



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

**PROCRASTINACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA
MANUFACTURERA PERUANA**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología**

DIEGO MARTÍN INGA VERA

**Asesor:
Edwin Salustio Salas Blas**

**Lima – Perú
2018**

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mis familiares y amigos, que siempre han apoyado mi desarrollo como ser humano y en la elaboración del presente trabajo.

Agradecimiento

Hago mención a mis padres, esposa, hijo, asesor y profesores, quienes en el transcurso de este proyecto me dieron las fuerzas para seguir siempre adelante.

Tabla de contenidos

Agradecimiento	i
Dedicatoria	ii
Resumen	5
Abstract	5
Introducción	6
Planteamiento del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
Procrastinación.....	11
Satisfacción laboral	13
Antecedentes	16
Justificación de la investigación	19
Objetivos e Hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
Método	21
Tipo y diseño de investigación.....	21
Participantes.....	21
Instrumentos.....	23
Procedimiento	24
Resultados	25
Discusión	29
Conclusiones	31
Recomendaciones	32
Referencias	33
Anexos	40
Escala de Procrastinación laboral (PAWS).....	40
Escala de Satisfacción laboral.....	41

Resumen

El presente estudio tiene como propósito determinar la relación entre la procrastinación y la satisfacción laboral, para lograrlo se trabajó con personal operativo de una empresa manufacturera peruana. Participaron 370 colaboradores de dicha empresa que laboran en diferentes plantas de Lima. Se les aplicaron dos instrumentos: el cuestionario *Procrastination at Work Scale (PAWS)* (Metin, Taris y Peeters, 2016), adaptada por Guzmán y Rosales (2017); y la escala de Satisfacción laboral de Price, adaptada por Alarco (2010); ambos poseen adecuados índices de confiabilidad, $\alpha = .870$ y $\alpha = .721$ respectivamente. Los resultados evidencian que existe correlación negativa entre ambas variables, por tanto se acepta la hipótesis planteada. Cabe resaltar que la correlación calculada fue estadísticamente significativa pero baja.

Palabras claves: Procrastinación laboral, satisfacción laboral, psicología organizacional.

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between procrastination and job satisfaction, to achieve this we worked with operative personnel of a Peruvian manufacturing company. 370 employees of this company participated who work in different plants of Lima. Two instruments were applied: the questionnaire Procrastination at Work Scale (PAWS) (Metin, Taris and Peeters, 2016), adapted by Guzmán and Rosales (2017); and the Price Satisfaction scale, adapted by Alarco (2010); both have adequate confidence indexes, $\alpha = .870$ and $\alpha = .721$ respectively. The results show that there is a negative correlation between both variables, therefore the hypothesis is accepted. It should be noted that the calculated correlation was statistically significant but low.

Keywords: Labor procrastination, work satisfaction, organizational psychology.

Introducción

Los estudios e investigaciones en el campo de la psicología laboral muestran que existe una búsqueda por identificar las variables que tienen que ver con el desempeño empresarial. Dentro de este esfuerzo por mejorar la organización en su conjunto, se asume que los trabajadores son recursos humanos de alta relevancia, siendo el sustento del funcionamiento y desarrollo de los sistemas organizacionales (Robbins & Junged, 2013). De otro lado, en los últimos años, se habla de la postergación de las tareas, que en muchos casos altera los planes realizados y los plazos de cumplimiento elaborados en los cronogramas de las tareas y ejecuciones, este fenómeno psicológico que se produce en las organizaciones, repercute sobre la conducta de los individuos, desde el inicio hasta el final de una conducta desarrollada con ciertos objetivos o finalidades (Alegre, 2013; Salazar, Guerrero & Machado, 2009).

En niveles más amplios de análisis, la procrastinación o postergación se ha relacionado con varios problemas organizacionales y sociales, se puede tipificar como un comportamiento de huida y puede observarse como la evitación de la ejecución de una acción prevista. La acción es (cognitivamente hablando) importante para el individuo, pero se anticipa como algo (afectivamente) poco atractivo, ocasionando un conflicto de evitación - aproximación (Alegre, 2013). En otros términos, la procrastinación presenta un conflicto intrapersonal entre lo que se debe hacer contra lo que se quiere hacer y perderlo en lugar de resolverlo.

Las reacciones de afrontamiento por evitación se pueden considerar afrontamiento orientado a las reacciones emocionales, específicamente aquellas que se caracterizan por escapar del problema, en estas últimas décadas se habla sobre dos tipos de afrontamiento; el aproximativo, manifestado por las estrategias de confrontación y de enfrentamiento al

problema, y el afrontamiento evitativo, que son las estrategias cognitivas o comportamentales que permiten escapar o evitar el problema (Rodríguez-Marín, 1995). En el trabajo, el escape no siempre es posible, pero las personas pueden usar la distracción para reducir la angustia emocional que la situación laboral produce, por ejemplo, navegar por Internet en lugar de preparar una presentación. Esta distracción es una acción menos importante, una actividad que puede emprenderse y abandonarse en un corto espacio de tiempo que quita la mente de la acción intencional desagradable. Así, la procrastinación alude a la demora o interrupción en la realización de actividades que requieren ser atendidas, reemplazándolas por otras menos importantes o agradables (Lozano & Bonora, 2015). La incapacidad de controlar la propia atención y así superar la distracción más placentera es el núcleo de la procrastinación. En otras palabras, la preferencia por los resultados positivos inmediatos se convierte en dominante (Alegre, 2013) y esto puede servir para sentirse mejor temporalmente, pero puede conducir a resultados que sean contraproducentes. Esta preferencia por los resultados inmediatos se ha estudiado ampliamente como la incapacidad para retrasar la gratificación o la falta de control de los impulsos. También la procrastinación ha sido considerada como una conducta que puede resultar positiva, así Chun y Choi (2005) plantean que esta puede generar efectos beneficiosos sobre las actitudes y el desempeño de las personas. Para entender esta perspectiva, es necesario distinguir entre dos perfiles de procrastinación, activa y pasiva (González y Sánchez, 2013). El procrastinador activo opta retrasar la ejecución o el término de un quehacer, con la finalidad de llegar a periodos de alta concentración y de realización bajo apremio al cumplirse el plazo límite, esto se relaciona con aspectos cognitivos, psicológicos y un rendimiento académico favorable (Chun y Choi, 2005; Choi y Morán, 2009; González y Sánchez, 2013). En cambio, el procrastinador pasivo tiende a

paralizarse por la indecisión de actuar para iniciar y concluir una tarea en los plazos establecidos (Furlan, 2012).

Según Steel (2011) procrastinar constituye un problema dado que conlleva a consecuencias negativas, tal como la pérdida de tiempo, de dinero para las personas implicadas. A nivel de instituciones y sistemas organizacionales los efectos desfavorables relacionados a este fenómeno son relevantes, pero principalmente el interés se asocia a la cuantiosa pérdida monetaria que estas conductas producen (Angarita, 2012; como se citó en Soto, 2017).

Históricamente la procrastinación ha evolucionado junto con el progreso de la humanidad, sin embargo es en la época de la revolución industrial que el empleo eficiente del tiempo empezó a cobrar valor en la administración de las tareas. Así, la gestión del tiempo empezó considerarse como un recursos económico y a la postergación de tareas como un hábito perjudicial, visión que se mantiene hasta nuestros días (Lozano & Bonora, 2015).

El fenómeno de la procrastinación laboral ha recibido poca atención en las investigaciones en el campo de la psicología organizacional, pese al serio impacto que ésta puede tener sobre algunos indicadores importantes de productividad y efectividad dentro de una organización (Quiñones, 2016). La procrastinación es un fenómeno preocupante que se refleja en una inclinación de la conducta para aplazar el desarrollo y realización de cierto tipo de comportamientos en un momento dado, comportamientos que son indispensables para conseguir una meta en un tiempo determinado. De acuerdo a Burka y Yuen (2008), la persona con tendencia a la procrastinación, justifica el aplazamiento en la realización con pensamientos e ideas cuyos contenidos se reflejan en expresiones tales como: “necesito sentir ansiedad para empezar” o “trabajo mejor bajo presión”, las cuales llevan a perpetuar dicho hábito (Dryden, 2012).

Kachgal, Hansen y Nutter (2001) indican que el fenómeno de la procrastinación ante de la revolución industrial era considerada de forma neutra y socialmente justificada, sin embargo es esta etapa y posterior a ella que la procrastinación es valorada como una amenaza dentro de los sistemas productivos y con implicancias económicas en las sociedades modernas. Pese a que este constructo no es reciente en la conducta humana y es relevante, aún es una de las características psicológicas menos comprendida (Klassen, Krawch, Lynch & Rajan, 2007).

En el siglo XXI muchas empresas se preocupan por mantener a sus trabajadores, y estas han recurrido ofrecerles un conjunto de beneficios y de trato personal que abonan en la satisfacción laboral, para lograr lo mencionado han optado por mejorar sus organizaciones invirtiendo en el colaborador y recursos humanos, generando un sentimiento positivo acerca de su puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características y buenos resultados (Robbins & Judge, 2013). Asimismo, la participación activa en la toma de decisiones son la base de la satisfacción laboral (Casas, Repullo, Lorenzo & Cañas, 2002).

Las investigaciones sobre la satisfacción laboral pertenecen al campo de estudio sobre las actitudes relacionadas al trabajo, junto con el compromiso y la participación laboral (Peiró, González-Roma, Bravo & Zurriaga, 1995). Por ello, Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) indican que la satisfacción laboral es la actitud o el conjunto de estas adquiridas por el personal hacia su trabajo, las cuales pueden ir referidas al trabajo en general o hacia facetas específicas de este. Los empleadores por su parte valoran positivamente la organización efectiva del tiempo por parte de sus empleados, dado que contribuyen a los fines de la empresa (Gupta, Hershey & Gaur, 2012).

La satisfacción laboral tiene un lugar especial en los estudios de gestión de recursos humanos porque esta puede ser efectiva para predecir comportamientos organizacionales

tales como dejar el trabajo, retrasos, negligencias, ausentismo, retrasos y finalmente tener un efecto significativo en la productividad laboral. Teniendo en cuenta que el primer y más importante componente del sistema son los seres humanos con sus diferentes personalidades, la motivación, las habilidades, los deseos, las ideas y los pensamientos que en realidad son componentes principales de la personalidad humana determinan las expectativas de las personas hacia los demás y hacia la organización. También la satisfacción laboral está relacionada positivamente con el compromiso y el desempeño laboral, lo cual evidenciaría que empleados satisfechos se identificarían más con las organización y por tanto dispuestos a cumplir con las metas trazadas (Altinoz, Cakiroglu & Cop, 2012; Imm, Sambasivan & Zubaidah, 2011; Lumley, Coetzee, Tladinyane & Ferreira, 2011; Peng, 2014).

Para Newstron (2011) la satisfacción laboral en el campo organizacional es una actitud, que se define como sentimientos y creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento. Yamamoto (2012) en el caso del contexto peruano, plantea que la satisfacción laboral está en función a la valoración de la discrepancia entre las expectativas del colaborador y sus logros según los objetivos del trabajo.

Los colaboradores procrastinadores constituyen una carga considerando los costos que generada a la empresa, dado que emplean parte de su horario laboral en actividades no productivas, no orientadas a los fines de la organización a la cual pertenecen o tomando más tiempo necesario para la culminación de lo encomendado (Gupta et al., 2012). Por otro lado, la satisfacción laboral dentro de una empresa es muy importante tanto para el colaborador y el centro de trabajo, ya que existe una transacción entre la persona y la organización a la que pertenece, de forma que el colaborador posee expectativas de

satisfacción de sus necesidades a menor esfuerzo invertido y a su vez la organización espera de este contribuya a la generación de ingresos a menor costo, en base a su esfuerzo personal (Chiavenato, 2009).

En el lugar de trabajo, la procrastinación puede impactar en la productividad, tanto a nivel individual como organizacional, esto causa un serio malestar a la organización y al equipo de trabajo, teniendo como consecuencia que los procedimientos se retrasen, afectándose las diferentes áreas trabajo por lo que tendrán más carga.

Frente a toda la información, se encuentran diferentes investigaciones sin relacionar las variables la procrastinación laboral y satisfacción laboral, puesto que es muy importante analizar que los colaboradores se ven afectados en el rendimiento y la producción de la empresa, generando un malestar (estrés) a los trabajadores que están vinculados en la trayectoria del proceso ya que la procrastinación es un retraso para la organización y perjudica a cada área del proceso por ende los trabajadores sufren el malestar de esta carga.

Ante lo anteriormente sustentado se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona la Procrastinación laboral y la Satisfacción laboral en personal operativo de una empresa de manufactura peruana?

Procrastinación

Según Klingsieck (2013), la procrastinación es un fenómeno voluntario que consiste en una postergación innecesaria para realizar una actividad que se considera importante para el logro de ciertos objetivos, lo cual trae consecuencias potencialmente negativas que superan a cualquier otro efecto positivo que puede tener, por ello, en ocasiones se tiende a considerar que este fenómeno podría ser visto como un rasgo de personalidad, sin embargo, también es entendido por sus consideraciones contextuales (McCloskey, 2011).

En pocas palabras, la procrastinación es una especie de “círculo vicioso”, que tendría consecuencia negativas sobre el cumplimiento de tareas y el sentido de eficacia personal, pese a ello, el logro final conduce a una mayor procrastinación. De la misma forma, se conoce que la capacidad de gestión eficiente del tiempo se relaciona con el rasgo conciencia de la personalidad; la cual implica al autocontrol, la organización, la planificación y otras conductas requeridas en el trabajo (Dezcallar, Clariana, Gotzens, Badia & Cladellas, 2015).

La investigación contemporánea sobre la procrastinación está orientada a analizar su relación con otros atributos o comportamientos del sujeto; actualmente, en las empresas se está dando importancia a un fenómeno llamado el *cyberslacking* el cual está asociado al uso de la tecnología a través de los aparatos móviles durante el horario de labores (Vitak, Crouse, & La Rose, 2011).

En el *cyberslacking* se pueden encontrar actividades que se clasifican en cuatro categorías según el tipo de actividad que se desarrolla (Doom, como se citó en Solf, 2017), que de hecho interfieren con el logro de sus objetivos laborales: en primer lugar como una actividad social se encuentra que el trabajador en el horario de trabajo hace uso del Facebook, los chats, etc.; en segundo lugar, como actividad informacional se refiere a la búsqueda de revistas, periódicos en línea o buscadores de información; luego, actividades de ocio relacionadas con los juegos en línea, videos o música; y por último la actividad emocional virtual que se relaciona por ejemplo con compras online o búsquedas de relaciones interpersonales online. Adicionalmente a estas categorías se identificaron dos tipos de *cyberlacking*, el que tiene que ver con el uso de correos y comunicaciones electrónicas que tiene efectos que podrían considerarse leves y el uso de páginas web a

través de las cuales se visitan paginas para adultos, que es un fenómeno cuyas consecuencias hay que tomarlas más seriamente (Blanchard & Henle, 2008).

En una investigación meta-analítica hecha por Steel (2007), y replicada por Rozental y Carlbring (2014), se encontró mayor presencia de procrastinación entre aquellos que mostraron bajos niveles de eficacia personal y alto perfeccionismo, considerándose personas con temor a fracasar. Sin embargo no se han encontrado alguna respuesta consistente entre el fenómeno mencionado con la extraversión o la inteligencia. Con respecto a variables demográficas, se evidenció que la procrastinación disminuye con la edad y que los varones tienden a procrastinar más que las mujeres.

En el campo clínico, se identificó que la presencia de una alta procrastinación en el paciente está asociado a un trastorno con pronóstico más reservado, puesto que estos no hacen adherencia al tratamiento prescrito (Ferrari, Johnson & Mc Conwn, 1995). En procrastinadores se identifica un mayor abuso de drogas, quizá por su tendencia “evitativa” propia de este perfil. Además se encontró comorbilidad con otros síndromes relacionados al estado de ánimo, trastornos alimenticios y esquizofrenia. Finalmente, con respecto a los trastornos de la personalidad, se evidencia procrastinación crónica en pacientes con diagnósticos de personalidad antisocial, limítrofe y narcisista (Ferrari et al., 1995).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la percepción y motivación que el trabajador tiene de su centro de trabajo. Esta variable nos proporciona retroalimentación acerca de los procesos que afectan el comportamiento organizacional y permite desarrollar planes de mejoramiento orientados al cambio teniendo involucradas las actitudes y conductas del personal a través del mejoramientos de los factores diagnosticados, concretando satisfacer

los niveles de motivación y rendimiento profesional, incluso, algunas de las herramientas examinan las causas y permiten a los encuestados plantear sus propias soluciones.

Una baja satisfacción puede ser entendida como el malestar que experimenta el colaborador en su puesto de trabajo y que podría deberse a aspectos personales, ambientales o por las tareas a desempeñar. Por lo que las organizaciones deben orientar esfuerzos y prácticas para prevenir la insatisfacción e intervenir correctivamente para que no impacte negativamente sobre la productividad (BBVA, 2012).

Robbins y Judge (2013), indica que la satisfacción laboral es experiencia subjetiva positiva del empleado en relación a su trabajo que surge de la valoración de sus características. Por ello, un individuo más satisfecho experimentará menos sentimientos negativos, conflictos y bajo ausentismo laboral.

La satisfacción laboral se determina por dos componentes: las características del trabajo y el contexto del mismo, donde se plantean tres elementos fundamentales: la satisfacción con el trabajo, la satisfacción con colegas y la satisfacción con la supervisión (Gamboa, 2010).

Todo puesto de trabajo requiere del colaborador con interacción hacia los jefes y compañeros, la cual se encuentra regulada por las normas de convivencia compartidas en el centro de labores. Estas tienen por finalidad promover desempeños estandarizados a partir de las condiciones propias de la organización, las cuales varían en cada caso y que impactan sobre el grado de satisfacción laboral del personal. Por ello, las empresas a través de sus áreas de recursos humanos buscan evaluar e intervenir sobre este fenómeno de forma continua y sostenida. Los dos métodos empleados comúnmente en las empresas para medir la satisfacción laboral corresponden a la adjudicación de grados basados en respuestas cerradas (objetiva) que conlleva a una puntuación general (o grado) e

cuestionarios con respuestas abiertas. En ambos casos, el evaluador analiza mediante estrategias cuantitativas y cualitativas, respectivamente, y arriba a un diagnóstico de satisfacción en la organización, o parte de esta, y a partir de ello desarrolla estrategias remediales o promotoras tales aumentos salariales, oportunidades para escalar y actividades para mejorar la interacción entre compañeros de trabajo (Robbins & Judge 2013).

Sin embargo, los estudios realizados por Mayo y Roethlisberger (Mayo, 1933) en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company lograron determinar cómo se encontraba el ambiente de trabajo, las actitudes y las relaciones sociales de los grupos en su desempeño. Para esto realizan un experimento en el cual se dispuso de dos grupos de trabajadores, donde el grupo A se encontraba en condiciones normales y cotidianas de trabajo de la empresa. Mientras que el grupo B se le introdujeron mejores prácticas en cuanto al ambiente laboral (iluminación, limpieza, refrigerios, incentivos, entre otras). Al concluir el experimento se evidenció que el grupo B había obtenido mejor desempeño que el grupo A. Con esto concluye que la condición ambiental laboral y relación respetuosa con el trabajador mejoran notoriamente la productividad de una empresa (Chiavenato & Mascaró, 2014).

Actualmente, se le da gran importancia a la valoración de la satisfacción laboral en las empresas porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia para el desempeño de los colaboradores, como se sabe la satisfacción laboral envuelve muchos aspectos de actitud y emociones por los cuales el colaborador definirá su estado, en su mayoría es muy importante que este se encuentre motivado para lograr el compromiso con buen desempeño dentro de su labor. Chiavenato y Mascaró (2014) define la motivación como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las

creencias y valores que el desarrolla, es por ello que la percepción favorable del clima organizacional que les rodea incrementa el compromiso (Domínguez, Ramirez & García, 2013) y si los empleados se sienten satisfechos con su trabajo, mediante el ejercicio del compromiso laboral, se puede hacer una importante contribución al florecimiento de la gente (Diedericks & Rothmann, 2013) obteniendo un trabajo exitoso.

Antecedentes

Soto (2017) estudió las variables implicadas en la procrastinación laboral y su relación con el compromiso organizacional, para ello trabajo con 134 docentes y administrativos de dos instituciones educativas del Callao. Esta investigación con diseño descriptiva correlacional, empleó para la medición de las variables el *Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral* (IPAP) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer. Como resultados se obtuvo una correlación inversa y estadísticamente significativa entre las variables ($r_s = - .229, p < .01$), siendo baja la fuerza de asociación entre estas. Esto sería indicativo que, a mayor procrastinación laboral menor es el compromiso organizacional del empleado.

Caicedo (2013) investigó las repercusiones de la procrastinación sobre la productividad en una empresa, siguiendo una metodología exploratoria y correlacional. Trabajó con 26 trabajadores que laboraba dentro de una empresa en Pelileo, aplicándoles un cuestionario de procrastinación y otro de productividad elaborados por el propio investigador. Obtuvieron como conclusiones importantes que la mayor parte de los encuestados en un 65% referencio que rara vez se distrae, sin embargo, el 35% restante indicaron que ocasionalmente tienden a procrastinar sin embargo es una amenaza para la empresa por lo que se desaprovecha el tiempo para la productividad e incrementa los riesgos laborales. En el segundo punto se mencionó el grado de satisfacción que tienen los

colaboradores en el centro de trabajo, siendo estos favorables, la mayoría indico que se sentían satisfechos con las condiciones de trabajo en las que se encontraban, con una escala alta de 57.7% seguida por un puntaje de 34.6% y finalmente 7.7% se encontraban con una satisfacción baja. La investigación resaltó que el no contar con capacitaciones constantes en cuanto a los efectos de procrastinación, trae como consecuencia un mal desempeño laboral, esto ocasiona un desaprovechamiento de su máxima capacidad de planta.

García y Grandez (2016) evaluaron la influencia de la satisfacción laboral en la productividad en los colaboradores del departamento de producción de una empresa. Participaron 34 colaboradores, a los que se aplicó un cuestionario de satisfacción laboral y para medir la productividad se empleó una matriz de unidades y categorías de análisis. El diseño empleado fue correlacional-causal. Los resultados evidenciaron la existencia de una influencia positiva de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores ($r = .596$).

Kumcagiz, Ersanli y Alakus (2014) examinaron las variables que predicen la satisfacción laboral de los docentes. Con este fin, analizó cómo los niveles fuertes de agotamiento y desesperanza de los docentes y la procrastinación académica eran variables para predecir su satisfacción laboral. La investigación se realizó sobre 162 docentes que trabajan en escuelas primarias y secundarias en el centro del distrito de 19 Mayis de la provincia de Samsun en el año académico 2012-2013. Estos datos se recolectaron utilizando el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (1977), el Inventario de Burnout de Maslach (1986), la Escala de Desesperanza de Beck (1974), el Inventario de Procrastinación de Aitken (1982), además de un formato de Información Personal elaborado por los autores. En los resultados del análisis, hubo una relación negativa estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y todas las variables combinadas

entre ellas su agotamiento, desesperanza y comportamiento de procrastinación ($R = .431$, $R^2 = .186$, $F = 12.010$, $p < .05$). De acuerdo con estos resultados, el 18.6% de la varianza total de la satisfacción laboral se explica por los niveles de burnout, desesperanza y procrastinación de los docentes. En orden de importancia, la satisfacción laboral de los docentes se predice de manera significativa, en primer lugar, por el nivel de agotamiento, en segundo lugar, por el nivel de desesperanza y, finalmente, por la postergación.

Mansilla (2012) estudio la satisfacción laboral en una Cooperativa de Ahorro y Crédito de Huancavelica. Analizó los factores de satisfacción laboral de los trabajadores, considerando el ambiente de trabajo de la organización y cómo este influye en el rendimiento de los trabajadores. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores, personal administrativo entre hombres y mujeres que prestaban servicios profesionales. Los resultados mostraron que los factores de logro en el trabajo, relaciones interpersonales, políticas y administración, reconocimiento y responsabilidades se presentan en un nivel medio en la satisfacción laboral. El autor concluye, que ciertas propuestas de mejora desde la perspectiva del crecimiento de sus colaboradores son factores motivadores para evitar insatisfacción.

Mamani (2016) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Este estudio tiene un diseño de investigación no experimental de corte transversal de tipo correlacional con una muestra de 31 docentes del año 2015, a los que se les aplicaron el cuestionario de compromiso organizacional y el Cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados indican que el 51.6% de los docentes presentan alto nivel de satisfacción, el 19.4% moderadamente satisfactorio; y el 67.7% de los docentes presentan un compromiso organizacional favorable, encontrándose correlación directa y significativa entre

satisfacción laboral y compromiso organizacional, y a nivel de las dimensiones de compromiso (afectivo, de continuidad y normativo).

La investigación se produce con la motivación de generar un aporte en los estudios de la Psicología Organizacional, en consecuencia, que se produzcan con mayor énfasis para el desarrollo y mejoras empresariales teniendo en consideración el estudio de ambas variables por lo que se analizara la correlación entre las procrastinación y la satisfacción laboral.

Se busca desarrollar más información sobre procrastinación dentro del ámbito laboral, que en Perú no ha sido materia de mucha atención, ya que dentro de las industrias los colaboradores se enfrentan a esta situación, lo cual es de mucho interés, la existencia de correlación entre las variables de procrastinación y satisfacción laboral. El estudio podría facilitar el desarrollo de otros estudios en el área que compartiendo la recolección de datos e información obtenida, puede ayudar a tomar decisiones frente a las negativas que se enfrentan los trabajadores en sus centros laborales de dejar las cosas para después, mejorando las posibles diferencias de la empresa que repercute en su producción y fluidez de los procesos, también beneficiando al trabajador con su satisfacción de no tener presión y estar desmotivado por la carga que se generó por no hacer las cosas en su momento. Los beneficiados indirectos serán los trabajadores que estén implicados en relación al procedimiento y los clientes por contar con sus productos en el tiempo que se pactó.

Objetivo general:

Determinar la relación entre la Procrastinación y Satisfacción laboral en el personal operativo de una empresa de manufactura peruana.

Objetivos específicos:

Comparar la procrastinación laboral y satisfacción laboral según la edad en el personal operativo de una empresa de manufactura peruana.

Comparar la procrastinación y satisfacción laboral según la ubicación geográfica de la planta en la que labora el personal operativo de una empresa de manufactura peruana.

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre la Procrastinación laboral y Satisfacción laboral en personal operativo de una empresa de manufacturera peruana.

Método

Tipo y diseño de investigación

La presente es una investigación cuantitativa, transversal y no experimental, con un diseño específico correlacional. Se analizará una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar la relación funcional que se supone que existe entre las variables de procrastinación y satisfacción. Descriptiva porque nos permite detallar cómo se manifiestan los hechos y acontecimientos buscando especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Participantes

La investigación se realizó en una empresa dedicada al rubro de manufactura, la cual se encarga de vender empaques y cuenta con tres giros de negocios: cajas de cartón, papel y flexibles. Posee cinco plantas en Perú, tres plantas en Lima, una en Trujillo y una en Sullana, sin embargo, el estudio se realizó en colaboradores pertenecientes a tres plantas ubicadas en Lima, las cuales tienen como ubicación Huachipa 8, Huachipa 13 y Evitamiento. La población total de las plantas es de mil quinientos personas aproximadamente, sin embargo en este estudio se incluyeron 366 trabajadores de sexo masculino, con un rango de edad de 20 a 52 años, cuentan con un contrato bajo condición en planilla, todos tienen más de 3 meses desde la fecha de ingreso de contratación, cabe resaltar que la muestra está conformada por varones debido a que en el área de producción se trabaja con maquinaria pesada y demanda de gran esfuerzo físico, la edad promedio de los participantes es 28.10 años d con una desviación estándar de 3.4, ellos pertenecen a

unidades de producción. Los horarios de los colaboradores son rotativos con 1 día de descanso a la semana, son de tres horarios al día.

Se procedió a realizar la investigación con los colaboradores mencionados porque reunían las características necesarias para argumentar el estudio sobre la procrastinación, tomando en cuenta que este personal nos facilitaría información muy importante, donde se encontrarían dificultades de este fenómeno ya que repercute en los demás colaboradores por ser la primera parte del proceso, impactando en los demás procedimientos, ya que todos ellos cuentan con diferentes distractores como por ejm un celular (personal o de la empresa) o computadora (del trabajo), que aun cuando está prohibido su uso para fines de óseo, algunos siguen usando estos el fin mencionado. No se incluyeron entre los participantes a personal administrativo y de los *Service*.

En la tabla 1 se presenta la información de los participantes de esta investigación.

Tabla 1
Composición de los participantes del estudio

Categoría	<i>f</i>	%
Planta		
Huachipa 8	196	53,6
Huachipa 13	70	19,1
Evitamiento	100	27,3
Turno		
Mañana	152	41,8
Tarde	88	24,0
Noche	125	34,6
Intervalo de edades		
20 - 24	43	11,7
25 - 29	220	60,1
Más de 30	101	27,6

N=366

Instrumentos

Escala de Procrastinación

Es un instrumento de autorreporte elaborado por Metin, Taris y Peeters (2016), para el presente estudio se empleó la versión adaptada al español por Guzman y Rosales (2017). Este cuestionario tiene dos dimensiones, *Cyberlaking* (Ciberpereza) conocido como el uso de internet o tecnología móvil en el horario laboral (Vitak, Crouse, & Larose, 2011) y *Soldiering* (Sentido de servicio). Posee un formato de respuesta tipo likert, de 12 ítems, los cuales fueron establecidos después de varias pruebas y estudios pilotos, estos fueron validados para quedar dentro de los ítems en el proceso. Esta consiste en respuestas de una escala ordinal de 7 opciones de respuestas, desde la etiqueta 0 (Nunca), hasta 6 (Siempre). Esta presentó dos estimaciones de confiabilidad, α y ω . A lo largo de las iteraciones. En la tabla de confiabilidad se demostró la congruencia que existía en ambos factores y cerca de $.70 \alpha$. Coeficientes mayores a $.70 \alpha$ generalmente se consideran aceptables en términos generales (Merino, García & Navarro, 2014) (Anexo 1).

Escala de Satisfacción Laboral

Se empleó la versión validada al español de la Escala de Satisfacción Laboral de Price, elaborada en 1997 (como se citó en Alarco, 2010)

Esta Escala de Satisfacción Laboral es una prueba breve que conformada está compuesta por cuatro reactivos, el primero se presenta una pregunta general que hace referencia al nivel de satisfacción que se tiene con las afirmaciones (ítems) a presentar, y luego, aparecen los mencionados ítems; entre ellos se encuentran: “No estoy contento con mi trabajo” y “Con frecuencia me aburro en mi trabajo”. El instrumento cuenta con una escala de respuesta en formato Likert, la cual presenta cinco opciones: totalmente en

desacuerdo, en desacuerdo, en parte de acuerdo, en parte en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. La calificación varía entre 1 a 5 puntos, siendo 1 la opción “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. Además, a través de varias investigaciones que han utilizado esta misma escala para medir la satisfacción laboral en los trabajadores, se ha observado una confiabilidad superior a .70 (De Cuyper, Isaksson & De Witte, 2005; Claes & Van de Ven, 2008). Siguiendo la misma línea, en un reciente estudio realizado por Alarco (2010) sobre empleabilidad e inseguridad laboral en trabajadores de organizaciones del sector público y privado en el contexto laboral peruano, el instrumento mostró una confiabilidad de .75. Por lo que se considera que esta escala es pertinente para medir la satisfacción laboral en el contexto peruano (Anexo 2).

Procedimiento

Se coordinó con el Jefe del área de Recursos humanos para la aplicación de pruebas con los operarios de la empresa de manufactura en el horario de descanso después de su almuerzo o cambio de turno con el fin de tener la facilidad y acceso a la información que sea necesaria, así mismo no afectar el horario de trabajo de los colaboradores.

El desarrollo de las evaluaciones se ejerció en las tres diferentes plantas, Evitamiento, Huachipa 8 y Huachipa 13 con el apoyo de los practicantes, estos fueron capacitados para tomar los dos cuestionarios establecidos para investigación tanto el primero de satisfacción laboral y el segundo de procrastinación, estas pruebas se tomaron individualmente bajo el consentimiento del personal entrevistado con previo aviso del entrevistador y consentimiento de la empresa. Las fechas de estas pruebas fueron tomadas desde inicios de Marzo a Abril del año 2018.

Resultados

En la Tabla 2 se puede apreciar el análisis de confiabilidad de la escala de procrastinación laboral, donde se evidencia que todos los 14 ítems que conforman la escala tienen una correlación ítem-total mayor a .20, siendo el menor valor el ítem 14 con .38 y el ítem 5 el más alto con una puntuación de .65. En el método de consistencia se obtuvo como coeficiente de confiabilidad un alfa de Cronbach de .87, evidenciando a su la pertinencia de la escala en cuanto error de medición aceptable.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad de la Escala de Procrastinación laboral

Ítem	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>rit</i>	Alfa si se elimina
1	1.36	1.02	.58	.86
2	1.32	.96	.57	.86
3	1.47	1.22	.59	.86
4	1.54	1.18	.56	.86
5	1.31	1.02	.65	.86
6	1.34	1.06	.60	.86
7	1.28	1.03	.57	.86
8	1.47	1.63	.44	.87
9	1.73	1.21	.41	.87
10	.97	1.15	.62	.86
11	1.36	1.06	.62	.86
12	.63	1.02	.46	.86
13	.93	.98	.57	.86
14	1.36	1.55	.38	.87

N = 366

Posteriormente, se puede apreciar en la tabla 3 el análisis de confiabilidad sobre la escala de satisfacción laboral, se evidencia que está conformada por 4 ítems los cuales tienen un índice de homogeneidad (*rit*) mayor a .20, tomando en cuenta que el valor más alto es en el ítem 4 con un *rit* de .58 y además mencionar que se ha obtenido .46 en el ítem 1. El alfa de Cronbach para toda la escala asciende a .72

Tabla 3

Análisis de Confiabilidad de la Escala Satisfacción laboral

Ítem	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>rit</i>	Alfa si se elimina
1	3.74	.92	.46	.69
2	3.65	.87	.47	.68
3	3.38	.95	.53	.65
4	3.64	.99	.58	.61

N = 366

En la tabla 4 se analiza la relación entre la procrastinación y satisfacción laboral se ha obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $-.175$ que es significativo lo cual indica una relación baja, negativa o inversa pero significativa. A partir de este valor se puede inferir que a mayor procrastinación laboral menor satisfacción laboral en los colaboradores operativos de la empresa manufacturera en sus tres plantas de Lima, y que por tanto se acepta la primera Hipótesis que plantea que existe relación entre ambas variables de estudio, cabe resaltar que a mayor procrastinación menor edad y tiempo, en el caso de satisfacción nos encontramos que sería viceversa a mayor edad mayor satisfacción.

Tabla 4

Correlación entre Procrastinación y Satisfacción Laboral

Variables	Procrastinación	Satisfacción Laboral	Edad	Tiempo
Procrastinación	r_s	-	$-.90^*$	$-.134^*$
	<i>p</i>		.086	.078
Satisfacción Laboral	r_s	-	.056	.060
	<i>p</i>		.284	.258
Edad	r_s		-	$.674^{**}$
	<i>p</i>			.000
Tiempo	r_s			-
	<i>p</i>			

* $p < .05$; ** $p < .01$ (bilateral).

N = 366

En la Tabla 5 se analizaron las diferencias según edad considerando tres intervalos, así se ha obtenido un mayor nivel de procrastinación en el grupo de trabajadores de la planta que posee entre 25-29 años con respecto a los demás colaboradores siendo está estadísticamente significativa. Con respecto a la variable satisfacción laboral no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, esto podría explicarse debido a que el colaborador cumple con las metas establecidas por la administración.

Tabla 5

Análisis inferencial de las diferencias en las variables de estudio según la edad de los participantes

Variable	Edad	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Procrastinación laboral	20 a 24 años	43	.16	.84	5.77	.003
	25 a 29 años	222	.2	1.02		
	Más de 30	101	.16	.96		
Satisfacción laboral	20 a 24 años	43	.14	.29	.59	.554
	25 a 29 años	222	.14	.29		
	Más de 30	101	.14	.25		

N = 366

Finalmente, al analizar las diferencias en procrastinación y satisfacción laboral según la planta en donde laboran los colaboradores participantes del estudio realizado, se evidencia que en procrastinación laboral según su planta si existe diferencias significativas donde los colaboradores de la planta Huachipa 8 presentan una mayor procrastinación laboral seguidos de los trabajadores de Evitamiento y por último los de Huachipa 13. Con respecto a la satisfacción laboral se consideró que según la planta en donde desempeñan sus labores existen diferencias significativas, las cuales muestran que la mayor satisfacción presentada es de Huachipa 13 seguida de Evitamiento y con una menor puntuación Huachipa 8. Por ello se acepta la hipótesis que se plantea que existen diferencias en

procrastinación y satisfacción laboral según la planta donde laboran los operarios de una empresa manufactura como se indica en la Tabla 6.

Tabla 6
Análisis inferencial de diferencias en las variables de estudio según planta donde laboran los participantes

Variables	Planta	<i>n</i>	Rango promedio	Chi-cuadrado	<i>p</i>
Procrastinación laboral	Huachipa 8	196	202.49	13.622	.001
	Huachipa 13	70	160.84		
	Evitamiento	100	162.14		
Satisfacción laboral	Huachipa 8	196	175.33	7.24	.027
	Huachipa 13	70	213.77		
	Evitamiento	100	178.33		

N = 366

Discusión

Se resalta que existen pocos estudios sobre la procrastinación laboral, sin embargo, cabe mencionar que se encontró un mayor número de investigaciones de procrastinación en los ámbitos de educación y clínica, esto ocasiona cierta dificultad en la búsqueda antecedentes e información.

En el estudio de Soto (2017) se demostró la hipótesis sobre la existencia de un coeficiente de correlación entre las dos variables procrastinación laboral y compromiso laboral obteniendo una correlación inversa y significativa ($r_s = - .229, p < .01$) teniendo una fuerza de correlación baja, en otras palabras, que a menos procrastinación mayor compromiso, asociándose con el estudio de Caicedo (2013) que investigo la procrastinación sobre la productividad, realizado en una fábrica de jeans con una población 26 personas en el país de Ecuador, como resultados de la empresa no se encontraba un desempeño al 100% de sus trabajadores por los motivos que desaprovechan el tiempo procrastinando por no tener capacitaciones que permitan entender los efectos de este mal para la producción, para realizar el estudio utilizaron instrumentos para medir productividad donde se observó que en el ítem 7 donde preguntan si tienen una persona o jefe responsable del control de las actividades, el 30,77% contesto que sí, los demás colaboradores el 69,33% optaron por la respuesta negativa y en el Item 8 hacen mención si ejecutan las actividades teniendo un manual de procedimientos a la cual el 100% respondió no. Estos dos ítems se ven reflejados en las variables de procrastinación y satisfacción laboral. En el estudio de Quiñones (2016) el objetivo era establecer una relación entre autoeficacia y la procrastinación involucrando indicadores de productividad y efectividad de una organización, lo cual en la procrastinación existe un efecto de evasión o aplazamiento de la tarea por motivo de inseguridad en una toma de decisión. Asimismo, la participación activa en la toma de decisiones son la base de la satisfacción laboral (Casas et

al., 2002) confirmando estos resultados con lo ya explicado se menciona que existe correlación entre la procrastinación y satisfacción laboral.

En el estudio realizado se demuestra que existe correlación en la estudio de las variables procrastinación y satisfacción laboral argumentado por la Tabla 4 donde se muestra una correlación baja, negativa o inversa pero significativa $-.175^{**}$ basa en Spearman.

De acuerdo con Steel y los estudios replicados por Rozental y Carlbring (2014), se indicaba que encontraban niveles de procrastinación en personas que tienen altos niveles de perfeccionismo, pero bajos niveles de autoeficacia con miedo al fracaso, impulsividad o depresión. Sin embargo, cabe confirmar que las características demográficas de este autor apuntan a una disminución de la procrastinación con la edad, tomando como base su estudio y los resultados obtenidos en el estudio se reafirma que a mayor procrastinación menor edad según la correlación de Spearman con $-.090$.

Se encontró que los estudios realizados por Garcia (2016) la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores, tiene una correlación moderadamente positiva con $0,596$ estando de acuerdo con que la satisfacción es beneficiosa para los colaboradores ya que de estos estar bien dentro de un centro de trabajo la procrastinación se reduciría y la productividad aumentaría como se explica en el estudio, en cuanto a los resultados obtenidos ya que a menor procrastinación mayor satisfacción generando un alto rendimiento del colaborador, reflejándose en su productividad.

Cuando se procedió con la investigación se encontraron ciertas limitaciones para obtener información sobre la variable procrastinación en el campo organizacional por lo que dificultó el trabajo, adicionalmente a ello nos encontramos con instrumentos de autoinforme por lo que siempre es posible encontrar sesgos relacionados con la

deseabilidad social. Se resalta que el tiempo para realizar el estudio también es un factor limitante ya que los colaboradores se encuentran laborando y esto los agiliza a realizar el procedimiento con rapidez al igual que el investigador.

Se compararon las diferencias en procrastinación y satisfacción laboral según la planta en donde laboran los encuestados del estudio, evidenciando que la procrastinación laboral según su planta si existe diferencias significativas donde los colaboradores de la planta Huachipa 8 presentan una mayor procrastinación y en la planta Huachipa 13 mayor satisfacción laboral, se confirma según lo mencionado por Klassen (2001) indicando que no es una manifestación reciente en el actuar humano, pues este concepto se ha dado desde muchas décadas atrás, asimismo en diversos lugares del mundo, por lo que se comprueba que las diferencias geográficas tienen un efecto en las variables.

Es importante considerar que una limitación dentro del estudio es no haber realizado un análisis más centrado en base a las dos dimensiones diferentes del cuestionario de procrastinación. La segunda limitación es tener como muestra que solo se trabajó en la investigación con el género masculino, debido a que en la labor de operarios, sólo se seleccionan varones considerando el esfuerzo físico de las tareas que desarrollan. La tercera es que esta pertenece al sector industrial, y los resultados no pueden generalizarse a otro tipo de actividades laborales; finalmente se puede sostener que todo estudio realizado de este tipo (con escalas de autoinforme, y en ambientes de trabajo) tienen una contraparte muy conocida que es que pueden ser afectadas por la deseabilidad social

Como conclusiones, se puede anotar que el estudio realizado describe la existencia de una correlación entre las variables de procrastinación y satisfacción laboral obteniendo como resultado información exacta de la problemática que tenemos en cuanto a edades y

las diferentes plantas en las que se laboran, se hace mención en los siguientes puntos como se determinan de acuerdo a las variables.

De acuerdo al estudio realizado se concluyó que existe relación entre las variables de procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana esto se observa en la correlación Spearman -0.175 que es significativo lo cual indica una relación baja, negativa o inversa pero significativa. En cuanto a este resultado podemos determinar que a mayor procrastinación laboral menor satisfacción laboral en los colaboradores operativos de la empresa manufacturera.

Respecto a la investigación se encontró un punto importante donde se comparó la procrastinación laboral y satisfacción laboral por la edad obteniendo como resultado que a menor edad será mayor la procrastinación laboral y/o viceversa, adicional a lo mencionado en la variable de satisfacción laboral se encontró que a mayor edad mayor satisfacción.

Existe la comparación de procrastinación laboral y satisfacción laboral en operarios según las tres plantas de la empresa peruana manufacturera, donde el estudio evidenció que existía una menor procrastinación en la planta de Huachipa 13 seguida de Evitamiento y finalmente Huachipa 8, sin embargo, en cuanto la variable de satisfacción laboral se observó que los resultados indican a Huachipa 13 como el mayor puntaje de 213.77 seguido de Evitamiento y finalmente Huachipa 8.

Recomendaciones

Se sugiere realizar investigaciones acerca de las variables estudiadas, para generar una mayor información en los estudios de la psicología organizacional para así poder

corroborar resultados y establecer evidencia que sirvan de apoyo a futuros investigadores, puesto que las estadísticas existentes son escasas.

Se recomienda realizar una investigación con la variante de procrastinación con un mayor número de colaboradores de las diferentes áreas del trabajo, tomando en cuenta personal administrativo, así realizar un análisis entre ambos, obteniendo una información más amplia entre los diferentes trabajadores.

Promover la información sobre la procrastinación dentro del centro de trabajo por medio de capacitaciones, esto ayudaría al personal a tener un mayor conocimiento del impacto que genera esta variable y cómo repercute dentro de los procedimientos dando a conocer el malestar que puede llegar a generar entre ellos y sus compañeros ya que esta dilata el avance continuo de la tarea.

Realizar una investigación que se consideren las dos dimensiones del cuestionario de procrastinación el *Cyberslaking* (Ciberpereza) y *Soldiering* (Sentido de servicio) tomando en cuenta un público más amplio donde se pueda evaluar los diferentes géneros para ver los resultados que se pueden obtener.

Referencias

- Alarco, B. (2010). *Conceptual and empirical similarities and differences between job insecurity and employability: a test in Peru* (Tesis doctoral). Katholieke Universiteit Leuven, Bélgica.
- Alegre, A (2013). Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Propósitos y Representaciones*, 1(2), 57-82. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2013.v1n2.29>
- Altinoz, M., Cakiroglu, D. & Cop, S. (2012). The effect of job satisfaction of the Talented employees on organizational commitment: a field research. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 58, 322-330
- Angarita, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 5(2), 85-94.
- BBVA, (2012). *Con tu Empresa*. Recuperado de: <http://www.bbvacontuempresa.es/a/seis-causas-basicas-insatisfaccion-laboral> (30 de setiembre del 2015)
- Blanchard, A.L., & Henle, C.A. (2008). Correlates of different forms of Cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behaviour*, 24, 1067-1084
- Bravo, M. J., Peiró, J. M & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró y F. Prieto (Eds). *Tratado de psicología del trabajo*, 1. La actividad laboral en su contexto. España: Ed. Síntesis S.A. 343-394.
- Burka, J. & Yuen, L. (2008). *Procrastination: Why You Do It, What To Do About It*. Recuperado de: <http://www.amazon.com/Procrastination-Why-You-What-About/dp/020155089X> (23 de diciembre de 2008)

- Caicedo, C. (2013). *La procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Álvaro Jean's de la ciudad de Pelileo* (Tesis de pregrado), Universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5744/1/89%20o.e..pdf>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales Sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional - La Dinámica el Éxito en las Organizaciones* (2ª ed.). México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I., & Mascaró, P (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8va ed). México: Mc. Graw–Hill
- Chun, A. & Choi, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance. *Revista de Psicología Social*, 145(3), 245–264.
- Choi, J. N., & Moran, S. V. (2009). Why not procrastinate? Development and validation of a new active procrastination scale. *The Journal of Social Psychology*, 149, 195–211.
DOI: <http://dx.doi.org/10.3200/socp.149.2.195-212>.
- Dezcallar, T., Clariana, M., Gotzens, C., Badia, M. & Cladellas R. (2015). Conciencia y trabajo continuo como predictores del rendimiento académico en estudiantes españoles. *Revista Complutense de Educación*, 26(2), 367-384.
DOI:10.5209/rev_rced.2015.v26.n2.43229
- Diedericks, E., & Rothmann, S. (2013). Flourishing of Information echnology Professionals: The Role of Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 225-233

- Dryden, W. (2012). Dealing with procrastination: The REBT approach and a Demonstration session. *Journal of rational-emotive and cognitive-behavior therapy: RET*, 30(4), 264-281
- Domínguez, L., Ramírez, A. & García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista nacional RNL*, 4(1): 59-70.
- Ferrari, J., Johnson, J. & Mc Conwn, W. (1995). *Procrastination and task avoidance*. New York: Plenum Press.
- Furlan, L. (2012). Eficacia de una Intervención para Disminuir la Ansiedad frente a los Exámenes en Estudiantes Universitarios Argentinos. *Revista Colombiana de Psicología*, 22(1): 75-89.
- Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16):15-22 Recuperado de: <http://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>.
- Garcia, S., & Grandez, G. (2016). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la empresa Janice Sport S.A.C. Tarapoto, 2014*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de San Martín. Recuperado de: http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/2416/T034_72850037_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, M., & Sánchez, A. (2013). ¿Puede amortiguar el Engagement los efectos nocivos de la Procrastinación Académica? *Acción Psicológica*, 10(1), 115-134.
- Gupta, R., Hershey, D. A., & Gaur, J. (2012). Time perspective and procrastination in the workplace: An empirical investigation. *Current Psychology*, 31(2), 195-211

- Guzman, M.A., & Rosales, C.I. (2017). *Validación de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) al habla hispana*. (Tesis de Licenciatura en Psicología), Universidad San Ignacio de Loyola.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Imm, S., Sambasivan, M. & Zubaidah, S. (2011). Antecedents and outcomes of flight attendants' job satisfaction. *Journal of Air Transport Management*, 17, 309-313.
- Kachgal, M. M., Hansen, L. S., & Nutter, K. J. (2001). Academic procrastination prevention/intervention: Strategies and recommendations. *Journal of Developmental Education*, 25(1), 14-24.
- Klassen, R., Krawch, L., Lynch, L., & Rajan, S. (2007). Procrastinación académica de los estudiantes: baja autoeficacia para autorregularse predice los niveles más altos de la dilación. *Psicología de la Educación Contemporánea*, 5(08), 165-169.
- Klingsieck, K.B. (2013). Procrastination: When good things don't come to those who wait. *European Psychologist*, 18 (1), 24-34
- Kumcagiz, Ersanli & Alakus (2014). Hopelessness, procrastination and burnout in predicting job satisfaction: a reality among public school teachers. *International Journal of Academic Research Part B*, 6(1), 333-339.
- Lozano, J. & Bonora, F. (2015). *¿Y si lo haces ya? No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy. Procrastinación. Conceptos y buenas prácticas*. España: Fundación Confemetal
- Lumley, E., Coetzee, M., Tladinyane, R. & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1), 100-118.

- Mansilla, P. (2012). *El nivel de satisfacción laboral a nivel de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582, Agencia - Principal Huancavelica* (Tesis de pregrado), Universidad Nacional del centro del Perú.
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. (Tesis de grado), Universidad Peruana Unión.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. London: Routledge.
- Merino, C., García, W., & Navarro, J. (2014). Evaluación de la confiabilidad del Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On ICE: NA. *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 3(1), 141-154
- Metin, B., Taris, T., & Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263.
- McCloskey, J. (2011). *Finally, my thesis on academic procrastination* (Tesis de grado). Arlington: University of Texas.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw-Hill.
- Peiró, J. M., González-Romá, V., Bravo M.J. & Zurriaga R. (1995). La medida de la Satisfacción laboral. *Ansiedad y Estrés* 1 (2-3): 231-253.
- Peng, Y. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: a disaggregated examination. *Library & Information Science Research*, 36, 74–82.
- Quiñónez, F. (2016). *Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de lima metropolitana* (Tesis de pregrado), Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2596/1/2016_QUI%20B1onez_Relacion-entre-la-autoeficacia-y-la-procrastinacion.pdf

- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013) *Organisational Behavior* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Rodríguez-Marín, J. (1995). *Psicología Social de la Salud*. Madrid: Síntesis.
- Rozental, A., & Carlbring, P. (2014). Understanding and Treating procrastination: *Review of a Common Self-Regulatory Failure*, (September), 1488–1502.
- Salazar, J., Guerrero, J. & Mañedo, R. (2009). *Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales de la productividad laboral*. Lima: Editorial Ciencias Médicas
- Solf, A. (2017). Tiempo productivo en las organizaciones modernas: Aportes de la psicología. *Revista Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades* 25(1), 9-26
- Soto, S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y Administrativo de dos organizaciones educativas del Callao* (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11337/Soto_SSG.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Steel, P. (2007). The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and heoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure, *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94. DOI:
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Steel, P. (2011). *Procrastinación. Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. Barcelona: Ed.Grijalbo.
- Vitak, J., Crouse, J., LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759
- Yamamoto, J. (2012). *El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú - Investigación y Mejoramiento continuo.

Anexos

ANEXO 1

Escala de Procrastinación laboral (PAWS)

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

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

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

ANEXO 2

Datos personales

Sexo:

Edad:

Tiempo en la empresa en años: _____ años

Planta: _____

Puesto: _____

Cargo: _____

Turno: _____

Escala de Satisfacción laboral

Indique qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En parte de acuerdo, en parte en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1 No estoy contento con mi trabajo.	1	2	3	4	5
2 Con frecuencia me aburro en mi trabajo.	1	2	3	4	5
3 La mayoría de los días estoy entusiasmado/a con mi trabajo.	1	2	3	4	5
4 Disfruto con mi trabajo	1	2	3	4	5