



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

**VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE PROCRASTINACIÓN
EN EL TRABAJO (PAWS) AL HABLA HISPANA**

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

**MILAGROS ALEJANDRA GUZMÁN ALVARADO
CLAUDIA ISABEL ROSALES PALACIOS**

**Lima – Perú
2017**

Asesor:

Mg. César Ayax Merino Soto

INDICE

Resumen	
Introducción.....	1
Definiciones.....	2
Procrastinación General.....	2
Procrastinación Laboral.....	4
Investigación psicométrica.....	7
Método.....	8
Tipo y diseño de investigación.....	8
Participantes.....	8
Instrumentos.....	9
Procedimientos.....	10
Consideraciones éticas.....	12
Resultados.....	14
Discusión.....	20
Limitaciones.....	21
Implicancias del estudio.....	22
Conclusiones.....	22
Referencias.....	24
Anexos.....	30

Resumen

La procrastinación es un constructo en fase emergente de investigación y menos aún en el área laboral. Recientemente se ha desarrollado un modelo de procrastinación laboral a partir de un estudio psicométrico en habla inglesa y a la fecha, sin embargo, no hay algún estudio en habla hispana al respecto. El objetivo de la presente investigación es obtener evidencias iniciales de validez estructural y convergente/divergente del Procrastination at Work Scale (PAWS) en población peruana. Los participantes fueron 255 trabajadores multiocupacionales, predominantemente de Lima, respondiendo en formato on-line y presencial. El análisis se realizó mediante un informe semi-confirmatorio, y correlaciones de validez con medidas de procrastinación general, ansiedad y depresión. Los resultados indican que el constructo de procrastinación laboral puede replicarse pero se requiere ajustes en su contenido para verificar que su cobertura conceptual representa también a la cultura peruana y/o hispana.

Palabras claves: procrastinación, conductas contraproductivas, adaptación, validación, organización.

Abstract

Procastination is a construct in an emerging phase of research and much less in the labor field. A procastination model of labor has been developed recently from a psychometric study in English and to date however there isn't a Spanish study about it. The objective of the investigation is to obtain initial evidence of structural validity and convergent/divergent of Procastination at Work Scale (PAWS) in the Peruvian population. The participants were 255 multi-occupational workers, predominantly from Lima, answering in an online and face to face format. The analysis was performed through a semi-confirmatory report and validity correlation with general procastination measures, anxiety and depression. The results indicate that the construct of procastination labor could be replicated but it requires adjustments in its content to verify that its conceptual coverage also represents the Peruvian and/or Hispanic culture.

Keywords: procastination, counterproductive behaviors, adaptation, validation, organization.

Introducción

Uno de los temas fundamentales dentro de las empresas siempre ha sido la productividad, la cual de acuerdo a Memorias del Simposio de Bienestar Social Laboral, Talento Humano y Gestión pública (1993), se define como la capacidad de generar los resultados esperados, basados en una meta proyectada, rindiendo óptimamente respecto al empleo de los recursos organizacionales y regidos por estándares definidos. Asimismo, dicho objetivo debe contener un beneficio mutuo entre el empleador y empleado, viéndose en este último su desarrollo personal y profesional. Bajo esta condición indispensable, su impacto se vería reflejado en la generación de empleo productivo, incrementos en los salarios de la población, como consecuencia, en el nivel de vida de los trabajadores; y desde una perspectiva macro, el fortalecimiento de la economía de una nación, y la competitividad de los países.

Este escenario parece presentarse en la realidad peruana, ya que a lo largo de estos años el país es comprendido en diversos estudios económicos a nivel latinoamericano y mundial. Uno de ellos ha sido el de The Conference Board Economy Database (Gestión, 2014), el cual señala que, a niveles estatales, Perú ocupa el penúltimo puesto respecto a la productividad en Latinoamérica basado en el PBI por hora trabajada (US\$12). No obstante, los resultados obtenidos por el Informe de Competitividad Global (CDI, 2016), otro estudio que evalúa los factores que impulsan la productividad y crecimiento, indican que al 2016 Perú ha escalado 2 posiciones llegando al puesto 67 respecto a los resultados del 2015, manteniéndose luego de Chile y Colombia, e identificándose que entre los factores que afectan la productividad destacan la burocracia gubernamental, regulaciones laborales restrictivas, entre otros. Estos factores son claramente de naturaleza externa al trabajador, sobre los cuales no se tiene un control directo y decisonal para reducir su efecto; por lo que de esta manera, los factores de tipo interno al trabajador también deben ser considerados para entender en su totalidad las características de su productividad.

Un factor determinante en la productividad es la motivación intrínseca (Howell & Watson, 2007), ya que el aplazamiento de tareas podría verse reflejado, por ejemplo, a partir de demoras en las recompensas o por características propias de la asignación o del

sujeto mismo, vinculándose directamente con una baja orientación al logro. Asimismo, otro factor interno que también demuestra ser influyente es el del compromiso laboral; como Leiter y Maslach (1988) indica, puede verse relacionado con la mejora de productividad y un mejor servicio de entrega al cliente. Además, existen conductas negativas como el comportamiento contraproducente (Spector & Fox, 2005); los cuales a su vez, están ciertamente relacionados con el aburrimiento laboral, satisfacción laboral (Spector et al., 2006), ausentismo laboral, burnout y procrastinación. De esta manera se refuerza que no necesariamente se identifican únicas causas externas al trabajador que afectan sobre la eficiencia organizacional y los resultados operativos en las empresas.

La influencia de estas variables y otras se han podido identificar a través de diversos estudios en el ámbito organizacional; no obstante, existe un constructo que no ha sido ampliamente estudiado en este marco. En el presente estudio se introduce el tema de la procrastinación, específicamente en el ámbito ocupacional, el cual parece representar un constructo propio recientemente validado y de trascendencia intercultural, mediante la validación de un instrumento adaptado y preciso para el contexto propuesto.

La procrastinación general

Se han presentado muy pocos casos en que autores han estudiado y definido la procrastinación tal cual, debido a que en diversas investigaciones ha sido referido a través de otros términos tales como gestión del tiempo en el trabajo, presentismo, trabajo vacío, entre otros (Metin, Taris, & Peeters, 2016). No obstante, algunas de las interpretaciones que se le ha atribuido a este constructo manifiestan que es una conducta potestativa que consiste en aplazar la ejecución de actividades, las cuales contienen un plazo determinado para ser culminadas (Ferrari & Tice, 2007; Ferrari & Tice, 2000; Riva, 2006; Steel, 2007), independientemente del ámbito donde se ejerce, pudiendo ser laboral, académico, social, familiar, de salud, u otros.

En otras ocasiones, la procrastinación ha sido considerada como un fenómeno aplicable en distintos grupos y niveles de personas que se rigen en cuanto a

responsabilidades necesarias, en donde el individuo se niega a atender alguna actividad tan simple como la ejecución de una tarea o la toma de una decisión sin tomar en cuenta las propósitos negativos que contenga aplazarlo y de las consecuencias adversas, molestas e inevitables que conllevan su no realización (Balkis & Duru, 2007).

Según Popoola (2005), se considera que la procrastinación es un rasgo compuesto por componentes cognitivos, conductuales y emocionales (Akinsola, Tella, & Tella, 2007). De esta manera en que se afirma esto, se ha venido estudiando su relación con diversas variables de carácter social (Ransom-Flint, 2006; Rothblum, Solomon, & Murakami, 1986; Takács, 2005). En cuanto a rasgos de personalidad se identifica un vínculo con ansiedad en donde, considerada como una emoción basada en cómo se actúa en función a amenazas del entorno o potenciales eventos negativos, relacionada a su vez con el miedo irracional al fracaso, la autoconciencia y el perfeccionismo (Lazarus & Averill, 1972, p. 487, extraído de Yerdelen 2016; Steel, 2007); Steel (2002) demuestra que existe una relación casi nula o débil (.21) con el constructo de evaluación. Si bien otras investigaciones indican que existe una relación positiva, éstas se enfocan a ansiedad como enfermedad considerándose como una condición clínica y no como un rasgo de personalidad. Asimismo, al igual que la ansiedad, se identifica que la depresión tiene una relación muy baja con procrastinación (Bestwick, et al 1998; Jhonson & Bloom, 1995; Martin et al 1995; Meahbrarian, 2000; Mckean 1994, Sadler y Sacks, 1993; Sénechal et al. 1995, extraído de Steel 2002: 38); entendiéndose esta como la tendencia a tener ideas irracionales o a tener pensamientos pesimistas y auto desagrado a nivel general (Ruiz-Caballero & Bermudez, 1995; Saklofske, Kelly, & Janzen, 1995, extraído de Steel, 2002). Al inicio se consideraba que la procrastinación era un síntoma de la depresión, incluso en su investigación fue utilizado el Inventario de Depresión de Beck; sin embargo, fue descartado por su poca relación con el constructo de procrastinación (.29); etc.

Respecto a otro tipo de variables se encuentran las sociodemográficas. Se identifica que una de ellas es el género, en donde Ferrari (2007) demuestra que entre hombres y mujeres no hay una relación significativa como para determinar la predominancia de la procrastinación a uno de ellos; no obstante, Steel (2007) afirma que las mujeres procrastinan menos que los hombres, ya que las primeras tienen una mejor autodisciplina

de las actividades a realizar. Adicionalmente, otros estudios aportan que la procrastinación sí afecta a todos independientemente del género, pero enfatizando que sí existen diferencias sustanciales en función a ocupaciones, edad y grado de estudio dentro del ámbito académico (Ocal, 2016; Faruk, 2011).

Cabe resaltar que aun no se registran resultados concluyentes, ya que los vínculos evaluados con aspectos de personalidad o con otras variables al parecer, no son claros y se determinan en función de los instrumentos de recolección y análisis de datos (Steel, 2007, 2010). De la misma manera, de acuerdo a Klingsieck (2013) se entiende que para evaluar procrastinación en algún ámbito determinado, se requiere de un instrumentos específico al campo de aplicación.

La procrastinación laboral

En relación al ámbito ocupacional, la procrastinación ha sido muy poco investigada, puesto que la recopilación de estudios están enfocados en el campo académico o de manera general; no obstante, se pueden identificar algunas investigaciones basadas en este campo. Uno de los primero aportes fue el modelo de Weymann (1988), quien estudió los posibles determinantes situacionales que originan el fenómeno, hallando que los factores tales como la autonomía percibida, la satisfacción laboral, los incentivos y la insuficiencia del tiempo, y los recursos percibidos influyen en las conductas de procrastinación. Adicionalmente, se han realizado diversas investigaciones en base a procrastinación en el trabajo (Ferrari 1992; Hammer and Ferrari 2002; Harriot and Ferrari 1996; Lonergan and Maher 2000); sin embargo, no se ha fijado un concepto específico al campo de aplicación, sino hasta un estudio reciente por Metin et al., (2016), quien adapta el significado en un marco exclusivo como el aplazamiento de las acciones orientadas al trabajo para realizar actividades no relacionadas a la jornada laboral, sin el propósito de perjudicar al empleador, al empleado, lugar de trabajo o cliente.

Metin et al., (2016) se enfocan en dar su mayor aporte a partir de la creación y validación de una escala orientada a la procrastinación laboral (PAWS), dentro de la cual

se incluyen dos subdimensiones de trabajo vacío: Sentido de servicio (Paulsen, 2015) y Ciberpereza (Vitak, Waddell, & LaRose, 2011); los cuales, a su vez, son temas recientes y se encuentran en proceso de estudio. El primero consiste en el evitamiento de las tareas laborales por más de una hora al día sin el propósito de perjudicar a otros o incluso a sus colegas; esto como producto de dos condiciones, pudiendo ser la escasa ética o identidad con su trabajo, o el desfase entre las funciones del trabajo y el potencial del trabajador. Por otro lado, la segunda dimensión se refiere al uso de internet o tecnología móvil durante la jornada laboral con fines personales.

La escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) fue creada a partir de un repertorio de ítems de otros instrumentos que midieran procrastinación, en su mayoría general y académica. Como primer filtro, cada ítem fue descartado en caso haya sido creado para un campo específico (general o académico), y luego considerados en la versión final, según juicio de expertos o análisis de resultados, rigiéndose estrictamente por cuatro criterios: que el ítem evocara totalmente a la procrastinación en el campo laboral, que el ítem no se cruce conceptualmente con antecedentes o consecuencias de la procrastinación, que sea aplicable a una amplia categoría de ocupaciones, y por último, que el ítem sea traducible a otros idiomas a fin de lograr que el instrumento sea multitranscultural.

Posteriormente, la versión preliminar aplicada a la muestra de 384 personas y procesada mediante análisis de componentes principales y análisis factorial confirmatorio, arrojó una versión final de 12 ítems. Para culminar, la versión fue aplicada en dos muestras foráneas, holandesa y turca, obteniéndose índices de confiabilidad de .83 y .85, respectivamente.

No obstante, como parte de su validez de constructo, se propuso evaluar la validez convergente, propiamente dicha, en base al Modelo de Demandas laborales y Recursos (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007) en donde, basándose en las características del trabajo (recursos y demandas), plantea que constructos tales como procrastinación general, aburrimiento laboral y conductas contraproductivas se relacionan positivamente con la variable de estudio. Por otro lado, en cuanto a la validez divergente, se evaluó frente al constructo de compromiso laboral, la cual se divide en paralelo, en otras dimensiones, con

las cuales se evaluó su relación también. Como parte de los resultados, a nivel de las relaciones positivas y negativas de primera línea, se obtuvieron los grados de relación esperados a nivel de validez convergente (0.46, 0.62 y 0.56, respectivamente) y divergente (-0.27).

La poca información empírica registrada acerca de procrastinación laboral se ha debido a la ausencia de un instrumento que mida esta variable de manera específica, pues en otros casos se ha venido empleando instrumentos de Procrastinación General. La versión original de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) (Metin et. al, 2016) fue creada en habla inglesa y ha sido traducida a otros idiomas para evaluar su multiculturalidad; sin embargo, no existe una traducción y validación en habla hispana que haya permitido obtener datos de aplicabilidad y confiabilidad. Ante esta limitante, es preciso realizar una validación psicométrica de este instrumento orientada al público hispanohablante, a través de su traducción para lograr obtener una validez y confiabilidad a nivel local.

Con esta investigación se espera adaptar y validar el instrumentos propuesto por Metin et. al (2016), Procrastination at Work Scale (PAWS). A su vez, como parte del proceso, se busca evaluar la claridad de los ítems, así como validar la estructura interna del instrumento a nivel factorial y obtener la validez convergente y divergente.

Como primera evaluación completa para su validez de constructo, en cuanto a validez convergente se espera obtener el mismo resultado con la Procrastinación General, tal como lo hace su primer autor; mientras que en validez divergente, se espera obtener los mismos resultados en relación con las variables de ansiedad y depresión, las cuales ya han sido investigadas en el contexto general y académico, ambas como rasgos de personalidad. Como último punto, es relevante identificar el grado de relación entre procrastinación y género, y así confirmar diferencias existentes.

La procrastinación, como ya se explicó, es un fenómeno que se viene dando en todos los ámbitos y su relevancia radica en identificar patrones de conductas

procrastinadoras en el ámbito laboral, así como comprender dichas conductas desde un marco teórico propio.

Para ello, además de adaptar una escala de procrastinación laboral aplicable a toda la comunidad hispanoamericana, mediante esta herramienta se incrementará la transculturalidad del constructo, lo que a su vez permite que, al ser un tema poco estudiado a nivel nacional, este estudio llene un vacío de conocimientos en el ámbito de la psicología organizacional y conocer la incidencia de dicho problema en el país; promoviendo de esta manera, la investigación acerca de la procrastinación, y la evaluación de posibles relaciones con otras variables.

Investigación psicométrica

Dado los objetivos, el presente estudio se centra en evaluar la consistencia interna a través de la validez de contenido, la cual consiste en evaluar los ítems y su grado de correlación con los factores a investigar (Meneses et al., 2013). A su vez, hay dos subtipos de validez: la convergente y la divergente. La primera consiste en probar que exista vínculo entre las variables de la correlación propuesta; mientras que la divergente, consiste en probar que la incorrelación de los constructos (Meneses, et al., 2013).

En paralelo, se calcula la confiabilidad a través del alfa de Cronbach; no obstante, Martínez, Hernández, & Hernández (2006) propuso la confiabilidad como consistencia interna mediante el análisis de la varianza.

Método

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio, según Ato, Lopez y Benavente (2013), es de tipo instrumental, ya que está orientado a adaptar, validar y analizar psicométricamente un instrumento o escala de medición. Asimismo, para el objetivo planteado de estandarizar la escala de medición propuesta y haciendo énfasis en el análisis de las diversas variables, se considera un diseño psicométrico (Alarcón, 2013).

Participantes

Para el presente estudio, la muestra conformó 255 evaluados considerados bajo el cumplimiento de varios criterios de inclusión: primero, que los participantes actualmente se encuentren laborando o hayan tenido alguna experiencia laboral, de una edad igual o mayor a 18 años, ser peruano, y que acepten participar voluntariamente. Se obtuvo que la edad promedio fue 31.2, y varió entre 18 y 57 años ($DE = 7.7$), un rango de edad laboral habitual en el Perú para el adulto dentro de un contrato formal de trabajo; y que 128 (50,2%) fueron hombres, y 127 (49,8%), mujeres. Asimismo, entre las características resaltantes de los participantes se identifica que el 60,4% son solteros (154); mientras que, la parte restante (39,6%) mantenían otros estados civiles, como casados (64), convivientes (30) y divorciados (7). No obstante, en el aspecto profesional, 111 evaluados (43,5%) superan los 5 años a más de experiencia laboral, así como 116 de ellos (45,5%) cuentan con experiencia de 1 a 4 años; y por último, los de perfil junior (con menos de 1 año de experiencia) suman 28 (11%).

En relación a las condiciones laborales bajo las cuales se encuentran o se encontraron en algún momento los evaluados, 73 reportaron que mantienen un contrato indefinido, a comparación de 182, que se encuentran contratados bajo la modalidad temporal. Además, en cuanto a horas de sobretiempo, el 38.4% es decir, 98 participantes se

quedan de 1 a 2 horas de sobretiempo; de 3 a 4 horas el 25.1%, esto llega a representar a 64 personas; mientras que el resto (32) se queda de 5 horas a más en la semana.

Más allá de su régimen de trabajo, 181 pertenecen a una empresa privada, y 74, a una pública. Asimismo, en cuanto a labores o funciones que desempeñan en la empresa, pudiendo ser administrativos u operarios, se arrojan números de 208 y 47, respectivamente.

Instrumentos

Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS; Metin et al., 2016). Es un instrumento de autorreporte basado en dos dimensiones, *Cyberslaking* (Ciberpereza) y *Soldiering* (Sentido de servicio); está formado originalmente por 12 ítems, los cuales quedaron luego de varios estudios pilotos. Se responde en una escala ordinal de 7 puntos, desde la etiqueta 0 (*Nunca*), hasta 6 (*Siempre*).

Patient Health Questionnaire - 4 (PHQ-4; Löwe, y otros, 2010). Contiene dos ítems de síntomas de ansiedad (Generalized Anxiety Disorder, GAD-2) y depresión (Patient Health Questionnaire, PHQ-2), a los cuales se responde la frecuencia de días en los que el evaluado se ha sentido molesto por alguno de los problemas nombrados en los ítems a fin de poder identificar el grado de presencia respecto a rasgos de depresión o ansiedad en los evaluados.. En el presente estudio la confiabilidad α fue .78 y .75 para PHQ-2 y GAD-2, respectivamente.

Escala General de Procrastinación (EPG; Busko, 1998). Se usa para medir la procrastinación general; fue adaptación al español por Alvarez (2010). Dicho instrumento se compone de 13 ítems, los cuales se aplican en forma de Likert con una escala de 5 puntos (desde Siempre hasta Nunca); se aplica de manera individual o grupal. Las instrucciones solicitan que se lean atentamente los enunciados y se responda en la hoja. El instrumento es unidimensional y arroja un solo puntaje; la confiabilidad α en el presente estudio fue .87.

Procedimientos

Fase 1: Adaptación lingüística y de contenido del PAWS. Como primer paso, la versión original fue sometida a una traducción simple realizada por una psicóloga con dominio avanzado del idioma inglés, quien se desempeña tanto en su carrera como en labores de docente bilingüe; luego, se solicitó la evaluación de contenido traducido a dos psicólogos que cumplieran con los siguientes criterios: experiencia en validación de instrumentos y fluidez en la lectura de materiales en inglés, investigadores activos con publicaciones en revistas con índice de impacto: el primero fue psicólogo especialista en Psicometría, mientras que el segundo, fue un Psicólogo PhD con más de 20 años residiendo en Estados Unidos. Contando con las observaciones y sugerencias, la primera versión fue revisada en conjunto con los autores del presente estudio, realizándose modificaciones en su mayoría a nivel de gramática, tiempo, espacio, contexto cultural y de aplicación (ámbito laboral), e incluso llegando a evaluar el significado de los enunciados, dando prioridad al valor connotativo de cada ítem. Por ejemplo, las modificaciones que se realizaron al ítem 12 (“Realizo compras virtuales durante mis horas de trabajo”) fueron a nivel gramatical, colocando “Durante mis horas de trabajo” al inicio del enunciado, y culturales añadiendo “o saliendo a tiendas”, ya que las compras virtuales aún no es un hábito en el Perú. Otro ejemplo es el del ítem 5, en el que se concluyó que tenía que orientarse más al tiempo y espacio del contexto de evaluación, por lo que se colocó “Durante mi jornada laboral”; lo mismo en el caso del ítem 7, 8 y 10. En cuanto al ítem 6, los cambios gramaticales se realizaron para darle una secuencia en la actividad (“termino haciendo algo irrelevante”); por último, mientras que el ítem 9 sufrió un cambio debido a que culturalmente los 30 minutos podría ser un tiempo relativo, supliéndolo por “excesivo tiempo”; en el ítem 11 fue enfatizado el motivo de la demora de las tareas añadiendo “simplemente”.

Una vez consolidada la versión final, se procedió a realizar la evaluación de validez de claridad, llegando a contar con la calificación de 8 psicólogos profesionales, concedores del constructo variable, muchos de ellos especialistas con experiencia en investigaciones psicométricas, o que hayan participado de algún estudio.

Fase 2: Administración de los instrumentos. La batería de pruebas compuesta en orden por el consentimiento informado, la hoja sociodemográfica, la Escala de Procrastinación en el Trabajo (EPT) y la Escala de Procrastinación General (EPG) fue aplicada por un período de 3 semanas y suministrada mediante dos canales, el virtual y el físico. Respecto al primer canal, se generó un formulario de encuesta mediante una página web y fue publicada en diversas redes sociales y profesional para que, mediante un link se acceda a responder. Este medio sirvió para agilizar la recolección de datos, con fácil acceso y con bajos recursos económicos. Por otro lado, la aplicación física se realizó durante las dos primeras semanas de esta etapa en dos empresas con las que se coordinó, previamente con los jefes inmediatos, el espacio y horario de aplicación. El tiempo que tardó la aplicación fue 20 minutos en promedio, incluyendo la explicación de las instrucciones e información del estudio, en general. Cabe resaltar que una de las ventajas de tener el contacto directo con los evaluados fue asistirlos ante cualquier duda que se genere en el transcurso, así como poder enfatizar que las respuestas serían totalmente anónimas; no obstante, las consultas fueron mínimas.

Fase 3: Análisis de datos. Se realizó un análisis factorial semi-confirmatorio, que consiste en examinar la relación de los ítems con sus factores, pero específicamente la ubicación de los ítems en ellos (Browne, 1972). Esta ubicación se especifica antes de ejecutar el análisis, y por lo tanto representan las hipótesis sobre la estructura factorial del instrumento. En la Figura 2, aparece la configuración esperada de los ítems en sus respectivos factores. Esta matriz representa la hipótesis de la validez estructural del instrumento. Los “*” representan la ubicación específica de los ítems, pero sin informar del valor único que se espera obtener. Los “0” indican que se hipotetizó que los ítems no tendrán relación con el factor no correspondiente. Se utilizó el programa Factor 10.4.01 (Lorenzo-Seva, & Ferrando, 2013). Los pasos para realizar este procedimiento consisten primero en evaluar si la matriz de correlaciones entre los ítems es viable para aplicar el análisis factorial. En segundo lugar, establecer el número de factores, que en la presente investigación fueron dos, Soldiering (Sentido de servicio) y Cyberslacking (Ciberpereza); estos dos factores fueron obtenidos del estudio original de Metin et al. (2016). En tercer lugar, se define la ubicación de los ítems en sus factores, para que el método factorial los use como referencia para evaluar si esa ubicación se cumple. En cuarto lugar, se extrae la

solución factorial, en que el método elegido fue Unweighted Least Squares (ULS); en último lugar, se verifica si la ubicación previamente declarada se cumple; esto se hace mediante el coeficiente de congruencia (Tucker, 1951), en que valores mayores a .90 son recomendados (Lorenzo-Seva & ten Berge, 2006) para aceptar que las hipótesis sobre los ítems (su ubicación previamente especificada) se cumple. También se reportará el Root Mean Square of Residuals (RMSR), cuyo valor debe ser menor a un criterio relacionado con el error de muestreo (Harman, 1962; Kelley, 1935). Para decidir sobre la validez de los ítems, se tuvo en cuenta varios criterios: a) que los ítems tengan cargas factoriales $\geq .40$ en su propio factor, b) los ítems mostrarían cargas factoriales $.20 \leq$ en el otro factor. Este último criterio se relaciona con uno de los criterios para la construcción original de los ítems realizada por Metin et al., que fue que los ítems no mostraran traslape cuando sus cargas factoriales carguen en los dos constructos evaluados.

Para obtener la confiabilidad, se aplicó el coeficiente α (Cronbach, 1951) y el coeficiente ω (McDonald, 1999); ambos coeficientes requieren diferentes presupuestos, y para comparación se reportarán ambos.

Tabla 1
Configuración hipotetizada del PAWS

	F1	F2
PAWS1	*	0
PAWS2	*	0
PAWS3	*	0
PAWS4	*	0
PAWS5	*	0
PAWS6	*	0
PAWS7	*	0
PAWS11	*	0
PAWS8	0	*
PAWS9	0	*
PAWS10	0	*
PAWS12	0	*

Consideraciones éticas

Para este estudio se consideró la participación de población de diferentes organizaciones, y para ello fue relevante la aplicación de un consentimiento informado, a

fin de mencionar las características del proyecto, tales como objetivos, finalidad, uso, forma de difusión de los resultados y todo lo concerniente a informar para que el participante tome una decisión informada al acceder o no a participar en el estudio y así se declare por escrito de manera explícita su consentimiento (Anexo A).

Asimismo, cabe resaltar que durante el desarrollo de la investigación se contó con la participación de profesionales relacionados a la especialidad de Psicología e Investigación en aras de garantizar una asesoría vasta basada en experiencia y conocimiento.

Finalmente, la utilidad de los resultados obtenidos se restringe a validar la escala adaptada y a identificar el grado de relación con las otras variables propuestas.

Resultados

Análisis descriptivo de los ítems

Respecto a los estadísticos descriptivos (Tabla 2), se observa que los sujetos respondieron a todo el rango de opciones de respuesta. De acuerdo al promedio de respuesta, la respuesta se concentró en alrededor de la opción 1 (“Casi Nunca”) y 2 (“Ocasionalmente”), indicando que la frecuencia en que se daban estas conductas contraproductivas eran menores. La dispersión de las respuestas tendió a ser similar. Sobre las características distribucionales, la asimetría fue constantemente positiva, indicando que la densidad de las respuestas se orientó hacia los valores inferiores a la media teórica de las respuestas (opción 4, “Frecuentemente”), y fueron similares entre sí. La curtosis, en cambio, mostró moderada variabilidad (Tabla 2).

Para consideración, la opción 7 (“No Aplica”), dentro de la escala de respuesta del EPT, no fue considerada al momento de la puntuación ni de la evaluación, por lo que no representa ninguna carga y por ende no es tomada en cuenta.

Análisis factorial

Análisis preliminar. Para ver si la matriz de correlaciones es apropiada, se obtuvieron la prueba de Bartlett y la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). La prueba de Bartlett fue estadísticamente significativa, χ^2 (gl: 66) = 1533.8, $p < .001$, indicando que las correlaciones no son cero. La prueba KMO fue 0.88, indicando que las correlaciones entre los ítems tienen suficiente fuerza a como para extraer factores que condensen efectivamente la varianza de los ítems.

Tabla 2
Estadísticos descriptivos

	PAWS 1	PAWS 2	PAWS 3	PAWS 4	PAWS 5	PAWS 6	PAWS 7	PAWS 11	PAWS 8	PAWS 9	PAWS 10	PAWS 12
Correlaciones												
PAWS1	1.00											
PAWS2	.67	1.00										
PAWS3	.45	.49	1.00									
PAWS4	.51	.58	.60	1.00								
PAWS5	.50	.47	.48	.55	1.00							
PAWS6	.44	.48	.51	.62	.79	1.00						
PAWS7	.34	.31	.44	.32	.40	.51	1.00					
PAWS11	.44	.52	.54	.60	.67	.68	.45	1.00				
PAWS8	.22	.26	.37	.35	.30	.26	.40	.43	1.00			
PAWS9	.25	.25	.49	.36	.38	.48	.45	.40	.33	1.00		
PAWS10	.34	.31	.39	.41	.35	.30	.35	.49	.49	.32	1.00	
PAWS12	.30	.28	.40	.25	.44	.40	.48	.43	.30	.41	.38	1.00
Estadísticos descriptivos												
Min	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Max	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
M	1.62	1.62	1.63	1.84	1.47	1.31	1.11	1.43	2.31	1.54	1.73	.80
DE	1.62	1.62	1.63	1.84	1.47	1.31	1.11	1.43	2.31	1.54	1.73	.80
As	1.57	1.54	1.58	1.52	1.61	1.43	1.33	1.42	1.82	1.35	1.77	1.40
Cu	1.20	1.26	1.16	.94	1.45	1.64	2.30	1.65	.72	1.28	1.25	2.57

Primera iteración. Los ítems del factor F1 generalmente mostraron cargas factoriales elevadas, aunque con moderada variabilidad entre ellas (Tabla 3). Esto se reflejó en que el ítem 2 tuvo un elevado valor (carga = 1.42), y en contraste, el ítem 3 tuvo una carga igual a .45; pero en conjunto, todas las cargas fueron superiores a .30. Por otra parte, el factor F2 tuvo ítems con carga factorial similar y poco discrepante, y mayores a .45. Con respecto a la congruencia entre el patrón esperado y el patrón obtenido, se halló que algunos ítems no se ajustaron. Estos ítems fueron el 2 (“Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer”) y 7 (“En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso”) del factor F1; y 11, del factor F2.

El ítem 7 tuvo una discrepancia importante con la hipótesis esperada, pues el resultado factorial indicó que su nueva ubicación es con el factor F2; su coeficiente de congruencia fue muy bajo y además negativo. Los ítems 3 y 11 mostraron coeficientes de congruencia debajo de .90, y el valor de sus cargas factoriales sobre el factor no correspondiente (F2) no fue cerca de cero. Ya que estas cargas factoriales no correspondientes no son lo suficientemente bajos como para indicar la validez de estos ítems con sus factores, se concluye que estos ítems tampoco tienen congruencia factorial.

El efecto de estos ítems no congruentes sobre el resultado factorial fue fuerte, pues los coeficientes de congruencia para F1 y F2 también estuvieron debajo del criterio .90. Para la solución factorial total, la congruencia fue también bajo ($\phi = .81$). En conjunto, estos resultados no cumplieron con los criterios establecidos sobre la calidad de los ítems, y dado estos resultados, se decidió hacer modificaciones para mejorar la validez interna del instrumento.

Segunda iteración. Se efectuó un segundo proceso de análisis factorial, el cual se eliminó el ítem 7; en la Tabla 4 se exhiben los resultados de esta segunda iteración. Esta iteración no incluyó la remoción de los ítems 3 y 11, pues se lograría ver el efecto de ambos tipos de incongruencia separadamente. La eliminación del ítem 7 mejoró importantemente la congruencia del factor F1, ya que ahora la congruencia de tal factor fue $> .90$. Sin embargo, la congruencia del factor F2 aun permaneció bajo; al ver la fuente de la incongruencia en los ítems, se halló que los mismos ítems anteriores (3 y 11) continuaban

siendo incongruentes, pues sus cargas factoriales se hicieron más cercanas entre sí. Sus coeficientes de congruencia fueron $.90 <$. El efecto de este problema sobre la congruencia total no pareció ser fuerte, pues la congruencia total fue $.91$, pero este valor fue apenas superior al criterio ($\geq .90$).

Tabla 3
Resultados factoriales de la primera iteración

	F1	F2	φ	Decisión
PAWS1	0.903	-0.272	0.958	Si
PAWS2	1.042	-0.379	0.940	Si
PAWS3	0.459	0.298	0.839	No
PAWS4	0.863	-0.113	0.992	Si
PAWS5	0.648	0.145	0.976	Si
PAWS6	0.621	0.198	0.953	Si
PAWS7	-0.035	0.711	-0.049	No
PAWS11	0.547	0.298	0.878	No
PAWS8	-0.045	0.597	0.997	Si
PAWS9	-0.030	0.656	0.999	Si
PAWS10	0.113	0.491	0.975	Si
PAWS12	-0.053	0.668	0.997	Si
Correlación				
F1	1			
F2	.807	1		
	F1	F2	Total	
Congruencia	.89	.77	.84	

Dado que la congruencia a nivel del ítem no se cumplía, y que tampoco con los criterios de los ítems previamente establecidos, se decidió realizar una tercera iteración, esta vez eliminando los ítems 3 y 11 (Tabla 4).

Tercera iteración. Se removieron los dos ítems (3 y 11) que no tuvieron cargas factoriales no suficientemente bajas en su factor no correspondiente. En estos resultados (Tabla 3), la diferenciación factorial de los ítems de F1 y F2 fue más clara que las iteraciones anteriores; todos los ítems superaron el criterio $\geq .90$, pero algunos estuvieron

cerca de este criterio (ítems 5 y 6). Los índices de congruencia para los factores y para el resultado total indicaron que la configuración de los ítems puede considerarse aceptable (Tabla 4).

Tabla 4
Resultados factoriales de la segunda y tercera iteración

	Segunda iteración				Tercera iteración			
	F1	F2	φ	Decisión	F1	F2	φ	Decisión
PAWS1	.991	-.368	.937	Si	.912	-.248	.965	Si
PAWS2	1.109	-.448	.927	Si	1.009	-.321	.953	Si
PAWS3	.440	.313	.814	No	-	-	-	
PAWS4	.794	-.031	.999	Si	.711	.052	.997	Si
PAWS5	.635	.161	.969	Si	.563	.254	.911	Si
PAWS6	.645	.160	.971	Si	.567	.253	.914	Si
PAWS7	-	-	-	-	-	-	-	
PAWS11	.483	.369	.794	No	-	-	-	
PAWS8	.122	.672	.984	Si	-.086	.624	.991	Si
PAWS9	.019	.625	1.000	Si	-.022	.629	.999	Si
PAWS10	.016	.598	1.000	Si	.031	.581	.999	Si
PAWS12	.003	.582	1.000	Si	-.007	.602	1.000	Si
Correlación								
F1	1							
F2	.807	1			.755			
	<u>F1</u>	<u>F2</u>	<u>Total</u>		<u>F1</u>	<u>F2</u>	<u>Total</u>	
Congruencia	.95	.84	.91		.97	.91	.94	

Confiabilidad

En la Tabla 5 se presentan las dos estimaciones de confiabilidad, α y ω . A lo largo de las iteraciones, el cambio en la confiabilidad no parece importante, pues son similares en cada iteración, para ambos tipos de confiabilidad. El factor F1 en general tuvo elevada confiabilidad, cercano a .90 en la iteración final; el factor F2 se mantuvo bajo comparativamente y cerca de .70. Coeficientes mayores a .70 generalmente se consideran aceptables en términos generales (Merino, García & Navarro, 2014) La diferencia entre los puntajes de F1 y F2 se debe no solo al número de ítems, sino también al monto de varianza

explicada por cada factor. Los resultados señalan que ambos puntajes muestran diferente cantidad de varianza verdadera asociada al constructo.

Tabla 5
Confiabilidad por consistencia interna

	Primera iteración		Segunda iteración		Tercera iteración	
	α^*	ω^{**}	α^*	ω^{**}	α^*	ω^{**}
F1	.89	.86	.90	.89	.86	.87
F2	.69	.69	.69	.71	.69	.70

Nota. α^* : coeficiente de confiabilidad alfa; ω^{**} : coeficiente de confiabilidad omega

Correlación con otras variables (convergente y divergente)

En la Tabla 6 se presentan los resultados correlacionales. La evidencia convergente con la procrastinación general fue satisfactoria, pues se obtuvo una correlación positiva entre este puntaje y ambos factores; estas correlaciones fueron alta con F1 (33.6% de varianza compartida), y moderada con F2 (11% de varianza compartida). Con las medidas de síntomas de ansiedad (GAD-2) y depresión (PHQ), se obtuvieron correlaciones lineales alrededor de cero, y estadísticamente no significativas, indicando que la validez divergente del PAWS se mantiene. Por otro lado, la correlación punto biserial con el sexo de los sujetos también fue cero, indicando que el sexo no está asociado a diferencias importantes en las características de la procrastinación laboral medida por PAWS. En conjunto, las hipótesis de validez convergente y divergente fueron satisfactorias.

Tabla 6
Resultados de la validez convergente y divergente

	Correlaciones hipotetizadas		Correlaciones obtenidas	
	F1	F2	F1	F2
EPGM.total	r_+	r_+	.582 ^{**}	.340 ^{**}
GAD	r_0	r_0	.084	.012
PHQ	r_0	r_0	.056	-.007
Sexo	r_0	r_0	.007	-.061

Nota. $**p < .01$

Discusión

En su relación con la procrastinación general, esta investigación arroja una correlación positiva, lo cual quiere decir que independientemente de los dos factores (Sentido de servicio y Ciberpereza), ambos se relacionan directamente con la procrastinación general, mostrando para el primer factor una correlación de .582 y para el segundo de .340. Dichos resultados están respaldados por la literatura acerca de las variables a investigar, ya que Metin et al. (2016) menciona que la procrastinación general tiene una relación de 0.46 en su correlación con la procrastinación laboral, lo que se considera una correlación moderadamente significativa para este tipo de variables.

La segunda correlación que se halló fue en cuanto al género, en donde los resultados arrojaron una correlación inválida con procrastinación en el trabajo, es decir, independientemente del género, varones y mujeres procrastinan de la misma manera, mostrando correlación con el primer factor de 0.07 y con el segundo de -.61. Esto se ve reflejado en el estudio de Ferrari (2007) que indica no haber relación significativa entre hombres y mujeres independientemente de la cultura donde se desarrollen.

Respecto a su relación con otras variables, se confirma que existe una relación débil con ansiedad, pues la ansiedad como rasgo es independiente a la procrastinación y no es fuente o causa uno del otro. La correlación que se obtiene en este estudio es de .084 para el primer factor y .012 para el segundo. Esto se ve respaldado con investigaciones previas como la de Steel, que en el 2002 afirma lo mismo que se encuentra en este estudio, una débil o nula correlación entre ambos constructos.

En el caso de depresión ocurre lo mismo, la relación es débil o nula. Es decir que la depresión no es fuente de procrastinación tal como lo indican Bestwick, et al. 1998; Jhonson & Bloom, 1995; Martin et al. 1995; Meahbrarian, 2000; Mckean 1994, Sadler y Sacks, 1993; Sénécal et al. 1995 Extraído de Steel en el 2002, los mismos resultados arrojan esta investigación con correlaciones de .056 en el primer factor y -.007 en el segundo.

Esto significa, una vez más que las diferencias en la confiabilidad de los puntajes de estos instrumentos, el número de ítems y otras características psicométricas propias van a influenciar en la magnitud de las correlaciones halladas.

Limitaciones

En cuanto a muestra, el estudio se concentró en población de Lima y con poca inclusión de sujetos de otras partes del Perú, con la finalidad de obtener una primera cifra de validez y confiabilidad para aplicación. Cabe resaltar que hacen falta más estudios de validez multicultural, como la replicación a gran escala del instrumento a nivel nacional e internacional (Latinoamérica) a fin de verificar el cumplimiento de los criterios que establece el autor respecto al instrumento.

Asimismo, el tamaño muestra puede ser una limitación para lograr mayor potencia estadística y estabilidad a los resultados, aunque en relación al número de ítems el tamaño de la muestra, puede ser aceptable; no obstante, se sugiere un tamaño de muestra más grande.

Por otro lado, la extensión de la literatura allegada específicamente sobre procrastinación laboral ya que no se pudo contrastar varias definiciones que pudieran dar mayor amplitud a la comprensión de este tema. Esto también implicó que el único instrumento validado específicamente para procrastinación sea el empleado (PAWS) en esta investigación.

Una limitación adicional fue que el contenido de los ítems del PAWS fue verificada únicamente en su claridad, estructura factorial y relación con otras variables; sin embargo, no se realizó un análisis a fondo de este contenido proveniente con los sujetos mismos desde entrevistas a profundidad. Este tipo de estudio a profundidad desde una metodología cualitativa si fue realizado por el autor original, por lo que es posible que otras conductas relevantes a la procrastinación laboral propias del contexto peruano no estén incluidas en el cuestionario.

Finalmente, al haber sido aplicado bajo 2 modalidades, online y presencial, como todo instrumento de autorreporte el PAWS pudo verse afectado por la discapacidad social, de tal manera que los sujetos puedan haber expresado menor procrastinación laboral de la que realmente tienen.

Implicancias del estudio

Replicación intercultural del constructo: La Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) puede ser incluida para comprender la conducta procrastinadora y generar conocimiento científico; respecto a la segunda, la práctica profesional útil de esta investigación permite el estudio a nivel individual o grupal. Después de éste estudio, existe el primer instrumento con propiedades psicométricas aceptables para la aplicación en la región Lima. Finalmente, este estudio permite investigar su relación con otras variables, iniciando con la propuesta del autor del PAWS, basándose en el modelo JD-R.

Conclusiones

A partir de esta investigación, se cuenta con una Escala de Procrastinación en el Trabajo adaptada y validada culturalmente al habla hispana, siendo uno de estos los primeros estudios de Procrastinación laboral en Latinoamérica.

Los vínculos estudiados en el presente estudio se eligen de las investigaciones identificadas, en donde en su mayoría, han sido evaluadas en relación con Procrastinación académica. Esto significa, que la Procrastinación Laboral podría seguir siendo relacionada con otras variables, específicamente, del ámbito laboral, como por ejemplo administración del tiempo, cultura organizacional, compromiso laboral, entre otras.

De acuerdo a los resultados, la Procrastinación laboral y la académica están ligadas, lo cual podría dar indicio de que la persona procrastinadora en el trabajo también tiene

conductas relacionadas en el ámbito personal. De la misma manera, a la inversa; lo cual a su vez, debería estar en estudio la relación con las procrastinación en otros dominios.

Las conductas procrastinadoras mejor puntuadas, extraídas de los resultados, son indicadores de la tendencia en cuanto a procrastinación laboral en el Perú, lo cual propondría que las empresas deberían crear planes de intervención en los trabajadores a fin de disminuir estas conductas contraproductivas.

Como parte de la evaluación de validez del constructo del instrumento adaptado se procedió a realizar la validez convergente y divergente con constructos previamente evaluados en relación con procrastinación académica o general. Como punto de partida para el estudio de la Procrastinación Laboral, con un instrumento propio, en habla hispana, se propuso que se relacionen con variables a nivel de personalidad y/o instrumentos ya evaluados. De esta manera, no involucrar ni dificultar el estudio con variables propias del ámbito organizacional, las cuales no son muy estudiadas en el Perú.

Referencias

- Akinsola, M. K., Tella, A., & Tella, A. (2007). Correlates of Academic Procrastination and Mathematics Achievement of University Undergraduate Students. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 3(4), 364.
- Alarcón, R. (2013)., *Métodos y diseños de investigación del comportamiento* (2da edición). Lima. Universidad Ricardo Palma
- Álvarez, O. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Revista Persona*, 13, 159-177.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. doi: 10.6018/analesps.29.3.178511
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources mModel: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Balkis, M., & Duru, E. (2007). The Evaluation of the Major Characteristics and Aspects of the Procrastination in the Framework of Psychological Counseling and Guidance. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 7(1), 376-385
- Becchetti, L., Castriota, S., & Tortia, E. C. (2013). Productivity, wages and intrinsic motivations. *Small Business Economics*, 41(2), 379 – 399.
- Browne, M. (1972b). Oblique rotation to a partially specified target. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 25, 207-212.
- CDI (2016). Informe Global de Competitividad. Recuperado de: <http://www.cdi.org.pe/InformeGlobaldeCompetitividad/index.html>

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Faruk, E. (2011). Academic procrastination among undergraduates attending school of physical education and sports: Role of general procrastination, academic motivation and academic self-efficacy. *Educational Research and Reviews*, 6(5), 447-455.
- Ferrari, J. & Tice, D. (2007). Perceptions of self-autoconcept and self-presentation by procrastinators: Further evidence. *The Spanish Journal Psychology*, 1, 91-96.
- Ferrari, J. R. (1992). Procrastination in the workplace: attributions for failure among individuals with similar behavioral tendencies. *Personality and Individual Differences*. Doi: 10.1016/0191-8869(92)90108-2.
- Ferrari, Joseph (2007). Frequent Behavioral Delay Tendencies in Adults. *Journal of Cross – Cultural Psychology* 38(4): 458-464
- Gestión. (31 de Agosto de 2014). Perú ocupa penúltimo lugar en productividad laboral en la región. Gestión. Recuperado de: <http://gestion.pe/economia/peru-ocupa-penultimo-lugar-productividad-laboral-region-2107125>
- Hammer, C. A., & Ferrari, J. R. (2002). Differential incidence of procrastination between blue- and white-collar workers. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 21, 333–338.
- Harman, H. H. (1962). *Modern factor analysis* (2nd Ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Harriot, J., & Ferrari, J. R. (1996). Prevalence of procrastination among sample of adults. *Psychological Reports*. doi:10.2466/pr0.1996.78.2.611.

- Howell, A. J., & Watson, D. C. (2007). Procrastination: Associations with achievement goal orientation and learning strategies. *Personality and Individual Differences*, 43, 167–178.
- Kelley, T. L. (1935). *Essential traits of mental life*, *Harvard Studies in Education* (Vol. 26). Cambridge: Harvard University Press.
- Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination in Different Life-Domains: Is Procrastination Domain Specific? *Curr Psychol*, 32, 175–185.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297 - 308.
- Lonergan, J. M., & Maher, K. J. (2000). The relationship between job characteristics and workplace procrastination as moderated by locus of control. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 213–224.
- Lorenzo-Seva, U. & ten Berge, J.M.F. (2006). Tucker's Congruence Coefficient as a meaningful index of factor similarity. *Methodology*, 2, 57-64.
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J. (2013). FACTOR 9.2: A comprehensive program for fitting exploratory and semiconfirmatory factor analysis and IRT Models. *Applied Psychological Measurement*, 37(6), 497-498.
- Löwe, B., Wahl, I., Rose, M., Spitzer, C., Glaesmer, H., Wingenfeld, K., y otros. (2010). a 4-item measure of depression and anxiety: Validation and standardization of the Patient Health Questionnaire-4 (PHQ-4) in the general population. *Journal of Affective Disorders*, 122, 86–95.
- Martinez Arias, M., Hernández Lloreda, M. V., & Hernández Lloreda, M. J. (2006). *Psicometría*. Madrid: Alianza Editorial.

- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Memorias del Simposio de Bienestar Social Laboral. Talento Humano y Gestión pública, DAFP. Santafé de Bogotá 1993, p. 9
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L. M., Turban, J., & Valero, S. (2013). *Psicometría*. Barcelona: Editorial UOC.
- 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.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. J. (1995). *Teoría psicométrica* (3ra. ed.). México: McGraw Hill
- Ocal, K. (2016). Predictors of academic procrastination and university life satisfaction among Turkish sport schools students. *Academic Journal*, 11(7), 482-490.
- Paulsen, R. (2015). Non-work at work: resistance or what? *Organization*, 22(3), 351–367.
- Poopoola, I (2005). A Study of Procrastinatory Behaviour and Academic Performance of Undergraduate Students in South Western Nigeria. *University, Ile Ife, Nigeria*
- Ransom-Flint, T. (2006). *Implementation Intentions, Personality and Exercise Behavior*. Ohio: The Ohio State University.

- Riva, M. (2006). Manejo conductual-cognitivo de un déficit en autocontrol, caracterizado por conductas de procrastinación. Tesis de Especialización en psicología clínica comportamental-cognoscitiva Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Rothblum, E., Solomon, J., & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive and Behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of counseling psychology*, 33, 387-394.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). A model of counterproductive work behavior. En S. F. Spector, *Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and targets* (págs. 151–174). DC, Washington: APA.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446–460.
- Steel, P. (2002). *The Measurement and Nature of Procrastination*. Tesis doctoral. University of Minnesota.
- Steel, P. (2007). The Nature of Procrastination: A meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65-94.
- Takács, I. (2005). The influence of the changing educational system on student behavior procrastination: symptom or? *Periodical Polytechnica*, 13(1), 77–85.
- Tucker, L. R. (1951). A method for synthesis of factor analysis studies. *Personnel Research Section Report*, 984. Washington, D. C.: Department of the Army.
- Vitak, J., Waddell, J. C., & LaRose, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 22, 1751–1759.

Weymann, E. (1988). Procrastination in the Workplace: Dispositional and Situational Determinants of Delay Behavior at Work. *College of Business Administration, Loyola University*.

Yardelen, S, MC Caffrey, A, Klassen, R (2016). Longitudinal Examination of Procrastination and Anxiety, and Their Relation to Self-Efficacy for SelfRegulated Learning: Latent Growth Curve Modeling. Canadá, p. 6

Anexo A

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene como objetivo identificar características personales ligadas al trabajo, y para ello se requiere de la participación de los colaboradores de esta empresa.

La participación consistiría en responder los cuestionarios adjuntos, considerando que las respuestas tendrían carácter completamente anónimo

La participación es completamente voluntaria, ante lo cual se puede optar por no participar; asimismo, al ser voluntaria, no existirá ninguna recompensa o beneficio.

(Respuesta del participante):

He leído el documento y acepto participar en esta investigación, con conocimiento de que podré dejar de responder cuando lo considere pertinente y que no recibiré algún pago o beneficio económico.

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo B

HOJA DE DATOS

Edad: _____
 Fecha: ____/____/____

Sexo: Hombre Mujer

Distrito de residencia actual

Estado civil
 Soltero
 Casado
 Conviviente
 Divorciado / Separado

Último nivel de instrucción logrado:
 Técnico Concluido
 Universitario Concluido
 Técnico Titulado
 Universitario Titulado
 Maestría

*En caso de estar trabajando actualmente:

Tipo de Empresa:
 Pública
 Privada

Tipo de trabajador:
 Operativo
 Empleado

Tipo de contratación:
 Indefinido
 Temporal

Área de trabajo:
 Administrativo
 Operativo

Número de años en la empresa
 Uno a dos
 Tres a cuatro
 Cinco a más
 Menos de uno

Horas de Sobretiempo:
 Uno a dos hrs.
 Tres a cuatro hrs.
 Cinco a más hrs.
 Menos de una hora.

Número de años de experiencia en el puesto
 Uno a dos
 Tres a cuatro
 Cinco a más
 Menos de uno

Número de empleos anteriores:
 Uno a dos
 Tres a cuatro
 Cinco a más

<p>Estrés significa una situación en que una persona se siente tensa, inquieta, nerviosa o ansiosa, que tiene problemas para dormir, debido a su mente está preocupada todo el tiempo. ¿Usted se siente así en estos días? Casi nada <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mucho</p>	<p>En términos generales, ¿podría decir que está satisfecho con su vida? <input type="checkbox"/> Muy satisfecho <input type="checkbox"/> Aceptablemente <input type="checkbox"/> No muy satisfecho <input type="checkbox"/> Para nada satisfecho</p>																									
<p>Por favor, elija la opción que se acerque más a lo que usted siente. Aquí el BURNOUT se refiere a sentirse agotado mental y físicamente, como si uno estuviera "quemado" por el trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Disfruto mi trabajo. No tengo síntomas de burnout.</p> <p><input type="checkbox"/> Ocasionalmente estoy bajo estrés, y no siempre tengo mucha energía como antes, pero no siento burnout</p> <p><input type="checkbox"/> Definitivamente siento burnout, y tengo uno o más de sus síntomas, como agotamiento emocional o físico.</p> <p><input type="checkbox"/> Los síntomas de burnout que estoy experimentando no se van. Creo que siento mucha frustración en mi trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Me siento completamente con burnout, y frecuentemente me pregunto si puedo recuperarme. Estoy en un punto donde puedo necesitar hacer cambios o buscar ayuda de algún tipo</p>																										
<p>GENERALMENTE, ¿con qué frecuencia ha sentido molestia por cualquiera de los siguientes problemas?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Para nada</th> <th>Varios días</th> <th>Más de la mitad de los días</th> <th>Casi todos los días</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Sentirse nervioso/a, ansioso/a, o con los nervios de punta</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>2. No poder dejar de preocuparse o no poder controlar la preocupación</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>3. Sentirse desanimado/a, deprimido/a o sin esperanzas</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4. Poco interés o placer en hacer las cosas</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		Para nada	Varios días	Más de la mitad de los días	Casi todos los días	1. Sentirse nervioso/a, ansioso/a, o con los nervios de punta	0	1	2	3	2. No poder dejar de preocuparse o no poder controlar la preocupación	0	1	2	3	3. Sentirse desanimado/a, deprimido/a o sin esperanzas	0	1	2	3	4. Poco interés o placer en hacer las cosas	0	1	2	3
	Para nada	Varios días	Más de la mitad de los días	Casi todos los días																						
1. Sentirse nervioso/a, ansioso/a, o con los nervios de punta	0	1	2	3																						
2. No poder dejar de preocuparse o no poder controlar la preocupación	0	1	2	3																						
3. Sentirse desanimado/a, deprimido/a o sin esperanzas	0	1	2	3																						
4. Poco interés o placer en hacer las cosas	0	1	2	3																						

Anexo C

CUESTIONARIO #1

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

#	Item	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 desconcentro 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 relacionados 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 las 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 laborales 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 para a modo de entretenimiento.	0	1	2	3	4	5	6	7

Anexo D

EPGM

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

S	SIEMPRE	(Me ocurre siempre)
CS	CASI SIEMPRE	(Me ocurre mucho)
A	A VECES	(Me ocurre alguna vez)
CN	POCAS VECES	(Me Ocurre pocas veces o casi nunca)
N	NUNCA	(No me ocurre nunca)

Nº	Ítem	S	CS	A	CN	N
1	Cuando tengo una fecha límite para hacer algo espero hasta el último minuto para hacerlo.					
2	Encuentro una excusa para hacer lo que no tenía que hacer					
3	Tiendo a perder mucho el tiempo					
4	Aplazo la toma de decisiones difíciles					
5	Casi siempre llego a tiempo a mis reuniones					
6	Cuando me canso de hacer una tarea, tiendo a aplazarla					
7	Cuando me aburro de una tarea, tiendo a aplazarla					
8	Me disgusta seguir pautas estrictas					
9	Sin tener que desarrollar otra actividad importante, aplazo realizar una tarea					
10	No puedo cambiar mi hábito de perder el tiempo					
11	Tiendo a descuidar las tareas que me son muy difíciles					
12	Me distraigo fácilmente cuando trato de concentrarme en hacer algo					
13	Cuando tomo una decisión, la cumplo					