

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**“PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIO INTEGRALES
“PARAKAS SAC”, PISCO - 2023”**

LINEA DE LA INVESTIGACION: CIENCIAS DE LA SALUD

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

TESISTA:

RISCO SAMARITANO KARLA MITCHELL

ASESOR:

CISNEROS MARTINEZ LEO

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mí por mi esfuerzo, dedicación y perseverancia.

A mi hijo que es el motivo principal por el cual no me he rendido.

A mis padres por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Hermilio Valdizán por haber permitido llevar el curso de tesis, a los docentes por sus enseñanzas, paciencia y apoyo brindado en cada clase.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
Capítulo I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Fundamentación del problema de investigación.....	12
1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos.....	14
1.2.1 Formulación del problema general	14
1.2.2 Formulación del problema específico.....	14
1.3 Formulación de objetivos generales y específicos.....	14
1.3.1 Objetivo General.....	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 Justificación	15
1.5 Limitaciones.....	16
1.6 Formulación de hipótesis generales y específicas	16
1.6.1 Hipótesis General	16
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	16
1.7 Variables	17
1.8 Operacionalización de variables	19
Capítulo II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes	21
2.1.1 Antecedentes internacionales	21
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	22
2.1.3 Antecedentes regionales	24
2.2 Bases Teóricas	24
2.3 Bases Conceptuales.....	38

2.4 Bases epistemológicas	40
Capítulo III	43
METODOLOGÍA.....	43
3.1 Ámbito	43
3.2 Población.....	45
3.3 Muestra	46
3.4 Nivel y tipo de estudio	46
3.5 Diseño de investigación.	47
3.6 Métodos, técnicas e instrumentos	48
3.7 Validez y confiabilidad de los instrumentos	51
3.8 Procedimiento	53
3.9 Tabulación y análisis de datos	53
3.10 Consideraciones éticas	54
Capítulo IV	55
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55
4.1. Resultados descriptivos.....	55
4.2. Resultados inferenciales.....	59
DISCUSIÓN	63
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS	69
ANEXOS	75
Anexo 1. Matriz de consistencia de proyecto de investigación.....	75
Anexo 2. Instrumentos.....	77
Anexo 3. Consentimiento informado.....	79
Anexo 4. Evidencias fotográficas	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	19
Tabla 2. Nivel de procrastinación laboral en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023	55
Tabla 3. Nivel de procrastinación laboral según dimensiones en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023	56
Tabla 4. Nivel de Engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023	57
Tabla 5. Nivel de las dimensiones del Engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023	58
Tabla 6. Prueba de normalidad Kolmogorov-smirnov para las variables procrastinación y engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023	59
Tabla 7. Prueba correlación Rho de Spearman entre procrastinación y engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023	60
Tabla 8. Prueba correlación Rho de Spearman entre procrastinación y la dimensión vigor en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023.....	61
Tabla 9. Prueba correlación Rho de Spearman entre procrastinación y la dimensión dedicación en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023	61
Tabla 10. Prueba correlación Rho de Spearman entre procrastinación y la dimensión absorción en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Nivel de procrastinación laboral en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023.....	55
Figura 2.	Nivel de las dimensiones de la procrastinación laboral en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023	56
Figura 3.	Nivel de Engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023	57
Figura 4.	Nivel de engagement	58

RESUMEN

La investigación se trazó como **objetivo:** determinar la relación entre procrastinación laboral y engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023. La **Metodología** empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 150 trabajadores que laboran en la empresa, la muestra constituida por 70 trabajadores. Se aplicaron la escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) y el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWE). **Resultados:** se encontró el 93% de los trabajadores presentó un nivel bajo de procrastinación y con respecto al engagement se encontró un 61% corresponde al nivel alto. **Conclusión:** se encontró que no existe relación entre procrastinación y engagement en los trabajadores de la Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023, asimismo tampoco existe relación entre las dimensiones vigor, dedicación y absorción con la variable engagement.

Palabras clave: procrastinación, engagement, vigor, dedicación, absorción

ABSTRACT

The research was outlined as objective: to determine the relationship between work procrastination and engagement in workers of a Comprehensive Services Company "PARAKAS SAC", Pisco - 2023. The Methodology used was of a quantitative approach, of a substantive type, of a descriptive level, of design non-experimental, cross-sectional and correlational. The population consisted of 150 workers who work in the company, the sample consisting of 70 workers. The Procrastination at Work Scale (PAWS) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWE) questionnaire were applied. Results: 93% of the workers were found to have a low level of procrastination and with respect to engagement, 61% were found to correspond to a high level. Conclusion: it was found that there is no relationship between procrastination and engagement in the workers of the Comprehensive Services Company "PARAKAS SAC", Pisco - 2023, likewise there is no relationship between the dimensions vigor, dedication and absorption with the variable engagement.

Keywords: Procrastination, engagement, vigor, dedication, absorption.

INTRODUCCIÓN

Es de importancia en el ámbito de la psicología el conocer la relación existente entre procrastinación laboral y engagement, y así tener una disposición de acción que sea efectiva y a la vez propicie el desempeño de quienes laboran puesto que es el factor humano que es considerado como participante directo tanto en el crecimiento como la transcendencia de toda organización.

Si bien es cierto la procrastinación es considerada como un grave problema sobre todo en las modernas organizaciones, ya que de forma colectiva se tiene una pérdida de horas importantes puesto que se está posponiendo la tarea laboral que debe realizarse en ese instante, causando todo esto una pérdida enorme en cuanto a lo económico y además en la producción de una organización. Se debe resaltar que actualmente, el procrastinar se manifiesta en diversos ámbitos, no obstante al enfocarnos en lo laboral, nos encontramos que en esta área se afecta de manera directa el desempeño y la eficiencia y más aún se agrava si se realizan acciones que no se programaron, entonces esto impide el progreso en lo personal y profesional, puesto que el trabajador se siente afectado en su salud mental, llegando a considerar que tiene demasiada carga laboral, todo esto conlleva a considerar que una organización con eficiencia mínima en comparación con otras, es consecuencia de que sus trabajadores procrastinan.

Paralelamente tenemos el engagement como componente de enmarcada relevancia para el contexto de las organizaciones y su funcionamiento, siendo considerado como aquel compromiso que tienen los trabajadores con su organización, y además con su trabajo en sí. Razón por lo cual se hace necesario subrayar que un compromiso afecta de manera considerable en la productividad llegando así a ser indispensable para que la organización sea exitosa.

La observación del engagement en lo laboral, resulta importante, puesto que otorga a una empresa la ventaja competitiva la misma que deriva del usar la información que se relaciona con la energía del trabajador para mejorar la productividad. El tener conocimiento del compromiso de los colaboradores, es asimismo algo ventajoso para una organización, si nos referimos al sentido de diseñar y crear lugares de trabajo, donde el trabajador pueda desarrollar su capacidad al máximo, y así logre sobresalir y prosperar.

Finalmente, se puede inferir que en tanto no se conozca que hay existencia de una relación de por medio entre procrastinación y engagement laboral, una organización no tendrá

la visión clara de lo que representa la realidad del capital humano que tiene y disponer de acciones que sean efectivas y propiciar con estas el desempeño de sus trabajadores ya que es el factor humano el directo participe en el crecimiento y transcendencia de las organizaciones.

Es así que siguiendo lo pautado por el reglamento académico se estructura iniciando con el capítulo I, donde se realiza la descripción del problema de forma deductiva para una comprender mejor y formularse así las interrogantes de la investigación y por consiguiente el objetivo a alcanzar. Además, se justifica con perspectivas enfocadas en la pretensión de la propuesta a investigar a así comprenderse la importancia de ejecutarse, por último, se incluye limitación.

Capítulo II, incluye la hipótesis, la descripción de variables, así como su correspondiente operacionalización,

Capítulo III, que desarrolla el marco teórico, que representa toda la perspectiva teórica en que se está sustentando la investigación, que resulta de la exhaustiva revisión de bibliografías. Está compuesta de antecedentes. Se incluye bases teóricas que son soporte.

Capítulo IV, donde se define de manera precisa la parte metodológica de la investigación; además el marco poblacional y muestral necesario. Luego, se tiene instrumentos de recolección de datos, y todo lo que encierra.

Capítulo V, se considera en este apartado el cómo se realiza la investigación, el tiempo y la inversión.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

En contextos modernos prima en gran manera la medición del desempeño laboral, factores externos como la presión externa de la globalización, la internacionalización de la economía, el fomento estatal porque las empresas, pequeñas, medianas y grandes, adquieren notorios niveles de competitividad, hacen que los directivos hayan fortalecido el interés en esta variable, más que en otras épocas, donde lo que importaba era el rendimiento operativo por encima de cualquier premisa (Rodallega, 2020).

Dentro de los estudios que observan la dinámica entre los trabajadores y las empresas se ve que muchas veces los objetivos de las personas no contienen una concordancia con lo planteado por las instituciones, viéndose de esa forma que los intereses de las personas estén en contra de los de la institución, pues esta situación es muy usual en las empresas, pues varios trabajadores pueden llegar a perder el rumbo de los objetivos de la empresa (Mamani, 2022).

Para generar actitudes positivas y negativas se involucran diversos factores, como la autoimagen personal, creencias, valores y principios éticos. Si, la actitud es positiva, automáticamente generará índices altos de responsabilidad en el trabajador (Arias, 2021).

Lidiar con la procrastinación se ha vinculado a la productividad o la gestión eficaz del tiempo y, aunque las estrategias sugeridas son válidas, procrastinación como variable psicológica debe resolverse desde este enfoque; es decir, desde una perspectiva intrínseca del trabajador (Arias et al., 2022).

En España, Moreno (2018) mencionó que “la procrastinación provoca al 40% de los españoles una sensación constante de estrés, ya que el cuerpo no descansa como debiera y la mente está siempre con la sensación de tener cosas que hacer”. Por consiguiente, el sujeto que atraviesa el círculo de la procrastinación ve afectada su vida, labor, motivación, personalidad, autoestima, en general, repercute en todos los aspectos de su vida. Desde el punto de vista de la gestión, el sujeto que experimenta procrastinación daña la organización, labor y productividad de la empresa u organización a la que pertenece.

Asimismo, el engagement laboral en Europa en el 2019 se registró 60% y en el 2022 bajó a 52%, en África subsahariana 2019 se presentó 64% subiendo en 2022 a 68%, en

América del norte 2019 se registró 65% y en el 2022 bajó a 61%, Asia-Pacífico en 2019 presentó 70% y 2022 bajó a 68%, en Asia occidental en 2019 sacó 73% y en 2022 bajó a 55% por último en América del sur en 2019 evidenció 75% y en 2022 bajó a 63% (Kincentric, 2022).

En su estudio Gallup (2022) una empresa de estados unidos muestra que, solo el 30% de los trabajadores estadounidenses está comprometido con su trabajo, mostrando así un nivel bajo de compromiso laboral, del mismo modo en la empresa mencionada se evidencia que el 63% de sus trabajadores están comprometidos con su labor, mostrando una proporción de que nueve trabajadores están comprometidos y uno está desvinculado, esta proporción es de cinco veces el promedio nacional. Del mismo modo, en el 2021 mostró que el compromiso de los trabajadores estadounidenses disminuyó a 34% que estaban comprometidos y el 16% que no lo estaban, esta muestra fue sacada de manera aleatoria a 57,022 de empleados a tiempo completo y parcial, esto se compara con el 36% comprometido y 14% no comprometido en el 2020.

Mientras que, en Piura, se registró que de 201 trabajadores el 62,7% presenta un nivel medio de engagement laboral y el 37,3% un nivel bajo, viéndose afectado al satisfacción, desempeño y compromiso laboral, pues siendo el factor relacionado la organización que tiene el trabajador para poder desempeñar sus laborales (Agurto, 2020).

Así mismo, en una empresa productora de cuero de Arequipa, se detalló que en cuanto al engagement laboral, el 46.5% de trabajadores tienen un nivel de responsabilidad alto, el 34.9% moderado, el 9.3% no presenta procrastinación y el 9.3 muy alta.

De tal sentido Guzmán y Rosales (2017) en Lima, mediante un estudio de la procrastinación en el trabajo, sostienen que ambos sexos procrastinan de la misma forma y presenta una relación de 0,582 y 0,340 con la procrastinación laboral. Es así como el Colegio de Psicólogos del Perú (2011) refiere que la procrastinación se define como un orden del tiempo y autocontrol. Asimismo, es un término de opción, es decir, no se siente capaz y deja que las cosas se solucionen por sí solas, dando a entender que resolverá sus problemas cuando tenga el tiempo disponible, presentando actitudes esquivas.

Por todo lo indicado, se infiere que el comportamiento de procrastinación va a ocasionar que los empleados, muchas veces, no logren completar su trabajo a tiempo obteniendo evaluaciones cada vez más deficientes, por lo que existe la posibilidad que ello afecte, de alguna u otra forma, su compromiso laboral.

1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1 Formulación del problema general

¿Existe relación entre procrastinación laboral y el engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023?

1.2.2 Formulación del problema específico

- a) ¿Cuál es el nivel de procrastinación laboral en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023?
- b) ¿Cuál es el nivel de engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023?
- c) ¿Cuál es la relación entre procrastinación laboral y la dimensión vigor de engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023?
- d) ¿Cuál es la relación entre procrastinación laboral y la dimensión dedicación de engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023?
- e) ¿Cuál es la relación entre procrastinación laboral y la dimensión absorción de engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023?

1.3 Formulación de objetivos generales y específicos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre procrastinación laboral y engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar el nivel de procrastinación laboral en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023
- b) Identificar el nivel de engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023
- c) Establecer la relación entre procrastinación laboral y la dimensión vigor de engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023.

- d) Establecer la relación entre procrastinación laboral y la dimensión dedicación de engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023.
- e) Establecer la relación entre procrastinación laboral y la dimensión absorción de engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco - 2023.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación Teórica

El estudio, a nivel teórico, aportará información científica relevante sobre las teorías de las dos variables estudiadas y que a su vez permitirá establecer una teoría macro que explique la relación entre ellas dos. También servirá para dar a conocer a la empresa de servicios integrales los resultados del estudio, en la que se explicará los factores que influyen en esa relación y las consecuencias que puede devenir de la misma.

1.4.2 Justificación Metodológica

Metodológicamente, el estudio es relevante, ya que a través del estudio piloto se evidenciará las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad del instrumento, por lo que servirá para los próximos investigadores de un medio probatorio para su uso en otros estudios.

1.4.3 Justificación Práctica

A nivel práctico, a través de los resultados se demostrará la relación o no que existe entre la procrastinación y el engagement en la empresa de servicios integrales, por lo que servirá de base para que la empresa pueda tomar decisiones, planteando medidas como la implementación de programas de prevención que ayuden a los trabajadores y a la empresa.

1.4.4 Justificación Social

Se justifica a nivel social, debido a la carencia de estudios similares respecto a esa problemática en la región, por lo que los resultados también pueden impactar en otra muestra, de esta manera las propuestas de programas de prevención también se podrían generalizar con diversos estratos de la sociedad de la región sur del Perú.

1.5 Limitaciones

El tiempo que se dispone para la elaboración de esta investigación es muy corta y ello puede influir en la presentación de resultados de acuerdo, ya que puede ser influenciado por los nuevos contextos que se presentan, tal es el caso de una post pandemia o también por encontrarse en un periodo de crisis nacional y que puede influir sobre todo en la variable engagement. Por otro lado, esta variabilidad en los resultados debido a la influencia de los contextos situacionales no permitirá generalizar los resultados en el tiempo

La poca información del estudio en nuestro país genera que no se encuentren muchos estudios previos en la región y la dificultad se apreciará al momento de realizar los contrastes en la discusión de resultados. Otra limitación es la muestra que se tomará, que son empleados de una empresa metalúrgica, no permitirá la generalización de los resultados para otros tipos de trabajadores por el contexto específico de la empresa muy diferente a otras.

1.6 Formulación de hipótesis generales y específicas

1.6.1 Hipótesis General

Hi1: Existe relación significativa entre procrastinación laboral y engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023.

Ho1: No existe relación significativa entre procrastinación laboral y engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023

1.6.2 Hipótesis Específicas

- **Hi2:** Existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión vigor del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023.

H02: No existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión vigor del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco – 2023

- **Hi3:** Existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión dedicación del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco – 2023

H03: No existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión dedicación del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco – 2023

- **Hi4:** Existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión absorción del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023.

H04: No existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión absorción del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023

1.7 Variables

1.7.1 Procrastinación laboral

a) Definición conceptual

Se adaptó “Procrastinación Laboral”, en un exclusivo escenario al aplazamiento de acción dirigida a lo laboral para realizar actividad que no se relaciona a un ejercicio en el trabajo, sin el fin de perjudicarse a un empleador, empleado, o en el cual se tenga relación externa e internamente. (Metin et al., 2016)

b) Definición operacional

Esta variable se determina a través de puntaje obtenidos en el instrumento “Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)”, quien se diseña una medida mostrada de manera ordinal, estos puntajes son los que permiten que se informe cual es el nivel de procrastinación laboral, así teniendo la puntuación total se define el nivel de procrastinación de los colaboradores la calificación es: muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto

1.7.2. Engagement laboral

a) Definición conceptual

Salanova y Schaufeli (2004) explican que el engagement se entiende como el enamoramiento al trabajo que promoverá el bienestar y satisfacción de los empleados

b) Definición operacional

Surge tres dimensiones, vigor es la energía que tiene una persona para superar la realización de sus actividades diarias dentro de la empresa, dedicación es el nivel de prioridad o importancia que el trabajador da a sus actividades y por último absorción es el nivel de concentración que tiene un trabajador al ejercer y cumplir sus actividades. (Salanova y Schaufeli, 2004)”

1.8 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Procrastinación	Adapta el significado de “Procrastinación Laboral”, en un escenario exclusivo al aplazamiento de las acciones dirigidas al trabajo para hacer actividades no relacionadas al ejercicio laboral, sin el propósito de perjudicar al empleador, al empleado, o donde este se relacione interna o externamente. (Metin et al., 2016)	La variable será determinada mediante los puntajes que obtenga en la “Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)”, con diseño que mide y muestra que es ordinal, dichos puntajes los cuales permitirán informar el nivel de procrastinación laboral, sabiendo el puntaje total se podrá definir el nivel de procrastinación del colaborador nombrado y calificado como: “muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto”	<p>Ciberpereza</p> <p>Es la utilización de la cibernética o teléfono inteligente mientras es la hora de trabajo con fin propio y ajeno a la función de trabajo. (Metin et al., 2016)</p>	Empleo del internet, redes sociales o tecnología móvil en las jornadas laborales con fines de ocio y/o personales	Ítems 1,2,3,4,5,6, 11	Escala tipo: Likert Ordinal
			<p>Sentido de servicio</p> <p>Si es que se evade una función asignada en el área de labores por más de 1 hora al día, que no tiene objetivo de perjudicar a nadie; dado esto por dos factores posibles: escasa ética y/o identificación con su trabajo o incongruencia en tarea asignada y capacidad de los colaboradores (Metin et al., 2016)</p>	Eludir las actividades en el trabajo por más de una hora al día, teniendo en cuenta que no es el objetivo. Perjudicar a los demás; se da dos condiciones siendo una de ellas la escasez de ética profesional o identidad que se relaciona al trabajo o desfase entre noción del trabajo y potencial del colaborador.	Ítems 7,8,9,10,12	

VARIABLE	DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/	ESCALA	
Engagement	Salanova y Schaufeli (2004) explican que el engagement se entiende como el enamoramiento al trabajo que promoverá el bienestar y satisfacción de los empleados.	Variable que se determina a través de puntuación obtenida por el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWE) la medición es del vigor, dedicación y absorción. Se aplica Escala tipo Likert con 7 opciones para responder: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre. Finalmente, el nivel se califica como: alto, promedio alto, promedio bajo y bajo. (Salanova y Schaufeli, 2004)	<p>Vigor</p> <p>Inversión de altos niveles de energía y adaptabilidad mental durante ejecución de tareas, dominada por el deseo de aportar mayores esfuerzos que demuestran persistencia incluso ante situaciones difíciles (Bobadilla y Caro, 2015).</p>	Energía	Ítems 1,2,3,4,5,6	Escala tipo: Likert Ordinal	
			<p>Dedicación</p> <p>Refleja la implicación de un empleado con su trabajo, así como sentimientos de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el mismo. (Bobadilla y Caro, 2015).</p>	Tiempo de trabajo	Ítems 7,8,9,10,11		Se puntúa 1= nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
			<p>Absorción</p> <p>Aborda la inmersión de un empleado y concentración plena en el trabajo, de tal manera que pierde la noción del tiempo debido a fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas. (Bobadilla y Caro, 2015).</p>	Innovación Entusiasmo Reconocimiento Satisfacción Concentración Autorrealización	Ítems 12,13,14,15,16,17		

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

En Argentina, Lupano y Waisman (2018) realizan una investigación que consistió en la evaluación en cuanto a la relación del engagement con performance y satisfacción laboral, además de examinarse la diferencia en edad, género y antigüedad laboral. Se reclutó a 100 colaboradores en general que trabajan como empleados en organizaciones públicas y privadas. Finalmente resultó que hay asociación positiva entre dimensiones de engagement (absorción, atención y energía) y performance laboral (organizacional e individual) además de la asociación positiva entre dimensión de energía y atención en relación con la satisfacción laboral. Por otro lado, se obtuvo diferencia en cuanto a género en dimensión energía y absorción favoreciendo estos a mujeres. Todos estos resultados resultan importantes en el área aplicada, en cuanto a asociarse la variable psicológica –engagement– y el obtener los correspondientes resultados óptimos en el espacio laboral.

Por otro lado, Asio (2021) con el fin de analizar la relación entre el nivel de procrastinación y la productividad laboral en 70 docentes. Hizo el desarrollo de forma descriptiva correlacional, donde halló que colaboradores académicos "a menudo" realizan procrastinación y "están de acuerdo" en considerarse productivos en sus labores. Además, obtuvo significativas diferencias en cuanto al nivel de procrastinación y productividades laborales en dicho personal académico en cuanto realizaron la agrupación por estado civil, sexo y años de servicio. Encontrando directa relación en cuanto al nivel de procrastinación y productividad laboral en los colaboradores académicos.

De igual manera, Cetin y Kumkale (2017) buscaron la relación entre la procrastinación y el desempeño de tareas, en una muestra de 121 empleados. Llevaron a cabo su investigación correlacional, donde el análisis muestra que hubo relación baja y negativa en cuanto a procrastinación por la particularidad laboral y el desempeñarse en su tarea. Asimismo, tuvo relación negativa y alta entre

procrastinación producto de característica en personalidad y desempeño de labores. Según lo hallado, si mayor es la procrastinación en relación con la labor del empleado, su desempeño en su tarea se estrecha en determinada cantidad. Pero, si hay aumento de procrastinación en relación con personalidad del colaborador, su desempeño en tarea significativamente disminuye. Resultando así, que hay énfasis en cuanto al comportamiento de procrastinación de los colaboradores debiendo tomar en consideración el evaluarse como se desempeña en sus labores.

En Colombia se realiza un estudio con el objetivo de realizar un análisis en cuanto a relación entre estrés laboral y engagement en los colaboradores en el área de producción de la empresa de manufactura de Dosquebradas. Realizándose así un estudio no experimental con muestra de 238 trabajadores (M=218 - H=20). Se utilizó el cuestionario para la Evaluación del Estrés y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Los resultados señalan una relación inversamente proporcional del perfil del estrés laboral con las dimensiones del engagement. Además, se encuentran diferencias con relación al tipo de contrato. Se recomienda a las empresas de manufactura proponer programas de intervención tanto para la prevención del estrés laboral como para la promoción del engagement (Bedoya et al., 2018).

Caicedo (2013) realizó un estudio sobre la procrastinación y su incidencia en la productividad en los colaboradores de una empresa de Ecuador. En esta investigación participaron 26 trabajadores y para poder evaluar ambas variables se utilizaron cuestionarios que indiquen cómo la procrastinación se involucra en los niveles productivos en esta población. Así, los resultados indicaron que gran parte de los trabajadores tienden a procrastinar y que tampoco muestran un buen desempeño laboral. Cabe mencionar que se encontró que el personal de dicha empresa no cuenta con capacitaciones sobre los efectos de procrastinar en su entorno laboral, lo que podría influenciar en el bajo desempeño, además de que no existe personal responsable para que verifique el cumplimiento de tareas.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Hidalgo (2019) ejecutó un trabajo de investigación, donde estudió el compromiso laboral y la postergación de actividades laborales en una entidad pública, con el fin de determinar si existía vínculo entre el compromiso laboral y la

procrastinación en el trabajo. Se consideró como grupo a estudiar 300 colaboradores pertenecientes al municipio estatal. Utilizó como método el no experimental, tipo descriptivo - correlacional. Y empleó como escala el cuestionario de postergación pasiva y activa en el trabajo (IPAP) y como instrumento compromiso de Meyer y Allen. Finalmente obtuvo un 72.3% de colaboradores opinaron que hay un reducido nivel de compromiso organizacional, asimismo, en la procrastinación halló en cuanto a trabajo que el 87.7% opinó que hay nivel bajo. Concluyendo que hubo correlación inversa significativa entre ambos constructos, esto es, mientras más alto es el grado de compromiso organizacional menos es el grado de procrastinación laboral.

Del mismo modo, Galván (2018) fue quien ejecutó un trabajo de investigación en el que estudió las variables engagement laboral y postergación de tareas de trabajo en entidades públicas, con el fin de dicho estudio fue analizar la relación entre las variables compromiso laboral y procrastinación en el trabajo. Su unidad muestral fue de 225 educandos de instituciones educativas de Cañete. Se empleó un método no experimental y descriptivo-correlacional. Usándose en la recolección de datos el cuestionario de postergación pasiva y activa en el trabajo (IPAP) y el compromiso de Meyer y Allen. Resultando un 20.8% de evaluados sostuvieron tener muy alto compromiso en su trabajo, mientras 20.8% manifestaron un nivel bajo; asimismo, se halló un 21.2% de evaluados quienes procrastinaban sus laborales. Concluyendo que existe correlación inversa y débil, es decir, menos compromiso laboral entonces más postergación de tarea en el trabajo.

También, Soto (2017) analizó los constructos postergación de tareas en el trabajo y compromiso laboral en dos entidades estatales de educación, con el objetivo de encontrar el vínculo entre procrastinación en el trabajo y el compromiso laboral. Trabajó con 134 trabajadores. Realizó su estudio de forma no experimental y descriptivo-correlacional. Usando instrumentos como el inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) y también cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Finalmente evidencia 42.5% de colaboradores señalaron elevado nivel de procrastinación; asimismo 20.1% de colaboradores fueron ubicados en el grado muy inferior en cuanto a compromiso con su organización. Finalmente entendió que había correlación relevante e inversa en ambos constructos.

Asimismo, Yunis (2018) propone analizar los constructos de engagement o compromiso laboral y retraso en las tareas laborales en entidades públicas, con el objetivo principal fue determinar el vínculo entre los constructos compromiso laboral y procrastinación en el trabajo. Trabajó con 145 educandos. Bajo método no experimental, tipo descriptivo–correlacional y corte transversal. Utilizando en la recolección de datos el inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) y además cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. De lo que mostró un 42.1% de evaluados con un alto grado de compromiso laboral, un 21.4% obtuvo un grado bajo; asimismo hubo un 55.9 % con nivel bajo de procrastinación. Concluyendo que hubo significativa correlación inversa.

2.1.3 Antecedentes regionales

Quinteros (2021) mencionó que se ha estudiado la relación entre el estrés y procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021. Trabajó bajo un método básico, no experimental y empleando como unidad a 137 trabajadores; indicándose que hay relación significativa y directa entre estrés laboral y procrastinación en trabajadores. Asimismo, se empleó el coeficiente de determinación para evidenciar el tamaño del efecto, resultando un tamaño del efecto pequeño entre ambas variables, siguiendo lo establecido por Cohen (1988). Por otro lado, se pudo evidenciar que los solteros del sexo masculino presentan un nivel alto de estrés con el 58,8% y en las mujeres casadas un nivel alto con el 53,8%, además los hombres solteros presentan un nivel alto de procrastinación laboral con el 58.80% y las mujeres solteras un nivel promedio con el 66,7%.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Procrastinación.

2.2.1.1 Definiciones sobre procrastinación

Metin et al. (2016), precisaron que procrastinación en el trabajo, es el postergarse el tiempo para realizar tareas o funciones que se le encargan durante la hora de labores, y eligen el hacer labores que no se relacionan siempre con su área. Aclarando, que dicha conducta se realiza

conscientemente y no tiene como pretensión el afectarse al entorno de donde se labora. Los trabajadores que demuestran niveles altos de procrastinación están una significativa cantidad de horas de labores en su actividad que no se relaciona con ello. Entonces, para terminarse la tarea diaria, estos pueden laborar por más horas (pero resultan niveles más bajos para concentrarse y se agotan más) o también apresuran sus labores (que puede resultar posiblemente en error). Resulta así que, con procrastinación, empleados pueden demostrar un más bajo desempeño laboral.

También, Díaz (2012) indicó que procrastinar reduce la producción y la rapidez de los empleados en una organización, y que perturba la toma de decisiones de los empleados. Además, aseveró que aquellos que procrastinan suelen demorarse más en obtener las necesarias herramientas y así completar la tarea laboral.

2.2.1.2 Enfoques sobre la procrastinación.

a) Modelo Conductual

Skinner, propuso el modelo conductual, donde manifestó que la conducta es conservada si es que es repetitiva, permaneciendo debido al efecto de recompensas; así con el modelo, procrastinación sería la práctica del sujeto cuando realiza tareas donde implica satisfacción a plazo corto; así, estudiantes ya no realizan su actividad escolar ya que implicaría el logro a un plazo largo, así el comportamiento postergatorio se refuerza de manera implícita mediante “premios” en poco tiempo ; asimismo, el modelo asevera que procrastinación es dejarse de lado la actividad que se consideran poco atractiva y se hace luego. Esto es, aquellas previas experiencias del individuo se aprenden desde la infancia, fortaleciéndose durante el tiempo, puesto que se condicionan a posponerse una actividad por recompensa a plazo corto, conllevando esto a retrasarse esfuerzos para el desarrollo de una labor. A partir de esto, se entiende que los procrastinadores son aquellos sujetos que están acostumbrados a posponer una actividad que requiera de tiempo, el cual

genera malestar; por otra actividad que implique un desarrollo rápido con premios inmediatos (Quant, y Sánchez, 2012).

b) Modelo Motivacional

Por otro lado, este modelo provoca éxito, visto como indicador inmutable de un sujeto que cambia un grupo de comportamientos para lograrse el triunfo en aspectos diferentes de su vida; así escoge el sujeto entre dos enfoques: la fe de alcanzar un triunfo o el temor de no alcanzar este triunfo; el primero hace hincapié al factor motivacional y el segundo a una motivación para evadirse el contexto que toma como negativo el sujeto. Si prevalece el temor de no cumplir metas, eligen los sujetos situaciones donde perciben que triunfar es seguro, y deja a un lado las situaciones difíciles de lograrse. Asimismo, McClelland destaca que el modelo motivacional analizó la variable procrastinación, que permitió identificar dos teorías: La primera es denominada autodeterminación, que implica un sentimiento de libertad al hacer aquello que uno ha decidido llevar a cabo, y está compuesta por la motivación intrínseca y extrínseca; asimismo, existen evidencias que la motivación autodeterminada tiene una relación negativa con la procrastinación académica; es decir, quienes se encuentran desmotivados tienen mayor probabilidad de procrastinar frente a los motivados, pues los sujetos al implicarse con una actividad de elección personal es más fácil que la resuelvan, ya que han generado un vínculo de logro (Rothblum et al., 1986). Este modelo motivacional señala que los procrastinadores se encuentran desmotivados, y están propensos a adoptar una postura de insatisfacción en relación a los objetivos que pretenden cumplir o se desaniman cuando obtener un logro implica esfuerzo y dedicación; ante ello, es más probable que opten por suspender o prorrogar el inicio o avance en sus tareas (Laureano y Ampudia, 2019).

c) Modelo Psicodinámico

Asimismo, Natividad (2014) confirmó que la infancia es determinante para que en el futuro existan los futuros procrastinadores,

pues en esta etapa se desarrollan los procesos mentales. Aquellos conflictos internos que se forjan muchas veces por su propia familia y logran que posterguen los niños actividades que no les agradan; entonces si crece el niño y debe asumirse determinados roles y esto actúa de igual forma donde le guiaron sus padres, así lo que no le agrada lo va a dejar al final, y asume que lo castigarán sus padres ya que no hizo lo que le fue encomendado. Es acá en que su jefe se le considerará lo más cerca a los padres y serán los regalos lo más cercano a un sueldo del trabajador adulto. Baker (1979, citado en Carranza y Ramírez, 2013) aduce que la procrastinación es el miedo al fracaso y a la poca tolerancia que tienen los niños, por lo que abandonan sus actividades. Dichas conductas fueron instauradas por padres lo que disminuye la autopercepción de un niño.

d) Modelo cognitivo

Luego, el mismo Natividad (2014), pone énfasis en la manera cómo la persona se percibe y sobre la apreciación que tiene acerca de su entorno, influyendo en sus actitudes. Así, Parisi y Paredes (2007) explican su teoría sobre procrastinación pasiva refiriendo que postergan las personas sus actividades ya que tienen miedo a no cumplir con lo que se quiere mientras que, a pesar de ello, tienen la capacidad total de cumplirse con estas actividades.

Una de las teorías más importante en el enfoque cognitivo es la teoría racional emotiva conductual fueron Ellis y Knaus quienes señalan procrastinación está basada en que cada persona y sus diversas formas de pensarse en vivencias personales repercutiendo ante sus emociones trayendo o haciendo que haya consecuencia negativa en cuanto a nivel conductual y emocional. Señala el aporte que perturbaciones presentadas por el individuo son en su pensamiento “distorsión del pensamiento”, las mismas que no son fieles u objetivas a la realidad, y directamente influyen en cuanto a cómo a nivel comportamental y emocional se siente. Es en el resultado donde se ve la procrastinación como un tipo de comportamiento contraproducente para el individuo (Álvarez, 2010).

Como se aprecia, varios autores han investigado sobre la procrastinación laboral y cada uno enfocándolo de un modo diferente; entre ellos, Milgram (1991) indicó que existe un comportamiento frecuente que da como resultado una tarea incompleta que es percibida como relevante, sin embargo, no se le da importancia obteniendo un sentimiento negativo. A pesar de ello, Milgram (1991) manifestó que no siempre la procrastinación será negativa, sino que es una estrategia para aquellas personas que necesitan niveles más intensos de estimulación.

2.2.1.3 Referencias Históricas

La procrastinación es un término que se ha desarrollado desde épocas antiguas, según Leprohon en el 3000 antes de Cristo los egipcios se referían a la procrastinación como una costumbre de la persona para evitar el trabajo y darle paso a la pereza en una actividad importante para sobrevivir, se pueden encontrar y traducir un jeroglífico en el que se dice “amigo no posponga su trabajo y ayúdenos a regresar a tiempo a casa. Seguidamente, uno de los primeros pensadores fue el griego Hesíodo cerca de los 800 a.C. quien fue un poeta, relata que una persona no debe dejar las tareas de hoy para el día siguiente ni para después, el trabajador procrastinador no cumplirá con sus metas, este hombre siempre se quedará en el fondo, en las ruinas; otro de los pensadores fue Tucídides (400 a.C.) que se refiere a la procrastinación como una característica de la persona que debe ser más reprochada el cual solo es útil al momento de iniciar una guerra; del mismo modo, Cicerón en 44 a. C. menciona que al momento de realizar diversas tareas la dilatación y lentitud es lo peor que se puede hacer; por todos estos relatos de muchos años atrás se debe considerar a la procrastinación como un gran defecto del comportamiento humano (Carranza y Ramírez, 2013).

Samuel Johnson en 1751 explica a la procrastinación como una locura de retrasar lo que finalmente se sabe que no se puede, creando una limitación y pensamiento moralista en las personas. Posteriormente entre las primeras investigaciones realizadas con relación a la procrastinación es la

que propone Milgram en 1992 que por medio de su obra “El retraso: una enfermedad de los tiempos modernos” se argumenta que una gran parte de las sociedades con mayor desarrollo suelen aplazar tareas, sin cumplir en el tiempo y fechas establecidas las actividades causando una aglomeración de sus tareas pendientes generando una brecha amplia para la procrastinación. Tres años después Ferrari et al., publica “Procrastination and task avoidance: Theory, research and treatment” en la que manifiesta que la procrastinación en tiempos anteriores era un hecho normal la cual se determinaba como la inacción de la persona, algunos la establecen como una forma hábil o astuta. Otro de los importantes autores que hablan de la procrastinación fue Busko en 1998 que la describe como una tendencia para siempre o casi siempre posponer una tarea, prometiendo realizarla más adelante a través de excusas o justificaciones evitando sentir culpabilidad con relación a las actividades (Laureano y Ampudia, 2019).

Steel (2017), menciona que la definición etimológica de la procrastinación proviene de la palabra en Latín *procrastināre* lo que significa “demorar la presentación de forma voluntaria de una actividad”; además, deriva de la palabra *akrasia* en griego antiguo lo que quiere decir “hacer algo contrario al juicio o hacerse daño”, por lo cual, este autor manifiesta que la procrastinación se refiere al hecho de postergar tareas, esta acción anteriormente se consideraba socialmente aceptable, sin embargo, empezó a tomarse como una característica negativa en la época moderna debido a que la productividad del empleado se transformó en una fuente financiera y económica de las comunidades. Actualmente la Real Academia de Lengua Española define a la palabra *procrastinar* cómo aplazar o diferir; finalmente, se puede resumir que la procrastinación es aquel resultado de falta de la autorregulación lo cual dirige a la persona a dilatar de manera voluntaria el inicio y desarrollo de las actividades programadas teniendo en cuenta las posibles consecuencias negativas de su postergación. Adicionalmente, refiere que la procrastinación se da debido a que las personas deciden realizar aquellas actividades que le generen placer y satisfacción en plazos cortos sin obtener consecuencias positivas en un plazo más amplio; también, ahora la procrastinación es un factor que influencia de manera negativa en

cuanto al aspecto académico y laboral de las personas reemplazando sus principales actividades por las que son de su interés como fiestas, juegos recreativos, salidas, entre otras.

2.2.1.4. Factores de la procrastinación

Steel (2007) explica una serie de factores causantes para la procrastinación, las cuales están relacionadas con la baja motivación que se implican con otros cuatro factores. El primero tiene que ver con la expectativa de la tarea en cuanto a la dificultad, y se explica que muchas personas se perciben capaces de realizar actividades y usualmente lo realizan con éxito, lo que causa que pospongan las tareas. Tercero, la capacidad reflexiva sobre la importancia de la actividad; de modo que, si no se reflexiona sobre la relevancia de una labor o tarea, es posible que esta sea postergada. Por último, el tiempo de espera y la satisfacción; así, se explica que las personas tienden a postergar actividades si éstas implican mayor tiempo y dedicación, ya que no conllevan una recompensa pronta o inmediata. Con todo, se percibe la complejidad de las causantes de la procrastinación y se encuentra que esta variable interactúa con elementos conductuales, afectivo, motivacionales y cognitivos (Pychyl & Flett, 2012)

2.2.1.5 Efectos de la procrastinación

Todo lo explicado anteriormente, en cuanto a las causas y enfoques de la procrastinación, podrían resultar en una serie de consecuencias en diversos ámbitos de la vida de una persona, por ello que podría ser considerada como una problemática de salud pública (Villanueva & Alba, 2015). Así, la literatura evidencia que la procrastinación afecta al bienestar de la persona, pues se relaciona con la depresión, ansiedad, preocupación y baja motivación (Guzmán, 2013; Yarlequé et al., 2016).

Relacionado a ello, implica consecuencias emocionales desagradables como el miedo, vergüenza, culpa, arrepentimiento, aburrimiento, frustración, ira y venganza (Vicent & Díaz, 2022). De modo específico, se encontró que la procrastinación se relaciona de manera significativa y positiva con el estrés, ya que procrastinar desequilibra los

tiempos y organización, que la persona tendrá que solucionar o restaurar, pero en un estado de estrés (Gutiérrez & Amador, 2016).

Así, existe el riesgo de un bajo desempeño en las actividades (Guzmán, 2013; Yarlequé et al., 2016). De manera transversal, la consecuencia de la procrastinación en entornos laborales es el bajo rendimiento de los colaboradores, ya que se encontró que los trabajadores que postergan sus actividades, muestran menores niveles de rendimiento en su trabajo (Caicedo, 2013; Hidalgo, 2019; Lupano & Waisman, 2018; Soto, 2017; Urcia, 2020)

2.2.1.6 Dimensiones de la procrastinación.

Metin et al. (2016) establecen dos dimensiones para la procrastinación

a) Ciberpereza

Es la utilización de la cibernética o teléfono inteligente mientras es la hora de trabajo con fin propio y ajeno a la función de trabajo. (Metin et al., 2016)

b) Sentido de servicio

Si se evade una función asignada en el área de labores por más de 1 hora al día, que no tiene objetivo de perjudicar a nadie; dado esto por dos factores posibles: escasa ética y/o identificación con su trabajo o incongruencia en tarea asignada y capacidad de los colaboradores (Metin et al., 2016).

2.2.2 Engagement

2.2.2.1 Definiciones sobre Engagement

Salanova y Schaufeli (2009) explican que el engagement se entiende como el enamoramiento al trabajo que promoverá el bienestar y satisfacción de los empleados El engagement es definido como un “un estado mental positivo relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor,

dedicación y absorción”. Por otra parte, Cárdenas y Jaik definen el engagement como un estado mental positivo y permanente, una ilusión que desencadena un Autoconcepto laboral positivo del cual surgen emociones positivas y resiliencia en el trabajo, de manera que es posible percibir apoyo social en el ámbito laboral. Esto desencadena sensación de aptitud, eficacia, seguridad, confianza, sensación de apoyo y reconocimiento, orgullo, entusiasmo, satisfacción, optimismo, esperanza, alegría, bienestar, motivación, energía, entusiasmo, satisfacción y orgullo del trabajo realizado y la capacidad para afrontar las situaciones difíciles y retadoras (Castro et al., 2022).

2.2.2.2. Enfoques teóricos sobre Engagement

Salanova y Schaufeli (2009) plantearon que “resulta difícil que engagement se explique por una concreta teoría”. Es así, que la teoría psicológica intentaba que se identifique un limitado número de cruciales elementos que expliquen el fenómeno que se tiene en estudio. Dicho de otra forma, las teorías de forma alguna no se ajustan bien del todo para explicarse ampliamente”; con lo cual muestran que en este momento no ha surgido una teoría que explique al engagement, es un campo de estudio en construcción.

a) Modelo DRL de Bakker y Demerouti

El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti surge dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional y plantea que existen 2 tipos de bienestar psicosocial con diferentes antecedentes y consecuentes: el engagement y el burnout. Este modelo se ubica en el grupo de las teorías centradas en lo motivacional, ya que toma en cuenta dos indicadores de la realidad laboral: el engagement o bienestar del empleado y el burnout o malestar del empleado. Este modelo remite al estudio del engagement junto al burnout de manera simultánea porque, como afirman Salanova y Schaufeli: “ambos están negativamente relacionados entre sí, y, además, teniendo en cuenta lo positivo y lo negativo de la realidad podremos expresarla en forma más fidedigna” de manera que se analiza la salud ocupacional de manera

holística. El modelo plantea además que ante las demandas laborales puede surgir una situación de estrés para los trabajadores, de manera que de no lograr afrontarlas se produce agotamiento que lleva al burnout; en caso contrario, quienes logran responder a tales exigencias laborales a través de los recursos laborales se inician en un proceso motivacional que conduce al engagement (Najera y Macías, 2019).

b) Modelo Teórico Estructural

Maslach y Leiter (1996) menciona que el Burnout en los diversos tipos de trabajos y profesiones está a través de la presencia de experiencias relacionadas entre sí, las cuales son el cansancio emocional, el cual refiere ser un agotamiento tanto en lo físico como en el aspecto emocional generando que la persona ya no pueda entregar más de ella; el distanciamiento mental o cinismo, se explica como una separación mental y emocional del trabajo en sí y todo lo relacionado a este y la ineficacia profesional, la cual se enlaza a la autoeficacia y el conocimiento de las capacidades propias creando una tendencia a calificar de forma negativa a la capacidad de cumplir con las tareas laborales. En cuanto al engagement simboliza un objetivo requerido para gestionar resultados provechosos en la compatibilidad entre las singularidades propias del colaborador y el trabajo que realiza, los autores proponen este modelo donde los trabajadores que presentan características relacionadas como la motivación y el compromiso estarían asociados al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales. Así, un empleado engaged garantiza un desempeño laboral óptimo y eficacia profesional (Marsollier, 2019).

c) Modelo Circunflejo de emociones

Russell, en el año 1980, propone el modelo circunflejo de emociones, donde los estados afectivos de las personas surgen de dos principios fundamentales; el primero, relacionado con el placer o disgusto, y el segundo, relacionado con el estado de alerta o activación. Siguiendo esto, Bakker y Oerlemans (2011) ubican al work engagement en el cuadrante superior derecho, ya que este se caracteriza por niveles

elevados de placer y activación, proponiendo cuatro cuadrantes a partir de dos ejes principales: nivel de activación y nivel de placer; dónde el engagement se establece en el cuadrante de alto placer por el trabajo relacionado con la dimensión dedicación; y una elevada activación, relacionada con las dimensiones de vigor y absorción. Así, las personas engaged son aquellas que presentan emociones positivas y una fuerte identificación con el trabajo; este modelo sugiere que el desempeño óptimo es más probable cuando existen emociones de alta activación y alto placer. Concluyen que el engagement junto con la felicidad laboral son los predictores más contundentes del desempeño laboral (Cánovas y Chiclana, 2018).

2.2.2.3 Referencias históricas

La palabra “engagement” se considera moderno término que puede traducirse en español como “compromiso” o “implicación”, pero no describen exactamente su significado. En 1990 Kahn propuso como uno de los primeros en proponer una teoría acerca de engagement que lo describe como aquella concentrada energía que está direccionada a cumplir las metas de las organizaciones, a aquellos empleados que contaban con esta característica los especificaba como personas conectadas a sus roles y trabajos tanto emocional y cognitivamente. Además, en cuanto al desarrollo de las investigaciones sobre el engagement provienen de aquellos estudios relacionados con el Burnout, a diferencia de aquellas personas que sufren este síndrome del quemado, los trabajadores con engagement cuentan con una alta conexión con las actividades laborales sin ver su lugar de trabajo como un ambiente estresante y que demanda de sus capacidades. Del mismo modo, Maslach y Leiter en 1997 proponen que el engagement se identifica por los niveles elevados de energía, eficacia y participación, conceptos opuestos a lo del Burnout agotamiento, ineficacia y cinismo respectivamente (Muñoz y Bakker, 2009).

Posteriormente Salanova et al. (2000), determinan al engagement como un estado mental cognitivo-afectivo constante en el tiempo el cual

resulta ser positivo relacionado con las labores y el trabajo que se describe por medio del vigor, la dedicación y absorción; el primero se refiere a la resistencia y energía mientras se realiza el trabajo, el segundo se relaciona con la implicación y vínculo laboral seguido del sentimiento de orgullo, reto e inspiración por trabajar y el tercero se da en el momento cuando la persona se encuentra completamente concentrada en sus tareas mostrando dificultades a la hora de dejar o desconectar la actividad que está realizando; también lo definen como un constructo positivo motivacional que está relacionado con el trabajo (2000).

2.2.2.4 Factores que influyen en el engagement

a) Cultura organizacional

Este factor se define como una percepción compartida por los miembros de un grupo sobre los valores, creencias, principios y normas que influyen en los aspectos de la vida laboral y rigen la toma de decisiones, el cual es importante debido a que impulsa lograr que los trabajadores o colaboradores sean personas que cuenten con el engagement, Denison (1990) propone que las relaciones positivas entre los aspectos relacionados a la cultura organizacional y los elementos motivadores en los empleados, como el engagement permite que se cumplan con los objetivos de la organización; es decir una cultura organizacional de apertura proporciona un impacto positivo en la creación de engagement de los colaboradores (Suharti y Suliyanto 2012).

b) Autoeficacia

La sociedad de estos tiempos se encuentra en un cambio constante por lo cual es importante que las personas puedan creer y sentir que son capaces para realizar diversas actividades; Bandura define este concepto como el conjunto de las propias creencias de las capacidades personales como organizar y realizar las acciones necesarias para crear futuros logros, estas creencias influyen positivamente en el engagement; es decir, cuando una persona cuenta con una fuerte sensación de ser eficaz se aumenta el control sobre las

tareas que debe realizar, lo cual ayuda a ver el trabajo como un reto con significados y propósitos, lo cual genera satisfacción al cumplir a tiempo las labores, motiva a lograr un buen trabajo, crea una sensación de fortaleza, en general a que uno mismo sienta engagement (Ventura et al., 2006)

c) Liderazgo

Arias-González menciona que dentro de una organización se encuentra el rol del líder, el cual es aquella persona con las capacidades necesarias para determinar las metas y visiones, asignar y crear las reglas, organizar las actividades y al equipo de trabajo, entre otras funciones las cuales están relacionadas al crecimiento organizacional de la empresa. Los estilos de liderazgo que plantea para la presente investigación son el Transformacional, el cual resalta principalmente que el líder genera las metas como retos buscando el trabajo en equipo, seguido del Transaccional, en el cual la persona que lidera crea un acuerdo con los subordinados según los objetivos y recompensas y el tercer estilo es el Laissez Faire el cual explica que el líder no realiza sus funciones, no es responsable con su grupo y los deja para que se guíen por ellos mismos. El autor manifiesta que el liderazgo se relaciona significativamente con el engagement, principalmente el estilo transaccional es aquel que incide en mayor medida con el compromiso o engagement dentro de la organización, luego el estilo Laissez también presenta una relación; sin embargo, el estilo transformacional no muestra alguna relación significativa con el engagement laboral (2021).

2.2.2.5 Beneficios del engagement

Diversas investigaciones como la de Ongel (2014) concluyen que el principal impacto positivo que tiene el engagement en las organizaciones es el hecho a que los trabajadores con alto nivel de engagement demuestran una elevada productividad en el trabajo y mayor vínculo y compromiso con su organización, de tal manera que se crean ventajas competitivas.

De la misma manera, Espinosa (2017) relata que aquellas empresas que cuentan con un porcentaje más alto de trabajadores con un nivel elevado de engagement crea un clima organizacional bueno y agradable siendo atractivo para el público al que se dirige incrementando el cumplimiento de sus objetivos a tiempo; también, se logra un mejor manejo de la información y de las relaciones personales que se dan dentro del ambiente laboral.

El engagement genera que los trabajadores logren encontrar una satisfacción al momento de realizar sus labores, estos trabajadores que cuentan con el engagement son representativos de una organización saludable y cómoda para sus miembros, este tipo de trabajadores cuenta con la capacidad de poder adaptarse a los diversos entorno y situaciones que se le presenten dedicando su mejor esfuerzo para sus actividades y buscando aprender de todas ellas; del esta manera, ante las dificultades pueden asociar sus conocimientos adquiridos y logran desarrollar nuevas capacidades durante el cambio, así como reflejan experiencias por medio de emociones positivas como el orgullo, entusiasmo, etc. Por este motivo, aquellas organizaciones que cuentan con estos trabajadores se encuentran un paso más adelante y creciente en su entorno laboral creciendo constantemente (Aysanoa y Zavala, 2022).

2.2.2.6 Dimensiones del Engagement

El engagement se refiere a un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por las dimensiones propuestas por Salanova y Schaufeli las cuales son absorción, vigor y dedicación. Estas deben ser analizadas de manera independiente, puesto que hacen referencia a diferentes dimensiones del proceso:

a) Vigor

Se entiende como la inversión de altos niveles de energía y adaptabilidad mental durante la ejecución de las tareas, que está dominada por el deseo de aportar mayores esfuerzos que demuestran persistencia incluso ante situaciones difíciles (Bobadilla y Caro, 2015).

b) Dedicación

Refleja la implicación de un empleado con su trabajo, así como sentimientos de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el mismo. (Bobadilla y Caro, 2015).

c) Absorción

Aborda la inmersión de un empleado y la concentración plena en el trabajo, de tal manera que pierde la noción del tiempo debido a fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas. (Bobadilla y Caro, 2015).

2.3 Bases Conceptuales**2.3.1 Procrastinación**

Rothblum et al., (1986) sugieren que debido a que las definiciones de procrastinación acentúan tanto el retraso conductual como la ansiedad, ambos elementos de la definición deberían considerarse juntos. Desde este punto de vista, la procrastinación se ha definido como una tendencia irracional a retrasar las tareas que deberían completarse, como la demora innecesaria de actividades que finalmente se pretende completar, especialmente cuando se demora hasta el punto de crear malestar emocional.

Por otro lado, Ferrari et al., relatan que la procrastinación, así pues, es entendida como una demora en el inicio y/o finalización de una tarea o actividad que se tenía la intención de realizar, y que suele acompañarse de malestar, ansiedad y preocupación. Del mismo modo, se designa a la procrastinación como un problema relacionado con la intención de realizar una tarea y una frecuente falta de diligencia ya sea para empezarla, desarrollarla o finalizarla. Este proceso generalmente se acompaña de sentimientos de inquietud y abatimiento y sus consecuencias sólo se observan a largo plazo (1995).

Riva (2006) señala que la procrastinación se presenta porque las personas optan por realizar actividades que tengan consecuencias positivas a corto plazo en lugar de llevar a cabo aquellas que impliquen consecuencias demoradas. Siguiendo la misma línea Senécal y Guay, quienes afirmaron que la evitación ante el realizarse

una actividad esta se presenta y es percibida como poco placentera ante diversas actividades que podrían generar mayor nivel de satisfacción, lo cual implicaría un conflicto para el individuo entre lo que se quiere hacer y lo que debería hacer.

Asimismo, Steel (2007) considera que la procrastinación consiste en "retrasar voluntariamente un curso de acción previsto a pesar de las consecuencias negativas que ello acarrea", quien argumentó que las personas usualmente adquieren varios compromisos que deben cumplir en periodos de tiempo cortos, situación que conlleva a que se presente la procrastinación.

Laureano y Ampudia (2019) mencionan que la procrastinación consiste en la tendencia generalizada a aplazar el inicio y/o finalización de tareas planificadas para ser realizadas en un tiempo determinado. Tal tendencia a la postergación suele acompañarse de malestar subjetivo y no sólo es una cuestión de baja responsabilidad y gestión del tiempo, sino que supone un verdadero problema de auto-regulación a nivel cognitivo, afectivo y conductual.

2.3.2 Engagement

El engagement es entendido como un estado de activación laboral, caracterizado por poseer un alto nivel de energía, entusiasmo y una sensación de estar inmerso en el trabajo. Según Kahn (1990), autor del término engagement, representa un verdadero desafío en la literatura conceptualizar este término de manera concreta, puesto que existe la ausencia de una definición general del engagement de los empleados, quien explica que este engloba la fuerza fisiológica y física de desenvolverse dentro de un puesto determinado. Por ello, hace alusión al tipo de esfuerzo que solo puede provenir de personas que se sienten seguras en sus trabajos, que están conectadas emocionalmente con sus compañeros de trabajo y líderes, y que están muy comprometidas con el significado detrás de sus funciones (Díaz, 2022)

Por otro lado, el engagement es un concepto que ha sido desarrollado ampliamente en otras disciplinas académicas y en la práctica empresarial; sin embargo, en marketing no ha sido estudiado hasta hace poco. Diversos autores han manifestado la importancia del concepto de engagement en marketing, dadas las limitaciones inherentes a variables tradicionales, como la calidad percibida o la

satisfacción, para explicar el cada vez más complejo y dinámico comportamiento individual y social del consumidor (Ganga-Contretas, 2018).

En cuanto a la Psicología, el engagement en el trabajo se define como un estado mental positivo, relativamente persistente, relacionado con el trabajo y que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor (dimensión conductual) conlleva altos niveles de energía y activación mental en el trabajo y el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino. La dedicación (dimensión afectiva) se refiere a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de entusiasmo, orgullo y reto por el trabajo. La absorción (dimensión cognitiva) implica estar totalmente concentrado en el trabajo, experimentar que el tiempo "pasa volando" y que se tienen dificultades en desconectarse o desligarse de lo que se está haciendo debido a esa alta concentración y disfrute (Schaufeli et al., 2002).

2.4 Bases epistemológicas

2.4.1 Procrastinación

Si bien no existe mucha información que detalle el origen epistemológico del constructo de la procrastinación, se debe tener en cuenta que este fenómeno se encuentra estrechamente relacionado con la conducta del ser humano, debido a ello las más recientes investigaciones sobre el tema se realizan desde esta postura psicológica.

Los teóricos conductistas, señalan que la postergación de tareas se mantiene debido al historial de una recompensa consecuente a la emisión de la conducta de dilación, así como por la ausencia y/o escasez de castigo después de la misma (Ferrari et al., 1995). Otros autores, al estudiar los sistemas de castigo y recompensa involucrados en la procrastinación, encontraron que el ser humano tiende a buscar estímulos inmediatamente placenteros en lugar de recompensas a largo plazo, incluso si estas son más relevantes e importantes (Natividad, 2014). Entonces, el fenómeno de la procrastinación se explica a partir de la conducta (aplazar tareas) y cómo esta se ve reforzada por una recompensa inmediata.

Adicional al conductismo epistemológico de la procrastinación, es importante recalcar que este constructo tiene también un carácter cognitivo. Así, desde una

perspectiva cognitivo-conductual, Ellis y Knaus exponen que la postergación de tareas se debe a creencias irracionales que generan un impacto en cuanto a nivel conductual, cognitivo y afectivo. Dichos autores explican que este proceso es dado en fundamentales once pasos: la persona tiene deseo de hacer la tarea así no le sea agradable, va a decidir hacerla, se da la dilación, evaluando negativas consecuencias de postergación, y sigue postergando la tarea, cuestionándose a sí mismo por su dilatoria conducta, persistiendo la procrastinación, completando su tarea si es que se encuentra en la fecha de entrega límite, experimentando molestias y va a juzgarse por su conducta, se compromete y afirma con el objeto de nuevamente no procrastinar, y al final, luego de un lapso de tiempo y una tarea nueva se repite la cadena de eventos (citado en Natividad, 2014).

Esta perspectiva cognitivo conductual permite explicar mejor diferentes factores que mantienen y dan lugar a la procrastinación, pero, el modelo que explica es aún más complejo que la consecuencia y cadena de conducta; factores como el ambiente laboral, niveles de motivación, regulación emocional, contexto de trabajo, entre otros, también se encuentran involucrados. Si bien no se han estudiado dichos factores desde la epistemología de la procrastinación, existen estudios teóricos y empíricos que permiten tener luces acerca de cómo se desenvuelve este fenómeno.

2.4.2 Engagement

Al igual que en el constructo de la procrastinación, no existen fuentes que detallen los fundamentos epistemológicos del engagement como constructo psicológico. Sin embargo, desde la perspectiva de algunos autores, este tema encuentra justificación en el modelo epistemológico positivista. Esto debido a que todo conocimiento relacionado con el engagement y el ambiente laboral se sustenta en la experimentación y observación de las situaciones reales con el propósito de develar las regularidades y frecuencias de los acontecimientos (Cifuentes, 2019). Por lo tanto, estas confluyen en las normas universales, auténticas, definitivas, objetivas y absolutas de la realidad.

Asimismo, desde un enfoque cognitivo conductual, el engagement se ve altamente influenciado por las creencias, percepciones e interpretaciones de los trabajadores ante distintos estímulos del ambiente laboral, los cuales terminarán siendo determinantes para la conducta de las personas (Jimenez y Ramirez, 2020).

Por ello, el propósito del estudio de este tema es encontrar los estímulos adecuados que permitan la percepción de un ambiente de trabajo positivo, que a su vez conduzca a un mejor desempeño y productividad por parte de los trabajadores, siguiendo así la cadena de estímulo - cognición - conducta que propone esta postura de la psicología.

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

El estudio se realizó en Perú, la ciudad de Pisco, provincia perteneciente al departamento de Ica. El estudio se llevó a cabo en una empresa ubicada en la misma ciudad, en la empresa Parakas Sac en Aceros Arequipa.

SERVICIOS INTEGRALES PARAKAS SAC - PARAKAS SERVIS SAC es una empresa formal con R.U.C. N° 20534984856 y del tipo de empresa SOCIEDAD ANONIMA CERRADA. Su dirección fiscal está ubicada en RES. CONJUNTO RESID.MAPFRE LOTE 06 MZ N PISCO ciudad de PISCO. Fue establecida e Inició sus actividades económicas el 01/09/2013, se encuentra dentro del sector OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.P. No realiza actividades de comercio exterior.

La empresa SERVICIOS INTEGRALES PARAKAS S.A.C. tiene como finalidad brindar un servicio de calidad a sus clientes desarrollando una estrategia de ventas y mejora continua para asegurar su conocimiento, tecnología y mejora continua; de forma que permita cooperar en la dinámica de la empresa para asegurar su rentabilidad, asegurando así su permanencia en el mercado.

La empresa en su organización está formada por:

- a) Un gerente general, cuya función principal es dirigir y gestionar las operaciones de acuerdo con los objetivos y políticas de la empresa.
- b) Un gerente de operaciones, que participar en la planificación estratégica y el establecimiento de objetivos de varias funciones mecánicas y de servicio al cliente.
- c) Un gerente de costos y presupuestos, que participa en la preparación del presupuesto para eventos de ventas o servicios.
- d) El staff de operaciones está formado por un supervisor general de operaciones y un supervisor de las áreas.
- e) El staff de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente está formado por una jefatura, un prevencionista y un psicólogo.
- f) Un staff de salud, integrado por un médico ocupacional y una enfermera.

- g) Un staff administrativo, integrado por el área de recursos humanos, una asistente social, un contador, facturación y cobranza.
- h) Un staff logístico integrado por un especialista en logística
- i) Un staff técnico, formado por operarios electricistas, mecánico de mantenimiento, soldador, mecánico en construcciones metálicas.

Parakas Servís Sac en Aceros Arequipa

Es una empresa especializada en la fabricación de piezas, reparación y mantenimiento en el rubro metal mecánica. Además, ejecuta diversos proyectos de fabricación de fajas transportadoras, estructuras metálicas, tanques estacionarios, tuberías de baja y media presión, calderería en general, entre otros (Aceros Arequipa, 2021).

Reseña Histórica

Fue fundada en el año 1964 en el departamento de Arequipa, con la planta de Laminación de productos de acero destinados a los mercados de Lima y Arequipa. Luego, nace Corporación Aceros Arequipa S.A. Asimismo, esta empresa resalta por su política de calidad con innovación continua, por lo que se consolidó como una organización líder del mercado (Huanca & López, 2016).

Adicionalmente, en el año 2013 se construyó el segundo Tren de Laminación en la sede de Pisco, la cual se encuentra ubicada en el desierto de Paracas - Ica, en el Km. 241 de la Panamericana Sur. Para el 2016, esta planta contaba con una capacidad de producción de 850,000 toneladas de acero líquido y 1,250,000 toneladas métricas al año de productos terminados.

Finalidad

Misión

Conocer, entender y satisfacer las necesidades de los clientes para que sean más exitosos en base a la mejora continua de nuestros procesos y a la capacitación de nuestro personal, buscando la rentabilidad y el crecimiento de la empresa. Se compromete a lograrlo dando bienestar a su equipo humano, protegiendo el medio ambiente, contribuyendo al desarrollo de la comunidad y del país.

Visión

Ser una organización líder e importante a nivel latinoamericano y constituirse en forma sostenida como un proveedor confiable en el rubro de negocios en que participan. Además, se apunta a la creciente y activa presencia en el mercado exterior.

Presencia y participación en el mercado

Según el informe de Aceros Arequipa (2021), la participación de Aceros Arequipa en el mercado, resulta primordial, ya que se posiciona como empresa líder en el mercado siderúrgico peruano, y debido a la amplia gama de productos, existe la presencia internacional cada vez más importante, por ello, atiende a distintos segmentos de mercado con operaciones en distintas ciudades del Perú y América Latina. Además, cuenta con sedes en Estados Unidos, Chile, Colombia y Bolivia.

Ubicación geográfica.

Según Sineace (2020), el departamento de Ica se ubica en la costa sur central del litoral peruano, a 14° 04' 00" de Latitud Sur, a 75° 43' 24" de Latitud Oeste, y a una altura de 406 m.s.n.m. y a 306 kms. al sur de la ciudad de Lima. Además, limita por el norte con el departamento de Lima, por el este con los departamentos de Huancavelica y Ayacucho, por el sur con el departamento de Arequipa y por oeste con el Océano Pacífico o Mar de Grau.

Población Ica- Pisco

Según el censo 2017 (INEI, 2018), la población censada en los centros poblados urbanos del departamento de Ica es de 786 mil 417 habitantes, lo que representa el 92,4% de la población censada; mientras que, en los centros poblados rurales corresponde a 64 mil 348 habitantes, que representa el 7,6%. Cabe destacar que, Pisco es una de las provincias que agrupan la mayor población urbana (92.0%) con 150 744 personas, 74 143 mujeres y 76 601 hombres.

3.2 Población

La población estuvo compuesta por 150 trabajadores que laboran en la empresa Parakas Servís SAC en Aceros Arequipa en el diurno, que fue escogida de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión.

a) Criterios de Inclusión:

- Trabajadores con contrato vigente y laboran en la empresa metalúrgica
- De ambos sexos.
- Edad entre 18 y 65 años
- Trabajadores del turno diurno
- Trabajadores de todas las áreas.

b) Criterio de Exclusión:

- Trabajadores que no acepten firmar el consentimiento informado.
- Trabajadores que no deseen participar en el estudio.
- Trabajadores con licencia y no se encuentren laborando actualmente
- Trabajadores de la empresa que, habiendo aceptado participar en la encuesta y cumplan los criterios de inclusión, no completen por completo la encuesta.
- Trabajadores del turno nocturno porque es dificultoso aplicarle la prueba en ese turno

Unidad de análisis: Un trabajador de la empresa metalúrgica de la ciudad de Pisco.

3.3 Muestra

En el estudio participaron 70 trabajadores que laboran en la empresa, para seleccionar la muestra se usó un muestreo no probabilístico por conveniencia, que consiste en detallar accesos viables y de uso fácil, permitiendo a los trabajadores ser parte de la muestra de acuerdo a su disposición (Manterola y Otzen, 2017).

3.3.1 Muestreo

El tipo de muestreo usado fue por conveniencia, la muestra se elige por criterio del investigador, lo que permite una elección arbitraria cuántos participantes en el estudio (Hernández, 2021).

3.4 Nivel y tipo de estudio**3.4.1 Nivel:**

La investigación fue del tipo descriptivo y correlacional. En este sentido, Sánchez et al. (2018) indica que es descriptivo porque se orienta a describir el fenómeno e identificar las características de su estado actual y es correlacional ya

que evalúa el grado de la relación cuantitativa y sentido de la variación de dos o más series de datos, también estudia el grado de relación entre dos o más variables.

Así, el estudio tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre dos variables, procrastinación laboral y engagement, en una misma muestra.

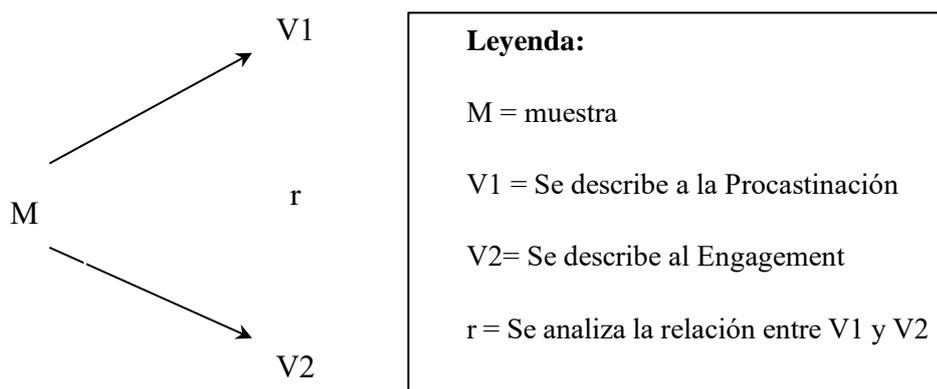
3.4.2 Tipo:

El tipo estudio, es sustantiva ya que se orientó al conocimiento de los fenómenos, tanto a describirlos como a explicarlos Sánchez et al. (2018).

3.5 Diseño de investigación.

El estudio corresponde a un diseño no experimental - correlacional, de acuerdo a Estela & Moscoso, (2019) se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador, es decir; sin que el investigador altere el objeto de investigación. Asimismo, la investigación es transversal, ya que se analizó los datos recopilados de las variables en un periodo de tiempo (Cadena et al., 2017).

El gráfico del diseño es el siguiente:



3.6 Métodos, técnicas e instrumentos

3.6.1 Método:

El método empleado en este estudio para la recolección de datos fue la encuesta, en ese sentido, se define como el medio que se usa para el recojo de los datos de la investigación y cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada (Sánchez et al., 2018).

3.6.2 Técnicas

La técnica empleada es la psicométricas donde incluyen los tests de evaluación y diagnóstico que fueron creados con procedimientos estadísticos exhaustivos y material estandarizado y tipificado tanto en administración, corrección y análisis de resultados. (Fernández, 1987; citado en Cardona et al., 2006)

3.6.3 Instrumentos de investigación

Se usaron dos cuestionarios que permitieron la indagación de las variables. En la medición de procrastinación se usó escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), y para medir el engagement se usará el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWE).

3.6.3.1 Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)

a) Ficha técnica:

Nombre : Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)

Autor : Metin et al. (2016)

Adaptación Peruana: Guzmán y Rosales (2017)

Objetivo: evaluar el nivel de procrastinación en trabajadores

Duración: 15 minutos aproximadamente

Rango de aplicación: Adultos

Significación: Para evaluarse nivel de procrastinación en trabajador.

b) Historia

La Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) creada por Metin et al (2016) dentro de la cual se incluyen dos subdimensiones de trabajo vacío: Sentido de servicio (Paulsen, 2015) y Ciber pereza (Vitak et al., 2011); fue creada a partir de un repertorio de ítems de

otros instrumentos que midieran procrastinación, en su mayoría general y académica. Fue creada en habla inglesa y ha sido traducida a otros idiomas para evaluar su multiculturalidad. La versión preliminar fue aplicada a una muestra de 384 personas y procesada mediante análisis de componentes principales y análisis factorial confirmatorio arrojando una versión final de 14 ítems. Luego esta versión fue aplicada en dos muestras foráneas, holandesa y turca, obteniéndose índices de confiabilidad de ,83 y ,85, respectivamente por lo que se constituyó en la versión final del instrumento con 14 ítems.

Luego, en el año 2017 en el Perú la escala fue validada al habla hispana por Milagros Guzmán y Claudia Rosales, evidenciando rigurosas propiedades psicométricas con una versión final de 12 ítems, siendo esta última la usada en el estudio.

c) Procedimiento de aplicación y calificación:

En cuanto al procedimiento de aplicación puede ser individual o colectiva, en lo que respecta a corrección y puntuación total se suma respuestas de cada ítem; lo que suma un puntaje oscilante entre 0 y 72 puntos. Si se tiene índices altos significa una “mayor tendencia a procrastinar” y bajos índices “menor tendencia a procrastinar”. En lo que es puntaje asignado se tiene nunca corresponde a 0 puntos, casi nunca es 1 punto, ocasionalmente tiene 2 puntos, algunas veces con 3 puntos, frecuentemente es 4 puntos, muy frecuentemente tiene 5 puntos, siempre es 6 puntos y no aplica 0 puntos. Siendo los niveles son: alto, medio y bajo.

d) Cuadros normativos

Baremos del PAWS			
Niveles/Rangos	General	Sentido de servicio	Ciber pereza
Alto	0 - 24	0-14	0-10
Medio	25 - 48	15-28	11-20
Bajo	49 - 72	29-42	21-30

3.6.3.2 Utrecht Work Engagement Scale (UWE).

a) Ficha técnica:

Nombre : Utrecht Work Engagement Scale (UWE).

Autor : Schaufeli y Baker (2003)

Adaptación Peruana : Arteaga (2017)

Objetivo: Para evaluar nivel de Engagement partiendo de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción

Rango de aplicación : Ámbito laboral

Tiempo de duración: aproximadamente 10 minutos.

b) Historia

Originalmente el instrumento presentó 24 ítems; pero, luego de realizarse estudios diversos psicométricos en ambas muestras para diferentes colaboradores y estudiantes, se eliminó 7 ítems los que se identificaron como inconsistentes. Su final versión es de 17 ítems y en la actualidad UWES tiene 3 versiones: UWES-17, UWES-15 y UWES-9. Para esta investigación se utilizó UWES-17.

c) Procedimiento de aplicación y calificación:

En cuanto al procedimiento de aplicación puede ser individual o colectiva, al calificar, se procede manualmente, la que tiene un modo de múltiple respuesta de elección, es de Escala tipo Likert y presenta 7 respuestas alternativas: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre. Siendo el nivel: alto, promedio alto promedio bajo y bajo.

d) Cuadros normativos

Baremos del (UWE).				
Niveles/rangos	General	Vigor	Dedicación	Absorción
Alto	90-119	33-42	27-35	33-42
Promedio alto	61-89	22-32	19-26	22-32
Promedio bajo	31-60	12-21	10-18	12-21
Bajo	0-30	0-11	0-9	0-11

3.7 Validez y confiabilidad de los instrumentos

3.7.1 Procrastinación en el Trabajo (PAWS)

3.7.1.1 Validez original

Para el original instrumento se tuvo la validez original a través del análisis factorial exploratorio usando el método de principales componentes por rotación Promax, en prueba de esfericidad de Bartlett el puntaje es p KMO=.87, con estructura subyacente de 2 sub-escalas, se denomina la primera sentido de servicio con varianza que se explicó 40.6%, y se nombra a una segunda como Ciberpereza con varianza de 12.9%, con ítems de saturación mayor a .50. Luego, la estructura resultante fue sometida al análisis factorial confirmatorio mediante el método de máxima Verosimilitud, para el modelo bifactorial reporta índices de ajuste GFI=.86, CFI=.82, NFI=.76, RMSEA=.11, mientras que el modelo de dos factores alcanza índices GFI=.93, CFI=.93, NFI=.87 RMSEA=.70, en ambos casos, cargas factoriales mayores a .30 (Metin et al., 2016; citado por Barreto y Gamboa, 2021).

3.7.1.2 Validez regional

En el Perú, Guzmán y Rosales (2017) realizaron la validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana con 255 trabajadores multiocupacionales, predominantemente de Lima, respondiendo en formato on-line y presencial. Esta validación se realizó con el fin de adaptar el estudio psicométrico inicialmente en habla inglesa al habla hispano y esta escala fue validada para el rango de 18 a 57 años de edad, por ser un rango de edad laboral usual en el Perú.

Así también realizó una validez de constructo por análisis factorial tanto KMO y Bartlett fueron aceptable (0.88; $p < .01$), en una primera interacción se logró pesos factoriales para la primera dimensión de 0.45-1.042 y para la segunda dimensión pesos factoriales de 0.49-0.71. Estos factores lograron una correlación muy alta $r=0.807$.

3.7.1.3 Confiabilidad original

La confiabilidad del instrumento original se obtuvo mediante el método de consistencia interna del coeficiente alfa, para sentido de servicio una puntuación de .84 y en Ciberpereza de .69 (Metin et al., 2016; citado por Barreto y Gamboa, 2021).

3.7.1.4 Confiabilidad regional

En el Perú, Guzmán y Rosales (2017) hacen la determinación de confiabilidad por consistencia interna y optan por método de Alfa de Cronbach para Ciberpereza 0.90 y sentido de servicio es 0.70 considerándose una confiabilidad aceptable.

3.7.2 Engagement en el Trabajo

3.7.2.1 Validez original

La versión original de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de procedencia holandesa presentó 24 ítems y posee una validez de 0.65, consistiendo en tres escalas que son altamente correlacionadas, la correlación entre las variables latentes presenta un intervalo entre .80 y .90 lo que representa una adecuada validez (Schaufeli y Baker, 2003; citado por Arteaga, 2017).

3.7.2.2 Validez regional

En el Perú, Arteaga (2017) realizó la adaptación de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) versión española en colaboradores de transporte interprovincial de la ciudad de Trujillo, con 712 colaboradores donde se demostró poseer evidencias de validez basadas en la estructura interna, ya que mediante el análisis factorial confirmatorio, se encontró un GFI = .972, AGFI = .961, SRMR = .0665, un ajuste comparativo de .954 y un PNFI = .814 indicando un nivel aceptable. Además, una correlación entre ítems muy buena de .713 a .981.

3.7.2.3 Confiabilidad original

Se consideró la confiabilidad a través de la consistencia interna del instrumento con un Alpha de Cronbach que oscilan entre ,82 y ,93 (Schaufeli y Baker, 2003; citado por Arteaga, 2017).

3.7.2.4 Confiabilidad regional

Los índices de consistencia interna según el coeficiente fiabilidad Omega, el cual reporta índices que varían de ,725 a ,762 en sus dimensiones. Para la dimensión vigor ,758; para la dimensión dedicación ,725 y para la dimensión absorción ,762.

3.8 Procedimiento

- Antes de evaluarse a la población, se pidió permiso a la gerencia de la empresa metalúrgica con carta de presentación. Teniendo aprobación de la empresa, se procedió a la recolección de datos a los trabajadores.
- Teniendo las fechas programadas para las evaluaciones, se llevó a cabo en forma presencial y presentando antes el consentimiento informado.
- Luego de obtenerse el resultado de pruebas aplicadas, procesándose información basado en datos verificando que todos los ítems hayan sido respondidos de manera correcta y, de ahí se trasladó al programa estadístico SPSS v26, para proceder con los análisis respectivos.

3.9 Tabulación y análisis de datos

- En el análisis descriptivo, se usaron la distribución de frecuencias y porcentajes de las variables y sus dimensiones se publicaron mediante tablas y gráficos.
- Por otro lado, para el análisis inferencial, se usó del programa estadístico SPSS realizando primero la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde se demostró que los datos seguían una distribución no normal por lo que se decidió usar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

3.10 Consideraciones éticas

Esta investigación prioriza el cumplimiento de los criterios establecidos en el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, que establece en su formato los pasos a seguir en el proceso de investigación. En cuanto a los aspectos éticos, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica. Relacionado los criterios éticos, el estudio aplicará el consentimiento informado, considerando que los sujetos de investigación serán tratados como seres autónomos, así se fomentará la confidencialidad y voluntariedad de los participantes, teniendo el conocimiento del objetivo del desarrollo de esta investigación.

Asimismo, la información recopilada de los participantes se mantuvo en un marco reservado de carácter anónimo a fin de no afectar la susceptibilidad de los informantes, por lo que la información es utilizada únicamente con fines académicos de investigación. Finalmente, se guardó total cuidado con cumplir con la objetividad en el análisis de resultados y discusión encontrados en el presente estudio.

Capítulo IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Nivel de procrastinación laboral en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023

Niveles	f	%
Alto	0	0%
Medio	5	7%
Bajo	65	93%
Total	70	100%

Figura 1

Nivel de procrastinación laboral en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023



INTERPRETACIÓN

Se tiene en la Tabla 2 y figura 1, cada nivel de procrastinación, de 70 trabajadores, el 93% presentan un nivel de rango bajo y un 7% nivel medio.

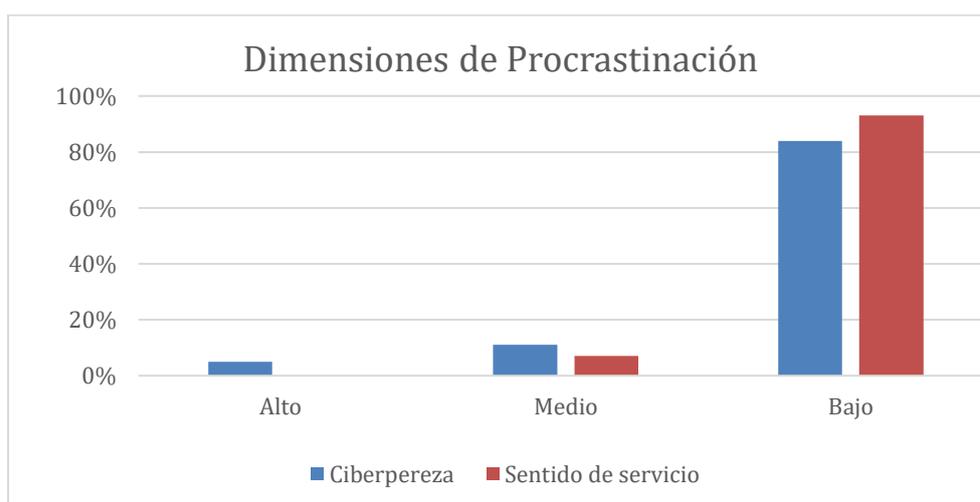
Tabla 3

Nivel de procrastinación laboral según dimensiones en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023

Niveles	Ciberpereza		Sentido de servicio	
	f	%	f	%
Alto	3	5%	0	0%
Medio	8	11%	5	7%
Bajo	59	84%	65	93%
Total	70	100%	70	100%

Figura 2

Nivel de las dimensiones de la procrastinación laboral en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023



Se tiene en la Tabla 3 y figura 2, cada nivel de las dimensiones de la procrastinación, de 70 trabajadores, en la dimensión ciberpereza el 84% presentan un nivel de rango bajo, un 11% nivel medio y 5% en un nivel alto; en la dimensión sentido de servicio el 93% presentan un nivel de rango bajo y un 7% nivel medio.

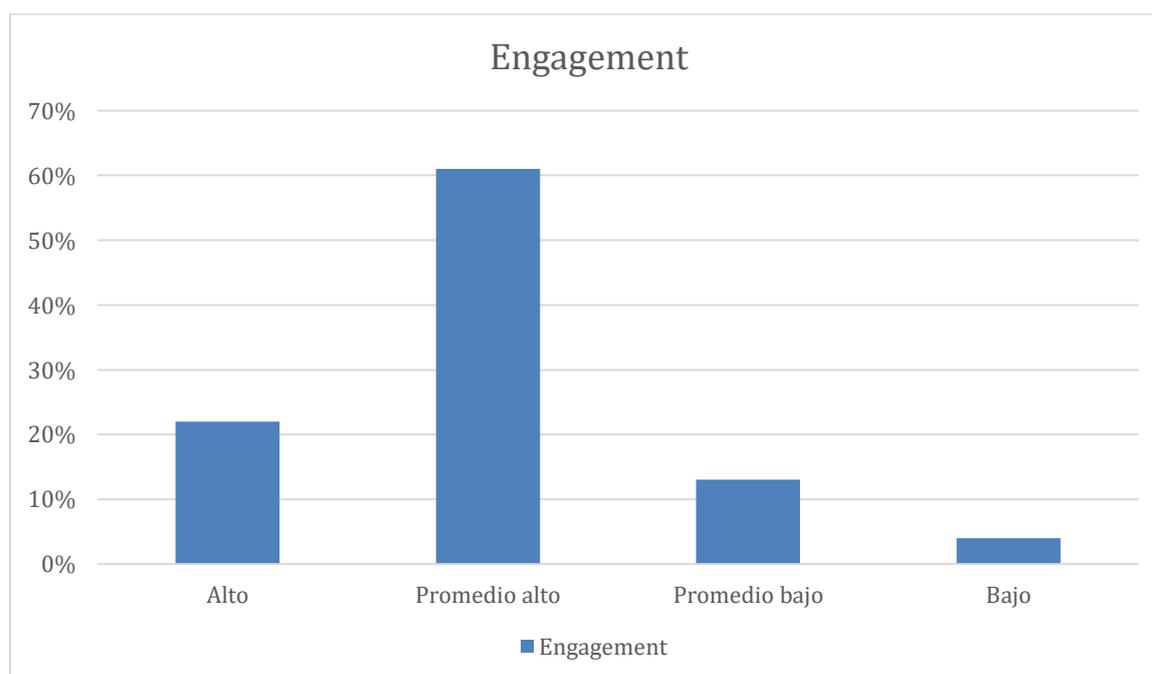
Tabla 4

Nivel de Engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023

Niveles	F	%
Alto	15	22%
Promedio alto	43	61%
Promedio bajo	9	13%
Bajo	3	4%
Total	70	100%

Figura 3

Nivel de Engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023



Se tiene en la Tabla 4 y figura 3, cada nivel de engagement, de 70 trabajadores, el 61% presentan un promedio alto, un 22% un nivel alto, un 13% promedio bajo y un 4% en nivel bajo.

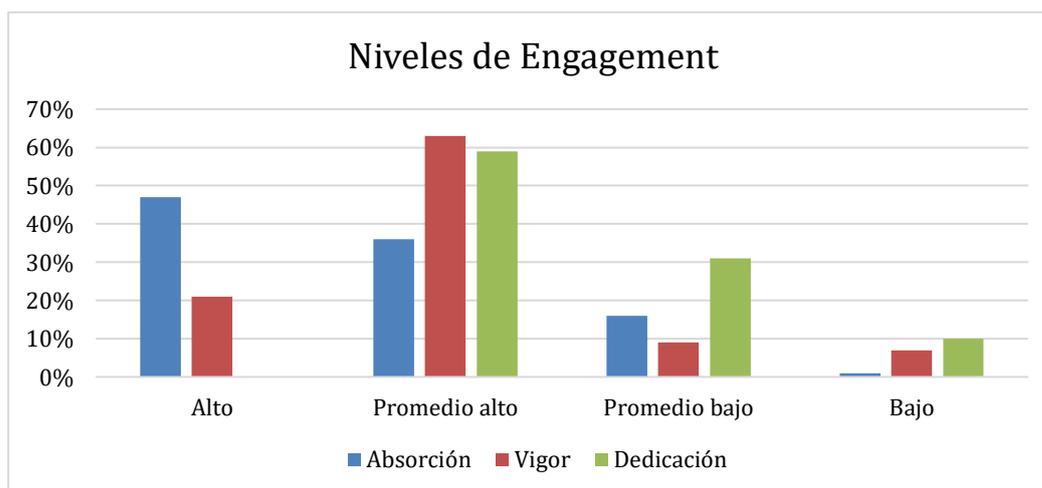
Tabla 5

Nivel de las dimensiones del Engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales "PARAKAS SAC", Pisco – 2023

Niveles	Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%
Alto	15	21%	0	0%	33	47%
Promedio alto	44	63%	41	59%	25	36%
Promedio bajo	6	9%	22	31%	11	16%
Bajo	5	7%	7	10%	1	1%
Total	70	100%	70	100%	70	100%

Figura 4

Nivel de engagement



INTERPRETACIÓN

Se tiene en la Tabla 5 y figura 4, cada nivel de las dimensiones de engagement, de 70 trabajadores, en la **dimensión absorción el 47%** presentan un nivel de rango alto, un 36% nivel promedio alto, un 16% promedio bajo y un 1% nivel bajo; en la **dimensión vigor el 63%** presentan un nivel de rango promedio alto, un 21% nivel alto, un 9% promedio bajo y un 7% nivel bajo; en la **dimensión dedicación el 59%** presentan un nivel de rango promedio alto, un 31% nivel promedio bajo y un 10% nivel bajo; Por lo que, se determina finalmente que los niveles predominantes se encuentran en las dimensiones vigor y dedicación.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 6

Prueba de normalidad Kolmogorov-smirnov para las variables procrastinación y engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023

Variables	Kolmogorov-smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Procrastinación	,117	70	,019
Engagement	,172	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 6, observamos que en la prueba de Kolmogorov-smirnov procrastinación resultó con sig. = 0.019 (distribución no normal) y engagement sig. = 0.000 (distribución no normal), se considera que ambos valores de sig. es < a 0.05, determinamos que la distribución de datos es no paramétrica entonces, para contrastación de hipótesis se usó estadístico de Rho de Spearman.

4.2.1 Contrastación de hipótesis

Hi1: Existe relación significativa entre procrastinación laboral y engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023.

Ho1: No existe relación significativa entre procrastinación laboral y engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023

TABLA DE H- GENERAL:

Tabla 7

Prueba correlación Rho de Spearman entre procrastinación y engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023

Variable	Engagement	
		Rho
Procrastinación	P	,162
	N	70

La Tabla 7, muestra por medio de la prueba correlación de Spearman que no hay correlación entre las variables, ya que $p > 0.05$. Entonces la hipótesis planteada se rechaza y se acepta hipótesis nula; por lo tanto, no existe relación entre procrastinación y engagement

Hi2: Existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión vigor del engagement el nivel de engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023.

H02: No existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión vigor del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco – 2023

Tabla 8

Prueba correlación Rho de Spearman entre procrastinación y la dimensión vigor en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023

Variable	Dimensión vigor	
	Rho	-,136
Procrastinación	P	,261
	N	70

Muestra la Tabla 8, que por prueba correlación de Spearman no hay correlación entre variables, ya que se tiene $p > 0.05$. Entonces la hipótesis alterna planteada se rechaza. Es así que se acepta hipótesis nula: No existe relación entre procrastinación y dimensión vigor.

Hi3: Existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión dedicación del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023.

H03: No existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión dedicación del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco – 2023

Tabla 9

Prueba correlación Rho de Spearman entre procrastinación y la dimensión dedicación en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023

Variable	Dimensión dedicación	
	Rho	-,136
Procrastinación	P	,261
	N	70

Muestra la tabla 9, por la prueba correlación de Spearman que no hay correlación entre variables, ya que $p > 0.05$. Entonces la hipótesis alterna planteada se rechaza. Aceptándose hipótesis nula: No existe relación entre procrastinación y dimensión dedicación.

Hi4: Existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión absorción del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023.

H04: No existe relación significativa entre procrastinación laboral y la dimensión absorción del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco – 2023

Tabla 10

Prueba correlación Rho de Spearman entre procrastinación y la dimensión absorción en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC”, Pisco – 2023

Variable	Dimensión absorción	
	Rho	-,188
Procrastinación	P	,118
	N	70

Muestra la tabla 10, por prueba correlación de Spearman que no hay correlación entre variables, ya que $p > 0.05$. Siendo la hipótesis alterna planteada rechazada. Entonces, se aceptó la hipótesis nula: No existe relación entre procrastinación y dimensión absorción.

DISCUSIÓN

En el estudio ejecutado se planteó como hipótesis general existe relación significativa entre procrastinación laboral y engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023, encontrándose en lo que resultó que no hay relación significativa entre variables; de esta manera fue rechazada la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula. De modo que, los datos no se contrastan con la investigación llevada a cabo por Galván (2018), en la cual el autor afirmó que, si existe relación débil e inversa entre variables, determinando así la existencia de compromiso o engagement en un 20.8% mientras el 21.2% de la muestra procrastinan generando la postergación de tareas importantes en la empresa y como consecuencia de ello afecta a la productividad. Entonces, difiere y no se refleja a Metin et al. (2016) quienes señalan que, como resultado de participar en comportamientos de procrastinación, los empleados pueden mostrar conductas negativas, tal es el caso de un bajo desempeño laboral o la falta de compromiso de los trabajadores. De igual manera, los resultados no concuerdan con Aysania y Zavala (2022) pues ellos mencionan que los trabajadores que presentan engagement suelen disfrutar de su ambiente laboral y se dedican a sus labores, presentando el mayor esfuerzo en cada una de las actividades que realizan por lo tanto no deberían procrastinar. En la empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC” sus trabajadores perciben que el hecho de procrastinar en su actividad laboral no se asocia con su compromiso con la empresa ya que al procrastinar o no, ello está relacionado directamente con su sentimiento de libertad, de elección personal al hacer aquello que uno ha decidido y que genera un vínculo de logro (Rothblum et al., 1986) mas no interfiere con el vínculo afectivo de enamoramiento al trabajo tal como lo refieren Salanova y Schaufeli (2009). Ellos trabajan a fin de cumplir con sus objetivos laborales y se pueden encontrar identificados con su empresa, sin embargo, la elección de realizar las actividades extralaborales dentro de la empresa es cuestión de decisión propia.

Seguidamente, la primera hipótesis específica 1) planteó existe relación significativa entre procrastinación laboral y **dimensión vigor** del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023; evidenciándose que no existe relación significativa entre variables, se predeterminó un rechazo de hipótesis del investigador. En referencia a lo anterior, a pesar que no se han realizado estudios sobre esta relación, los resultados, de alguna manera, discrepan con el estudio realizado por Lupano y Waisman (2018), en la cual precisó que, si hay relación significativa entre la dimensión vigor con la performance de los trabajadores, así mismo Galván (2018) encontró relación entre la

procrastinación y el compromiso de tipo afectivo. Ante ello, se contrasta con Bobadilla y Caro (2015) donde refieren que el vigor en el engagement está relacionado con la inversión de altos niveles de energía y adaptabilidad mental que usa el trabajador cuando va a ejecutar una tarea y obviamente necesita de entrega total al trabajo sin tener niveles altos de procrastinación. En la empresa se percibe que los trabajadores deciden procrastinar o no en función de una decisión propia y lo pueden usar o no como estrategia ya que necesitan niveles más intensos de estimulación por lo que esta procrastinación no siempre es negativa (Milgram, 1991); sin embargo, ello no se relaciona con el vigor del engagement ya que los altos niveles de energía que ponen en juego durante la ejecución de sus tareas está relacionada más por el deseo de aportar mayores esfuerzos que demuestren persistencia (Bobadilla y Caro, 2015) y no va quedar tiempo para realizar otras tareas extralaborales.

Precisamente dentro de la segunda hipótesis específica 2) se planteó que existe relación significativa entre procrastinación laboral y **dimensión dedicación** del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023.; donde se evidencia en resultados que no existe relación significativa entre variables, predeterminándose que se rechaza la hipótesis planteada. En referencia a lo anterior, los resultados, discrepan con el estudio realizado por Lupano y Waisman (2018), en la cual precisó que, si hay relación significativa entre la dimensión dedicación con la performance de los trabajadores, asimismo Soto (2017) también concluyó una relación inversa y débil entre las variables. Ante ello, no se asemeja y difiere con lo definido por Rothblum et al. (1986) con su modelo motivacional que explica la conducta de los procrastinadores indicando que ellos se encuentran desmotivados, sin entusiasmo, sin inspiración ni orgullo por lo que hace, aspectos importantes que definen a la dimensión dedicación del engagement (Bobadilla y Caro, 2015) y por lo tanto realizan actividades ajenas a su actividad habitual en el trabajo. En la empresa se percibe que los trabajadores deciden procrastinar o no en función de una decisión propia, mas no como consecuencia de un buen o mal trato de la empresa, tal es así que la motivación, el entusiasmo y el orgullo que tienen los trabajadores, que es la base para que tengan compromiso con su empresa, lo pueden haber formado por el buen clima, por el trato agradable de los líderes o por su buena remuneración pero todo ello no determinan que tengan niveles altos o no de procrastinación.

Por otro lado, dentro de la hipótesis específica 3) se planteó que existe relación significativa entre procrastinación laboral y la **dimensión absorción** del engagement en

trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023.; evidenciando el resultado que no existe relación significativa entre variables, predeterminándose el rechazo de hipótesis planteada. En referencia a lo anterior, los resultados, discrepan con el estudio realizado por Lupano y Waisman (2018), en la cual precisó que, si hay relación significativa entre la dimensión absorción con la performance de los trabajadores, asimismo Soto (2017) también concluyó una relación inversa y débil entre las variables. Ante ello, no se asemeja y difiere con lo definido Bobadilla y Caro (2015) ya que ellos refieren que la absorción implica la forma como el empleado se concentra en su trabajo perdiendo la noción del tiempo y que ello no permite que el trabajador realice otra actividad que esté alejado de sus funciones principales, por lo que evitaría generar altos niveles de procrastinación. En la empresa, los trabajadores presentan una fuerte dosis de disfrute y concentración experimentada por el compromiso que tienen con su empresa debido al tiempo o a la necesidad por trabajar, pero, sin embargo, ello no se asocia con la decisión o no de procrastinar ya que esta última es una decisión propia.

Así mismo, continuando con el análisis descriptivo, en cuanto a la variable procrastinación, refleja que el 93% (tabla 1) presenta niveles bajo de procrastinación y, solo el 7% se encuentra en niveles medio y esos mismos resultados se aprecia en las dos dimensiones, tanto ciber pereza como sentido de servicio. Ante ello, difiere con los estudios llevado a cabo por Galván (2018) y soto (2017), pues los dos autores encontraron niveles altos y muy altos en sus estudios en trabajadores de instituciones educativas. En concordancia con lo anterior, se contrasta con lo propuesto por Metin et al. (2016) quienes afirman que la procrastinación es aquella postergación de sus actividades laborales regulares que realizan los trabajadores por otras que no colindan con sus tareas habituales y que ello afecta directamente en su producción y desempeño laboral. Muy probablemente debido a que los trabajadores de la empresa son supervisados constantemente y tiene un tiempo determinado para demostrar resultados de los trabajos encomendados. Por tal motivo se aprecia que los trabajadores de la empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC” de la ciudad de Pisco suelen dedicarse a sus labores y evitan distraerse por aquellas actividades ajenas a sus tareas principales.

Por último, en cuanto a la variable engagement, refleja que el 61% (tabla 3) presenta un nivel de promedio alto y un 22% en nivel alto, obteniendo además un nivel promedio bajo en un 13%. Estos resultados coinciden con el estudio llevado a cabo por Galván (2018) quien también obtuvo niveles altos y muy altos en el personal docente encuestado. En concordancia

con lo anterior, se contrasta con lo propuesto por Salanova y Schaufeli (2009) quienes afirman que el engagement es el enamoramiento al trabajo, es el compromiso e identificación con sus tareas y su organización que promoverá el bienestar y satisfacción de los empleados, esto en los trabajadores examinados muestran identificación, dedicación y compromiso con su trabajo ya que ellos brindan buenos resultados del mismo en lo cual buscan ser reconocidos e identificados por la empresa principal para que sean elogiados y considerados para mejoras a futuros, esto coincide con lo propuesto por Espinoza (2017) quien indica que las empresas que presentan altos niveles de engagement en sus trabajadores suelen ser empresas más productivas con un alto nivel de clima organizacional y satisfacción laboral. Por tal motivo se aprecia que los trabajadores de la empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC” de la ciudad de Pisco suelen tener identificación y compromiso laboral para con su empresa.

CONCLUSIONES

- A) **PRIMERA:** Generalizando, la conclusión es que, procrastinación no tiene relación significativa con el engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”. Determinándose que se rechaza la hipótesis alterna del investigador.
- B) **SEGUNDA:** Concluye que los trabajadores de empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC” de la ciudad de Pisco presentan un nivel bajo de procrastinación, por lo que se denota que los trabajadores suelen dedicarse a sus labores y evitan distraerse por aquellas actividades ajenas a sus tareas principales.
- C) **TERCERA:** Se concluye que los trabajadores de la empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SAC” de la ciudad de Pisco presentan un nivel promedio alto de engagement, por lo que se denota que los trabajadores suelen tener identificación y compromiso laboral para con su empresa.
- D) **CUARTA:** Se concluye que, la procrastinación no se relaciona significativamente con la dimensión vigor del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”. Entonces, determina el rechazo de hipótesis planteada en el estudio.
- E) **TERCERA:** Se concluye que, la procrastinación no se relaciona significativamente con la dimensión dedicación del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”. En tal modo, se rechaza la hipótesis propuesta dentro de la investigación.
- F) **CUARTA:** Concluye, procrastinación laboral no se relaciona significativamente con la dimensión absorción del engagement en trabajadores de una Empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”. Se determina así que se rechaza la hipótesis dentro del estudio.

RECOMENDACIONES

- A) **PRIMERA:** A los directivos de la empresa realizar actividades de inducción a fin de concientizar a los trabajadores sobre la importancia de su labor dentro de la empresa con la finalidad de generar mayor identificación con su institución
- B) **SEGUNDA:** Se sugiere principalmente a próximos investigadores realizar mayores estudios sobre la relación de estas dos variables y en otros tipos de empresas, ya que existe poca información sobre ello.
- C) **TERCERA:** Se sugiere a directivos realizar actividades de integración a fin de que los trabajadores profundicen sus sentimientos de identificación y compromiso con la organización y de esa manera eleven su nivel de productividad.
- D) **CUARTA:** Se recomienda a los trabajadores que participen, brindando opiniones y sugerencias a sus directivos, siendo elementos activos de cambio en la empresa y con ello generar mayor entusiasmo y mejorar los niveles de energía que ponen en juego cuando realicen una tarea.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2012). Hipótesis, método & diseño de investigación (hypothesis, method & research design). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197. [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
- Aceros Arequipa (2021). *Sostenibles como el acero. Memoria Anual Integrada. Aceros Arequipa*. <https://investors.acerosarequipa.com/storage/memorias/May2022/4rnvyUWuBDWzTkT4hWoT.pdf>
- Arias-González, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), e256-e256. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/256e/18>
- Arteaga, L. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo* (Tesis de Licenciatura). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/652/arteaga_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asio, J.M. (2021). Procrastination and Work Productivity of Academic Staff: Implications to the Institution. *Shanlax International Journal of Arts, Science and Humanities*. 9 (1), 46-53. <https://doi.org/10.34293/sijash.v9i1.4068>
- Aysanoa, J. & Zavala, J. (2022). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(1). <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/RevistaGobiernoyG/article/view/2417/2865>
- Bedoya, A., González, M. & González, E. (2018). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Textos y sentidos*, (17), 101-122. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82>
- Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1027>

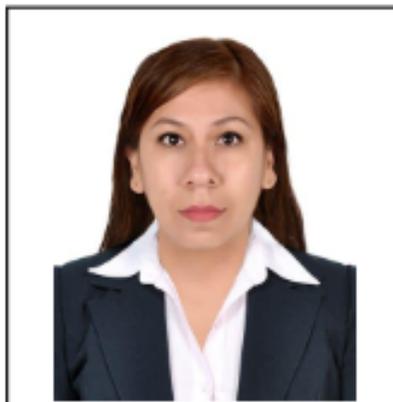
- Caicedo, C. (2013). *La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la Empresa Alvaro Jean's de la ciudad de Pelileo* (Bachelor's thesis). <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/5744>
- Cánovas, F. & Chiclana, C. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y hombre*, (14), 55-64. <https://portalderevistas.ufv.es/index.php/comunicacionyhombre/article/view/274>
- Carranza, R. y Ramirez, A (2013). Procrastinación y características demográficas asociadas en estudiantes universitarios. *Revista de la Universidad Peruana Unión*, 3(2), 95 -108. https://redib.org/Record/oai_articulo3033629-procrastinaci%C3%B3n-acad%C3%A9mica-y-ansiedad-frente-a-los-ex%C3%A1menes-en-estudiantes-de-3%C2%B0-a-5%C2%B0-del-nivel-secundario-en-colegios-de-lima
- Castro, L., Medina, C., Arismendy, D., Madrid, J., González, O. & Niño, L. (2022). El constructo del engagement en Colombia: una revisión teórica. *Ciencia y Academia*, (3). <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/CYA/article/view/4489>
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11.
- Çetin, O. y Kumkale, I. (2017). The Relation Between Procrastination and Task Performance. *Journal of Current Researches on Business and Economics (JoCReBE)*. 7 (2). https://www.researchgate.net/publication/329120813_The_Relation_Between_Procrastination_and_Task_Performance
- Chuquital, P. (s.f.) *Historia - Aceros Arequipa*. <https://www.scribd.com/document/282855149/Historia-Aceros-Arequipa#>
- Díaz, E. (2012). *Procrastinar; mal hábito para el aprendizaje y el rendimiento académico* (Tesis de maestría). Universidad Internacional de Valencia, Valencia, España. <https://www.universidadviu.es/procrastinarmal-habitoaprendizaje-rendimiento-academico/>
- Díaz-Morales, J. (2019). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaluación Psicológica*, 2(51), 43-60. <https://www.aidep.org/sites/default/files/2019-04/RIDEP51-Art4.pdf>

- Domínguez, S., Villegas, G., & Centeno, S. (2014). Procrastinación académica: validación de una escala en una muestra de estudiantes de una universidad privada. *Liberabit. Revista de psicología*, 20(2), 293–304.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v20n2/a10v20n2.pdf>
- Espinosa Quispe, J. L. A. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa_qj.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Galván, G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25509/Galvan_HGG.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Gutiérrez, A. & Amador, M. A. (2016). Estudio del estrés en el ámbito académico para la mejora del rendimiento estudiantil. *Quipukamayoc*, 24(45), 23-28.
- Guzmán, D. (2013). *Procrastinación. Una mirada clínica*.
<http://colegiodepsicologosarequipa.org/4Personalidadprocrastinaci%C3%B3nacademica.pdf>
- Guzmán, M. & Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6f291f5-3083-4a2e-9679-1cde4d45169d/content>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- Hidalgo, J. (2019). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36985/Hidalgo_CJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huanca, M. & López, J. (2016). *Relación entre precios y las ventas en el canal construcción industrial de la empresa Aceros Arequipa 2014 – 2016*.
<http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1054>

- INEI (2018). *Resultados Definitivos del departamento de Ica*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1545/11TOMO_01.pdf
- Laureano, C. & Ampudia, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 363-378.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162710>
- Lupano, M. & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 18(2), 77-89.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002018000200006
- Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 272-289.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372019000100272
- Metin, U., Taris, T. & Peeters, M. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886916307474>
- Muñoz, A. R., & Bakker, A. B. (2009). El engagement en el trabajo. *cuando el trabajo se convierte en pasión*, 437-452.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38225200/articles_arnold_bakker_320-libre.pdf?1437247866=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DArticles_arnold_bakker_320.pdf&Expires=1671679848&Signature=gFajZDDxBXOKKDW7SudKrYcw5HDZmCJvTIB57YPBF EQN4rdek3eXJ7NDFIw8s1D5fwpmWtvDXXLEEUM9KngNhS-BuzMk-1ABAZnkyMGv212v7HKSHelvx7DWomqirPqPONCoT3d6gAQpNnH1IoXZidm QzRersO7DqhbWhKy~GWc-Bvchz9MN343gtDc4uN5SOddFmwEBCh4uNEA4rhFxc0NtqVUZYDHYh~27iUz-tdGxZG3ADIPleIS6hyMaWa4J-1Di9~2NVZITTjtU~guHYIBJxPzdnwzFHumrH1S3MGlG2zWyxfLGHLp6VrshW cDBA2FV3MApk34--~srkgg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Najera, M. & Macías, A. *Estrés laboral y engagement en profesores de educación primaria*.
<http://200.23.125.59/PDF/Libros/EstresLaboral.pdf>
- Parisi, A. & Paredes, M. (2007). Diseño y validación de una escala de postergación activa y pasiva en el ámbito laboral. *Revista de Psicología*. Vol 26 (2; 31 - 58).
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repsi/v26n2/v26n2a03.pdf>
- Pychyl, T. & Flett, G. (2012). Procrastination and self-regulatory failure: An introduction to the special issue. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive Behavior Therapy*, 30, 203–212. <http://dx.doi.org/10.1007/s10942-012-0149-5>.
- Quinteros, R. (2021). *Estrés laboral y procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe-Ica, 2021*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87134>
- Quant, D. y Sánchez, A. (2012). Procrastinación académica: concepto e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica Clínica Teórica y Práctica* 3(1), 45-59.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815146>
- Rothblum, E., Solomon, J. & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and Behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of counseling psychology*, 33, 387-394. <https://psycnet.apa.org/record/1987-05643-001>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., & Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva?. *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/7c590f01490190db0ed02a5070e20f01>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *La Seguridad y la Salud en el Trabajo*,
http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Sineace (2020). *Caracterización de la región Ica. El Perú primero*.
<https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12982/6230/Caracterizaci%C3%B3n%20Regional%20Ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soto, S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao* (Tesis de pregrado).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11337/Soto_SSG.pdf?sequence=6&isAllowed=y

- Steel, P. (2007). The Nature of Procrastination: A meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65-94. <https://translate.google.com/website?sl=en&tl=es&hl=es-419&prev=search&u=https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Steel, P. (2017). *Procrastinación: Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5v01DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=historia+de+la+procrastinacion&ots=Iq4meXb_HL&sig=-WXpyFhIUyb89lMsUddE2K0xs5o#v=onepage&q=historia%20de%20la%20procrastinacion&f=false
- Suharti, Lieli y Suliyanto, Dendy (2012). The Effects of Organizational Culture and Leadership Style toward Employee Engagement and Their Impacts toward Employee Loyalty. *World Review of Business Research*, 2(5), 128–139. <https://core.ac.uk/download/pdf/51458428.pdf>
- Urcia Avellaneda, L. S. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque*.
- Ventura, M., Llorens Gumbau, S. & Salanova, M. (2006). *El rol de la autoeficacia en el estudio del engagement*. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/78566>
- Vicent, M., & Díaz Herrero, Á. (2022). *Cuando dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy. Tendencias de procrastinación en el alumnado de la Facultad de Educación de la Universidad de Alicante*. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/128831/1/EI-profesorado-eje-fundamental-transformacion-docencia-universitaria-46.pdf>
- Villanueva, L. & Alba-Leonel, A. (2015). Principales causas de porque la población mexicana procrastina en su salud. *Revista de Enfermería Neurológica*, 14(3), 159-168. <https://www.revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/216>
- Yarlequé, L., Alva, L., & Monroe, J. (2016). Procrastinación, estrés y bienestar psicológico en estudiantes de educación superior de Lima y Junín. *Horizonte de la Ciencia*, 6(10), 173-184.
- Yunis, Y. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26001/Yunis_GYM.pdf?sequence=4&isAllowed=y



Bachiller Karla Mitchell Risco Samaritano identificada con DNI. 48346486, nació en el Distrito de Huacho Provincia Huaura del Departamento de Lima en el año 1994, en un hogar conformado por su madre y 1 hermano varón. Viviendo en Chancay durante los 29 años de vida junto a su familia.

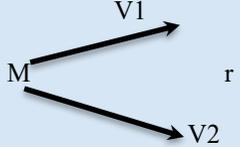
Desde niña quise estudiar una carrera universitaria para un mejor futuro así fue, en mis estudios madre decidió que debería estudiar en un colegio público, es así como cursé mis estudios primarios en la Institución Educativa Hortencia Dulanto De de las Casas N°203090 y la secundaria en la Institución Educativa Pública INEI N°34, realizó sus estudios universitarios en la Universidad Alas Peruanas sede de Huacho, En la Escuela Profesional de Psicología Humana, obteniendo el grado de bachiller el año 2022, actualmente me encuentro laborando en el sector público en una Municipalidad del Sur del País, desarrollando conocimientos de Psicología.

Una Dama con sueños y aspiraciones, una persona resiliente y con una buena actitud para enfrentar situaciones difíciles y la vida, me gusta trabajar y llenarme de conocimiento a través de los libros y capacitaciones.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de proyecto de investigación

Título del proyecto: “PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA METALÚRGICA, PISCO - 2022”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la procrastinación y el engagement en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe relación entre procrastinación laboral y la dimensión vigor de engagement en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p> <p>¿Existe relación entre procrastinación laboral y la dimensión dedicación de engagement en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p> <p>¿Existe relación entre procrastinación laboral y la dimensión absorción de engagement en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre procrastinación laboral y engagement en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la relación entre procrastinación laboral y la dimensión vigor de engagement en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p> <p>Establecer la relación entre procrastinación laboral y la dimensión dedicación de engagement en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p> <p>Establecer la relación entre procrastinación laboral y la dimensión absorción de engagement en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación entre procrastinación laboral y engagement laboral en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023 H0: No existe relación entre procrastinación laboral y engagement en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p> <p>Hipótesis Específicas Hi1: Existe relación entre procrastinación laboral y la dimensión vigor del engagement en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023 Ho1: No existe relación entre procrastinación laboral y la dimensión vigor del engagement en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023 Hi2: Existe relación entre procrastinación laboral y la</p>	<p>Variable 1: procrastinación laboral</p> <p>Dimensiones: Ciberpereza Sentido de servicio</p> <p>Indicadores Empleo de internet redes sociales o tecnología móvil en las jornadas laborales con fines de ocio y/o personales. Eludir las actividades en el trabajo por más de una hora al día, teniendo en cuenta que no es el objetivo. Perjudicar a los demás; se da dos condiciones siendo una de ellas la escasez de ética profesional o identidad relacionada al trabajo o el desfase entre las nociones del trabajo y el potencial del colaborador.</p> <p>Escala: Ordinal Escala de Likert Nunca (0) Casi nunca (1) Ocasionalmente (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Muy frecuentemente (5) Siempre (6) No aplica (7)</p>	<p>Nivel: Descriptivo - Correlacional Tipo: Básica Diseño: No experimental de corte transversal.</p>  <p>M = muestra V1 = procrastinación Laboral. V2 = Engagement. r = Relación entre V1 y V2.</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población: Conformada por los trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023.</p> <p>Muestra: no probabilístico por conveniencia e</p>

		<p>dimensión dedicación del engagement laboral en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p> <p>Ho2: No existe relación entre procrastinación laboral y la dimensión dedicación del engagement laboral en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p> <p>Hi3: Existe relación entre procrastinación laboral y la dimensión absorción del engagement laboral en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p> <p>Ho3: No existe relación entre procrastinación laboral y la dimensión absorción del engagement laboral en trabajadores de una empresa de Servicios Integrales “PARAKAS SERVIS SAC”, Pisco - 2023</p>	<p>Variable 2: Engagement</p> <p>Dimensiones: Vigor Dedicación Absorción</p> <p>Indicadores: Energía Habilidad Tiempo de trabajo innovación entusiasmo reconocimiento Satisfacción Concentración Autorrealización</p> <p>Escala: Ordinal Escala de Likert 1= nunca 2= Casi nunca 3=Ocasionalmente 4A veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p>	<p>instrumentos:</p> <p>Técnica: La encuesta Método: Hipotético deductivo Instrumentos: - Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) - Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWE)</p>
--	--	---	---	---

Anexo 2. Instrumentos

Escala de Procrastinación en el Trabajo (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 respuesta.

0	1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente	Siempre	No Aplica

	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

Instrumento para medir el Engagement

A continuación, encontrarás unas preguntas que se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo, en el margen derecho podrás marcar y responde a todas las preguntas CON SINCERIDAD:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes a menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Ítems		0	1	2	3	4	5	6
Vigor								
1	En mi trabajo, siempre estoy con mucha energía							
2	Encuentro en el trabajo un completo significado y propósito							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
4	En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso							
5	Soy entusiasta respecto a mi trabajo							
6	Cuando estoy trabajando, olvido lo que ocurre a mi alrededor							
Dedicación								
7	Mi trabajo me inspira							
8	Al empezar el día siento que voy al trabajo							
9	Me siento contento cuando estoy trabajando intensamente							
10	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo							
11	Estoy inmerso en mi trabajo							
Absorción								
12	Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo							
13	Para mí, el trabajo es un reto							
14	Obtengo lo que quiero cuando estoy trabajando							
15	En mi trabajo mentalmente soy muy resiliente (flexible)							
16	La dificultad la separo de mí mismo en el trabajo							
17	En mi trabajo siempre persevero cuando algo no va bien							

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER EVALUADO CON MOTIVO DE DESARROLLO DE UN PROYECTO DE TESIS TITULADO: “PROCASTINACION LABORAL Y ENGAGEMENTE EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES PARAKAS SAC, PISCO – 2023”

Yo _____ identificado con DNI N° _____, trabajador de la empresa Parakas Servís Sac, después de haber sido informado(a) sobre el procedimiento de la ejecución del proyecto de investigación denominado: “PROCASTINACION LABORAL Y ENGAGEMENTE EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES PARAKAS SAC, PISCO – 2023” a cargo de la Bachiller. Karla Mitchell Risco Samaritano, doy el consentimiento para que: Se me tome una evaluación con los cuestionarios: Escala de Procastinacion en el Trabajo (PAWS) y el Cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWE). El resultado de la evaluación será únicamente con fines de investigación y se mantendrá la confidencialidad.

Lugar , día _____, mes _____, año _____

Firma

Anexo 4. Evidencias fotográficas







UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN -HUANUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DECANATO



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

A los veintiún 21 días del mes de junio del 2023, siendo las 6:15 p.m., se reunieron en forma virtual, los Miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis, titulada: **"PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIO INTEGRALES "PARAKAS SAC", PISCO-2023"** de la Bachiller en Psicología, **RISCO SAMARITANO, KARLA MITCHELL** con Asesor de Tesis, **CISNEROS MARTÍNEZ, LEO**, procedieron a dar inicio al acto de sustentación de tesis para el otorgamiento del título de Licenciada en Psicología, siendo los Miembros del Jurado los siguientes:

DRA. FLOR MARIA AYALA ALBITES	PRESIDENTE
MG. ELIZABETH CHAVEZ HUAMAN	SECRETARIA
DRA. YESSICA RIVERA MANSILLA	VOCAL

Finalizada la sustentación de la tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido las notas y el resultado siguiente:

GRADUANDO	1° Miembro	2° Miembro	3° Miembro	Prom. Final
RISCO SAMARITANO, KARLA MITCHELL	17	17	17	17

OBSERVACIONES:

Se da por concluido el Acto de Sustentación de la Tesis a horas 7:30, en fe de lo cual firmamos.



PRESIDENTE



VOCAL



SECRETARIO

Leyenda:

*Resultado: Aprobado o Desaprobado

*Mención según escala de calificación:(19 a 20: Excelente); (17 a 18: Muy Bueno); (14 a 16: Bueno)



Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco



Facultad de Psicología

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE CONTROL ANTIPLAGIO N° 011-2023-DUI-FAPSI-UNHEVAL

Que en atención a lo solicitado por el asesor(a) de tesis y en virtud del informe de Conformidad y Control Antiplagio, se hace constar que:

La investigación titulada: **"PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIO INTEGRALES "PARAKAS SAC", PISCO - 2023"**, de la bachiller en Psicología, **RISCO SAMARITANO, KARLA MITCHELL**; presenta un índice de similitud de 27% según lo verificado en el reporte del análisis del Software Turnitin.

Por lo anterior, se concluye que las coincidencias no exceden el máximo de porcentaje permitido establecido en el Reglamento general de Grados y Títulos vigente de la UNHEVAL.

Se expide la presente CONSTANCIA a solicitud de los interesados para los fines pertinentes.

Huánuco, 20 de marzo de 2023

Dra. Flor María Ayala Albites
Directora de la Unidad de Investigación
Facultad de Psicología

NOMBRE DEL TRABAJO

PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIO INTEGRALES “PARAKAS SAC”, PISCO - 2023

AUTOR

RISCO SAMARITANO, KARLA MITCHELL.

RECUENTO DE PALABRAS

15474 Words

RECUENTO DE CARACTERES

84248 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

72 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

165.6KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 3, 2023 9:57 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 3, 2023 9:58 PM GMT-5

● 27% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 25% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

● 27% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 25% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe	Internet	9%
2	repositorio.autonoma.edu.pe	Internet	3%
3	hdl.handle.net	Internet	3%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-06	Submitted works	1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-22	Submitted works	<1%
6	coursehero.com	Internet	<1%
7	aidep.org	Internet	<1%
8	repositorio.unheval.edu.pe	Internet	<1%

9	core.ac.uk Internet	<1%
10	upd.edu.mx Internet	<1%
11	scribd.com Internet	<1%
12	repositorio.upch.edu.pe Internet	<1%
13	Universidad Femenina del Sagrado Corazón on 2022-12-06 Submitted works	<1%
14	dspace.utb.edu.ec Internet	<1%
15	researchgate.net Internet	<1%
16	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
17	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%
18	repositorio.ucsp.edu.pe Internet	<1%
19	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2022-0... Submitted works	<1%
20	repositorio.unphu.edu.do Internet	<1%

21	documents.mx Internet	<1%
22	repositorio.usil.edu.pe Internet	<1%
23	compuempresa.com Internet	<1%
24	1library.co Internet	<1%
25	trabajoschiclayo.com Internet	<1%
26	buenastareas.com Internet	<1%
27	fdocuments.ec Internet	<1%
28	notminenotyou.blogspot.com Internet	<1%
29	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04 Submitted works	<1%
30	Universidad Cesar Vallejo on 2022-12-16 Submitted works	<1%
31	dspace.uniss.edu.cu Internet	<1%
32	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2021-08-27 Submitted works	<1%

33	Cerritos College on 2021-04-05	<1%
	Submitted works	
34	repositorio.unh.edu.pe	<1%
	Internet	
35	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-07	<1%
	Submitted works	
36	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-23	<1%
	Submitted works	
37	intra.uigv.edu.pe	<1%
	Internet	
38	repositorio.upci.edu.pe	<1%
	Internet	
39	scielosp.org	<1%
	Internet	



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	X	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	
-----------------	---	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	PSICOLOGÍA
Escuela Profesional	PSICOLOGÍA
Carrera Profesional	PSICOLOGÍA
Grado que otorga	-----
Título que otorga	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	-----
Nombre del programa	-----
Título que Otorga	-----

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	Risco Samaritano Karla Mitchell							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	929146479
Nro. de Documento:	48346486				Correo Electrónico:	riscosamaritanokarla@gmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO			
Apellidos y Nombres:	Cisneros Martinez Leo			ORCID ID:	https://orcid.org/ 0000-0003-3540-6556	
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22499593

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	Ayala Albites Flor Maria
Secretario:	Chavez Huaman Elizabeth
Vocal:	Rivera Mansilla Yessica Maria
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
PROCASTINACION LABORAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIO INTEGRALES "PARAKAS SAC", PISCO - 2023"	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)		2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	Procastinacion	Engagement	Vigor
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	Risco Samaritano Karla Mitchell	Huella Digital
DNI:	48346486	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 07/10/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.