



UNIVERSIDAD **AUTÓNOMA** DE ICA

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

TESIS

Procrastinación y su relación con el rendimiento laboral en los trabajadores del
hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de la salud

PRESENTADO POR

Cánepa Arcos, Irma Gabriela

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

ASESOR

Mg. Silvana Rosario, Campos Martínez

<https://orcid.org/0000-0001-7031-9576>

Chíncha, Perú, 2025

Dedicatoria

Esta dedicatoria a mi padre, por enseñarme con hechos el significado de la responsabilidad y el trabajo. Su ejemplo fue el motor que impulsó mi propia perseverancia. Este título profesional es el fruto de mi dedicación personal, forjada bajo los valores que él me inculcó desde siempre.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la fortaleza de superar cada obstáculo en este camino y principalmente a mi propio esfuerzo y perseverancia. Este título es el resultado de mi voluntad inquebrantable y del compromiso que asumí conmigo mismo para superar cada obstáculo y llegar a la meta.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026, la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores del hospital San José. Para medir las variables de investigación se utilizó dos cuestionarios una para medir la variable procrastinación se usó la escala de procrastinación laboral (PAWS) conformado por 14 ítems y la escala de rendimiento laboral individual (WPS) conformado por 13 ítems ambos instrumentos fueron validados por expertos quienes consideraron que el instrumento es aplicable, así mismo se realizó la prueba de confiabilidad utilizando el estadístico de Alpha de Cronbach en la que se obtuvo valores que muestran una alta confiabilidad. Los resultados muestran en cuanto a la variable procrastinación el 56% considera que esta en un nivel medio a lo que se agrega que el 72% percibe un rendimiento laboral en el mismo nivel; finalmente se llegó afirmar que existe relación entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026 con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,839* y un valor de sig=,000.

Palabras claves: Procrastinación, rendimiento laboral, trabajadores

Abstract

This research aimed to determine the relationship between procrastination and job performance among employees of the San José Hospital in Chincha, Ica, in 2026. The sample consisted of 50 employees of the San José Hospital. Two questionnaires were used to measure the research variables: the Work Procrastination Scale (PAWS), consisting of 14 items, and the Individual Job Performance Scale (WPS), consisting of 13 items. Both instruments were validated by experts who deemed them applicable. A reliability test was also performed using Cronbach's alpha, which yielded values indicating high reliability. The results show that, regarding the procrastination variable, 56% of respondents considered their procrastination to be at a medium level, while 72% perceived their job performance to be at the same level. It was ultimately concluded that a relationship exists between procrastination and job performance among workers at the San José de Chincha Hospital in Ica, 2026, with a Spearman's Rho correlation coefficient of .839* and a significance level of .000.

Keywords: Procrastination, job performance, workers

Índice General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
I. INTRODUCCIÒN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2.1. Descripción del problema	3
2.2. Pregunta de Investigación general	7
2.3. Pregunta de investigación específicas.....	7
2.4. Objetivo General	7
2.5. Objetivos específicos.....	7
2.6. Justificación e importancia	8
2.7. Alcances y limitaciones	9
II. MARCO TEÒRICO	11
3.1. Antecedentes	11
3.1.1. Internacionales	11
3.1.2. Nacional.....	14
3.2. Bases teóricas – Identificación de variables	17
3.2.1. Variable procrastinación.....	17
3.2.2. Variable rendimiento laboral.....	28
3.3. Definiciones.....	37
IV. METODOLOGÌA	39
4.1. Tipo y Nivel de investigación	39
4.2. Diseño de investigación.....	39
4.3. Operacionalización de variable.....	41
4.4. Hipótesis general y específicas	42
4.4.1. Hipótesis general	42
4.4.2. Hipótesis específicas	42
4.5. Población- muestra	43
4.6. Técnicas e instrumentos : Validación y Confiabilidad.....	43
4.7. Recolección de datos	45
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	45
V. RESULTADOS	46

5.1. Presentación de resultados – Descriptivos	46
5.2. Presentación de resultados- tablas cruzadas	53
VI. ANÀLISIS DE LOS RESULTADOS	56
6.1. Anàlisis de los resultados- Pruebas de hipótesis	56
VII. DISCUSIÒN DE RESULTADOS	61
7.1. Comparación de los resultados con los antecedentes	61
VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS	69
ANEXOS	78

índice de Tablas

		pag
Tabla 1	<i>Distribución de datos según la variable procrastinación</i>	46
Tabla 2	<i>Distribución de datos según la dimensión ciberpereza</i>	47
Tabla 3	<i>Distribución de datos según la dimensión sentido de servicio</i>	48
Tabla 4	<i>Distribución de datos según la variable rendimiento laboral</i>	49
Tabla 5	<i>Distribución de datos según la dimensión rendimiento en la tarea</i>	49
Tabla 6	<i>Distribución de datos según la dimensión comportamientos contraproducente</i>	50
Tabla 7	<i>Distribución de datos según la dimensión rendimiento en el contexto</i>	51
Tabla 8	<i>Tabla cruzada entre la procrastinación con el rendimiento laboral</i>	52
Tabla 9	<i>Tabla cruzada entre la procrastinación con el rendimiento de tarea</i>	53
Tabla 10	<i>Tabla cruzada entre la procrastinación con el rendimiento contextual</i>	54
Tabla 11	<i>Tabla cruzada entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente</i>	55

Índice de Figuras

		pag
Figura 1	<i>Distribución de datos según la variable procrastinación</i>	46
Figura 2	Distribución de datos según la dimensión ciberpereza	47
Figura 3	Distribución de datos según la <i>dimensión sentido de servicio</i>	48
Figura 4	<i>Distribución de datos según la variable rendimiento laboral</i>	49
Figura 5	<i>Distribución de datos según la dimensión rendimiento en la tarea</i>	50
Figura 6	<i>Distribución de datos según la dimensión comportamientos contraproducente</i>	51
Figura 7	<i>Distribución de datos según la dimensión rendimiento en el contexto</i>	52

I. INTRODUCCIÓN

La procrastinación, entendida como la acción de postergar tareas importantes en favor de actividades menos relevantes, es un fenómeno que puede afectar significativamente tanto el desempeño de los trabajadores como la productividad organizacional. En un entorno tecnológico, donde la precisión, la actualización constante y el cumplimiento de objetivos son cruciales, identificar y comprender este comportamiento es fundamental para mantener la eficiencia y competitividad de la empresa.

El rendimiento laboral alude al grado en que se cumplen las metas planteadas; por ello, autores recientes lo describen como el conjunto de actividades orientadas a obtener un resultado o efecto dentro de un contexto determinado.

Actualmente, los empleadores están preocupados por el desempleo, tanto en empresas públicas como privadas, ya que afecta negativamente el comportamiento y la productividad de los trabajadores. Por lo tanto, el propósito de este estudio es investigar cómo la procrastinación afecta a las organizaciones.

Los estudios e investigaciones en psicología industrial-organizacional demuestran un esfuerzo continuo por identificar los factores que influyen en el rendimiento organizacional. Los empleados se consideran recursos humanos sumamente valiosos en este esfuerzo por mejorar la organización en su conjunto, siendo la piedra angular del crecimiento y el funcionamiento de los sistemas organizacionales.

Sin embargo, en los últimos años se ha debatido sobre la postergación de tareas, la cual frecuentemente interfiere con los objetivos y plazos establecidos en los cronogramas de tareas y ejecución. La importancia de esta investigación radica en que este fenómeno psicológico, presente en las organizaciones, influye en el comportamiento de las personas durante una tarea creada con ciertos objetivos o propósitos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El acto de posponer tareas, proyectos o circunstancias cruciales que requieren atención en favor de otras menos importantes o que podrían parecer más atractivas se conoce como procrastinación. Debido a los efectos que la procrastinación tiene en las personas, la sociedad en general está muy interesada en este tema debido al impacto que este fenómeno ocasiona en el ser humano (Otero-Potosi et al., 2023).

En el ámbito laboral, la procrastinación afecta negativamente el desempeño del trabajador y, en consecuencia, reduce la productividad de la empresa. Los empleados que procrastinan tienden a ser menos eficientes al ejecutar las tareas asignadas, lo que puede traducirse en una menor calidad del trabajo, entre otras consecuencias (Otero-Potosi et al., 2023).

Asimismo, Marroquín Espinosa (2020) halló que el 26% de la muestra de trabajadores de una empresa de servicios presentó procrastinación, concluyendo que, a mayor satisfacción laboral, menor postergación laboral y/o viceversa. Gutiérrez & Núñez (2020) hallaron que la procrastinación laboral, así como las razones que la originan, influye en el bienestar psicológico de los trabajadores y se asocia de manera significativa con respuestas psicológicas y conductuales como el estrés, la ansiedad, la angustia, la desesperación, sentimientos de depresión y tristeza, y dificultades de concentración. Por otro lado, Castelo & Ramos (2023) estudiaron a trabajadores de la Municipalidad Provincial de

Cayllomalos, donde los resultados obtenidos demuestran que un 85,2 % de los trabajadores manifiestan que presentan un alto nivel procrastinación, y un 14,8 % indica que está en el grupo medio de procrastinación. Contrario a lo anterior, Dionicio Aguilar (2024) en su estudio sobre procrastinación y rendimiento laboral en trabajadores del área asistencial de la salud encontró que el nivel de procrastinación laboral de los trabajadores es bajo con un 81.3% del personal asistencial, seguido de un 17.6% con nivel medio y solo 1.1% nivel alto. Así mismo, Valdivia Vasquez (2021) en su estudio sobre procrastinación laboral y rasgos de personalidad, donde evaluó a 414 trabajadores de una entidad financiera encontró que la procrastinación laboral es baja, por lo que no representa una situación problemática para la empresa, sin embargo, existe una relación significativa entre el factor de personalidad neuroticismo y procrastinación laboral, a mayor neuroticismo más procrastinación laboral.

Además, debido a que las redes sociales son de fácil acceso y los profesionales muchas veces carecen de autocontrol tanto en su vida personal como profesional, el uso de la tecnología provoca postergación, lo que reduce su productividad, provocando una disminución en su rendimiento laboral (Ahmad, 2021).

La mala gestión del tiempo de quienes procrastinan resulta en una planificación deficiente, un rendimiento laboral deficiente y ansiedad posterior debido al trabajo extra que se acumula a última hora debido a sus hábitos de postergación. El entrenamiento sistemático, que puede

realizarse a través de un coach personal, tanto presencial como virtualmente, podría ayudar con estos problemas, mediante técnicas presenciales y no presenciales (Hernández & García. 2018)

Un mal ambiente laboral, una carga de trabajo excesiva y la escasez de personal pueden contribuir a la procrastinación. La moral y la productividad de los empleados pueden verse afectadas como resultado de esta conducta, que también se ve afectada por la ausencia de un líder que cultive buenas relaciones con el personal y los oriente en sus responsabilidades. (Ahmad, 2021).

El uso de las tecnologías de la información es esencial para una mayor productividad empresarial, según el Foro Económico Mundial (FEM) para América Latina y el Caribe. Debido a la holgazanería cibernética, se observó que quienes no utilizaban las TIC de forma adecuada y responsable tenían un bajo rendimiento laboral y no lograban alcanzar los objetivos de la organización. (Kishnani, 2020)

(Valdivia et al., 2023)

Los profesionales sanitarios, tanto públicos como privados, pueden procrastinar por diversas razones, lo que puede tener efectos perjudiciales en su salud mental, reducir su rendimiento laboral y resultar en salarios más bajos en el sector privado. En el sector público, la procrastinación

también puede provocar una atención deficiente y el incumplimiento de plazos.

Identificar y evaluar las conductas de procrastinación en el trabajo es crucial en esta situación, ya que afecta directamente a los empleados, quienes son más propensos a experimentar problemas cognitivos, conductuales y emocionales como baja autoestima, frustración, sentimientos de inferioridad, desánimo y otros trastornos psicológicos como estrés, ansiedad, depresión y extroversión. En segundo lugar, influye en la empresa u organización, donde los factores más afectados son los recortes salariales, los despidos arbitrarios y justificados, la productividad y la mala imagen pública.

La salud física y mental del personal que labora en centros hospitalarios es un aspecto fundamental, pues incide en su rendimiento y, en consecuencia, en la calidad de la atención asistencial desde el primer contacto con los usuarios. Por ello, priorizar la salud mental de estos trabajadores resulta clave, ya que el desgaste emocional, presente también en otras ocupaciones, puede generar efectos que repercuten en quienes acuden a los servicios de salud, especialmente cuando se traduce en una atención deficiente (Basirimoghadam et al., 2020).

Asimismo, los estudios sobre procrastinación laboral en establecimientos de salud han evidenciado que algunas de las conductas más frecuentes incluyen la impuntualidad, la desorganización en las funciones diarias y la

falta de planificación de tareas. Estas conductas pueden incrementar la carga laboral y derivar en ausentismo, alta rotación y, finalmente, renuncias del personal en su centro de trabajo (Zhang & Feng, 2019). En ese marco, se formularon las siguientes interrogantes como parte de la presente investigación.

2.2. Pregunta de Investigación general

¿Cuál es la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026?

2.3. Pregunta de investigación específicas

¿Cuál es la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026?

¿Cuál es la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento contextual en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026?

¿Cuál es la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

2.5. Objetivos específicos

Explicar la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Identificar la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento contextual en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Determinar la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

2.6. Justificación e importancia

Desde el punto de vista teórico, cabe mencionar que este estudio busca desarrollar un estudio correlacional de las variables mencionadas entre los empleados del Hospital San José de Chíncha en Ica, debido a la falta de una base teórica al respecto. Por lo tanto, comprender la importancia del trabajo de estos empleados es crucial para ayudarlos a cambiar sus actitudes laborales, lo que promoverá una sana competencia y conducirá a una mayor efectividad y eficiencia en su trabajo, mejorando así el desempeño laboral y la rentabilidad de la empresa.

Se justifica desde el ámbito metodológico, por cuanto se elaborarán instrumentos adecuados para medir las variables los mismos que se validarán mediante juicio de expertos con amplia trayectoria profesional quienes emitirán su opinión al respecto también se evaluó la fiabilidad del instrumento los cuales servirán para futuras investigaciones.

Asimismo, el estudio tiene una justificación social, ya que los principales beneficiarios serán los pobladores, sumado a que se busca salvaguardar la integridad de la comunidad, fortalecer la confianza de los pobladores en lo concerniente al campo de la atención en salud para garantizar el acceso a servicios esenciales y promover un entorno más equitativo para todos.

La importancia de la presente investigación se sustenta en que la organización se benefició de los resultados de la aplicación de nuevas técnicas de gestión del tiempo, que mejoraron las operaciones, el rendimiento y la productividad. Además, ayudará a desarrollar planes de acción adecuados para la identificación temprana y la intervención de empleados con retrasos, lo que les permitirá crecer personalmente y mejorar su calidad de vida.

2.7. Alcances y limitaciones

El presente estudio tiene su alcance a nivel de la provincia Ica, en dónde se plantea la investigación y se realizara el trabajo de campo para recoger la información sobre la procrastinación y el rendimiento laboral en los trabajadores hospital San José de Ica.

Limitaciones de la investigación. Mazur (2013) señaló que el término limitación proviene del verbo limitar. Identificar límites o fronteras en situaciones determinadas y contextualizadas genera un efecto de acotamiento y reducción del panorama. En ese sentido, las limitaciones establecen el alcance máximo que pueden tener la jurisdicción, la profesionalidad, la autoridad, así como los derechos y las facultades del ser humano. Las limitaciones son las dificultades que se ha obtenido al momento de iniciar la investigación, asimismo en el

desarrollo de esta; entre las que se tiene la bibliografía referida a normativas públicas que se den en torno a las variables, la negación de algunas personas a ser parte del estudio, la disponibilidad del investigador por motivos laborales lo cual se tuvo que agendar de tiempo y permisos para la recolección de información, así como el trabajo de recolección de datos

II. MARCO TEÒRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Internacionales

Jha & Singh (2023), En India se llevó a cabo una investigación sobre la relación entre el desempeño laboral, la carga de trabajo y la procrastinación en el trabajo en hombres y mujeres. El estudio utilizó una metodología correlacional transversal, un diseño estadístico descriptivo e inferencial y una estrategia de muestreo por conveniencia no probabilística. La muestra estuvo compuesta por 202 empleados. Entre las herramientas utilizadas para la recopilación de datos se encuentran la Escala de Procrastinación en el Trabajo, el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual y el Inventario Cuantitativo de Carga de Trabajo. Los hallazgos revelaron una asociación directa entre la procrastinación y la carga de trabajo ($p < 0,01$; $Rho\ 0,129$) y una correlación indirecta entre la procrastinación y el desempeño laboral ($p < 0,01$; $Rho\ -0,575$). Se demostró la correlación entre los factores mencionados, y quedó claro que la variable procrastinación afectaba la carga de trabajo y el rendimiento laboral. Estas últimas variables no mostraron diferencias según el género o el grupo de edad.

Rodallega (2020), El objetivo de su investigación es determinar la relación entre el desempeño laboral y la procrastinación. El estudio es descriptivo y utiliza una metodología analítico-correlacional. Además, se emplearán técnicas cuantitativas y cualitativas, así como los empleados y directores de la empresa rural. El cuestionario de procrastinación se utilizó como herramienta. Según sus hallazgos, hubo una fuerte correlación entre las variables ($p < 0,01$; $Rho\ 0,456$), con el 20% de los candidatos recibiendo

Oro, el 60% recibiendo Plata y el 20% recibiendo Bronce. En conclusión, la medición de la procrastinación reveló que los encuestados incurrieron en conductas de procrastinación a petición de sus superiores, actuando bajo presión o sin motivación, lo que confirma la hipótesis de que las prácticas de procrastinación progresiva impactan significativamente en la productividad de los trabajadores

Metin et al., (2019), Este estudio se propuso investigar la conexión entre la procrastinación y el desempeño laboral en empleados de empresas holandesas. La investigación empleó un diseño correlacional-causal. La muestra estuvo compuesta por 380 trabajadores de empresas holandesas; hombres y mujeres estuvieron representados equitativamente (50%). En esta investigación, se emplearon los instrumentos PAWS e IWPS. Se encontró una correlación entre la procrastinación y el desempeño laboral ($p < 0,0$; $Rho = 0,60$). En resumen, se encontró una correlación negativa entre la procrastinación y el desempeño laboral.

Lutfi, et al. (2022) evaluar el desempeño de los empleados fue el objetivo del artículo inicial de los autores, "Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud con equilibrio entre la vida laboral y personal y variación". Se trata de un estudio correlacional simple, no experimental, con una metodología descriptiva. Se utilizó un cuestionario aplicado a una muestra de 191 empleados para recopilar los datos. Según los hallazgos, el 12 % de los encuestados menciona obstáculos que les impiden alcanzar sus objetivos profesionales, el 9 % reporta ruido excesivo

o interrupciones en el trabajo, y el 18 % tiene trabajos extremadamente difíciles. El 6 % de los encuestados ha sido víctima de acoso o intimidación en el trabajo, y el 9 % teme ser degradado. Concluyeron que, en efecto, el balance o equilibrio entre las variables actúa como mediador en la relación entre el estrés y el desempeño.

Aruquipa (2022) con el fin de investigar la procrastinación laboral (retraso laboral) entre los empleados de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, se elaboró la tesis "Procrastinación y desempeño laboral en el Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz". El estudio empleó un nivel de análisis descriptivo, un diseño no experimental y un enfoque inductivo con herramientas cuantitativas. Mediante encuestas, observación y muestreo, se recopiló información de 77 empleados de la Secretaría Municipal de Infraestructura. Según los hallazgos del estudio, la procrastinación tiene una influencia negativa considerable en el desempeño laboral, lo que resulta en una menor productividad e ineficacia para alcanzar los objetivos de la organización.

Ahmad et al. (2021) En el artículo científico "Procrastinación y Rendimiento Laboral de Empleados de Organizaciones del Sector Público y Privado", se examinó la relación entre la procrastinación y el rendimiento laboral en trabajadores de organizaciones públicas y privadas de las ciudades de Rawalpindi e Islamabad. Con un diseño transversal no experimental, los autores emplearon un enfoque correlacional para llevar a cabo el estudio.

Se utilizó una encuesta con un cuestionario modificado para recopilar datos de 400 empleados de ambos sectores. Los hallazgos demostraron una relación entre las variables, en este caso, el rendimiento laboral y la procrastinación. Además, se descubrió que el sector laboral tiene una influencia moderadora sobre estos factores porque los trabajadores del sector público a menudo posponen más y tienen un peor desempeño laboral que los del sector privado.

3.1.2. Nacional

Huapaya & La Rosas Porra (2022), El propósito de este estudio fue determinar cómo los empleados de una empresa privada de telecomunicaciones en Lima se relacionaron con la procrastinación y el desempeño laboral. Se utilizó un diseño experimental en este estudio correlacional transversal simple. 233 empleados conformaron la muestra, y se empleó la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS). Se encontró que los niveles de procrastinación fueron 24.9% bajos, 48.5% medios y 26.6% altos. Además, se determinó que el desempeño laboral fue 22.7% alto, 39.5% medio y 37.8% bajo. Se encontró que la procrastinación y el desempeño laboral estaban indirectamente correlacionados negativamente ($p < 0.000$; $\rho = -0.66$). En resumen, se observó un grado moderado de procrastinación y se descubrió una relación negativa entre la procrastinación y el desempeño laboral.

Vásquez (2022), El estudio fue una investigación simple, no experimental, descriptiva-correlacional, que buscó determinar la conexión entre la

procrastinación laboral y la autorrealización en trabajadores limeños. La muestra estuvo compuesta por 194 trabajadores. Los hallazgos demostraron una relación negativa (-0,68 y -0,60), significativa ($p < 0,05$) y moderada entre las medidas de procrastinación laboral y la autorrealización personal de los empleados. Se encontró que la procrastinación tenía una relación moderadamente desfavorable con la autorrealización personal.

Urcia, L (2020), El objetivo era determinar la conexión entre la procrastinación y el desempeño laboral. El estudio utilizó un diseño transversal-correlacional y fue fundamental-cuantitativo. Se incluyeron 400 trabajadores de una agencia gubernamental en Lambayeque, de 25 a 69 años ($M=43,26$; $DE=12,36$), de los cuales el 45 % eran mujeres y el 55 % hombres. Las variables del estudio se midieron mediante los instrumentos PAWS e IWPS.. Los resultados mostraron que el desempeño laboral fue mediocre (43.5%) y la procrastinación fue considerable (51.5%). Se encontró que la procrastinación y el desempeño laboral estaban indirectamente relacionados ($p<0.001$; $Rho -0.545$). La holgazanería cibernética se asoció directamente con comportamientos contraproducentes ($p<0.001$; $Rho -0.367$) y se correlacionó negativamente con el desempeño de la tarea ($p<0.001$; $Rho -0.402$) y el desempeño en contexto ($p<0.006$; $Rho -0.195$). Además, el desempeño de la tarea ($p<0.001$; $Rho -0.498$), el desempeño en contexto ($p<0.049$; $Rho -0.139$) y las acciones contraproducentes ($p<0.001$; $Rho -0.499$) se correlacionaron negativamente con un sentido de servicio. En conclusión, se descubrió que los empleados que posponen tareas u

obligaciones se desempeñan peor en el trabajo y no alcanzan sus objetivos previstos.

Felipa (2023), Para determinar la conexión entre la procrastinación laboral y el desempeño laboral entre empleados del sector público en un hospital de Chimbote, realicé una investigación en la ciudad. Fue un estudio correlacional simple, no experimental, que utilizó una metodología hipotético-deductiva y un enfoque cuantitativo. Hubo 264 empleados en la muestra. Los hallazgos revelaron una preponderancia de desempeño laboral medio (100%) y procrastinación media (89,4%). Se encontró que la procrastinación y el desempeño laboral ($p < 0,001$; Rho 0,736), la holgazanería cibernética y el desempeño laboral ($p < 0,001$; Rho 0,634), y el sentido de servicio y el desempeño laboral ($p < 0,001$; Rho 0,641) estaban directamente correlacionados. Se demostró que la procrastinación y el desempeño laboral estaban significativamente correlacionados ($p < 0,05$, Rho 0,736).

Ccahuana (2025) El objetivo principal de este estudio fue determinar el desempeño laboral de los empleados de Corporación Río Mantaro S.A.C. en Perú, en 2024, en relación con la procrastinación. La empresa investigada presenta diversos problemas, como la postergación de trabajos esenciales y demoras en la finalización de tareas operativas. El equipo ejecutivo de la empresa afirma que la principal causa de la procrastinación de los empleados reside en diversos factores que afectan la efectividad laboral, como el estrés laboral, la falta de organización, métodos de trabajo ineficaces, espacios de trabajo desorganizados y diversos factores

emocionales que afectan al empleado. Las deducciones que la empresa aplica a la remuneración de sus empleados son prueba de ello. Por lo tanto, se utilizó un método transaccional, un enfoque cuantitativo, un tipo básico o puro, un nivel correlacional y un diseño no experimental para construir la exploración. 107 de los empleados de la empresa conformaron la muestra, que se adquirió mediante muestreo probabilístico aleatorio básico. El Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) y la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) se incluyeron en el cuestionario. La prueba rho de Spearman se utilizó para el análisis estadístico descriptivo e inferencial. Con un valor de significancia bilateral de $p = 0,000$, que es menor que el margen de error del 5%, los resultados mostraron que la procrastinación y el desempeño laboral tenían una relación indirecta y significativa. Se recomienda establecer objetivos INTELIGENTES (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y limitados en el tiempo) ya que puede aumentar su motivación y sentido de propósito.

3.2. Bases teóricas – Identificación de variables

3.2.1. Variable procrastinación

La procrastinación, entendida inicialmente como la dilación o el aplazamiento voluntario de compromisos personales pendientes aun cuando se es consciente de sus consecuencias, presenta antecedentes que se remontan a épocas remotas. En esa línea, para (Ludwig & Schicker, 2018) (Citado en Hernández Cardenas, 2020, p.13), procrastinar, en términos sencillos, implica posponer las cosas de manera intencional u habitual y realizar actividades triviales antes que las significativas. Como resultado, pueden aparecer emociones

negativas, como la frustración, ya que quienes procrastinan suelen querer cumplir con sus tareas, pero no saben cómo empezar ni logran forzarse a hacerlo, lo que los diferencia de las personas a las que comúnmente se denomina “perezosas”.

En el pasado, la procrastinación se consideraba una conducta socialmente aceptable y justificada que implicaba retrasar obligaciones; sin embargo, en la actualidad, este hábito se ha vuelto perjudicial debido a la adopción de estrategias productivas que han contribuido al progreso financiero y económico de la sociedad. Según Chérrez y Pérez (2021), el estudio de Milgram de 1992 fue la primera investigación histórica sobre la procrastinación. Milgram afirmó que las personas suelen adquirir múltiples compromisos que deben cumplir en períodos cortos, lo que provoca la procrastinación.

La definición etimológica de la procrastinación se vincula, por un lado, con el verbo latino *procrastināre*, que alude a dilatar voluntariamente la realización de una actividad. Por otro lado, también se relaciona con el término del griego antiguo *akrasia*, entendido como actuar en contra del propio juicio o realizar acciones que pueden resultar perjudiciales para uno mismo. En esa línea, Parada y Schulmeyer (2021) sostienen que la procrastinación constituye un patrón de comportamiento caracterizado por aplazar de manera voluntaria el desarrollo de actividades que deben entregarse en un plazo establecido.

El retraso deliberado del trabajo o las responsabilidades prescritas se conoce como procrastinación. Dado que esta conducta suele estar relacionada con la preocupación, la falta de deseo o el desinterés por completar una tarea, podría tener resultados desastrosos. Este problema puede tener un impacto negativo en el rendimiento laboral o académico si no se gestiona con eficiencia y rapidez.

El procrastinador suele retrasar el inicio o la finalización de tareas importantes hasta el punto de generar incomodidad (Mateo, 2022); es decir, pospone de manera voluntaria compromisos personales pendientes, aun cuando es consciente de sus consecuencias negativas.

En la actualidad, la procrastinación se considera un fenómeno frecuente en la sociedad y suele entenderse como la tendencia generalizada a aplazar el inicio y/o la finalización de tareas planificadas para un momento determinado, lo que puede generar consecuencias severas en distintas áreas de la vida del individuo (Zumárraga-Espinoza y Cevallos-Pozo, 2022). Asimismo, puede interpretarse como un problema de autorregulación que se manifiesta en la demora voluntaria de actividades ya previstas, en línea con el adagio popular “no dejes para mañana lo que se puede hacer hoy” (Gómez-Romero et al., 2020). En esa misma dirección, la falta de autorregulación se refleja en la discrepancia entre las intenciones o planes de acción y las

conductas que efectivamente permitirían llevarlos a la práctica (Trujillo y Grijalva, 2020).

La propensión a posponer deliberadamente el inicio, el avance o la finalización de las tareas laborales programadas para un período determinado, incluso ante posibles inconvenientes, se conoce como procrastinación laboral (Gonzaga, 2022). En la misma línea, Cerdan (2022) afirma que factores personales, individuales y emocionales contribuyen a la procrastinación laboral. Estos incluyen la inclinación del empleado por la tecnología y las redes sociales, su cansancio, la monotonía del trabajo asignado y la distracción de actividades placenteras. La regularidad de los trabajos, la complejidad de algunos proyectos, la falta de deseo y la falta de incentivos para promover un desempeño laboral eficaz son generalmente factores predichos para la procrastinación laboral.

3.2.1.1. Modelos teóricos en que se sustenta la variable procrastinación

Teoría psicodinámica: Según lo citado en Ayala Ramirez (2019, p. 4), la perspectiva psicodinámica sostiene que la procrastinación se expresa como el incumplimiento de tareas primordiales que generan elevada angustia, percibidas como señales amenazantes para el yo. En consecuencia, de manera inconsciente, la persona podría recurrir a diversos mecanismos de defensa para disminuir ese malestar e incluso evitar la tarea.

Teoría cognitiva: El modelo cognitivo plantea que la procrastinación supone un procesamiento de información disfuncional, asociado con esquemas desadaptativos vinculados a la percepción de incapacidad y al miedo a la exclusión social. Desde esta perspectiva, quienes procrastinan suelen reflexionar sobre su conducta de aplazamiento y, por ello, son particularmente propensos a experimentar pensamiento obsesivo cuando no logran realizar una actividad o cuando se aproxima el momento de entregar una tarea.

Teoría Motivacional: La teoría motivacional es un modelo psicológico que conceptualiza el éxito como un referente estable que orienta la conducta humana hacia el logro de metas en diversos ámbitos vitales. Según Atalaya y García (2019), este marco teórico postula que los individuos oscilan entre dos polos motivacionales fundamentales: 1, un enfoque positivo basado en la confianza de alcanzar el éxito (motivación por logro), y 2, un enfoque negativo centrado en el temor al fracaso (motivación por evitación). La interacción entre estos dos ejes explica las variaciones en los patrones de autorregulación conductual, donde los sujetos priorizan ya sea la consecución de recompensas o la minimización de amenazas percibidas (p. 371).

Teoría conductual: Este enfoque sostiene que la conducta tiende a estabilizarse cuando recibe refuerzo; es decir, se mantiene en función de sus consecuencias, ya sean positivas o negativas. En ese sentido, los patrones conductuales persisten cuando el entorno los refuerza.

Desde esta perspectiva, las personas que procrastinan pueden dirigir y planificar sus actividades, pero también retrasarlas debido a factores contextuales, sin anticipar los beneficios de cumplir sus tareas a tiempo (López-Frías et al., 2021).

Asimismo, la explicación conductual de la procrastinación se apoya en la “ley de la consecuencia”: quienes tienden a postergar suelen mantener esa conducta si, en algún momento, ha sido recompensada, mientras que, cuando no hay refuerzo, es más probable que la abandonen con mayor rapidez.

3.2.1.2. Características de la procrastinación

Al centrarse en el corto plazo y no esperar beneficios mayores, aunque más lejanos, el procrastinador parece ser incapaz de concentrarse en áreas cruciales del trabajo. En última instancia, muestra una susceptibilidad biológica a mantener un estado de tensión e impulsividad, que su comportamiento intenta prevenir o mitigar.

La procrastinación es un problema que afecta muchos aspectos de la vida, como la educación, la salud, el cuidado de familiares o parejas, el crecimiento y la formación profesional, e incluso el uso del tiempo libre. Este fenómeno no se refiere necesariamente a no terminar una tarea como tal, sino a la experiencia de postergación que frecuentemente lleva a no terminarla (Garzón et al., 2020).

Según Wong et al. (2022), la procrastinación puede clasificarse como académica o general. El acto de posponer una tarea de poco interés

que causa incomodidad subjetiva, como optar por socializar en lugar de las actividades cotidianas, se conoce como procrastinación general. La procrastinación académica, por otro lado, es una tendencia prevalente en el ámbito educativo a posponer el inicio de las tareas escolares. En cualquier caso, es un problema que cuesta mucho tiempo y dinero a las personas y organizaciones involucradas.

Cuando se presentan circunstancias que exigen un alto coste de reacción o cuando creen que hay pocas posibilidades de obtener un alto grado de satisfacción con su desempeño, los procrastinadores también muestran un comportamiento de evitación. Este comportamiento implica retrasar el inicio de una tarea, terminarla en el último minuto, exceder el tiempo asignado o incluso negarse a realizarla por completo.

Según López et al. (2020), el sujeto procrastinador primero se compromete a completar una tarea, luego se queja de su progreso y de su incapacidad para planificarla o completarla. Finalmente, genera pensamientos automáticos negativos relacionados con la baja autoeficacia; es decir, generalmente no planifica sus actividades según su plazo de entrega, retrasándolas hasta el último minuto.

Según Hidalgo-Fuentes et al. (2022), quienes procrastinan suelen presentar baja autoestima, falta de confianza, bajo autocontrol, tristeza, comportamientos desorganizados y, en algunas situaciones,

perfeccionismo, impulsividad disfuncional y ansiedad. Además de ser resultado de una gestión inadecuada del tiempo y la responsabilidad, también suele acompañarse de sufrimiento subjetivo y supone un verdadero problema de autorregulación a nivel cognitivo, emocional y conductual. Aun siendo conscientes de las repercusiones desfavorables, desagradables e inevitables, quienes procrastinan suelen negarse a atender una responsabilidad vital, como terminar una tarea o tomar una decisión a tiempo.

Las personas más susceptibles a la procrastinación son aquellas que experimentan altos niveles de estrés, ansiedad, alteraciones del estado de ánimo y emocionales cerca de las fechas límite de las tareas asignadas. Macías y Ne Árez (2019) identificaron diversos factores vinculados a la procrastinación, como la indecisión al tomar las primeras acciones, estados de ánimo y emocionales asociados al estrés, la ansiedad y el miedo al fracaso, una menor autorregulación emocional, creencias y expectativas asociadas a una baja autoeficacia o autoconcepto, entre otros.

Según Gil y Garzón (2017), establecer prioridades y metas, así como sentir control del propio tiempo, son factores importantes para reducir la procrastinación. Trabajar la resiliencia, la esperanza, el optimismo, la autoeficacia y la autorregulación emocional también es crucial (Méndez, 2021). De igual manera, reconocer los pensamientos relacionados con la procrastinación es crucial para reducir los niveles

de estrés y ansiedad, y para implementar terapias cognitivo-conductuales de apoyo dirigidas a este problema.

En resumen, la procrastinación es un fenómeno que implica retrasar el trabajo y sustituirlo por otros interesantes, dedicar tiempo al ocio o a socializar, o simplemente no completar las tareas. La persona es consciente de los efectos perjudiciales de posponer las cosas.

3.2.1.3. Tipos de procrastinación

Según Rodríguez y Clariana (2017), existen dos tipos de procrastinación: la laboral y la académica. A su vez, ambas pueden presentarse de forma esporádica o crónica, según el caso. La procrastinación esporádica también denominada conducta dilatoria alude a episodios puntuales asociados con actividades concretas, generalmente vinculados a carencias en la gestión del tiempo. En cambio, la procrastinación crónica se entiende como un hábito generalizado de postergar y demorar la dedicación a las tareas. De acuerdo con los autores García y Silva (2019), algunos tipos de procrastinadores o de procrastinación incluyen: Diligentes, evitativos, temerosos y rebeldes. Pasivos y activos. Relacionados con la evitación en la realización de tareas y con la postergación en la toma de decisiones. Arousal y evitativo. Perfeccionistas, soñador, preocupado, generador de crisis, desafiante, ocupado y relajado. Procrastinación esporádica y crónica. Procrastinación rutinaria, decisional, neurótica, compulsiva y académica. Procrastinación familiar, emocional y

académica. Cabe señalar que la procrastinación también se asocia con variables vinculadas a los factores de personalidad humana: a mayores niveles de procrastinación, suelen observarse diferencias en el autocontrol y en la vulnerabilidad percibida. En la misma línea, se reporta que niveles más altos de procrastinación reducen la autoeficacia cuando se relacionan con el rendimiento académico; por ello, a mayor autoeficacia, mayor rendimiento. Según Semprebon et al. (2017), existe una tendencia general a definirla como una conducta orientada a tareas y actividades relacionadas con el aprendizaje. En ese sentido, puede entenderse como la postergación voluntaria de un plan de acción previsto en el ámbito del aprendizaje o la investigación, aunque la expectativa y la anticipación pueden intensificar la experiencia negativa asociada a la demora. A nivel del empleador, se han analizado las consecuencias del acto de procrastinar, evidenciándose baja productividad debido a la actitud procrastinadora del empleado y a actividades que no se desarrollan a tiempo, como proyectos de negocios, innovaciones e informes, entre otros (Cerdan & Chapoñan, 2022). Esto puede derivar en la disminución del salario por la baja producción, y posteriormente en el despido cuando la conducta persiste. Además, se genera una afección negativa para la entidad privada, ya que debe buscar un reemplazo e invertir nuevamente en la capacitación y preparación del nuevo personal. Por su parte, para el empleado, las consecuencias se reflejan principalmente en el plano psicológico y cognitivo, con efectos que pueden traducirse en dificultades para funcionar adecuadamente y realizar sus actividades.

En cambio, para el empleador, las consecuencias se relacionan con la baja producción, la disminución de la oferta de servicio y un impacto negativo en su economía.

3.2.1.4. Dimensiones de la variable procrastinación

Según Metin et al (2016 citado en Morales & Paredes, 2021), indica que la actitud de procrastinar en el contexto laboral se sostiene en dos dimensiones establecidas:

Sentido de Servicio: Describe las tareas asociadas con el trabajo que tardan más en completarse. Esto se debe al deseo de la persona de participar en actividades placenteras sin usar las redes sociales, lo que dificulta el cumplimiento de otras obligaciones. Además, cuando un empleado no tiene ganas de realizar estas tareas, prioriza tareas menos emocionantes, no organiza su tiempo y utiliza otros tipos de entretenimiento para su tranquilidad, todo lo cual tiene un impacto negativo en su desempeño. (Morales y Paredes, 2021, citando a Metin et al., 2016)

La ciberpereza es un tipo de procrastinación en la que el empleado se centra en participar en actividades virtuales, como revisar las redes sociales y la mensajería instantánea durante el horario laboral, dedicándoles más tiempo del necesario o, ocasionalmente, leyendo noticias o haciendo compras en línea. (Morales y Paredes, 2021, citando a Metin et al., 2016)

3.2.2. Variable rendimiento laboral

El rendimiento laboral se vincula con el desempeño individual de los miembros de una organización, en la medida en que la productividad y la competitividad suelen considerarse componentes centrales del rendimiento de cada trabajador (Navarrete et al., 2023).

Desde otra perspectiva, el rendimiento laboral puede definirse como un efecto relevante del esfuerzo de una persona, el cual se configura a partir de sus destrezas, rasgos y la percepción del rol que debe desempeñar. Asimismo, se entiende el esfuerzo como un gasto de energía física, mental o ambas que se consume al realizar un trabajo (Fadul, 2021).

En consecuencia, el rendimiento laboral puede entenderse como el conjunto de actividades y conductas orientadas a alcanzar los objetivos organizacionales. En esa línea, Urcia Avellaneda (2020) señala que el trabajo de una persona o de un grupo busca obtener resultados y comprende aquellas conductas destacadas que, bajo dirección, contribuyen al logro de los objetivos de la empresa.

Dado que la historia y las directrices desde finales de la década de 1980 “estuvieron repletas de investigaciones orientadas a evaluar indiscriminadamente el desempeño laboral, la productividad y el rendimiento de los trabajadores, aspecto que hoy se expande en el espacio profesional ya que se considera un factor fundamental para el buen desarrollo de una empresa”, según otra definición, el desempeño

laboral es uno de los conceptos más estudiados en el aspecto organizacional o psique del trabajo. (2020, Gabini).

3.2.2.1. Teoría del rendimiento laboral

Cada una de estas técnicas será evaluada ya que, según Koopmans et al. (2011), existen diversas teorías que han analizado y conceptualizado el desempeño laboral, y cada una de ellas sugiere una gama de indicadores que permiten comprender la variable.

Teoría del Desempeño Laboral de Murphy: Según Murphy (1989), existen cuatro factores que influyen en el desempeño laboral.

Comportamiento orientado a la tarea: Describe el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades laborales.

Comportamiento orientado a la persona: Describe cómo un trabajador interactúa con sus compañeros. La cooperación, la comunicación y el intercambio de conocimientos relacionados con el trabajo son ejemplos de acciones relacionadas con la tarea y no relacionadas con ella.

Comportamiento en el tiempo libre. Se utiliza para describir a los trabajadores que, ya sea en el trabajo o fuera de él, participan en actividades no deseadas en su tiempo libre.

Acciones dañinas o destructivas. Esto incluye incumplir las normas, ser violento en el trabajo, robar y participar en otras acciones que perjudican los objetivos de la empresa.

Teoría del Desempeño Laboral de Campbell: Según Campbell (1990), existen ocho dimensiones que explican el desempeño laboral:

Competencia técnica. Esto alude a que todos los trabajos tienen criterios de desempeño técnico, que pueden variar según el grado de complejidad o dificultad del campo (conducir un mototaxi frente a conducir un tractor) y pueden ser sustantivos (puesto de operador frente a puesto administrativo).

Interacción. Es la capacidad de transmitir información de forma clara, inteligible, persuasiva y bien estructurada.

Iniciativa, perseverancia y trabajo duro. Esto incluye trabajar horas extra, aceptar voluntariamente tareas adicionales, exceder las responsabilidades asignadas y trabajar en entornos hostiles o desfavorables.

Comportamiento improductivo en el trabajo. Describe un conjunto de hábitos o actividades personales, bajo el control de un individuo, que impactan negativamente los objetivos de la unidad u organización.

Liderazgo ejecutivo, gerencial y supervisor. Se refiere a cómo la influencia interpersonal afecta el desempeño en un sistema de relaciones jerárquicas.

Gestión jerárquica en acción. Para alcanzar los mejores objetivos previstos, se refiere a actividades centradas en la creación, el mantenimiento y la distribución de los recursos organizacionales.

Desempeño de liderazgo de los miembros del equipo o compañeros. Se refiere a los comportamientos que se desarrollan en el marco de las interacciones entre compañeros o equipos, que pueden darse en cualquier nivel organizacional.

Desempeño de gestión de compañeros y compañeros. Se refiere a los miembros del equipo que realizan diversas tareas de gestión, como la planificación y la resolución de problemas, la determinación del equilibrio de la carga de trabajo y las necesidades de coordinación, y la supervisión del rendimiento del equipo.

Teoría del Desempeño Laboral de Viswesvaran: Según Viswesvaran (1993), el desempeño laboral puede comprenderse a través de nueve dimensiones que, al combinarse, forman una macrodimensión que representa la efectividad total de un empleado en el trabajo. Esta dimensión general se define a continuación:

Competencia interpersonal. Se relaciona con la forma en que los profesionales colaboran con los demás, interactúan con los clientes,

colaboran con sus compañeros, son aceptados por los demás y reciben reconocimiento por su amabilidad.

Competencia administrativa. Esto incluye la capacidad de localizar y asignar subordinados, mantener registros administrativos, organizar y programar periodos de trabajo, gestionar la coordinación entre los distintos roles dentro de una organización y comprender claramente las funciones y responsabilidades de los demás.

Excelencia. Se relaciona con la calidad del trabajo realizado, la ausencia de errores, la precisión de los requisitos, la integridad y la cantidad de desperdicios.

Rendimiento. Es la cantidad de trabajo que se produce, determinada por la productividad o las ventas del personal.

Trabajo. Es la cantidad de esfuerzo invertido para lograr el éxito. Iniciativa, responsabilidad, atención, ingenio, entusiasmo por el trabajo, diligencia, seriedad, perseverancia en el logro de objetivos, compromiso, participación personal en el trabajo y la cantidad de esfuerzo y energía invertidos son algunos rasgos que lo demuestran.

Experiencia laboral. Esto incluye la familiaridad de una persona con su trabajo, mantenerse al día y recomendar a quienes tienen más conocimientos en su campo.

Liderazgo. Es la capacidad de alentar, inspirar y obtener un excelente desempeño de los demás.

Aceptación del poder y cumplimiento. Esto se refiere a la visión general de las normas y regulaciones laborales (RRL), seguir instrucciones, adherirse a las normas y la cultura organizacional, obedecer las reglas, cumplir con las regulaciones laborales, tener una actitud favorable hacia la supervisión y no quejarse de las políticas organizacionales.

Capacidad de comunicación. Es la capacidad de recopilar y comunicar información, ya sea verbalmente o por escrito.

Koopmans' theory of individual work performance: According to Koopmans et al. (2011), individual job performance is made up of three distinct dimensions that have been found in numerous studies on the topic. These aspects, which are the outcome of integrating various theories, are as follows:

Completing tasks, both in terms of quantity and quality, work skills, job knowledge, maintaining current knowledge, working precisely and accurately, planning and organization, management, decision-making, problem-solving, oral and written communication, and resource monitoring and control are all considered aspects of task performance.

El desempeño contextual abarca conductas y actitudes que van más allá de las tareas formales, como el trabajo extra, la iniciativa, el entusiasmo, la atención al deber, el ingenio, la diligencia, la persistencia, la motivación y la dedicación. También incluye la proactividad, la creatividad, la cooperación y la disposición a ayudar a los demás, así como la cortesía,

la comunicación efectiva, las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional.

El comportamiento distraído, los descansos excesivos o excesivamente largos, el ausentismo, las quejas, las tardanzas, las tareas incorrectas, los accidentes, los insultos o chismes sobre los compañeros de trabajo, las peleas o discusiones con compañeros, la indiferencia hacia la seguridad, el abuso de privilegios, la agresión, el robo y el consumo de sustancias son ejemplos de comportamiento laboral contraproducente.

3.2.2.2. Factores que influyen en el rendimiento laboral

Existen diversos factores que influyen en el rendimiento laboral de los empleados y que pueden incrementar o disminuir su productividad.

Entre los factores personales se consideran: (1) los factores físicos del empleado (vigor, vitalidad, fuerza, coordinación motora e incapacidad); (2) los factores de entrenamiento (instrucción, actualizaciones y experiencia profesional); y (3) los factores psicológicos (grado cognitivo, destreza, entusiasmo, productividad y agudeza sensorial). Asimismo, se identifican factores transitorios vinculados a la actividad como el agotamiento, el descanso, el ensayo, la iluminación o el desinterés, entre otros, y factores relacionados con la entidad pública y/o privada, tales como la remuneración, los estímulos y la supervisión.

El desempeño laboral se ve afectado por elementos como la motivación, la comunicación y la rotación de personal. Redrobran (2015) afirma que,

dado que la motivación afecta el comportamiento, es un componente importante en el entorno laboral. Por lo tanto, es crucial considerar las necesidades financieras y espirituales del empleado al motivarlo, animarlo, dirigirlo y coordinarlo con el personal. Los principales elementos motivadores encontrados son: 1) Lugar de trabajo; 2) Objetivos a alcanzar; 3) Reconocimiento del puesto; 4) Participación del empleado; y 5) Educación y desarrollo profesional.

Como proceso multidisciplinario que facilita el intercambio de información tanto cualitativa como cuantitativa, la comunicación es crucial porque fomenta el debate entre distintas unidades organizativas y les permite presentar distintos puntos de vista sobre el mismo acontecimiento.

El ritmo de salidas de personal, ya sean internas o externas, voluntarias o involuntarias, se conoce como rotación de personal. La rotación interna permite que los empleados trabajen en varias divisiones dentro de una organización, lo que promueve un mayor crecimiento profesional. Sin embargo, dado que los nuevos empleados deben ser contratados y capacitados, la rotación externa genera un déficit de personal, lo que incrementa los gastos de la organización.

Según estudios recientes, la implementación de herramientas y tácticas de trabajo innovadoras que fomentan un rendimiento óptimo de los empleados ha resultado en una mejora constante del desempeño laboral en todas las empresas. Además, controlar las emociones bajo presión en

el trabajo es esencial para un mejor rendimiento. Por lo tanto, se debe vigilar de cerca a los empleados que se involucran demasiado en su trabajo, ya que esto podría provocar agotamiento y una disminución de la productividad. Por consiguiente, las empresas deben aumentar los elementos que mejoran el rendimiento laboral mediante la creación de estrategias preventivas para la salud y la seguridad en el trabajo.

3.2.2.3. Dimensiones de la variable rendimiento laboral

El método Koodmans propone tres dimensiones para el rendimiento laboral individual las cuales se describen:

Rendimiento de tarea: Se refiere al cumplimiento del trabajo en términos de cantidad y calidad. Incluye el conocimiento y las habilidades necesarias para mantener la información actualizada, resolver dificultades, tomar decisiones con precisión, y comunicarse de manera asertiva, tanto de forma verbal como escrita. Asimismo, comprende el seguimiento, monitoreo, inspección, control y uso adecuado de los recursos.

Rendimiento contextual: Está vinculado con conductas que complementan las tareas formales, como asumir actividades adicionales, mostrar esfuerzo y entusiasmo, mantener la laboriosidad, aportar creatividad y fortalecer las relaciones interpersonales que favorecen el compromiso organizacional.

Comportamiento contraproducente: Se relaciona con conductas ajenas a los objetivos organizacionales que generan conflictos o afectan el funcionamiento laboral. Entre ellas se incluyen los descansos excesivos, el ausentismo, las tardanzas

constantes, la ejecución incorrecta de tareas, los agravios o chismes sobre colegas, las agresiones o altercados por situaciones irrelevantes, el abuso de privilegios, el robo y, finalmente, el uso de sustancias prohibidas (Escobedo & Quiñones, 2020).

3.3. Definiciones

Desempeño: se define la conducta como actividades observables que surgen como respuesta a estímulos internos o externos.

Eficiencia: Es la capacidad de un empleado para completar sus tareas utilizando la menor cantidad posible de recursos, como tiempo, dinero y esfuerzo.

Habilidad: Se refiere al talento o la aptitud de una persona para realizar una tarea de manera efectiva. Se considera que alguien es hábil cuando logra completarla con éxito gracias a sus capacidades.

Procrastinación: Se entiende, en principio, como la dilación o el aplazamiento voluntario de compromisos personales pendientes, aun cuando se es consciente de las consecuencias de hacerlo.

Productividad: Se refiere a la cantidad de producción o de resultados generados por unidad de trabajo o por recursos invertidos. Es una medida de la eficacia con la que se emplean los recursos para producir bienes o servicios. Una mayor productividad laboral implica producir más en menos tiempo o con menos recursos, lo que se traduce en mayor eficiencia y mejor rendimiento.

Rendimiento laboral: Se define como un efecto relevante del esfuerzo de una persona, el cual se configura a partir de sus destrezas, rasgos y la percepción del rol que debe desempeñar.

Rotación: Se define como el índice de deserción del personal, el cual puede presentarse de manera voluntaria o involuntaria, así como interna o externa.

IV. METODOLOGÍA

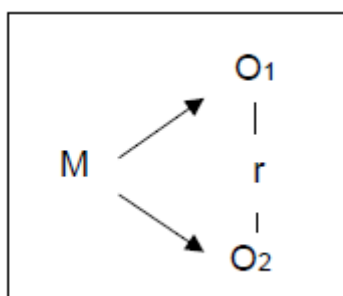
4.1. Tipo y Nivel de investigación

La investigación fue de tipo básica, ya que se caracteriza por apoyarse en teorías científicas existentes con el propósito de generar nuevo conocimiento. A diferencia de la investigación aplicada, no busca producir cambios inmediatos, sino descubrir leyes o principios fundamentales y profundizar en los conceptos propios de una ciencia. En ese sentido, constituye un punto de partida para el estudio de fenómenos o hechos, pues su finalidad es proponer nuevos saberes o replantear principios teóricos ya establecidos, ampliando el conocimiento científico (Escudero y Suárez, 2017). Respecto al nivel, la investigación fue descriptivo-correlacional, debido a que se orientó a identificar el grado de relación entre las variables “salud mental” y “calidad de atención” dentro de un marco específico (Carrera et al., 2019). Asimismo, se adoptó un enfoque cuantitativo, el cual permite contrastar hipótesis mediante la recolección de datos, la medición de variables y el análisis estadístico y numérico para sustentar explicaciones y propuestas teóricas (Hernandez & Mendoza, 2018). En este enfoque, los datos se obtienen a partir de mediciones realizadas sobre las variables observadas en el objeto de estudio, con el propósito de explicar y predecir los fenómenos analizados.

4.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, debido a que no existió manipulación intencional por parte del investigador sobre las variables comprendidas en el estudio (Arias, 2020, p. 54). Este tipo de investigaciones se caracteriza por

no intervenir deliberadamente en las variables, sino por observar los fenómenos en su estado natural. Asimismo, el estudio fue de corte transversal o transeccional, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento. Esto permitió analizar y describir las variables, así como su incidencia e interrelación en un contexto determinado (Hernandez & Mendoza, 2018). En función de lo expuesto, se presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M : Muestra

O1 : Procrastinación

O2 : Rendimiento laboral

R : Relación entre las variables

4.3. Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Procrastinación	La Procrastinación laboral es el hecho fundamental de posponer una acción que esta netamente ligada a las funciones del trabajo y por lo contrario centrar el tiempo laboral en actividades de ocio que no están vinculadas a sus funciones (Metin et al. 2016).	La variable Salud mental se desglosa en las dimensiones:	Ciberpereza	Redes sociales y ocio
			Sentido de servicio	Conductas dilatorias e indecisión

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral son las actividades que conducen al logro de los objetivos y que son planteados dentro de las organizaciones, no obstante podemos indicar que es el esfuerzo del trabajador de forma colectiva o individual que conduce a la culminación de sus funciones programadas, siendo aquellas conductas relevantes para la eficacia del producto o servicio que brinda cada organización (Koopmans, 2013).	La variable para el presente estudio se ha operacionalizado en 3 dimensiones,	Rendimiento de tareas	Planeamiento y organización de trabajo, orientación a los resultados, priorización de trabajo y eficiencia laboral.
			Comportamiento contraproducente	Excesiva negatividad y acciones que dañan a la organización.
			Rendimiento contextual	Iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimiento, habilidades laborales y soluciones creativas frente a nuevos problemas.

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Ha. Existe relación entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Ho. No existe relación

entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

4.4.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha. Existe relación entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Ho. No existe relación entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Hipótesis específica 2

Ha. Existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contextual en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Ho. No existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contextual en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Hipótesis específica 3

Ha. Existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Ho. No existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

4.5. Población- muestra

Población: Teniendo consideración a Hernández y Mendoza (2018) indican a la población como un grupo de individuos o elementos mediante el cual desenvuelven características o circunstancia semejantes; se considera como la agrupación de componentes que presentan cualidades específicas que se desea analizar (Ventura, 2017). Por tanto, la población de análisis estuvo conformada por los 50 trabajadores administrativos del hospital San José de Ica

Criterios de inclusión: trabajadores cuyas edades fluctúan entre de 18 a 60 años, que tengan un mínimo de permanencia de 6 meses.

- Criterios de exclusión: Trabajadores con menos de seis meses de estar laborando, así mismo que por su voluntad no deseen ser parte del estudio

Muestra: Considerando que la muestra es un subgrupo de la población se selecciona para recopilar información con la que se va a trabajar, Arias et al., (2016, p. 203). Para la presente investigación se trabajará con toda la población

4.6. Técnicas e instrumentos : Validación y Confiabilidad

Técnica: Se hizo uso para la investigación por medio de lo que indican, Hernández y Mendoza (2018) definiéndola como el mecanismo en donde permitió la recolección eficaz de los datos empleado, de manera sistemática

las preguntas que se emplearon hacia los individuos involucrados que forman parte de la muestra con la finalidad de que se puedan recoger las informaciones en función a perspectivas derivadas de una problemática.

Instrumento: Arias (2020) sostiene que, son los recursos que se utilizan para abordar fenómenos determinados y obtener información de ellos y consecuentemente se utiliza un procedimiento estadístico.

Por tanto, como instrumento se utilizó el cuestionario, en razón a ello es que la investigación admitirá dos cuestionarios que permitirá conocer el nivel de procrastinación y rendimiento laboral que se da para ello para la primera variable el cuestionario consta de 14 ítems distribuidos en dos dimensiones, mientras que para la variable rendimiento laboral está constituido por 13 ítems distribuidos en tres dimensiones. Cada ítem será puntuado por la escala de Likert de 1 a 5 puntos.

En cuanto a la validez de los instrumentos Hernández y Mendoza (2018) hace mención que la validez de contenido se concibe como el valor en el que un instrumento mide lo que pretende medir, ello se realizó mediante el juicio de expertos quienes evaluaron los instrumentos considerando que el instrumento es aplicable

Así también se evaluó la confiabilidad considerando para ello con la aplicación de la prueba piloto, aquí el mismo autor, menciona que un instrumento es confiable cuando mide consistentemente el objeto que quiere

medir, utilizando el estadístico alfa de Cronbach para su medición. Estos resultados se observarán en la parte de anexos.

4.7. Recolección de datos

Se aplicó el instrumento a la población total. Previamente, se destinó unos minutos para explicar la finalidad del estudio y brindar las indicaciones generales para el llenado del instrumento. Asimismo, se comunicó el carácter anónimo de la prueba y se solicitó la colaboración de los participantes. La información obtenida se procesó inicialmente en una hoja de Excel para determinar los puntajes de cada instrumento por estudiante. Posteriormente, los datos se trasladaron al software SPSS versión 25, con el fin de elaborar la estadística descriptiva (tablas y frecuencias) con el formato académico correspondiente. Para el análisis inferencial, se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

La técnica estadística empleada fue la estadística descriptiva para el cálculo de frecuencias. Para determinar la correlación entre las variables, se utilizó la correlación de Spearman, la cual permite obtener información sobre el coeficiente, el tipo y el grado de correlación. Tanto el cálculo de frecuencias como el análisis de correlación se realizaron con el software estadístico SPSS versión 25.

Interpretación del valor de correlación

0.00 a 0.19 Muy baja Correlación

0.20 a 0.39 Baja Correlación

0.40 a 0.59 Moderada Correlación

0.60 a 0.70 Buena Correlación

0.80 a 1 Buena Correlación

En cuanto a la significancia

Ho (p-valor) > 0,05 No significativo

Ha (p- valor) < 0,05 Significativo

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados – Descriptivos

Tabla 1

Distribución de datos según la variable procrastinación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	28,0
	Medio	28	56,0
	Alto	8	16,0
	Total	50	100,0

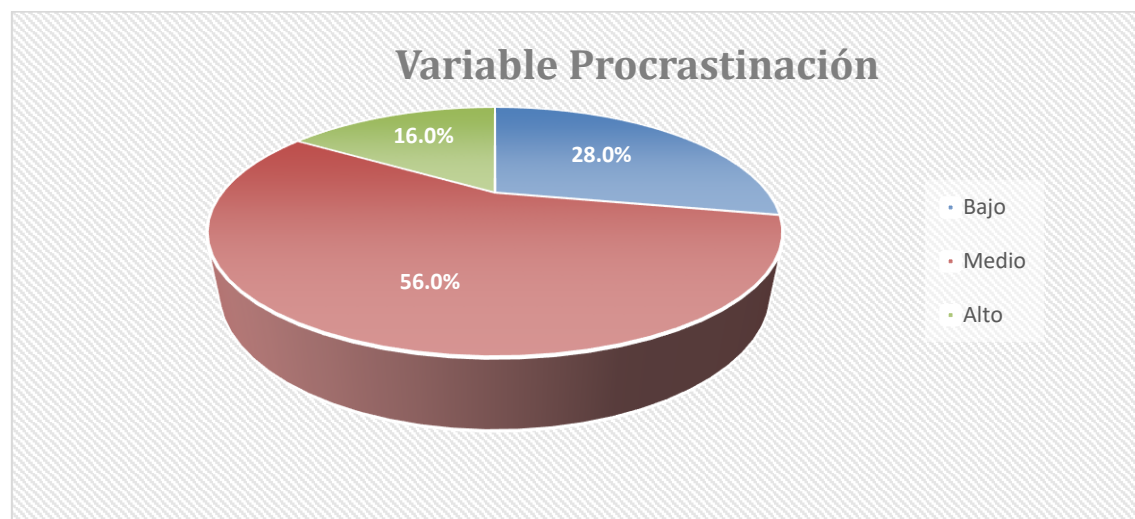


Figura 1. Distribución de datos según la variable procrastinación

Los datos que se presentan tanto en la tabla como en la figura respectiva permiten afirmar que de la totalidad de los trabajadores encuestados se tiene

que el 28% considera que esta en un nivel bajo en cuanto a la procrastinación en ellos, mientras que el 56% considero que está en un nivel medio y el 16% considero que ello si se da en un nivel alto

Tabla 2

Distribución de datos según la dimensión ciberpereza

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	42,0
	Medio	20	40,0
	Alto	9	18,0
	Total	50	100,0

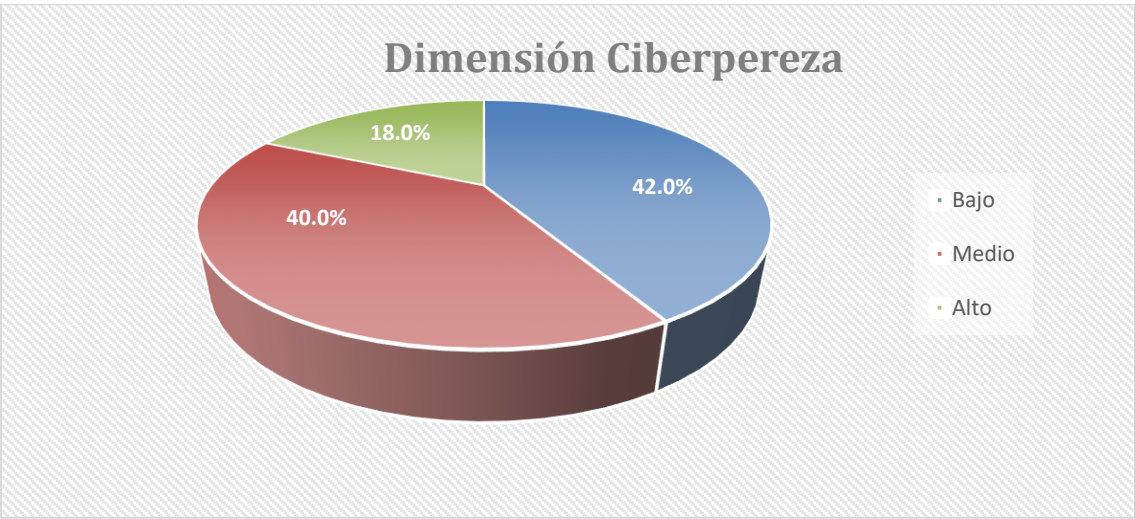


Figura 2. Distribución de datos según la *dimensión ciberpereza*

También se evidencia que respecto a la dimensión ciberéreza se tiene que de la totalidad de los trabajadores encuestados del hospital donde se planteó el estudio se muestra que el 42% de ellos considera que se está en un nivel bajo,

para el 40% está en un nivel medio, mientras que para el 18% llega a considerarlo en un nivel alto

Tabla 3
Distribución de datos según la dimensión sentido de servicio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	14,0
	Medio	34	68,0
	Alto	9	18,0
	Total	50	100,0

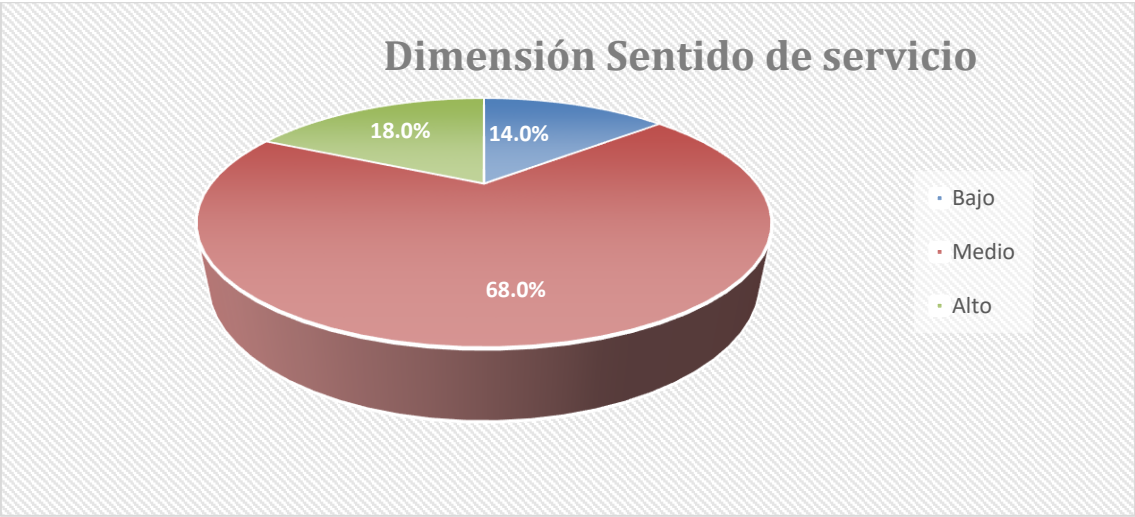


Figura 3. Distribución de datos según la *dimensión sentido de servicio*

Respecto a la dimensión referida al sentido de servicio los valores de la tabla y figura que se presentan permiten afirmar que el del total de los trabajadores encuestados se tiene que para el 14% está en un nivel bajo, para el 68% considera que esta en un nivel medio, mientras que para el 18% está en un nivel alto.

Tabla 4

Distribución de datos según la variable rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	14,0
	Medio	36	72,0
	Alto	7	14,0
	Total	50	100,0

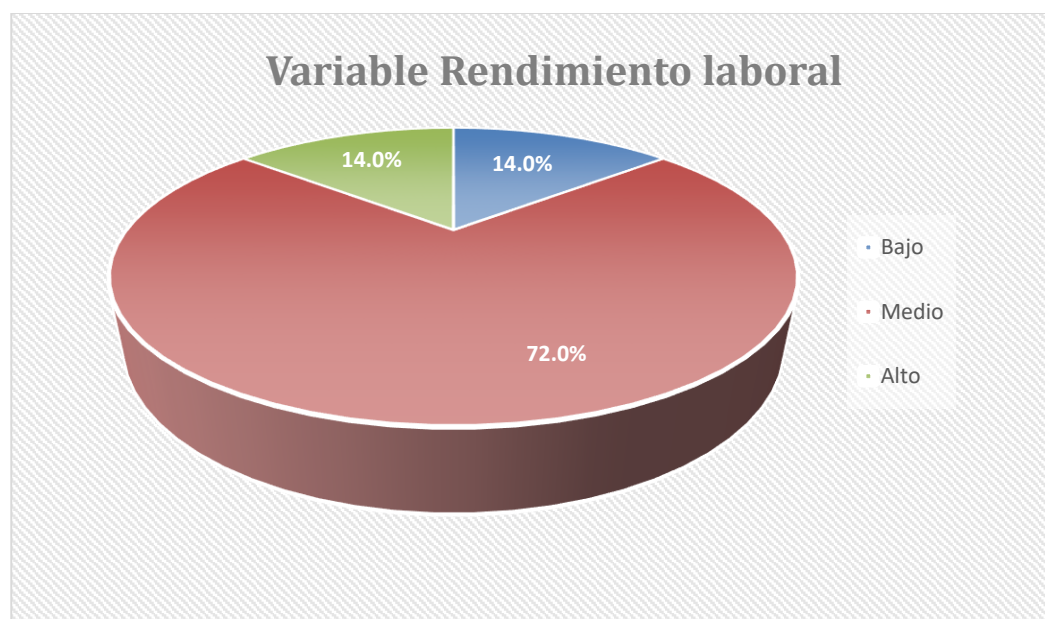


Figura 4. Distribución de datos según la *variable rendimiento laboral*

También se tiene que en cuanto a los datos que se muestran en la tabla y figura respectiva en lo que respecta a la variable rendimiento laboral se tiene que de la totalidad de los trabajadores se tiene que el 14% considera que esta en un nivel bajo, mientras que para el 72% considero que está en un nivel medio y para el 14% considera que esta en un nivel alto

Tabla 5

Distribución de datos según la dimensión rendimiento en la tarea

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	28,0
	Medio	25	50,0
	Alto	11	22,0
	Total	50	100,0

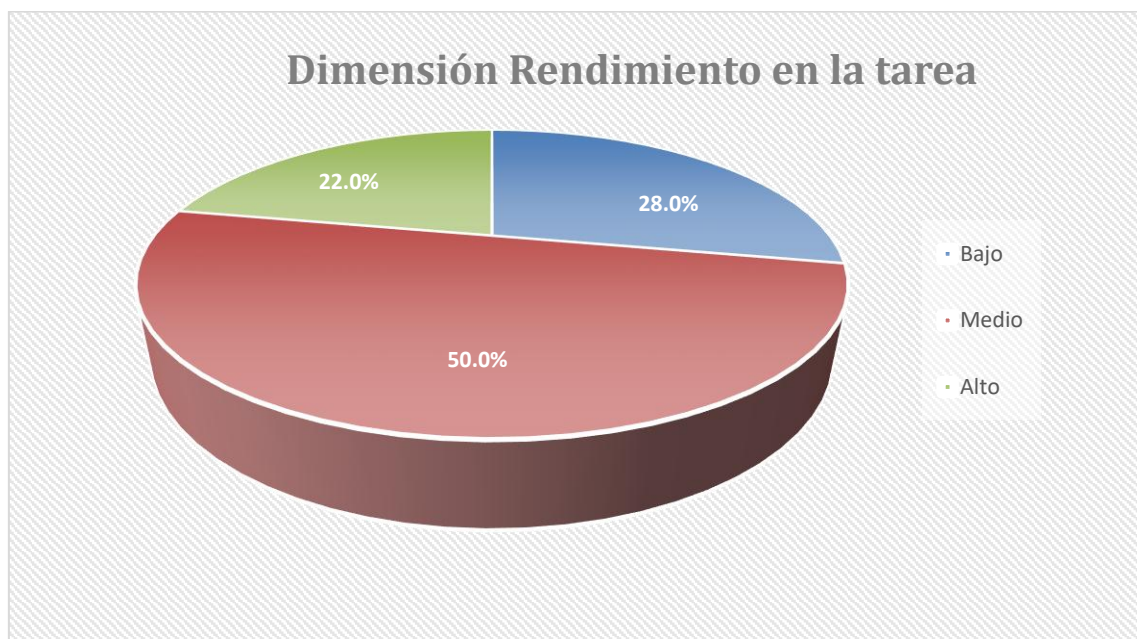


Figura 5. Distribución de datos según la *dimensión rendimiento en la tarea*

Los valores que se tiene en la tabla y figura respectiva a la dimensión rendimiento en la tarea se muestra que de la totalidad de trabajadores asistenciales que fueron encuestados el 28% considera que esta en un nivel bajo, para el 50% considero estar en un nivel medio mientras que para el 22% considera que esta en un nivel alto

Tabla 6

Distribución de datos según la dimensión comportamientos contraproducente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	52,0
	Medio	19	38,0
	Alto	5	10,0
	Total	50	100,0

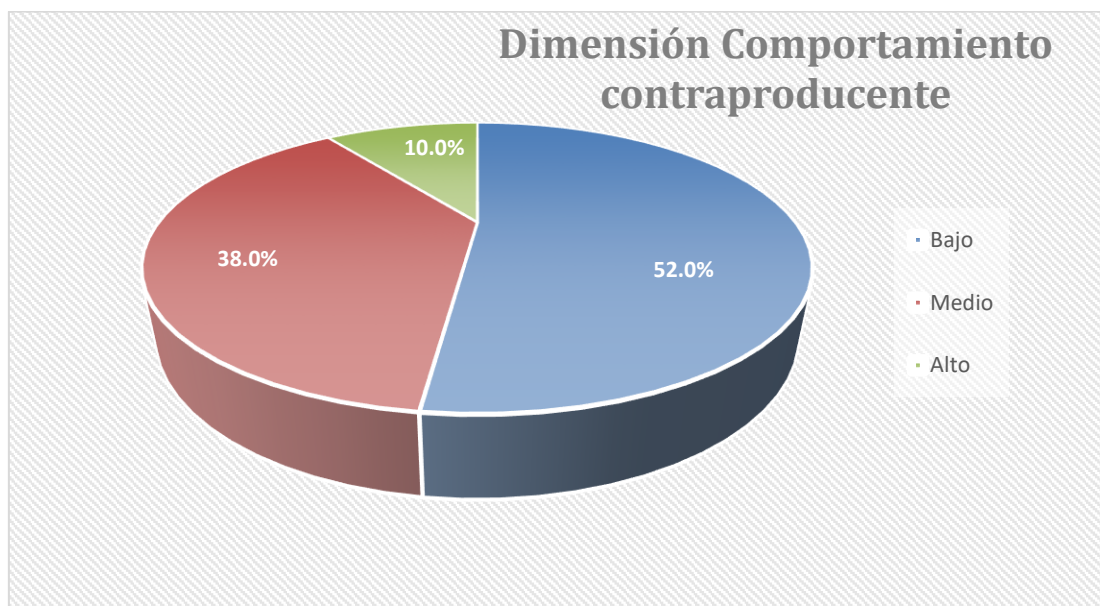


Figura 6. Distribución de datos según la *dimensión comportamientos contraproducente*

En lo que respecta a los valores de la tabla y figura que se muestran en cuanto a la dimensión comportamientos contraproducente, del total de trabajadores encuestados el 52% llego a considerar que está en un nivel bajo, para el 38% considera está en un nivel medio y para el 10% considero que está en un nivel alto

Tabla 7

Distribución de datos según la dimensión rendimiento en el contexto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	10,0
	Medio	29	58,0
	Alto	16	32,0
	Total	50	100,0

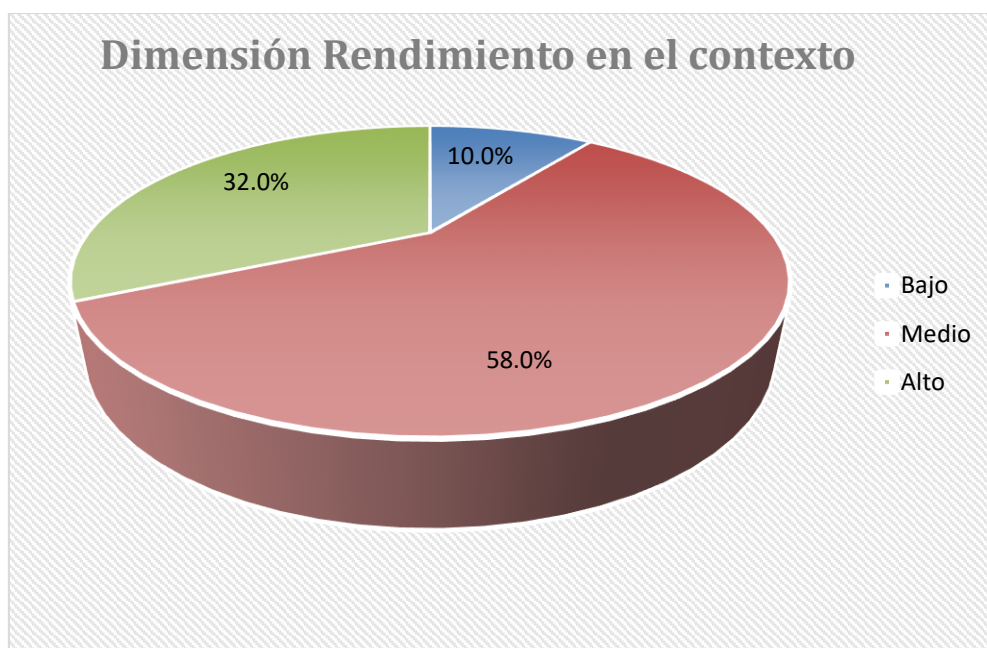


Figura 7. Distribución de datos según la *dimensión rendimiento en el contexto*

En lo que refiere a los datos que se muestran en la tabla y figura sobre la dimensión rendimiento en el contexto de los trabajadores del hospital, según la encuesta el 10% considera que esta en un nivel bajo, para el 58% está en nivel medio, para el 32% considera que esta en un nivel alto.

5.2. Presentación de resultados- tablas cruzadas

Tabla 8

Tabla cruzada entre la procrastinación con el rendimiento laboral

			Rendimiento laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Procrastinación	Bajo	Recuento	7	7	0	14
		% del total	14,0%	14,0%	0,0%	28,0%
	Medio	Recuento	0	28	0	28
		% del total	0,0%	56,0%	0,0%	56,0%
	Alto	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0,0%	2,0%	14,0%	16,0%
Total		Recuento	7	36	7	50
		% del total	14,0%	72,0%	14,0%	100,0%

En cuanto a los datos que se muestran en la tabla cruzada se evidencia que el 56% consideraron que respecto a la procrastinación está en un nivel medio lo mismo que la variable rendimiento laboral, para el 14% llegaron a considerar que la procrastinación está en un nivel bajo así mismo está el rendimiento laboral; pero también se tiene que 14% de los trabajadores consideraron que ambas variables están en nivel alto

Tabla 9

Tabla cruzada entre la procrastinación con el rendimiento de tarea

			Rendimiento de tarea			Total
			Bajo	Medio	Alto	
PROCRASTINACION	Bajo	Recuento	6	5	3	14
		% del total	12,0%	10,0%	6,0%	28,0%
	Medio	Recuento	8	19	1	28
		% del total	16,0%	38,0%	2,0%	56,0%
	Alto	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0,0%	2,0%	14,0%	16,0%
Total		Recuento	14	25	11	50
		% del total	28,0%	50,0%	22,0%	100,0%

Se tiene que de acuerdo con los valores que se muestran en la tabla cruzada para el 38% de los encuestados consideraron que está en un nivel medio la procrastinación así como el rendimiento de tarea; mientras que el 12% de los encuestados consideraron que está en nivel bajo los niveles de procrastinación así como los niveles en cuanto a la dimensión rendimiento en las tareas teniéndose a ello que el 14% si llego a considerar que ambas variables están en un nivel alto

Tabla 10

Tabla cruzada entre la procrastinación con el rendimiento contextual

			Rendimiento contextual			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Procrastinación	Bajo	Recuento	3	9	2	14
		% del total	6,0%	18,0%	4,0%	28,0%
	Medio	Recuento	2	16	10	28
		% del total	4,0%	32,0%	20,0%	56,0%
	Alto	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	8,0%	8,0%	16,0%
Total		Recuento	5	29	16	50
		% del total	10,0%	58,0%	32,0%	100,0%

En lo que respecta a la tabla cruzada que se presenta, los valores que se evidencian permiten afirmar que para el 32% de los trabajadores encuestados consideraron en un nivel medio el desarrollo de la variable procrastinación así como el rendimiento contextual; mientras que el 6% si llegaron a considerar que ambas variables están en un nivel bajo y el 8% si llego a considerarlo en un nivel alto

Tabla 11

Tabla cruzada entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente

			Rendimiento contraproducente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Procrastinación	Bajo	Recuento	14	0	0	14
		% del total	28,0%	0,0%	0,0%	28,0%
	Medio	Recuento	12	16	0	28
		% del total	24,0%	32,0%	0,0%	56,0%
	Alto	Recuento	0	3	5	8
		% del total	0,0%	6,0%	10,0%	16,0%
Total		Recuento	26	19	5	50
		% del total	52,0%	38,0%	10,0%	100,0%

También se tiene que los valores que se presentan en la tabla cruzada permiten afirmar que para el 32% consideraron que está en un nivel medio los niveles de procrastinación y el rendimiento contraproducente; teniéndose además que 28% consideró que esta en nivel bajo ambas variables, pero existe un 10% considera que esta ambos en nivel alto

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de los resultados- Pruebas de hipótesis

Hipótesis general

Ha. Existe relación entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Ho. No existe relación entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Tabla 18

Prueba de correlación según Spearman entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores

			Procrastinación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Respecto a la hipótesis general que se planteó, los datos procesados en la tabla respectiva muestran que existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman = , 839* lo que indica una correlación directa buena entre las variables y al tenerse que el valor de sig =,000 el cual es menor al valor de significancia a permitido rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación directa la

procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Hipótesis específica 1

Ha. Existe relación entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Ho. No existe relación entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Tabla 19

Prueba de correlación según Spearman entre procrastinación con el rendimiento de tarea

			Procrastinación	Rendimiento de tarea
Rho de Spearman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rendimiento de tarea	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

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

Los datos que se muestran como resultados de la prueba de hipótesis específica primera cuyos valores muestran que existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman = , 521* lo que indica una correlación directa buena entre las variables y al tenerse que el valor de sig =,000 el cual es menor al valor de significancia a permitido rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Hipótesis específica 2

Ha. Existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contextual en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Ho. No existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contextual en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Tabla 20

Prueba de correlación según Spearman entre la procrastinación con el rendimiento contextual

			Procrastinación	Rendimiento contextual
Rho de Spearman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rendimiento contextual	Coefficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

También se tienen los datos que se muestran como resultados de la prueba de hipótesis específica segunda cuyos valores muestran que existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman = , 862* lo que indica una correlación directa buena entre las variables y al tenerse que el valor de sig =,000 el cual es menor al valor de significancia a permitido rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contextual en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Hipótesis específica 3

Ha. Existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Ho. No existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Tabla 21

Prueba de correlación según Spearman entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente

		Rendimiento contraproducente	
		Procrastinación	
Rho de Spearman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,551**
		N	50
	Rendimiento contraproducente	Coefficiente de correlación	,551**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

Los datos que se muestran como resultados de la prueba de hipótesis específica tercera cuyos valores muestran que existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman = , 551* lo que indica una correlación directa buena entre las variables y al tenerse que el valor de sig =,000 el cual es menor al valor de significancia a permitido rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación entre la

procrastinación con el rendimiento contraproducente en los trabajadores del
hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de los resultados con los antecedentes

Los resultados que se obtuvieron después de procesar los datos recolectados han permitido afirmar que el 56% de los trabajadores que fueron parte del estudio consideran que esta en un nivel medio el desarrollo de la procrastinación y el 16% consideró que esta en un nivel alto; cabe señalar que como sostuvo Hernandez (2020) preciso que la procrastinación, entendida en principio como una dilación o aplazamiento voluntario ante los compromisos personales pendientes, a pesar de ser consciente de las consecuencias de hacerlo, tiene antecedentes que datan de épocas remotas.

Los resultados guardan relación con el estudio presentado por Rodallega (2020), quienes mencionaron medición de la procrastinación se encontró que los encuestados presentaban conductas procrastinadoras debido a la injerencia de los superiores, así como por actuar bajo presión o con desmotivación; hallazgos que también reportan Huapaya y La Rosas Porra (2022), evidenciaron en su estudio que los niveles de procrastinación fueron 24.9% bajo, 48.5% medio y 26.6% alto,

Así mismo cabe resaltar que en función a la segunda variable que refiere al rendimiento laboral que se presenta en el estudio en la que se obtuvo que el 72% considero que ello está en un nivel medio y el 14% en un nivel bajo; como señalo Navarrete et al (2023) el rendimiento laboral se vincula con el desempeño individual de los miembros de una organización, dado que la productividad y la competitividad suelen valorarse como componentes clave

del rendimiento de cada trabajador. Fadul (2021) añade que el rendimiento laboral puede entenderse como un efecto relevante del esfuerzo de una persona, el cual se configura a partir de sus destrezas, rasgos y la percepción del rol que debe desempeñar. Asimismo, precisa que el esfuerzo implica un gasto de energía física, mental o ambas que se consume al realizar un trabajo. En la misma línea, Huapaya y La Rosas Porra (2022) reportaron niveles de rendimiento laboral de 37.8% bajo, 39.5% medio y 22.7% alto.

Los resultados que se evidenciaron permitieron aceptar que existe relación entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026. Estos resultados se relacionan con los resultados que evidenciaron Jha & Singh (2023), donde sus resultados fueron que existe correlación entre las variables de procrastinación y rendimiento laboral, también Rodallega (2020), afirmó que la práctica progresiva de la procrastinación afecta considerablemente el rendimiento laboral de los trabajadores.

La investigación planteada por Metin et al., (2019), señalaron que existe la entre la procrastinación y el rendimiento laboral; así mismo Aruquipa (2022) concluyó que la procrastinación afecta significativamente las funciones laborales, ya que conduce a una disminución de la productividad y a la ineficacia en el logro de los objetivos de la entidad.

El estudio planteado por Ahmad et al. (2021) tuvo como resultados obtenidos evidenciaron la presencia de una relación entre las variables que en este

caso fueron procrastinación y desempeño laboral; también Huapaya & La Rosas Porra (2022), en su estudio encontró correlación entre la procrastinación y rendimiento laboral.

En referencia a la hipótesis específica los valores que se presentan en el presente estudio permitieron afirmar que existe relación directa entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026, agregándose que el 50% de los trabajadores consideraron en un nivel medio rendimiento tarea, la cual como señalo Escobedo & Quiñones, (2020) en esta dimensión se refiere a completar el trabajo en términos de calidad y cantidad, considerando el conocimiento y las habilidades para mantener la información actualizada, dirimir dificultades, comunicarse de manera verbal y escrita, y realizar el seguimiento e inspección de los recursos. En ese sentido, Lutfi et al. (2022), en su artículo original, reportaron que el 18% de los encuestados realiza tareas muy complejas y que, además, se presentan condiciones como ruido o distracciones en el entorno de trabajo. Asimismo, el estudio de Jha & Singh (2023) evidenció que existe correlación entre la procrastinación y la carga laboral. En relación con la segunda hipótesis específica, los resultados permitieron afirmar que existe una relación directa entre la procrastinación y el rendimiento contextual en los trabajadores del Hospital San José de Chíncha de Ica, 2026. A ello se suma que el 58% de los encuestados ubicó en un nivel medio la dimensión rendimiento contextual, la cual como señalan Escobedo & Quiñones (2020) se relaciona con tareas adicionales, esfuerzo, entusiasmo del trabajador, laboriosidad, productividad, creatividad en la

presentación del trabajo y relaciones interpersonales que fortalecen el compromiso organizacional. Por su parte, Lutfi et al. (2022) evidenciaron que el 9% de los encuestados tiene algún factor que les impide alcanzar sus metas laborales, lo cual califican como el 12%. Además, se registró el número de encuestados que teme ser degradado en el trabajo. De manera complementaria, Felipa (2023) muestra que existe relación directa entre la procrastinación y el rendimiento laboral ($p < 0.001$; $Rho 0.736$), así como entre la ciberpereza y el rendimiento laboral. También se evidenció la relación entre la procrastinación y el rendimiento contraproducente en los trabajadores del Hospital San José de Chíncha de Ica, 2026. Del mismo modo, el 52% de los encuestados consideró en un nivel bajo la dimensión comportamiento contraproducente, la cual según Escobedo & Quiñones (2020) alude a conductas fuera de las tareas organizacionales que generan conflicto, como descansos excesivos, ausentismo laboral, tardanzas constantes, realización incorrecta de tareas, agravios o chismes sobre colegas, agresiones o altercados por situaciones irrelevantes y abuso de privilegios. Finalmente, el estudio de Vásquez (2022) encontró que las dimensiones de procrastinación laboral se relacionaron de manera negativa (-.68 y -.60), significativa ($p < 0.05$) y moderada con la autorrealización personal en los trabajadores.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Primera** En cuanto al objetivo general se llegó a concluir que existe relación entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chincha de ICA, 2026, con un coeficiente de relación de $=,839^*$ y un valor de sig $=,000$ por lo que se puede también precisar que la procrastinación considerada como una postergación a las actividades hace que los trabajadores no tengan un buen rendimiento en sus labores
- Segunda** Los resultados referidos al primer objetivo específico permitieron afirmar que existe relación entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chincha de ICA, 2026, teniéndose un coeficiente de correlación $=,521^*$ y un valor de sig $=,000$ precisándose que si mayor son los niveles de procrastinación ello afectaría al rendimiento en las tareas de los trabajadores
- Tercera** En base a los resultados que se han analizado de acuerdo al objetivo específico segundo que existe y aceptar que existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contextual en los trabajadores del hospital san José de Chincha de ICA, 2026, teniéndose que el coeficiente de correlación fue $=,862^*$ así mismo el valor de sig $=,000$, teniéndose que hay que considerar los niveles en cuanto a la procrastinación en los trabajadores ya que ello hace que se afecte el rendimiento contextual en ellos

Cuarta Respecto al objetivo específico tercero se llegó a concluir que existe una relación entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026, teniéndose como coeficiente de correlación = ,551* y un valor de sig =, 000 a ello se agrega que el desarrollo de actitudes procrastinadoras en los trabajadores se relaciona con el rendimiento contraproducente

RECOMENDACIONES

Se sugiere implementar estrategias orientadas al cuidado y fortalecimiento del desempeño laboral, con énfasis en la gestión del uso de las TIC y la reducción de la procrastinación en el entorno institucional. A los directores y/o jefes de las instituciones de salud: implementar acciones que promuevan en los trabajadores el uso adecuado de las TIC con fines estrictamente profesionales.

Si bien el uso de estas herramientas resulta necesario en entidades públicas y/o privadas para su crecimiento y desarrollo en términos de productividad, se recomienda regular su utilización mediante medidas de administración y control remoto de dispositivos móviles dentro de la institución hospitalaria, permitiendo el uso de celulares únicamente durante los tiempos de descanso o alimentación. Al área de gestión de recursos humanos: consolidar una cultura organizacional que fomente el compromiso y la integración de los trabajadores, con el propósito de brindar un servicio oportuno y de calidad.

A los trabajadores del organismo hospitalario del sector público: aplicar, según los resultados de la investigación, charlas motivacionales breves de 5 minutos con temas interactivos y relevantes, ajustados a las necesidades de cada área y departamento, con el fin de motivar al personal y mantenerlo informado sobre la situación actual de la institución. A la institución en general: promover información sobre la procrastinación en el centro de trabajo mediante capacitaciones, a fin de que el personal comprenda el impacto de esta variable y su repercusión en los procedimientos.

Ello permitirá visibilizar el malestar que puede generar entre los trabajadores y sus compañeros, así como la dilación del avance continuo de las tareas. Asimismo, se recomienda implementar un programa de administración del tiempo, dirigido a la institución, con la finalidad de reforzar la importancia del uso eficiente del tiempo. Complementariamente, realizar actividades acordes con las exigencias del trabajo para disminuir la procrastinación y ampliar programas de capacitación en función de dichas exigencias, con miras a incrementar el rendimiento laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo Loaiza, R. D., Peña López, P. A., Hoyos Loaiza, C., & Jiménez Montoya, M. A. (2020). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018 – 2019. Archivos de Medicina (Col), 20 (2), 397- 409. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>
- Ahmad, Z , Munir, N., y Hussain, M. (2021). Procrastination and Job Performance of Employees Working in Public and Private Sector Organizations. *Pakistan Social Sciences Review*, 5(II), 1166-1176. [https://doi.org/10.35484/PSSR.2021\(5-II\)89](https://doi.org/10.35484/PSSR.2021(5-II)89)
- Aruquipa Chura, M. (2022). Procrastinación y su relación con el desempeño laboral en el departamento de la secretaría municipal de infraestructura pública del gobierno autónomo municipal de la ciudad de La Paz. [https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/29375/PT-3004.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/29375/PT-3004.pdf?sequence=1&isAllowed=1)
- Ayala Ramírez, A. S., Rodríguez Díaz, R. Y., Villanueva Quispe, W., Hernández García, M., & Campos Ramírez, M. (2020). La procrastinación académica: teorías, elementos y modelos. *Muro de la Investigación*, 5(2), 46. <https://doi.org/10.17162/rmi.v5i2.1324>
- Basirimoghadam, M., Rafii, F., & Ebadi, A. (2020). *Self-rated health and general procrastination in nurses: a cross-sectional study. The Pan African medical journal*, 36, 254. <https://doi.org/10.11604/pamj.2020.36.254.23720>

- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687-732). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press
- Castelo Silloca, N. M., & Ramos Ruelas, G. F. (2023). *Relación de la procrastinación y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Caylloma, Arequipa – 2022* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://hdl.handle.net/20.500.12773/16890>
- Cerdan, C(2022) Causas, consecuencias y estrategias para afrontarl la procrastinación laboral: Una revisión teórica. (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo) <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5753>
- Chérrez, C. E. A., & Pérez, M. L. R. (2021). Procrastinación académica y su relación con la ansiedad. *Revista Eugenio Espejo*, 15(3), 16–28. <https://doi.org/10.37135/EE.04.12.03>
- Escobedo, C., & Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño laboral de los colaboradores de los mypes operadores logísticos-agentes de carga marítimos internacional del Callao, 2019*. [Tesis de grado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>
- Fadul, A. (2021). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del departamento de conciliaciones de una entidad*

financiera, 2019. [Tesis de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar.
<http://hdl.handle.net/10644/8346>

Felipa, D (2023) *Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote 2023* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/130328>

Garzón, A., Gil Flores, J., & de la Fuente Arias, J. (2020). Rasgos demográficos, académicos y personales asociados a tres tipos de procrastinación en el alumnado universitario. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 72(1), 49–65.
<https://doi.org/10.13042/Bordon.2020.01.69513>

García, V., & Silva, M. (2019). Procrastinación académica entre estudiantes de cursos en línea. Validación de un cuestionario. *Apertura*, 11(2).

Gabini S. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A.* Gestión en el Tercer Milenio, 23(46), 57-64. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>

Gil, J., & Garzón, A. (2017). Gestión del tiempo y procrastinación en la educación superior. *Universitas Psychologica*, 16(3).

Gonzaga Mena, A. C. (2022). *Revisión teórica de la procrastinación laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/5895>

Gómez-Romero, M. J., Tomás-Sábado, J., Montes-Hidalgo, J., Brando-Garrido, C., Cladellas, R., & Limonero, J. T. (2020). Procrastinación académica y

riesgo de conducta suicida en jóvenes universitarios: el papel de la regulación emocional. *Ansiedad y Estrés*, 26(2–3), 112–119.
<https://doi.org/10.1016/J.ANYES.2020.06.002>

Gutiérrez Baldera, A. T., & Núñez Cruz, L. D. (2020). *Estrategia para reducir la procrastinación laboral en el personal de la empresa Archimedes Construcciones SRL en el periodo septiembre-noviembre del año 2019, Santo Domingo R.D.* [Tesis de grado, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña].
<https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/4296>

Hernández Cárdenas, N. M. (2020). *Procrastinación académica, estrés académico y bienestar psicológico en estudiantes de psicología de una universidad privada de Chíncha, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Privada San Juan Bautista]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7822>

Hernández I., R., & García. R, T. (2018). Impacto de la Procrastinación en la Productividad del Gerente. *Revista Boletín Redipe*, 7(11), 220-228.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6729072.pdf>

Hidalgo-Fuentes, S., Martínez-Álvarez, I., & Josefa Sospedra-Baeza, M. (2022). Autoestima y procrastinación en el ámbito académico: un meta-análisis. Self-esteem and procrastination in the academic field: a meta-analysis. *Revista Fuentes*, 24(1), 77–89.
<https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2022.19907>

Huapaya Tumay, T., & La Rosas Porras, F. (2022). *Procrastinación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima,*

2022. [Tesis de grado]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92855>

Jha, R., & Singh, S. (2023). I Effect Of Procrastination On Work Load And Work Performance Among Working Individuals In India. *International Journal of Creative Research Thoughts* (Vol. 11). www.ijcrt.org

Kishnani (2020). *El uso de las Tic y el desempeño laboral en empresas de comercio en Lima Metropolitana*. [Tesis de Grado]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/10802>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). *Conceptual Frameworks of Individual Work Performance*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. doi:10.1097/jom.0b013e318226a763

López-Frías, M.-F., González-Angulo, P., López-Cocotle, J.-J., Camacho-Martínez, J. U., Ramón-Ramos, A., Ramón-Ramos, J., & de Méndez, J. (2021). Procrastinación académica en estudiantes de enfermería de una Universidad de México. *Revista Electrónica En Educación y Pedagogía*, 5(9), 57–67. <https://doi.org/10.15658/REV.ELECTRON.EDUC.PEDAGOG21.1105090>

5

Lutfi – Arif, A. Harif – Amali, R., Yulihastri, Y. (2022). *Impacto del estrés laboral en el desempeño laboral del trabajador de salud con equilibrio entre la vida laboral y la variación*. *Revista de análisis de gestión*, 11. <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.55012>

- Macías, A. B., & Nevárez, S. B. (2019). Procrastinación y estrés. Análisis de su relación en alumnos de educación media superior. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, 28, 132–151. <https://doi.org/10.25009/CPUE.V0I28.2602>
- Marroquín Espinoza, L. G. (2020). *Satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores administrativos de una empresa de servicios ubicada en Lima* [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1392>
- Mateo Salazar Jhosef Albert. (2022). Aproximación teórica a la procrastinación. *Revocación*, 10, 56–61. https://www.researchgate.net/profile/Luis-Osorio-Munoz/publication/363284380_Revista_Renovacion_Nro_10_ISSN_2955-845X/links/6320d92b071ea12e362ecd19/Revista-Renovacion-Nro-10-ISSN-2955-845X.pdf#page=57
- Metin, U., Peeters, M., & Taris, T., (2019). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, 46(3), 228-244. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Méndez Carpio, C. R. (2021). Procrastinación e incremento del estrés en docentes y estudiantes universitarios frente a la educación online. *Revista Scientific*, 6(20). <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.3.62-78>
- Morales, K., & Paredes, W. (2021). *Síndrome de Burnout y Procrastinación laboral en colaboradores de cobranza del distrito de Los Olivos, 2021*. [Tesis

de grado]. Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84860>

Navarrete et al, (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I2.5434

Otero, S; Casanova, L; Freire, K; Fuentes, M y Arichábala, D (2023) La procrastinación: Una exploración teórica. *Revista científica multidisciplinar* 7(2) 76-93. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6065

Parada, B. E., & Schulmeyer, M. K. (2021). Procrastinación académica en estudiantes universitarios. *Revista Aportes de La Comunicación y La Cultura*, 30, 51–65

Rodríguez, A., & Clariana, M. (2017). Procrastinación en Estudiantes Universitarios: Su Relación con la Edad y el Curso Académico. In *Revista Colombiana de Psicología* (Vol. 26, Issue 1). <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.53572>

Rodallega, Z. (2020). *El impacto de la procrastinación en el desempeño laboral: Caso Granja Hortofrutícola Ganadera El Agrado (Vereda La Zapata-Palmira)*. [Tesis de grado]. universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/36549>

Semprebon, E., Amaro, H. D., & Beuren, I. M. (2017). A influência da procrastinação no desempenho acadêmico e o papel moderador do senso de poder pessoal. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas=Education Policy Analysis Archives*, ISSN-e 1068-2341, Vol. 25, No. 1, 2017, 25(1),

2.

[https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5913141&info=resumen
&idioma=SPA](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5913141&info=resumen&idioma=SPA)

Trujillo-Chumán, K., & Noé-Grijalva, M. (2020). La Escala de Procrastinación Académica (EPA): validez y confiabilidad en una muestra de estudiantes Peruanos. *Revista de Psicología y Educación - Journal of Psychology and Education*, 15(1), 98. <https://doi.org/10.23923/rpye2020.01.189>

Urcia Avellaneda, L. S. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque*. [Tesis de grado]. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7835>

Valdivia Vásquez, J. G. (2021). Procrastinación laboral y rasgos de personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa. Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.uc>

Valdivia et al. (2023). Procrastinación laboral y Rasgos de personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa. *Revista de Psicología*, 13(2), 69-92. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1593>

Vásquez, J (2022) *Procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa industrial, 2020* (Tesis de grado, Universidad Nacional Federico Villarreal) <https://hdl.handle.net/20.500.13084/5980>

- Viswesvaran, C. (1993) *Modeling Job Performance: Is There a General Factor?* (Tesis Doctoral. University of Iowa). Recuperado de: <http://bit.ly/2Vqk4Bn>
- Wong, M. M. A., Panaqué, C. R., & Fernández, R. J. N. (2022). Procrastinación académica y tipos de motivación en estudiantes de una universidad de Lima Metropolitana. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 14(16), undefined-undefined. <https://doi.org/10.34236/RPIE.V14I16.286>
- Zumárraga-Espinoza, M., & Cevallos-Pozo, G. (2022). Autoeficacia, procrastinación y rendimiento académico en estudiantes universitarios de Ecuador. *Alteridad*, 17(2), 277–290. <https://doi.org/10.17163/ALT.V17N2.2022.08>
- Zhang, S., & Feng, T. (2019). *Modeling procrastination: Asymmetric decisions to act between the present and the future. Journal of Experimental Psychology: General*, 149(2), 311–322. <https://doi.org/10.1037/xge0000643>

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema principal ¿Cuál es la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026? Problemas secundarios ¿Cuál es la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026? ¿Cuál es la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento contextual en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026? ¿Cuál es la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026?	Objetivo General Determinar la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026 Objetivos específicos Explicar la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026 Identificar la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento contextual en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026 Determinar la relación que se da entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026	Hipótesis principal Existe relación directa entre la procrastinación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026 Hipótesis secundarias Existe relación entre la procrastinación con el rendimiento de tarea en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026 Existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contextual en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026 Existe relación entre la procrastinación con el rendimiento contraproducente en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026	Procrastinación a. Ciberpereza b. Sentido de servicio Rendimiento laboral a. Rendimiento en la tarea b. Comportamiento contraproducente c. Rendimiento en el contexto	Tipo de Investigación: Básica de enfoque cuantitativo. Nivel de investigación: Correlacional. Diseño de la investigación: No experimental de corte transversal. Población y muestra La población total de trabajadores asistenciales del hospital San Jose de Ica y la muestra conformada por 50 trabajadores Técnicas e instrumentos de recolección de datos técnica encuesta e instrumento dos cuestionarios

Anexo 2: Instrumentos de medición

Escala de Procrastinación laboral (PAWS)

Instrucciones

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

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre

ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Ciberpereza					
1.- En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.					
2.- En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Facebook, Skype, Twitter, etc.), para cosas no relacionadas con mi tarea.					
3.- Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mis sin avanzar o sin terminaras.					
4.- Leo noticias en línea o en periódico, durante mis horas de trabajo.					
5.- Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o salgo a comprarlas.					
6.- Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento					
Dimensión 2: Sentido de servicio					
7.- Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.					
8.- Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.					
9.- En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.					
10.- Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconecto en lugar de enfocarme.					
11.- Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.					

12.- Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.					
13.- Me demoro en hacer algunas de mis tareas simplemente Porque no me agradan.					
14.- Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.					

ESCALA DE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL (IWPS)

INSTRUCCIONES: Para cada pregunta marque con una X el enunciado que usted crea conveniente, tenga en cuenta que no existe respuesta buena o mala, por lo que debe responder todas las preguntas de acuerdo a su percepción personal. Donde la escala presentada a continuación es:

1	2	3	4	5
Raramente	Algunas veces	Regularmente	A menudo	Siempre

ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Rendimiento de tarea					
1.- En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
2.- Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
3.- Agrande los problemas que se presentaron en mi trabajo.					
4.- Trabaje para mantener mis habilidades actualizadas.					
5.- Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfócame en las cosas positivas.					
Dimensión 2: Comportamiento contraproducente					
6.- Fui capaz de hacer mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.					
7.- Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.					
8.- Mi planificación laboral fue óptima.					
9.- Participe activamente de las reuniones laborales.					
Dimensión 3: Rendimiento contextual					
10.- Planifique mi trabajo de manera tal que pueda hacerlo en tiempo y forma.					

11.- Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
12.- Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
13.- Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					

Anexo 3 confiabilidad

Variable Procrastinación

1	4	5	5	5	5	4	1	4	1	3	4	3	2	1
2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	3	1
3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	5	5	5	5	1
4	3	1	5	1	3	3	1	5	1	5	3	2	3	1
5	4	1	3	1	5	3	1	3	1	5	1	5	2	1
6	3	1	3	1	1	3	1	3	1	5	4	2	2	1
7	1	5	1	5	1	5	1	1	5	2	2	4	4	1
8	1	1	2	3	2	2	1	1	3	5	4	3	3	1
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	3	5
10	5	3	5	4	5	1	4	5	2	3	5	3	3	4
11	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5
12	2	1	3	1	3	2	1	2	1	5	1	5	3	1
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	4	5
14	3	1	5	1	3	3	1	5	1	4	3	5	5	1
15	4	1	3	1	5	3	1	3	1	5	3	5	3	1
16	5	5	5	5	5	3	5	4	5	2	3	5	3	5
17	1	5	1	5	1	5	1	1	5	3	5	3	4	1
18	1	1	2	3	2	2	1	1	3	3	4	3	5	1
19	5	1	1	4	1	4	4	5	5	4	3	5	3	4
20	1	3	1	4	5	1	5	1	2	5	3	4	3	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	14

Variable Rendimiento laboral

1	1	3	1	5	1	4	1	5	1	3	5	3	4
2	5	5	5	5	5	1	4	1	4	1	3	4	3
3	1	3	4	1	4	1	2	1	2	1	3	3	3
4	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	5	5	5
5	1	5	3	1	5	1	3	1	5	1	5	3	2
6	1	3	1	5	3	1	3	1	3	1	5	1	5
7	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	5	4	2
8	1	4	1	1	3	1	5	1	1	5	2	2	4
9	5	4	5	4	5	1	2	1	1	3	5	4	3
10	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	1	2
11	5	5	5	5	4	4	1	4	5	2	3	5	3
12	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	4	3	2
13	4	1	3	1	5	1	1	1	3	1	3	3	3
14	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	5	4	5
15	1	1	4	1	2	5	1	3	4	1	2	4	5
16	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	1	3	4
17	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	3	4
18	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	3	2	3
19	5	1	4	1	3	1	4	1	3	1	3	3	3
20	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	13

Anexo 4 : Validaciones

Validez del Instrumento



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación

Procrastinación y su relación con el rendimiento laboral en los
trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Nombre del experto: Pando Ezcurra Tamara Tatiana

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspecto para evaluar	Descripción	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. Observaciones

Generales:

Pando Ezcurra Tamara Tatiana

Grado académico: Doctora
Nº DNI: 03854754

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación

Procrastinación y su relación con el rendimiento laboral en los trabajadores del hospital san José de Chíncha de ICA, 2026

Nombre del experto: Cabrejos Burga Raúl

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspecto para evaluar	Descripción	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III.- Observaciones Generales:



Cabrejos Burga Raúl
Grado académico: Doctor

ANEXO: Bases de datos general**Variable Procrastinación**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	1	1	1	2	1	1	7	5	1	3	5	3	5	4	5	31
2	4	1	4	1	4	4	18	1	4	1	2	1	5	4	1	19
3	2	1	3	1	3	2	12	1	2	1	4	3	4	3	1	19
4	3	1	1	3	1	1	10	1	3	1	5	3	5	5	1	24
5	3	1	2	1	3	3	13	1	2	1	2	3	2	2	1	14
6	4	1	3	1	5	3	17	1	3	1	3	5	3	4	1	21
7	3	1	3	1	1	3	12	1	3	1	2	3	3	5	1	19
8	1	5	1	5	1	5	18	1	1	5	4	5	5	3	1	25
9	1	1	2	3	2	2	11	1	1	3	5	3	4	3	1	21
10	5	4	3	4	4	4	24	4	5	5	3	3	3	3	4	30
11	1	3	1	4	5	1	15	5	1	2	2	3	4	3	5	25
12	1	5	1	5	5	1	18	5	1	5	5	2	1	2	5	26
13	1	2	1	3	1	1	9	1	3	1	3	5	3	2	1	19
14	3	1	3	1	3	3	14	1	3	1	5	5	5	5	1	26
15	1	2	2	1	1	1	8	3	2	1	1	1	1	2	3	14
16	5	1	5	1	5	5	22	1	5	1	3	5	4	2	1	22
17	7	1	4	1	4	4	21	1	4	4	4	5	5	1	1	25
18	1	1	2	1	1	2	8	1	1	2	2	4	5	5	1	21
19	5	1	1	4	1	4	16	1	3	1	5	2	2	2	1	17
20	1	1	1	2	1	1	7	5	1	3	5	3	4	3	5	29
21	4	5	5	5	5	4	28	1	4	1	3	4	3	2	1	19
22	2	1	3	1	3	2	12	1	2	1	3	3	3	3	1	17
23	3	1	1	3	1	1	10	1	3	1	5	5	5	5	1	26
24	3	1	5	1	3	3	16	1	5	1	5	3	2	3	1	21
25	4	1	3	1	5	3	17	1	3	1	5	1	5	2	1	19
26	3	1	3	1	1	3	12	1	3	1	5	4	2	2	1	19
27	1	5	1	5	1	5	18	1	1	5	2	2	4	4	1	20
28	1	1	2	3	2	2	11	1	1	3	5	4	3	3	1	21
29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	1	2	3	5	29
30	5	3	5	4	5	1	23	4	5	2	3	5	3	3	4	29
31	1	5	1	5	5	1	18	5	1	5	4	3	2	3	5	28
32	1	2	1	3	1	1	9	1	3	1	3	3	3	3	1	18
33	3	1	3	1	3	3	14	1	3	1	5	4	5	5	1	25
34	3	1	4	1	3	1	13	3	4	1	2	4	5	5	3	27
35	5	1	5	1	5	5	22	1	5	1	1	3	4	3	1	19
36	7	5	4	5	4	4	29	5	4	4	5	3	4	3	5	33
37	1	1	2	1	1	2	8	1	1	2	3	2	3	2	1	15
38	5	1	1	4	1	4	16	1	3	1	3	3	3	3	1	18
39	5	5	5	2	5	5	27	5	5	3	5	4	5	5	5	37

40	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	3	5	3	5	36
41	2	1	3	1	3	2	12	1	2	1	5	1	5	3	1	19
42	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	2	1	5	4	5	32
43	3	1	5	1	3	3	16	1	5	1	4	3	5	5	1	25
44	4	1	3	1	5	3	17	1	3	1	5	3	5	3	1	22
45	5	5	5	5	5	3	28	5	4	5	2	3	5	3	5	32
46	1	5	1	5	1	5	18	1	1	5	3	5	3	4	1	23
47	1	1	2	3	2	2	11	1	1	3	3	4	3	5	1	21
48	5	1	1	4	1	4	16	4	5	5	4	3	5	3	4	33
49	1	3	1	4	5	1	15	5	1	2	5	3	4	3	5	28
50	1	5	1	5	5	1	18	5	1	5	5	3	5	4	5	33

Variable Rendimiento laboral

	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9		P10	P11	P12	P13	
1	1	3	1	5	1	11	4	1	5	1	11	3	5	3	5	16
2	1	5	1	5	1	13	1	4	1	4	10	1	2	1	5	9
3	1	3	4	1	4	13	1	2	1	2	6	1	4	3	4	12
4	3	1	3	1	3	11	3	1	1	3	8	1	5	3	5	14
5	1	1	3	1	1	7	1	3	1	3	8	1	2	3	1	7
6	1	3	1	5	3	13	1	3	1	3	8	1	3	5	3	12
7	3	1	3	1	3	11	1	3	1	3	8	1	2	3	3	9
8	1	4	1	1	3	10	1	5	1	1	8	5	4	5	5	19
9	5	4	5	4	5	23	1	2	1	1	5	3	5	3	4	15
10	5	1	4	1	5	16	1	4	4	5	14	5	3	3	3	14
11	1	1	5	1	4	12	4	1	5	1	11	2	2	3	4	11
12	1	5	1	5	1	13	4	1	5	1	11	5	5	2	1	13
13	4	1	3	1	5	14	1	1	1	3	6	1	3	5	3	12
14	3	3	3	3	3	15	1	3	1	3	8	1	5	5	5	16
15	1	1	2	1	2	7	3	1	1	1	6	1	2	1	1	5
16	1	5	1	5	1	13	1	5	1	5	12	1	3	5	4	13
17	1	4	4	1	4	14	1	4	1	4	10	4	4	5	5	18
18	2	1	3	1	1	8	1	2	1	1	5	2	2	4	5	13
19	5	1	4	1	3	14	1	4	1	3	9	1	5	2	2	10
20	1	3	1	5	1	11	4	1	5	1	11	3	5	3	4	15
21	5	5	5	5	5	25	1	4	1	4	10	1	3	4	3	11
22	1	3	4	1	4	13	1	2	1	2	6	1	3	3	3	10
23	3	1	3	1	3	11	3	1	1	3	8	1	5	5	5	16
24	1	5	3	1	5	15	1	3	1	5	10	1	5	3	2	11
25	1	3	1	5	3	13	1	3	1	3	8	1	5	1	5	12
26	3	1	3	1	3	11	1	3	1	3	8	1	5	4	2	12
27	1	4	1	1	3	10	1	5	1	1	8	5	2	2	4	13
28	5	4	5	4	5	23	1	2	1	1	5	3	5	4	3	15
29	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	17	5	3	1	2	11
30	5	5	5	5	4	24	4	1	4	5	14	2	3	5	3	13
31	1	5	1	5	1	13	4	1	5	1	11	5	4	3	2	14
32	4	1	3	1	5	14	1	1	1	3	6	1	3	3	3	10
33	3	3	3	3	3	15	1	3	1	3	8	1	5	4	5	15
34	1	1	4	1	2	9	5	1	3	4	13	1	2	4	5	12
35	1	5	1	5	1	13	1	5	1	5	12	1	1	3	4	9
36	5	4	4	5	5	23	2	4	5	4	15	4	5	3	4	16
37	2	1	3	1	1	8	1	2	1	1	5	2	3	2	3	10
38	5	1	4	1	3	14	1	4	1	3	9	1	3	3	3	10
39	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	20	3	5	4	5	17
40	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	18	5	5	3	5	18
41	1	3	4	1	4	13	1	2	1	2	6	1	5	1	5	12

42	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	2	1	5	13
43	1	5	3	1	5	15	1	3	1	5	10	1	4	3	5	13
44	1	3	1	5	3	13	1	3	1	3	8	1	5	3	5	14
45	5	5	5	5	5	25	1	3	5	4	13	5	2	3	5	15
46	1	4	1	1	3	10	1	5	1	1	8	5	3	5	3	16
47	5	4	5	4	5	23	1	2	1	1	5	3	3	4	3	13
48	5	1	4	1	5	16	1	4	4	5	14	5	4	3	5	17
49	1	1	5	1	4	12	4	1	5	1	11	2	5	3	4	14
50	1	5	1	5	1	13	4	1	5	1	11	5	5	3	5	18