



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

PROCRASTINACIÓN Y CLIMA LABORAL EN COLABORADORES DE DOS
EMPRESAS GASTRONÓMICAS DEL DISTRITO DE PACHACÁMAC

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

JONATHAN EDSON DEL CASTILLO CHAVEZ (ORCID: 0009-0006-4974-7625)

ASESORA

MAG. JENNIFER FIORELLA YUCRA CAMPOSANO (ORCID: 0000-0002-2014-
1690)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PROGRAMA
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**LINEA DE ACCION RSU
SALUD Y BIENESTAR**

LIMA, PERÚ, ENERO DE 2024



CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

Referencia bibliográfica

Del Castillo Chavez, J. E. (2024). *Procrastinación y clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jonathan Edson Del Castillo Chavez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45372291
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-4974-7625
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Jennifer Fiorella Yucra Camposano
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44745102
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2014-1690
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283514
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Max Hamilton Chauca Calvo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08035455
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Karol Mabel Contreras Castro
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	70051011
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Procrastinación y clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado.
Línea de investigación del Programa	Comportamiento organizacional.
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: la DRA. SILVANA GRACIELA VARELA GUEVARA como presidenta, el MG. MAX HAMILTON CHAUCA CALVO como secretario y la MG. KAROL MABEL CONTRERAS CASTRO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**PROCRASTINACIÓN Y CLIMA LABORAL EN COLABORADORES DE DOS
EMPRESAS GASTRONÓMICAS DEL DISTRITO DE PACHACÁMAC**

Presentado por el bachiller:


JONATHAN EDSON DEL CASTILLO CHAVEZ

Para obtener el **Título Profesional Licenciado en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **QUINCE (15)**.

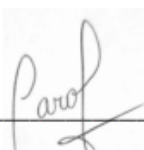
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 30 de enero del 2024.



PRESIDENTA
DRA. SILVANA GRACIELA
VARELA GUEVARA



SECRETARIO
MG. MAX HAMILTON
CHAUCA CALVO



VOCAL
MG. KAROL MABEL
CONTRERAS CASTRO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD


Yo Jennifer Fiorella Yucra Camposano docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada:

Procrastinación y clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac

Del bachiller Jonathan Edson Del Castillo Chavez, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 12 de Noviembre de 2024



Jennifer Fiorella Yucra Camposano

DNI: 44745102



DEDICATORIA

Esta investigación que lo realice con mucho esfuerzo se lo dedico a mi madre y hermana, que siempre han estado a lo largo de este proceso apoyándome infatigablemente. A mi hermano y a mis pequeñas sobrinas quienes día a día me motivan a ser mejor y una inspiración para ellos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi asesora Guissela Mendoza que me pudo guiar en este proceso de conocimiento. A mi familia y amigos que apostaron por mí por que creyeron en que sería un profesional, a todos los involucrados en este camino pues no quisiera olvidarme de nadie, gracias por tanto cariño, también a mi universidad y sus docentes que con los conocimientos adquiridos he podido lograr tan grande logro, estaré inmensamente agradecido.

INDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño.....	14
2.2. Población, muestra y muestreo.....	14
2.3. Hipótesis.....	14
2.4. Variables y operacionalización.....	14
2.5. Instrumentos o materiales.....	14
2.6. Procedimientos.....	16
2.7. Análisis de datos.....	16
2.8. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	24
IV. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Estadísticos descriptivos de la variable procrastinación
- Tabla 2 Estadísticos descriptivos de la variable clima laboral
- Tabla 3 Niveles de la procrastinación
- Tabla 4 Niveles del clima laboral
- Tabla 5 Análisis de la normalidad en la variable procrastinación y clima laboral
- Tabla 6 Correlación entre procrastinación y clima laboral
- Tabla 7 Correlación entre las dimensiones de procrastinación y clima laboral
- Tabla 8 Correlación entre las dimensiones de clima laboral y procrastinación
- Tabla 9 Correlación entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de procrastinación

PROCRASTINACIÓN Y CLIMA LABORAL EN COLABORADORES DE DOS EMPRESAS GASTRONÓMICAS DEL DISTRITO DE PACHACÁMAC

JONATHAN EDSON DEL CASTILLO CHAVEZ
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la procrastinación y el clima laboral en 133 colaboradores de 18 a 62 años de edad, de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac. El tipo de investigación fue no experimental transversal y de diseño correlacional. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) y la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC) – versión adaptada por Bravo (2015). Los resultados mostraron que existe relación altamente significativa, muy débil y con tendencia negativa entre las variables ($r_s = -.242$, $p < .05$), es decir, a mayor presencia de procrastinación el clima laboral disminuye.

Palabras clave: procrastinación, clima laboral, gastronomía, colaboradores.

**PROCRASTINATION AND WORK CLIMATE IN COLLABORATORS OF TWO
GASTRONOMIC COMPANIES OF THE DISTRICT OF PACHACÁMAC**

JONATHAN EDSON DEL CASTILLO CHAVEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between procrastination and the work environment in 133 employees between 18 and 62 years of age, from two gastronomic companies in the district of Pachacámac. The type of research was non-experimental, cross-sectional and of correlational design. The instruments used were the Procrastination at Work Scale (PAWS) and the Sonia Palma Carrillo Work Climate Scale (CL-SPC) - version adapted by Bravo (2015). The results showed that there is a highly significant relationship, very weak and with a negative trend between the variables ($r_s = -.242$, $p < .05$), the greater the presence of procrastination, the lower the work climate.

Keywords: procrastination, work environment, gastronomy, employees

PROCRASTINAÇÃO E CLIMA DE TRABALHO EM COLABORADORES DE DUAS EMPRESAS GASTRONÔMICAS DO DISTRITO DE PACHACÁMAC

JONATHAN EDSON DEL CASTILLO CHAVEZ
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

O objetivo do estudo foi determinar a relação entre a procrastinação e o ambiente de trabalho em 133 empregados com idades compreendidas entre os 18 e os 62 anos, de duas empresas gastronômicas do distrito de Pachacámac. O tipo de pesquisa foi não-experimental, transversal e de desenho correlacional. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Procrastinação no Trabalho (PAWS) e a Escala de Clima de Trabalho Sonia Palma Carrillo (CL-SPC) - versão adaptada por Bravo (2015). Os resultados mostraram que existe uma relação altamente significativa, muito fraca e com tendência negativa entre as variáveis ($r_s = -.242$, $p < .05$), ou seja, quanto maior a presença de procrastinação, menor o clima de trabalho.

Palavras-chave: procrastinação, clima de trabalho, gastronomia, empregados

I. INTRODUCCIÓN

La procrastinación es una variable multifactorial, trae como una de las diversas consecuencias modelos inadecuados para los demás trabajadores y la no contribución a un buen clima laboral (Soto, 2017), en Latinoamérica, un estudio elaborado por la Organización Internacional del Trabajo OIT (2015), explica que el 45% de las personas que trabajan, suelen retrasar o posponer sus actividades labores por otras más placenteras.

Uno de los aspectos que se consideran que pueden afectar el servicio del personal, es la procrastinación, esta se entiende como posponer una acción laboral, empleando otros comportamientos de distracción como utilizar el celular, charlar con sus compañeros de trabajo entre otros (Metin et al., 2016). Estas actividades pueden llegar a ocupar más de 30% de la jornada laboral, siendo éstas de interés propio como son las redes sociales, entre otros (Eastin et al., 2007). La mayoría de los estudios son realizados por investigadores y no por instituciones gubernamentales, en un estudio Steel (2007) afirma que aproximadamente del 20 % de los adultos procrastinan crónicamente, y el 50% señalan que es por características de la tarea. En otro estudio, Lavoie y Pychyl (2001) señalan que más del 50.7% de los trabajadores procrastinan utilizando internet, es decir utilizan las redes sociales, ingresan a blogs, consumen vídeos, videojuegos, música, etc. Generalmente se considera a la procrastinación como consecuencia de la personalidad del trabajador, baja autoestima, desconfianza y control de impulsos (Ferrari & Díaz, 2007).

El clima laboral, consistiendo principalmente en la calidad de las relaciones humanas y los roles asumidos por los trabajadores, tiene un efecto en la procrastinación, ya que el empleado al experimentar emociones negativas, escasa motivación, reduce su compromiso con la tarea y puede buscar distracciones

placenteras del trabajo (Rodellaga, 2020). La Organización de las Naciones Unidas ONU (2021) mencionó que la pandemia tendrá un impacto fortísimo en el rubro gastronómico afectando a la economía de tal sector,

A nivel nacional, la bolsa de trabajo y ofertas de empleos Aptitus (2019) refiere que un 86% del personal de las empresas decide irse de su entidad laboral por un bajo o negativo clima organizacional. Además, el 81% tienen en cuenta que el clima laboral es de suma importancia, el 19% considera que no afecta en sus labores y el 14% restante dejaría de laborar por temas de salarios, falta de beneficios académicos, entre otros. Asimismo, colaboradores comprometidos con la organización, ayudan a mejorar la rentabilidad y productividad de la empresa en un 15%.

En Lima, un estudio elaborado por la consultora Great Place to Work Perú (2019) indica que los empleados entre 26 y 35 años buscan un buen ambiente de trabajo. En ese sentido, en las dos empresas donde se realizó el trabajo de investigación, se aplicó una encuesta que reportó una pésima gestión de tiempo y escaso criterio para priorizar actividades laborales, en ocasiones esto no llega a proporcionar un buen ambiente de trabajo, además, se evidencia una falta de compromiso, compañerismo y de empatía entre los compañeros de trabajo. Es por ello, se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre procrastinación y clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac?

En cuanto a los antecedentes previos, se hallaron resultados variados en cuanto a la prevalencia de actitudes procrastinadoras en trabajadores de diferentes contextos, con niveles de muy bajo (Trebejo, 2021), promedio (Rodallega, 2020) y alto (Mamani, 2022). Mientras que para el clima laboral existe una mayor congruencia

entre estudios, ya que reportan un nivel positivo en trabajadores mexicanos (Aguilar, 2016; Mesa, 2018). Respecto a los resultados correlacionales, se encontraron reportes que señalan una tendencia inversa entre la procrastinación con el clima laboral (Ccaza y Orbegoso, 2018) en trabajadores adscritos a la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Dichos autores también encuentran una relación inversa entre procrastinación con la satisfacción laboral, al igual que señala Inga (2018) en trabajadores varones operarios de una empresa en Lima. Por otro lado, Trebejo (2021) no encontró relación para dichas variables en administrativos del sector industria de Lima Norte.

La procrastinación se relaciona con múltiples variables laborales como el desempeño (Rodallea, 2020), la motivación (Mamani, 2022) y el compromiso (Galván, 2018). Inclusive, Goroshit y Hen (2021) encontraron que la procrastinación en el trabajo contó con relación directa con la procrastinación por decisión. Por su parte, el clima laboral se relaciona de forma directa con el rendimiento de los trabajadores (Mesa, 2018), el trabajo en equipo (Aguilar, 2016) y la inteligencia emocional (Romero, 2016).

En cuanto a procrastinación, Burka y Yuen (2008) recalcaron que es la actitud de posponer, por otra parte, Ferrari (2010) indica que las actividades o tareas que retrasan las personas generan una incomodidad subjetiva. En cambio, Ludwig y Schicker (2013) afirma que las personas suelen confundir el concepto de procrastinación con pereza, donde, las personas perezosas no quieren hacer nada, en cambio los procrastinadores quieren realizar el trabajo, pero no pueden hacerlo por más que lo intenten.

Dichos autores plantean la teoría de la Motivación Temporal (TMT), conocida como la ecuación de la procrastinación ($U = EV/ID$). La motivación indica el impulso

o la preferencia por un curso de acción, lo que los economistas llaman utilidad (U). En la parte del numerador, tenemos dos variables: expectativa (E) y valor (V). La primera se describe a las posibilidades que ocurra un resultado, mientras que la segunda se refiere a cuán gratificante es ese resultado. En la parte del denominador, tenemos la impulsividad (I) que se refiere a su sensibilidad al retraso, y la demora (D) que indica cuánto tiempo, en promedio, debe esperar para recibir el pago, que es la recompensa esperada (Metin et al., 2016).

La otra variable en cuenta para este estudio es el clima laboral, donde Moreno (2012) expresa que para las empresas tocar este tema es muy importante, porque permite un incremento de la productividad, cubriendo así, lo que se trata de la cultura en las organizaciones. Zárate (2017) lo concibe como una percepción que comparten los colaboradores con su entorno y compañeros de trabajo. La definición que cobra mayor relevancia dentro del presente estudio es la de Palma (2004), quien concibe al clima laboral como las percepciones del colaborador con su ambiente de trabajo, donde se involucran factores como las probabilidades de realización personal, el involucramiento en la actividad designada, la supervisión recibida y el acceso a la información. Por ende, la postura teórica que sustenta el presente estudio es la de Palma (2004). No obstante, dicha autora se basa en la propuesta de Ludwig y Schicker (2013) para medir el clima laboral, quienes lo definen como un grupo de cualidades del entorno de trabajo que pueden ser percibidos directa o indirectamente por los empleados y que tienen un impacto en su comportamiento y motivación, es decir el clima laboral es muy subjetivo y va depende de cada trabajador.

Para Palma (2004), las dimensiones son las siguientes: a) Autorrealización, indica la valoración del colaborador referente a las posibilidades que le permite desarrollarse de forma profesional y personal en su futuro; b) Involucramiento laboral,

consiste en la identificación de las personas con la empresa, como también la obligación de cumplir y desarrollar la organización; c) Supervisión, consiste en recibir un monitoreo y apoyo correspondiente para superar las dificultades dentro de la empresa; d) Comunicación, se refiere a la claridad, velocidad, cohesión, precisión y fluidez de interacción entre la empresa; y e) Condiciones laborales, concierne a los medios materiales, económicos y psicosociales imprescindible para llevar a cabo los trabajos asignados.

Las variables del estudio son poco estudiadas y abordadas en el lugar de trabajo, ya que no se ha elaborado ningún estudio previo con ambos constructos ni con la muestra, es por ello que la investigación cuenta con una importancia a nivel teórico, ya que será de referencia para futuros estudios. De igual forma, la investigación emplea instrumentos actualizados y validados, lo cual ayuda a reforzar la utilidad de las pruebas en su aplicación. En función de los resultados del estudio, el departamento de recursos humanos podrá diseñar un plan estratégico adaptado a los colaboradores. Al mismo tiempo, esta investigación permite a la gerencia tomar decisiones significativas para mejorar la organización, buscar y aplicar estrategias apropiadas en relación con el desempeño de trabajo, administración del tiempo y la productividad.

Se propone en el objetivo general, determinar la relación entre la procrastinación y clima laboral. Como objetivos específicos, describir los niveles de procrastinación y de clima laboral, determinar la relación entre las dimensiones de procrastinación con el clima laboral; determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y procrastinación; finalmente, determinar la relación entre las dimensiones de las dos variables.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño

La investigación es de tipo descriptivo-correlacional, ya que se describe cada variable buscando determinar el grado de relación (Bernal, 2016). El diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal, ya que no se manipularon ninguna de las variables (Ñaupas et al., 2020).

2.2. Población, muestra y muestreo

La población comprende 133 sujetos entre 18 a 61 años, que trabajan en dos empresas privadas del rubro restaurant campestre, ubicada en Quebrada Verde – Pachacámac. Bernal (2016) menciona que cuando las poblaciones son pequeñas es preferible no tener una muestra, es así que se hizo la recolección de datos de manera censal, aplicando a toda la población.

2.3. Hipótesis

En la hipótesis general, existe relación entre procrastinación y clima laboral, en hipótesis específicas: Existe relación entre las dimensiones de procrastinación con clima laboral, Existe relación entre las dimensiones de clima laboral y procrastinación, finalmente, entre las dimensiones de procrastinación y dimensiones de clima laboral.

2.4. Variables y operacionalización

Las variables del estudio son procrastinación y clima laboral, para mayor detalle sobre definiciones en anexos (anexo 4).

2.5. Instrumentos o materiales

La Escala de Procrastinación (PAWS), es una herramienta diseñada por Metin et al. (2016), para la investigación se utilizó la versión de Guzmán y Rosales (2017). Cuenta con dos dimensiones y 12 ítems. Tiene un formato de respuesta tipo

Likert de 7 opciones, el instrumento fue validado por el criterio de 5 jueces en dos momentos, la primera tuvo valores en la V de Aiken superiores a .80, además cuenta con una aceptable fiabilidad de .87.

En la presente investigación, se realizó el AFE, se contó con un KMO (.864) y el Test de esfericidad de Bartlett ($X^2=414.732$, $gl=89$, $p<.001$) que demostraron un adecuado tamaño muestral y el rechazo de la identificación de la matriz de identidad, además, se obtuvo un valor alfa para la escala total de .884.

La escala de Clima Laboral (CL-SPC), fue desarrollada por Palma (2004). La prueba es tipo Likert y consta de 50 reactivos, presenta opciones de respuesta de Muy desfavorable a Muy favorable. La validez de las correlaciones en este instrumento es positiva y significativa en .05 entre las cinco dimensiones del clima laboral (Palma, 2004). La adaptación elaborada por Bravo (2015) acogió la prueba del clima laboral a las evidencias de validez de contenido; los ítems fueron revisados por tres expertos; el ítem de prueba y la correlación del ítem test en todos los casos fueron mayores a .30. También se realizó el análisis de fiabilidad consiguiendo un valor .970. Además, en la adaptación de Bravo (2015), también se encuentra valores elevados de confiabilidad .85.

Asimismo, se ha realizado la validez, a través análisis factorial exploratorio, se contó con un KMO (.763) y el Test de esfericidad de Bartlett ($X^2=324.746$, $gl=92$, $p<.001$) que demostraron un adecuado tamaño muestral y el rechazo de la identificación de la matriz de identidad, además, se obtuvo los valores de alfa de Cronbach mostrando una confiabilidad muy buena de .950.

2.6. Procedimientos

Se coordinó con las empresas para los permisos correspondientes y así poder aplicar los cuestionarios, para ello se emitió un permiso por parte de la universidad.

Una vez aceptada la solicitud, se coordinó los horarios y fechas de la aplicación. A los participantes se les leyó y explicó las instrucciones junto con el tiempo determinado que tenían para resolver los instrumentos (15 a 20 minutos aproximadamente), los cuales se aplicaron durante dos días, se verificó que los protocolos estén debidamente respondidos, desechando los instrumentos que no esté llenado todo o tenga alguna enmendadura.

2.7. Análisis de datos

Luego de aplicar las pruebas y corroborar que este correctamente llenado, se elaboró la base de datos en una hoja de Excel para manejar las puntuaciones, posteriormente se exportó los datos al SPSS (v.25) para determinar los análisis descriptivos. Luego se realizó el análisis inferencial, para ello se utilizó el estadístico no paramétrico para la correlación Spearman (r_s), pues la prueba de normalidad permitió conocer una distribución no normal de los datos, pasando a realizar el resultado de los objetivos.

2.8. Aspectos éticos

El estudio cuenta con los criterios que permiten el desarrollo propio, respetando las citas y referencias del formato APA que se abordan en el trabajo. Así como también las autorizaciones que permiten el desarrollo del trabajo y salvaguarda la confidencialidad de las respuestas y los datos de filiación de cada uno de los participantes en la encuesta, tal como menciona la declaración de Helsinki y el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de la variable procrastinación

Dimensiones / Variable	DE	M	Asimetría	Curtosis
Ciberpereza	4.242	4.74	1.174	1.222
Sentido de Servicio	10.102	16.62	.773	.807
Procrastinación	13.560	21.36	1.047	1.347

En la presente tabla, el puntaje promedio (*M*) obtenido en la procrastinación es de 4.74, mientras que en la ciberpereza y sentido de servicio se obtiene un 16.62 y 21.36. Asimismo, se aprecia una asimetría en la procrastinación de 1.047 y en sus dimensiones (1.174 y .773). En cuanto a la curtosis se aprecia datos de 1.347 para la procrastinación y 1.22 y .807 para la ciberpereza y sentido de servicio.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de la variable clima laboral

Variable / Dimensiones	DE	M	Asimetría	Curtosis
Autorrealización	7.747	29.86	.156	-.933
Involucramiento laboral	6.869	33.37	.118	-.705
Supervisión	7.657	32.71	-.005	-1.164
Comunicación	6.483	33.07	-.047	-4.90
Condiciones laborales	6.900	31.10	.276	-.875

En la tabla 2, se observa la *DE*, cuyos puntajes obtenidos se encuentran en 7.75 en autorrealización, 6.87 en involucramiento laboral, 7.657 en supervisión, 6.48 en comunicación y 6.90 en condiciones laborales. En cuanto al puntaje promedio (*M*) obtenido es de 29.86 en autorrealización, 33.37 en involucramiento laboral, supervisión, 32.71 en comunicación 33.07 y condiciones laborales 31.10. En la misma tabla se aprecia una curtosis para autorrealización de -.93, en involucramiento laboral -7.05, en supervisión -1.164, en comunicación -4.90 y en condiciones laborales -.875.

Tabla 3*Niveles de la procrastinación*

Niveles	<i>f</i>	%
Muy Bajo	9	6.8
Bajo	45	33.8
Regular	42	31.6
Alto	24	18.0
Muy alto	13	9.8

En la tabla 3, el 33.8% de los participantes se encuentran en un nivel de procrastinación bajo, el 31.6% se ubica en un nivel regular, mientras que el 18% presentan un nivel alto y solo el 6.8% presentan una procrastinación muy baja, pese a que el nivel bajo predomina sumando el nivel alto y muy alto llegan casi al 28% siendo un dato en el cual se debe abordar.

Tabla 4*Niveles del clima laboral*

Niveles	<i>f</i>	%
Muy desfavorable	16	12.0
Desfavorable	28	21.1
Medianamente Favorable	42	31.6
Favorable	32	24.1
Muy Favorable	15	11.3

En la tabla 4, se muestra que el 31.6% del clima laboral en las empresas es medianamente favorable, el 21.1% desfavorable y el 11.3% muy favorable, los niveles desfavorable y muy desfavorable llegan al 33% indicando que 1 de cada 3 trabajadores percibe inadecuado clima laboral.

Tabla 5*Análisis de la normalidad en la variable procrastinación y clima laboral*

	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
Ciberpereza	.138	133	.000
Sentido de Servicio	.263	133	.002
Procrastinación	.112	133	.000
Autorrealización	.090	133	.000
Involucramiento Laboral	.086	133	.039
Supervisión	.146	133	.000
Comunicación	.085	133	.080
Condiciones Laboral	.120	133	.000
Clima Laboral	.087	133	.010

En la presente tabla, se muestra que los valores obtenidos para las variables, son no normales, por lo tanto, los estadísticos a utilizar son no paramétricos.

Tabla 6*Correlación entre procrastinación y clima laboral*

	Clima laboral			
	<i>r_s</i>	<i>p</i>	<i>TE</i>	<i>n</i>
Procrastinación	-.242	.005	5.85	133

A continuación, se muestra que, entre las variables, existe una asociación muy significativa, negativa y de magnitud pequeña ($r_s = -.242$, $p < .05$), según lo obtenido se afirma la hipótesis: existe correspondencia entre las variables en la muestra.

Tabla 7*Correlación entre las dimensiones de procrastinación y clima laboral*

Dimensiones / Variable	Clima laboral			
	<i>r_s</i>	<i>p</i>	<i>IC95%</i>	<i>TE</i>
Ciberpereza	-.217	.012	[3.06 – 3.96]	4.70
Sentido de Servicio	-.217	.012	[3.15 – 5.29]	4.70

A continuación, se aprecia que existe una relación significativa con tendencia inversa y de magnitud de pequeña entre la dimensión Ciberpereza ($r_s = -.217$, $p < .05$) y sentido de servicio ($r_s = -.217$, $p < .05$) con el clima laboral, según lo hallado en el

resultado se acepta la hipótesis el cual afirma una asociación de clima laboral con las dimensiones de procrastinación.

Tabla 8

Correlación entre las dimensiones de clima laboral y procrastinación

Variable	Procrastinación			
	r_s	p	IC95%	TE
Autorregulación	-.241	.005	[1.38 – 3.70]	5.80
Involucramiento Personal	-.188	.030	[1.69 – 3.51]	3.53
Supervisión	-.171	.049	[1.55 – 3.76]	2.92
Comunicación	-.329	.000	[1.37 – 3.87]	10.82
Condiciones Laborales	-.247	.004	[1.80 – 3.74]	6.10

En la tabla 8, las dimensiones del clima laboral cuentan con una relación significativa y de tendencia inversa con la procrastinación ($p < .05$), con una magnitud débil, el tamaño del efecto osciló de 2.9% a 10.8%.

Tabla 9

Correlación entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de procrastinación

Dimensiones	Ciberpereza				Sentido de servicio			
	r_s	p	IC95%	TE	r_s	p	IC95%	TE
Autorrealización	-.196	.024	[2.10 – 3.97]	3.84	-.223	.010	[2.23 – 4.70]	4.97
Involucramiento laboral	-.182	.036	[2.41 – 3.93]	3.31	-.168	.054	[2.31 – 4.60]	2.82
Supervisión	-.183	.035	[2.31 – 4.09]	3.34	-.136	.119	[2.15 – 5.22]	1.84
Comunicación	-.315	.000	[2.20 – 4.05]	9.92	-.304	.000	[2.21 – 5.22]	9.24
Condiciones laborales	-.204	.019	[1.99 – 4.18]	4.16	-.221	.011	[2.13 – 4.60]	4.88

Según la tabla 9, la dimensión ciberpereza se relaciona con las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de manera significativa y con tendencia negativa. Asimismo, el sentido de servicio muestra correlaciones negativas con autorregulación, comunicación y condiciones laborales, a diferencia de las dimensiones involucramiento laboral y supervisión del clima laboral que no muestran relación ($p > .05$).

IV. DISCUSIÓN

Con relación a lo expuesto, los trabajadores de las empresas presentan niveles de procrastinación regular y alto. Estos datos concuerdan con lo investigado por Rodallega (2020) quien encontró niveles regulares y altos de procrastinación, asimismo, autores como Ccaza y Orbegoso (2018) determinaron que la mayoría de los colaboradores manifiestan una tendencia moderada a presentar comportamientos procrastinadores. En base a ello, podemos inferir que hay colaboradores que postergan trabajos voluntariamente y por intromisión de los jefes, actuando bajo presión o sin motivación, experimentando frustración e impotencia en su trabajo diario (Rodallega, 2020).

Asimismo, se determinó los niveles del clima laboral, donde se halló una tendencia de clima desfavorable por parte de los colaboradores hacia su trabajo. Estos resultados pueden deberse a lo explicado por Soto (2017) quien indica que los aspectos de ambientes físicos, estructurales, entorno social, personal y comportamiento pueden afectar el proceso de clima organizacional, es decir, al entorno habrá ciertos de elementos externos que afectarán directa o indirectamente la manera de comportarse dentro de la empresa. Además de ello, Chiavenato (2000) confirma que los líderes que primero se preocupan por sus empleados y luego por la labor, parecen alcanzar una mayor producción y un buen clima laboral. Sin embargo, los líderes que se enfocan netamente en la producción son reconocidos por mantener un mal clima laboral con su personal. Por consiguiente, el mayor porcentaje se acerca un nivel medio de clima laboral, la percepción que tiene el trabajador sobre la empresa es clave, dado que afecta al clima laboral y traslada esa sensación al resto de compañeros (Palma, 2004).

De igual forma, se encontró que procrastinación y clima laboral se relacionan de manera inversa, es decir, a mayor presencia de procrastinación es probable que el clima laboral disminuya. Esto concuerda con lo obtenido por Cid (2015) e Inga (2018), quienes indican que la procrastinación presenta una relación negativa con el bienestar psicológico y la satisfacción laboral respectivamente, llegando a causar malestar en los trabajadores.

Se determinó la relación entre las dimensiones de procrastinación con el clima laboral. Dicho esto, los datos obtenidos revelan que la ciberpereza y el sentido de servicio tienen una relación inversa y significativa, por tanto, podemos decir que mientras haya más uso del internet o del móvil es posible que se encuentre un clima laboral bajo en los trabajadores (Metin et al., 2016). Estos datos se asemejan a lo encontrado por Ccaza y Orbegoso (2018) quienes determinaron la relación entre la procrastinación y el clima laboral en trabajadores, dando a conocer que el personal asistente administrativo presenta mayores índices de procrastinación y menos índices de satisfacción por la labor que realizan, así como también índices inadecuados de clima laboral en su trabajo.

También se investigó la relación de las dimensiones del clima laboral con la procrastinación, donde todas las dimensiones presentaron una correlación inversa, es decir, mientras más características adecuadas de clima se perciban menor será la procrastinación que puedan presentar los trabajadores (Ccaza & Orbegoso, 2018). Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Galván (2018) quien encontró la relación de las dimensiones afectivo y continuidad en los docentes con la procrastinación.

Y como último objetivo, se determinó hallar la relación entre las dimensiones de cada variable, encontrando que la ciberpereza presenta relación inversa con la

autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales, de otro lado la dimensión sentido de servicio tiene relaciones negativas con la autorregulación, comunicación y las condiciones laborales, finalmente se halló que el involucramiento laboral y la supervisión no tienen relación con la procrastinación. Esto da entender que las personas con conductas procrastinadoras presentan una percepción negativa sobre los aspectos vinculados al ambiente, así como también al desarrollo personal o profesional, la identificación con los valores organizacionales, la inadecuada información entre áreas, escasas relaciones humanas, bajas condiciones de trabajo, los recursos y remuneración (Lemon, 2016; Ellis & Knaus, 2002).).

Los resultados mencionados se pueden fundamentar bajo la postura de Burke y Litwin (1992), quienes sostienen que el clima laboral es un constructo multifactorial donde todos los factores están integrados en gran medida, Dicho esto, los autores plantean el modelo causal de desempeño en el clima laboral, que explica la percepción que tienen los colaboradores hacia sus compañeros y del ambiente, en ese sentido, podemos decir que los colaboradores que pierdan su tiempo en fines personales como, navegar por internet o sociabilizar con colegas, no contribuyen a un clima positivo (Eastin et al., 2007). Por lo tanto, los hallazgos encontrados sugieren que la procrastinación puede tener un impacto negativo en la eficiencia operativa, la satisfacción del cliente y la retención de empleados. Para abordar este problema, es crucial implementar estrategias de gestión del tiempo y motivación, así como fomentar un liderazgo efectivo, el cual no solo mejorará el rendimiento de los colaboradores del restaurante, sino que también creará un ambiente laboral más positivo, reduciendo el estrés y la rotación de personal.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que a mayor presencia de la variable procrastinación menores serán los niveles de percepción del colaborador respecto al clima laboral.
2. Respecto a los niveles de procrastinación se concluye que más de la cuarta parte de los colaboradores denotan postergar sus actividades diarias a niveles altos y muy altos.
3. De acuerdo al objetivo específico dos, se concluye que la organización en la que se desempeñan denota no ser un ambiente laboral adecuado y aceptable para el desarrollo de sus labores.
4. Así mismo, se concluye que cuanto mayor sea el uso de tecnologías móviles e internet y actividades irrelevantes en horario laboral, los colaboradores tendrán una mala percepción respecto al clima laboral.
5. También se concluye que mientras más adecuado se perciba el clima laboral, es probable que los colaboradores presenten menos características de conductas procrastinadoras.
6. Finalmente, se concluye que a mayor presencia de ciber pereza (procrastinación) menores serán los niveles de percepción en cuanto a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, mientras que, si se presencia más una procrastinación por sentido de servicio, es posible que haya menos autorregulación, comunicación y condiciones laborales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere ejecutar formaciones hacia los colaboradores que desconocen la variable procrastinación, con el fin de prevenir la postergación de actividades, tareas o trabajos.
2. Se recomienda llevar a cabo estrategias de apoyo, impulsando al colaborador a reducir la postergación de actividades e integrar hábitos que sean provechosos, incrementando de esta forma su productividad al trazarse objetivos para después obtener una recompensa por su cumplimiento y brindando las facilidades en las labores que ellos deseen hacer, debido a que la procrastinación incide en la percepción del clima laboral.
3. Es importante que las empresas estudiadas dentro de su respectiva programación de capacitaciones implementen cursos de teoría y práctica que faciliten a la reflexión respecto a la importancia de establecer climas laborales saludables dentro del lugar de trabajo, además es necesario intervenir en la aparición de comportamientos procrastinadores que dificultan el logro de metas en común dentro del equipo de trabajo.
4. Sería recomendable que el trabajo de investigación expuesto pueda ser ampliado y profundizado, para que se obtengan nuevos resultados, además o recomendaciones, orientadas a abordar la procrastinación en ámbitos laborales del rubro gastronomía, en una muestra más grande y teniendo en cuenta muestreos probabilísticos.

REFERENCIAS

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio de la Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Álvarez, O. (2010). *Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio de la Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/2207>
- Aptitus. (2019). *86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Baca, R. y Sánchez, L. (2020). *Rediseño del sistema de gestión logístico y de calidad para reducir los costos operativos – restaurante Antojitos* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://acortar.link/7dzOR4>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). Pearson.
- Bravo, J. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post – fusión de una empresa industrial de Lima* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6580/bravo_chauca_joana_clima_organizacional.pdf?sequence=1&isallowed=y

Burka, J., & Yuen, L. (2008). *Procrastination: why you do it, what to do about it now*.

<https://acortar.link/z4guwX>

Burke, W., & Litwin, G. (1992). A causal model of organizational performance and change. *Journal of Management*, 18(3), 523-545.

<https://doi.org/10.1177/014920639201800306>

Ccaza, Z. y Orbegoso, K. (2018). *Clima organizacional, satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores del módulo básico de justicia de Cerro Colorado, Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7287/PScczaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, A. (2000). *Administración de recursos humanos* (5° ed.). McGraw-Hill.

<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/libro-27-administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>

Chu, A. y Choi, J. (2005). Repensar la procrastinación: efectos positivos del comportamiento de procrastinación "activa" en las actitudes y el rendimiento. *Psicología Social*, 145(3), 245-264. <https://acortar.link/4pHJ7k>

Cid, S. (2015). *Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación* [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE]. Repositorio de la Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE.

<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/2538/retrieve>

- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coote, E. (2017). Procrastination in the workplace: dispositional and situational determinants of delay behavior at work. *Academy of Management Proceedings*, 19(1), 226-230.
<https://journals.aom.org/doi/epdf/10.5465/ambpp.1988.4980589>
- Eastin, M., Glynn, C., & Griffiths, R. (2007). Psychology of communication technology use in the workplace. *CyberPsychology and Behavior*, 10(3), 436-443.
<https://acortar.link/HO9u21>
- Ellis, A., & Knaus, W. (2002). *Overcoming procrastination*. New editorial.
- Ferrari, J. (2010). *Still procrastinating: The no regrets guide to getting it done*. John Wiley & Sons.
- Ferrari, J. y Emmons, W. (1995). *La dilación y la tarea avanza*. Plenum Press.
- Ferrari, J., & Díaz-Morales, J. (2007). Perceptions of self-concept and self-presentation by procrastinators: Further evidence. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(1), 91-96. <http://dx.doi.org/10.1017/S113874160000634X>
- Galván, G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25509/Galvan_HGG.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42(1), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Goroshit, M., & Hen, M. (2021). How decisional and general procrastination relate to procrastination at work: An investigation of office and no-office workers. *Relx*, 172, 2490-2498. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886920307728>
- Great Place to Work Perú. (2019). *Mejores lugares para trabajar 2019*. <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2019/Mejores-Lugares-para-Trabajar-2019.pdf>
- Guzmán, M. y Rosales, C. (2017). *Validación de la Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6f291f5-3083-4a2e-9679-1cde4d45169d/content>
- Inga, D. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/60c63e02-14ac-46da-bebc-1db478185728/content>
- Lavoie, J., & Pychyl, T. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review*, 19(4), 431-444. <https://acortar.link/LlwTDd>

- Lemon, C. (2016). Encuentro Científico de Trabajo Social (ECTS) Caracas. 2016. *Pensamiento y Acción Social*, 4(1), 157-162. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_peacs/article/view/12199
- Likert, R. (2015). *Teoría del clima organizacional*. Trillas.
- Ludwig, P., & Schicker, A. (2013) *The end of procrastination: How to stop postponing and live a fulfilled life*. St. Martin's Essentials.
- Mamani, A. (2022). Motivación y procrastinación laboral de los trabajadores de una empresa productora de cuero en Arequipa. *Fronteras en Ciencias*, 1(1), 40-49. <https://fronterasdelasociedad.com/index.php/forevista/article/view/11/19>
- Mesa, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas* [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio de la Universidad de Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>
- 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.redalyc.org/journal/4596/459661106005/html/>
- Moreno, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. https://www.academia.edu/download/37752069/Monografia_Clima_Organizacional.pdf.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (5ªed.). Ediciones de la U.

- Organización de las Naciones Unidas. (2021). *El impacto del COVID-19 en el turismo costará cuatro billones de dólares a la economía mundial*. Noticias ONU Mirada Global Historias Humanas. <https://news.un.org/es/story/2021/06/1493872>
- Organización Internacional de Trabajo. (2015). *Desocupación y subutilización de la fuerza de trabajo*. ILOSTAT. http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/page3.jspx?mbi_id=7&_afloop=537024798355533&_afrwindowmode=0&_afrwindowId=cfo6q34sh_42
- Palma, S. (2004). *Manual de escala clima laboral CL-SPC*. <https://www.passeidireto.com/arquivo/42030265/escala-clima-laboral-cl-spc-manual-1-o-ed>
- Rodellaga, Z. (2020). *El impacto de la procrastinación en el desempeño laboral: Caso Granja Hortofrutícola la Ganadera El Agrado (Vereda La Zapata-Palmira)* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/36549/zrodallegab.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Salazar, D. y Burbano, A. (2017). Análisis de la oferta gastronómica, una perspectiva comercial a través del marketing de servicios: Caso sector La Rumipamba, Pichincha, Ecuador. *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*, 13(1), 2-14. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-235X2017000100002&script=sci_abstract
- Soto, S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao*. [Tesis

de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11337>

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94. <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646127006.pdf>

Trebejo, C. (2021). *Procrastinación y satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria de Lima Norte* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63561/Trebejo_PCASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zárate, A. (2017). Tiempo productivo en las organizaciones modernos: Aportes de la psicología. *Avances en Psicología*, 25(1), 9-26. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/130/8>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre procrastinación y clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac?	<p>Objetivo general: Determinar la relación que hay entre la procrastinación y clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac</p> <p>Objetivo específico: • Describir los niveles de procrastinación en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac. • Describir los niveles de clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac. • Determinar la relación entre las dimensiones de procrastinación con</p>	<p>A nivel Nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mamani (2022) en su tesis de motivación y procrastinación laboral en trabajadores de una productora de cuero en Arequipa. Trebejo (2021) procrastinación y la satisfacción laboral en administrativos del sector industria de Lima Norte. Ccaza y Orbegoso (2018) clima organizacional, satisfacción laboral y la procrastinación en los trabajadores adscritos a la Corte Superior de Justicia de Arequipa. <p>A nivel Internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Goroshit y Hen (2021) en su estudio de 	<p>Hipótesis general: Existe una relación entre procrastinación y clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac</p> <p>Hipótesis específicas He1: Existe relación entre las dimensiones de procrastinación con clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac. He2: Existe relación entre las dimensiones de clima laboral y procrastinación en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac.</p>	<p>Variable 1: Procrastinación</p> <p>Dimensiones: - Ciberpereza - Sentido de Servicio</p> <p>Variable 2: Clima laboral</p> <p>Dimensiones: - Autorrealización - Involucramiento Laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones Laborales</p>	<p>Tipo de Investigación: - Básica</p> <p>Nivel de Investigación: - Correlacional</p> <p>Método: - Descriptivo</p> <p>Diseño: - No experimental</p> <p>Técnicas e instrumentos: - Encuesta</p> <p>Escala de Procrastinación Laboral (PAWS) de Metin et al. (2016).</p>

<p>clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y procrastinación en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac. • Determinar la relación entre las dimensiones de procrastinación y las dimensiones de clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac. 	<p>procrastinación decisional y general con la procrastinación de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rodallega (2020) procrastinación y el desempeño laboral en los colaboradores de la granja Hortofrutícola Ganadera El Agrado. • Mesa (2018) clima laboral y el rendimiento de los trabajadores en la Universidad Linda Vista Chiapas, México. 	<p>He3: Existe relación entre las dimensiones de procrastinación y las dimensiones de clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac.</p>	<p>Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Palma (2004).</p>
---	--	--	--

ESCALA DE OPINIONES CL-SPC

Palma (2004), adaptado por Bravo (2015)

Nombre y apellido:

Edad: Área de trabajo

Puesto que ocupa Jefe:

Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	2	3	4	5

N	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					

32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
N	Preguntas	1	2	3	4	5
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 03. Consentimiento Informado

La presentación del siguiente consentimiento informado forma parte de los requisitos para el desarrollo de mi investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre procrastinación y clima laboral en colaboradores de dos empresas gastronómicas del distrito de Pachacámac.

Por ello, se les invita a participar en esta investigación, asimismo, no están obligados a aceptar y son libres de negarse a participar en la investigación o pueden retirarse en cualquier momento, sin que esta decisión tenga alguna consecuencia.

Al participar en esta investigación, deberán:

- Llenar un cuestionario sociodemográfico (2 min)
- Responder la escala de procrastinación laboral (PAWS) (10 min)
- Responder la escala de clima laboral (CL-SPC) (10 min)

Se les pedirá que respondan a las preguntas con plena sinceridad, ya que los resultados obtenidos serán confidenciales y solo serán usados para fines de investigación.

Asimismo, se les ha explicado que llenaran los dos cuestionarios y que la sesión durará aproximadamente 17 minutos



Jonathan Edson Del Castillo Chavez

Operacionalización de la variable clima laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de respuestas	Escala
La percepción de los aspectos relacionados con el entorno laboral, hace posible que sea un aspecto de diagnóstico que conduzca a medidas preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de los procesos y resultados de la organización (Palma, 2004).	Puntajes obtenidos por medio de la medición de la variable por a través de la Escala de Clima laboral CL-SPC Palma (2004). Se toma en cuenta como criterio de evaluación que, a mayor puntaje, se obtendrá una mejor percepción del entorno de trabajo, mientras que bajas puntuaciones indican un clima organizacional adverso.	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Desarrollo personal Desarrollo profesional Valores organizacionales Compromiso Relación de apoyo Orientación para las tareas Fluidez, celeridad Claridad, coherencia y precisión Elementos materiales Económicos Psicosociales	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46 2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48 4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 19 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	Ninguno o nunca Poco Regular o algo Mucho Todo o siempre	Ordinal

Anexo 5. Propiedades psicométricas

Matriz de estructura factorial del PAWS

Ítem	1	2
Prit10	.836	
Prit7		.394
Prit14	.823	
Prit11		.607
Prit2		.619
Prit12	.706	
Prit4		.702
Prit5		.420
Prit8	.591	
Prit6		.426
Prit3		.832
Prit13		.799
Prit1		.681
Prit9		.665

Estadísticos de confiabilidad de la escala Procrastination at Work Scale (PAWS)

Variable	Ítems	Alfa	IC 95%
Ciberpereza	4	.702	[.649- .810]
Sentido de servicio	10	.845	[.811 - .893]
Escala total	14	.884	[.841 - .913]

Matriz de estructura factorial del CL-SPC

Items	1	2	3	4	5
Clit34				.920	
Clit10					.863
Clit42		.855			
Clit19				.317	
Clit38			.667		
Clit11	.629				
Clit40					.308
Clit29				.508	
Clit37		.373			
Clit24				.353	
Clit21	.850				
Clit50					.319
Clit46	.723				
Clit6	.714				
Clit20					.678
Clit48			.564		
Clit16	.564				
Clit5					.384
Clit13			.789		
Clit3			.728		
Clit12		.658			
Clit18			.607		
Clit41	.597				
Clit14				.426	
Clit45					.301
Clit31	.351				
Clit28			.542		
Clit22		.509			
Clit30					.342
Clit32		.346			
Clit17		.305			
Clit8			.329		
Clit27		.465			
Clit25					.659
Clit23			.407		
Clit26	.428				
Clit35					.201
Clit47		.571			
Clit44				.378	
Clit9				.339	
Clit7		.351			
Clit49					
Clit39				.301	
Clit15					.374
Clit4				.363	
Clit43			.360		
Clit36	.310				
Clit33			.425		
Clit1	.331				
Clit2		.445			

Estadísticos de confiabilidad de la escala Clima laboral CL-SPC

Variable	Ítems	Alfa	IC 95%
Autorrealización	10	.821	[.769- .840]
Involucramiento laboral	10	.756	[.720 - .793]
Supervisión	10	.844	[.801 - .893]
Comunicación	10	.771	[.649- .810]
Condiciones laborales	10	.766	[.731 - .813]
Escala total	50	.950	[.886 - .982]

Distribución poblacional de estudio

Variable	Categoría	f	%
Sexo	Hombres	55	41,4
	Mujeres	78	58,6
Edad	18-25 años	62	46,6
	26-33 años	36	27,1
	34-42 años	26	19,5
	43-50 años	8	6,0
	50 a más	1	,8
Total		133	100,0