta es la necesidad predominante ya que obtuvo la puntuación más alta con respecto a las otras dimensiones.

En la tabla 9 y figura 2: Se observa que, en cuanto a la dimensión de poder, el 8.33% obtuvo un porcentaje bajo, el 50.00% obtuvo un puntaje medio y el 41.67% obtuvo un puntaje alto, lo que quiere decir que la necesidad de influir en los demás es media.

En la tabla 10 y figura 3: Se observa que en la dimensión de afiliación el 62.50% obtuvo un valor medio y el 37.50% obtuvo un valor alto, lo cual

indica que los trabajadores sienten una necesidad media de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas con sus compañeros.

En la tabla 11 y figura 4: Se observa que existe un alto grado de procrastinación en los colaboradores, con un nivel alto de 58.33% y un nivel medio con 41.67%, esto quiere decir que los colaboradores postergan actividades primordiales y realizan actividades de menor importancia.

En la tabla 12 y figura 5: Se observa que el 83.33% obtuvo un puntaje alto y el 16.67% obtuvo un puntaje medio, lo cual indica que en su mayoría los colaboradores se sienten motivados y a gusto con su trabajo, mientras que el 16.67% siente una motivación media hacia el trabajo.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de los resultados

En los resultados de la investigación, se puede observar que existe un nivel alto de procrastinación, esto nos indica que los colaboradores postergan actividades primordiales y realizan actividades de menor importancia, con respecto a la motivación laboral, según los resultados, la mayoría de los trabajadores se siente a gusto y motivados con su lugar de trabajo.

Cabe resaltar que entre la procrastinación y la motivación laboral no existe relación.

De acuerdo a la relación entre la procrastinación y las dimensiones de la motivación laboral, tampoco se evidencia o no existe relación, por otro lado, la dimensión de logro en la motivación es la que prevalece, esto indica que los colaboradores sienten la necesidad de sobresalir, tener logros, tener éxitos, lo cual resulta positivo para la empresa para alcanzar futuros objetivos o metas.

6.2. Comparación resultados con antecedentes

Se puede apreciar que en estudios realizados en otros medios como la investigación de Salgado (2018), en su estudio realizado en Chile, halló que la procrastinación general máxima es 57.00 y la mínima de 17.00 confirmando así un alto índice de procrastinación obtenidos en el presente estudio.

En cuanto a la relación entre la procrastinación y la motivación laboral, ningún estudio realizado en otros medios tiene similitud con el presente trabajo de investigación ya que no se encuentran las mismas variables de estudio, salvo el estudio de Zevallos (2015), que indica que existe altos niveles de motivación laboral y que la procrastinación asciende al 30%, lo que indica una pequeña similitud con el presente estudio de investigación, ya que también se observa a la procrastinación con un valor más elevado de 58.33% y un alto nivel de motivación laboral con 83.33%.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se concluye que no existe relación entre las variables de procrastinación y motivación laboral dado que la significancia bilateral es mayor a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Se concluye que no existe relación entre la procrastinación y la dimensión de logro, la significancia bilateral es >0.05 , no se rechaza la hipótesis nula.

Se concluye que no existe relación entre la procrastinación y la dimensión de poder, la significancia bilateral es >0.05 , no se rechaza la hipótesis nula.

Se concluye que no existe relación entre la procrastinación y la dimensión de afiliación, la significancia bilateral es >0.05 , no se rechaza la hipótesis nula.

En cuanto a la procrastinación, se encuentra un nivel alto, lo que indica que existe procrastinación en los colaboradores de Consettur Machupicchu.

En los resultados de la motivación laboral, nos indica que los trabajadores se sienten motivados y a gusto con su trabajo, ya que obtuvieron puntuaciones altas, cuentan con un buen nivel de motivación laboral.

En cuanto a las dimensiones de la motivación laboral, se observa que la dimensión de logro es la que mayor puntaje obtuvo, lo que nos indica que los colaboradores sienten una necesidad de sobresalir, tener logros, tener éxito.

Se recomienda tener entrevistas con los colaboradores, analizar y hacer encuestas para poder identificar las conductas procrastinadoras, compartirles los conocimientos de la procrastinación, trabajar con el personal para que ellos puedan reconocerla para luego poder trabajar en prevenir esta conducta dentro del ámbito laboral, brindándoles estrategias.

Promover charlas de información sobre la procrastinación, con la finalidad de tener en cuenta el impacto que genera en ellos y en la empresa.

Se recomienda mantener motivados a los colaboradores, con incentivos, reconociendo sus logros, felicitarlos por cumplir metas, que cuenten con las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones, darles autonomía, tratarlos con respeto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, Oscar. 2010. *Procrastinación General y Académica En Una Muestra de Estudiantes de Secundaria de Lima Metropolitana*. Lima.
- BBC News. 2018. "La Amígdala de La Procrastinación: Por Qué Hay Gente Que Pierde El Tiempo Más Que Otra Antes de Empezar Una Tarea." Retrieved (<https://www.bbc.com/mundo/noticias-45321582>).
- Becerra, Yudit. 2019. "Procrastinación Laboral y Cumplimiento de Obligaciones Tributarias Del Contador Público, Trujillo 2019." Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Berentzen, María. 2020. "Procrastinación: En Qué Consiste Ese Hábito Tan Español de Dejarlo Todo Para El Final | GQ España." Retrieved (<https://www.revistagq.com/noticias/articulo/procrastinacion-que-es-como-evitarla>).
- Caballero, Leiver. 2017. "PROCRASTINACIÓN EN LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL MUNICIPIO MARACAIBO EN VENEZUELA."
- Carrasco, Luisa. 2020. "Procrastinación Laboral: Cómo Combatirla Cuando Trabajamos Desde Casa." *Tuempleo*. Retrieved (<https://blog.infoempleo.com/a/procrastinacion-laboral-como-combatirla-cuando-trabajamos-desde-casa/>).
- Carrillo, Almudena. 2011. "Por Qué Procrastinamos En El Trabajo y Cómo Podemos Solucionarlo." Retrieved (<https://marketingyconsumo.com/por-que-procrastinamos-en-el-trabajo-y-como-podemos-solucionarlo.html>).
- Coelho, Fabián. n.d. "Significado de Procrastinar." Retrieved (<https://www.significados.com/procrastinar/>).
- El Comercio Perú. 2014. "¿Procrastinación Congresal?" Retrieved (<https://elcomercio.pe/opinion/editorial/editorial-procrastinacion-congresal-307716-noticia/>).
- Díaz-Morales, Juan F. 2018. "Procrastinación: Una Revisión de Su Medida y Sus Correlatos." *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica. RIDEP · N°51*.
- Domene, Manuel. 2018. "Procrastinación: Dejando Para Mañana Lo Que Deberíamos Haber Hecho Anteayer." Retrieved (<http://archivosseguridadlaboral-manueldomene.blogspot.com/2018/03/procrastinacion-dejando-para-manana-lo.html>).
- Egg, Ander. 1992. "TIPOS Y NIVELES DE INVESTIGACIÓN." Retrieved (<http://devnside.blogspot.com/2017/10/tipos-y-niveles-de-investigacion.html>).
- Galván, María Antonieta. n.d. "Motivación Laboral." Retrieved (<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>).

- Gestión. 2019. "¿Cómo Luchar Contra La Procrastinación?" Retrieved (<https://gestion.pe/economia/management-empleo/luchar-procrastinacion-nnda-nnlt-260793-noticia/?ref=gesr>).
- Gómez, Esther. 2013. "Qué Es La Motivación y Qué Podemos Hacer Para Aumentarla Todos Los Días." ACV. Retrieved (https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/).
- Hernández Sampieri, Roberto. 2014. *Metodología de La Investigación*.
- Hidalgo, Jackelin. 2019. "Compromiso Organizacional y Procrastinación Laboral En Trabajadores Municipales Del Distrito de San Martín de Porres, 2019." Universidad César Vallejo, Lima.
- Husmann y Chiale. 2017. "Características Del Procrastinador." Retrieved (<https://paralelo32.com.ar/caracteristicas-del-procrastinador/>).
- Info Capital Humano. 2016. "Satisfacción Laboral: El 76% de Peruanos No Es Feliz En Su Trabajo." Retrieved (<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>).
- Inga, Diego. 2018. "PROCRASTINACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA PERUANA." Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Jacinto, Carolan. 2017. "Inteligencia Emocional y Procrastinación Laboral En El Personal Administrativo de Dos Empresas Del Rubro Ventas Del Distrito de Villa El Salvador - 2017." Universidad César Vallejo, Lima.
- Lieberman, Charlotte. 2019. "Procrastinar No Es Un Asunto de Holgazanería, Sino de Manejo de Las Emociones." *The New York Times*.
- Mantilla, Cristian. n.d. "Los 3 Tipos de Procrastinación, y Consejos Para Dejar de Posponer Tareas." *Psicología y Mente*. Retrieved (<https://psicologiamente.com/psicologia/tipos-de-procrastinacion>).
- Muntané, J. 2010. "Introducción a La Investigación Básica." *Revista Andaluza de Patología Digestiva*. Retrieved (www.sapd.es).
- Navarro, Rocío. 2020. "Trucos Contra Las Excusas Que Te Hacen Procrastinar Cuando Trabajas En Casa." Retrieved (<https://www.lavanguardia.com/vivo/psicologia/20200323/4850423204/trucos-evitar-procrastinar-trabajar-casa.html>).
- Neenan, Michael. 2008. "Tackling Procrastination: An REBT Perspective for Coaches." *Journal of Rational - Emotive and Cognitive - Behavior Therapy*.
- Palomino, Gianella. 2018. "PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ESTRÉS EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CERVECERÍA BARBARÍAN EN EL DISTRITO DE LURIGANCHO 2018." Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Rodallega, Zully. 2020. "El Impacto de La Procrastinación En El Desempeño

- Laboral: Caso Granja Hortofrutíco La Ganadera El Agrado (Vereda La Zapata-Palmira)." Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
- Salgado, Erixa. 2018. "Procrastinación General y Laboral En Ejecutivos de Centros de Llamados de La Región Metropolitana." Universidad Miguel de Cervantes.
- Significados. 2017. "Significado de Motivación." *Significados*. Retrieved (<https://www.significados.com/motivacion/>).
- StarMeUp. 2020. "Qué Es La Motivación Laboral y Cómo Podemos Usarla Para Potenciar La Cultura Organizacional." Retrieved (<https://www.starmeup.com/blog/es/cultura-organizacional/motivacion-laboral/>).
- Steel, Piers. 2017. *Procrastinación: Por Qué Dejamos Para Mañana Lo Que Podemos Hacer Hoy*. House Grupo Editorial.
- Up Spain. n.d. "La Motivación Laboral: ¿Qué Es y Cómo Implementarla?" Retrieved (<https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>).
- Valdés, Clemente. 2020. "Qué Es La Motivación, Su Importancia y Sus Principales Teorías." Retrieved (<https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/#que-es-motivacion>).
- Zevallos, Luis. 2015. "Motivación Laboral y Procrastinación En El Personal Administrativo de La Universidad Andina Del Cusco, Perú 2015." Universidad Andina del Cusco, Cusco.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA					
TÍTULO: “Procrastinación y Motivación Laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021”					
ESTUDIANTE: Edward Harvey Matheus Amao					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la procrastinación y motivación laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021?	Conocer la relación entre la procrastinación y la motivación laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021	Existe relación entre la procrastinación y la motivación laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021	Procrastinación	Unidimensional	Enfoque: Cuantitativo Método. Descriptivo Tipo: Descriptivo - correlacional Nivel de estudio: Básico
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específica 1	Motivación Laboral	Logro Poder Afiliación	
¿Cuál es la relación entre la procrastinación y la dimensión de logro en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021?	Conocer la relación entre la procrastinación y la dimensión de logro en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021	Existe relación entre la procrastinación y la dimensión de logro en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021			

<p align="center">Problema Específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación entre la procrastinación y la dimensión de poder en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021?</p>	<p align="center">Objetivo Específico 2</p> <p>Conocer la relación entre la procrastinación y la dimensión de poder en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021</p>	<p align="center">Hipótesis Específica 2</p> <p>Existe relación entre la procrastinación y la dimensión de poder en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021</p>			<p>Diseño:</p> <p>No experimental.</p> <p>Población - Muestra</p> <p>La investigación es de tipo censal ya que toma a toda la población como muestra de estudio en el cual participan 24 encuestados</p>
<p align="center">Problema Específico 3</p> <p>¿Cuál es la relación entre la procrastinación y la dimensión de afiliación en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021?</p>	<p align="center">Objetivo Específico 3</p> <p>Conocer la relación entre la procrastinación y la dimensión de afiliación en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021</p>	<p align="center">Hipótesis Específica 3</p> <p>Existe relación entre la procrastinación y la dimensión de afiliación en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021</p>			<p>Técnicas e instrumentos de recolección de información</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Instrumentos</p> <p>Escala de Procrastinación General</p> <p>Escala de Motivación Laboral</p> <p>Técnica de análisis de datos</p> <p>SPSS</p> <p>EXCEL</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1								
TÍTULO: “Procrastinación y Motivación Laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021”								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Procrastinación	Independiente	Inclinación a posponer o retrasar la finalización de una labor, dejando al margen responsabilidades, decisiones y entrega de tareas desarrolladas.	Conformada por 13 reactivos, todos cerrados, permitiendo así evaluar de manera fiable la tendencia hacia la procrastinación. La calificación presenta tres niveles: 13 a 30 bajo, 31 a 47 medio, 48 a 65 alto.	Unidimensional	La calificación de esta escala varía entre 1 y 5 puntos, considerando a la opción “Siempre” como opción 1 y “Nunca” como puntaje 5	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	13 a 30 Bajo 31 a 47 Medio 48 a 65 Alto	S - Siempre (Me ocurre siempre). C - Casi siempre (Me ocurre mucho). A - A veces (Me ocurre alguna vez). CN - Pocas Veces (Me ocurre pocas veces o casi nunca). N - Nunca (No me ocurre nunca)

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

TÍTULO: “Procrastinación y Motivación Laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021”

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Motivación Laboral	Dependiente	Capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus colaboradores para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir los objetivos marcados por la organización.	Cuenta con 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada en una escala de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.	Logro	Impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.	1, 4, 7, 10, 13	0 a 24 Bajo 25 a 49 Medio 50 a 75 Alto	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = Eventualmente 2 = Casi nunca 1 = Nunca
				Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.	2, 5, 8, 11, 14		
				Afilación	Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.	3, 6, 9, 12, 15		

Anexo 3: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO DE PROCRASTINACIÓN

Nombres y Apellidos:

Sexo:

Edad:

Área:

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados, lea atentamente cada uno de ellos y responda (en la hoja de respuestas) con total sinceridad en la columna a la que pertenece su respuesta, tomando en cuenta el siguiente cuadro.

<p>S - Siempre (Me ocurre siempre). C - Casi siempre (Me ocurre mucho). A - A veces (Me ocurre alguna vez). CN - Pocas Veces (Me ocurre pocas veces o casi nunca). N - Nunca (No me ocurre nunca)</p>						
N°	Ítem	S	C	A	CN	N
1	Cuando tengo una fecha límite para hacer algo, espero hasta el último minuto para hacerlo.					
2	Encuentro una excusa para no hacer lo que tenía que hacer.					
3	Tiendo a perder mucho el tiempo.					
4	Aplazo la toma de decisiones difíciles.					
5	Casi siempre llego a tiempo a mis reuniones.					
6	Cuando me canso de hacer una tarea, tiendo a aplazarla.					
7	Cuando me aburro una tarea, tiendo a aplazarla.					
8	Me disgusta seguir pausas estrictas.					
9	Sin tener que desarrollar otra actividad importante, aplazo realizar una tarea.					
10	No puedo cambiar mi hábito de perder el tiempo.					
11	Tiendo a descuidar las tareas que me son muy difíciles.					
12	Me distraigo fácilmente cuando trato de concentrarme en hacer algo.					
13	Cuando tomo una decisión, la cumplo.					

CUESTIONARIO ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Nombres y Apellidos:

Sexo:

Edad:

Área:

Instrucciones:

La presente escala tiene por finalidad conocer la motivación laboral del personal. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Indique si Coincide (5) o Discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.

Ítems e Indicadores	1	2	3	4	5
1. Intento mejorar mi desempeño laboral.					
2. Me gusta trabajar en competición y ganar.					
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo.					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.					
7. Me gusta ser programado (a) en tareas complejas.					
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros (as) de trabajo.					
10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a).					

Anexo 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LAS ENCUESTAS

Yo _____ con número de DNI _____. Voluntaria y conscientemente doy mi consentimiento para participar del estudio Procrastinación y Motivación Laboral en los colaboradores de Consettur, Cusco 2021, dirigido por **Edward Harvey Matheus Amao**. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón específica porque se me somete a esta. También recibí información sobre los tipos de pruebas y otros procedimientos que se van a aplicar y la forma en que se van a utilizar los resultados.

Estoy consciente de que quizás no es posible que la persona que aplica la prueba me explique todos los aspectos de la misma hasta que haya terminado. Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad.

Firma del encuestado

Firma del Encuestador

Anexo 5: Oficio y carta de presentación



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 20 de Febrero de 2021

OFICIO N°024-2021-UAI-FCS

Consettur Machupicchu S.A.C.
Luis Fernando Vergara Sahuaraura
Gerente General
Av. Infancia Nro 433

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

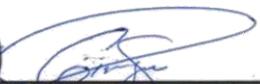
En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación del estudiante con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.




Mg. Georgía A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, MATHEUS AMAO EDWARD HARVEY, identificada con DNI: 44764058 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: “**PROCRASTINACIÓN Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE CONSETTUR, CUSCO 2021.**”

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar al interesado en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 20 de Febrero de 2021



Mg. Giorgia A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA.

Anexo 6: Carta de aceptación



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



Cusco, 24 de febrero del 2021

CARTA N° 046-2021 CONSETTUR MACHUPICCHU S.A.C.

Señor: _____ :

Decano(e) Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad Autónoma de Ica.

Mg. Giorgio A. Quije Cárdenas

ASUNTO: Atención al Documento de la Referencia

Oficio No. 024-221-UAI-FCS del 20 Feb 21

Es grado dirigirme a Usted a nombre de la empresa Consettur Machupicchu SAC y en atención al documento de la referencia se determinó atender favorablemente el requerimiento de su decanatura a favor del **estudiante Matheus Amao Edward Harvey identificado con DNI No. 44764058** para que elabore el trabajo de investigación solicitado.

De la misma forma ratificar que este tipo de labores académicas de investigación en nuestra empresa deberá ser con el compromiso de actuar con respeto, transparencia y reserva enmarcados por ley de administración de empresas privadas.

Al tiempo de agradecer que una copia de su trabajo se entregará oportunamente, hago propicia la ocasión para expresarle el saludo institucional.

Atentamente.

CON CONSETTUR MACHUPICCHU S.A.C.

SET
TUR

Mg. Luis F. Vergara Sahuaraura
GERENTE GENERAL

Machupicchu
Av. Hermanos Ayar s/n
Telf.: 084-211134
www.consettur.com

Cusco, Av. Infancia 433
Telf.: 084-222125 / 084-252959
Machupicchu
Av. Imperio de los Incas 102
Telf.: 084-211134
www.consettur.com

Anexo 7: Base de datos

N°	CARACTERÍSTICAS GENERALES			INSTRUMENTO VARIABLE X											INSTRUMENTO VARIABLE Y																
	Edad	Sexo	Área	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
1	38	F	Contabilidad	4	5	5	3	2	4	4	3	5	5	5	5	4	5	2	2	3	3	5	4	2	5	5	3	4	5	5	5
2	48	M	Seguridad	5	4	3	3	5	5	5	2	3	5	4	4	5	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3
3	31	M	Seguridad	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	2	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	2	5	4	4
4	40	M	Seguridad	4	5	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3
5	28	F	Contabilidad	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	5	5	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4
6	52	M	Logística	4	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	5
7	41	F	Asistente de Gerencia	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	1	5	1	1	4	1	5	4	1	1	5	1	1	5	4	4
8	34	F	Counter	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	1	3	5	4	4
9	30	F		3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	2	4	3	4	4	3	4	5	1		4	5	4
10	40	M	Tecnología	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	5	5	2	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5
11	32	M	Asistente T.I	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	5	3	2	4	3	5	4	2	4	5	3	4	5	5	4
12	35	F	Contabilidad	4	5	5	3	2	5	5	3	5	5	3	5	1	4	2	2	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2
13	39	M	Conductor	5	5	4	3	1	3	3	1	1	1	5	5	1	5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4
14	29	F	Recursos Humanos	3	4	4	2	1	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
15	29	M	Asesoría Legal	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
16	29	M	Logística	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	1	4	3	1	2	2	4	3	4	1	5	4	4	3	3	3
17	56	M	Logística	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
18	53	M	Mantenimiento	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
19	28	F	Tesorería	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	1	4	2	1	4	2	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
20	28	F	Recursos Humanos	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21	37	F	Counter	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	1	5	3	1	4	1	4	5	2	2	4	1	2	3	2	4
22	33	M	Tesorería	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	1	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
23	40	M		4	5	5	5	1	5	4	3	5	5	5	3	1	5	5	1	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3
24	31	M	Relaciones Públicas	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	5	3	1	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	1

ESCALARES - PUNTAJES					CATEGORIAS				
VARIABLE Y (MOTIVACIÓN LABORAL)			VAR X	VAR Y	VARIABLE Y (MOTIVACIÓN LABORAL)			VAR X	VAR Y
D1Y	D2Y	D3Y	VARX	VARY	D1Yc	D2Yc	D3Yc	VAR_Xc	VAR_Yc
22	15	21	54	58	3	2	3	3	3
21	17	17	53	55	3	2	2	3	3
22	19	17	51	58	3	3	2	3	3
19	16	16	40	51	3	2	2	2	3
22	20	14	45	56	3	3	2	2	3
25	21	16	54	62	3	3	2	3	3
23	8	12	53	43	3	1	2	3	2
21	16	19	36	56	3	2	3	2	3
21	15	14	43	50	3	2	2	2	3
23	21	21	45	65	3	3	3	2	3
23	16	19	39	58	3	2	3	2	3
23	17	19	51	59	3	2	3	3	3
24	22	21	38	67	3	3	3	2	3
18	19	14	45	51	2	3	2	2	3
18	15	16	42	49	2	2	2	2	2
17	16	13	51	46	2	2	2	3	2
22	22	24	55	68	3	3	3	3	3
22	22	24	54	68	3	3	3	3	3
23	16	13	48	52	3	2	2	3	3
25	24	21	57	70	3	3	3	3	3
21	9	13	48	43	3	1	2	3	2
20	18	14	56	52	3	2	2	3	3
23	21	17	51	61	3	3	2	3	3
24	17	17	45	58	3	2	2	2	3

Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas



