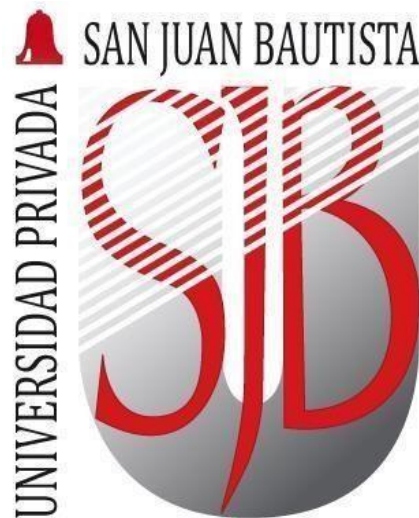


**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

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



**PROCRASTINACIÓN LABORAL Y AUTORREALIZACIÓN PERSONAL  
EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE ICA 2025**

**TESIS**

**PRESENTADA POR BACHILLERES  
WEILL HERNÁNDEZ MARIA EMILIA  
RAMÍREZ CAMPOS CINTHYA ISABEL**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**ICA- PERÚ**

**2025**

**ASESOR**

MG. TABOADA AMAT Y LEÓN LOURDES ELENA

[ORCID: 0000-0003-1320-1103](https://orcid.org/0000-0003-1320-1103)

**TESISTAS**

WEILL HERNÁNDEZ MARIA EMILIA

[ORCID: 0000-0002-8923-2363](https://orcid.org/0000-0002-8923-2363)

RAMÍREZ CAMPOS CINTHYA ISABEL

[ORCID: 0009-0001-5493-4584](https://orcid.org/0009-0001-5493-4584)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
**EDUCACIÓN, DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos en primer lugar a Dios Todo Poderoso.

Agradecemos a la Universidad Privada San Juan Bautista.

Agradecemos a todas las personas que, de manera directa o indirecta, hicieron posible la realización de esta investigación.

Agradecemos al Centro de Salud y a los trabajadores, quienes con su disposición y apoyo contribuyeron significativamente al desarrollo de este estudio.

A la asesora y mis docentes, por sus valiosas orientaciones y por fomentar en mí el interés por el conocimiento.

Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento a nuestra familia y seres queridos, cuyo apoyo incondicional y motivación constante fueron pilares fundamentales para culminar este estudio.

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a todas aquellas personas que, buscan alcanzar la autorrealización personal y el bienestar laboral, especialmente a los trabajadores del sector salud, cuya dedicación y esfuerzo diario inspiran este estudio.

A nuestra familia, por ser guía y fortaleza en cada paso de nuestro camino académico y profesional, y a todos los que creen en el poder transformador del conocimiento y la investigación.

## RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de un Centro de Salud de Ica 2025. La Línea de investigación es Educación, desarrollo humano y social. Al mismo tiempo, contribuyó al desarrollo social, creando comunidades más cohesionadas y equitativas, y se vincula con el objetivo de responsabilidad social: educación de calidad, ya que ésta es clave con el fin de acrecentar las circunstancias de vida y fomentar el desarrollo sostenible. La investigación fue de tipo básica, descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 54 trabajadores de un Centro de Salud del distrito de Ica. Se utilizaron los cuestionarios Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) y la Escala de Autorrealización Personal. Los resultados muestran un valor de probabilidad ( $p = .020$ ) lo que indica una relación significativa entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal. El signo negativo del coeficiente de correlación ( $r_s = -.317$ ) evidencia que dicha relación es inversa; a medida que aumenta la procrastinación, disminuye la autorrealización. Finalmente, el tamaño del efecto es mediano, reflejando una asociación moderada entre ambas variables. Se concluye que la reducción de la procrastinación permite a los trabajadores ser más productivos y alcanzar metas, elevando su sensación de autorrealización y satisfacción personal en el ámbito laboral y de vida, por tal, se recomienda, fomentar el uso de estrategias de gestión del tiempo como listas de tareas y priorización, lo que puede reducir la procrastinación al establecer metas claras y alcanzables.

**Palabras clave:** Procrastinación laboral, autorrealización personal, trabajadores de salud, ciber pereza, complejo de Jonás.

## ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between work procrastination and personal self-realization among workers at a Health Center in Ica 2025. The line of research is education, human and social development. At the same time, it contributes to social development, creating more cohesive and equitable communities, and is linked to the social responsibility objective of quality education, as this is key to improving life circumstances and promoting sustainable development. The research was basic, descriptive, and correlational, with a quantitative approach. The sample consisted of 54 workers at a Health Center in the district of Ica. The Procrastination at Work Scale (PAWS) and the Personal Self-Actualization Scale were used. The results show a probability value ( $p = .020$ ), indicating a significant relationship between work procrastination and personal self-actualization. The negative sign of the correlation coefficient ( $r_s = -.317$ ) shows that this relationship is inverse; as procrastination increases, self-actualization decreases. It is concluded that reducing procrastination allows workers to be more productive and achieve goals, increasing their sense of self-realization and personal satisfaction in the work and life environment, therefore, it is recommended to encourage the use of time management strategies such as to-do lists and prioritization, which can reduce procrastination by setting clear and achievable goals.

**Keywords:** procrastination at work, personal self-realization, health care workers, cyber laziness, Jonah complex.

## INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual las personas tienden a tener metas a corto o a largo plazo, estas decisiones se toman de acuerdo consideraciones propias en cuanto a lo que se quiere lograr, en el trabajo, educación, salud, entre otros. En ese transcurso de tiempo una persona que procrastina va a ir postergando el inicio o seguimiento de esta meta, esta acción en conjunto con un aspecto laboral como la realización, va a influir negativamente en su desempeño y desarrollo personal. (Steel y Klingsieck, 2016).

La procrastinación es el retraso que se debe a la evitación de la implementación de una intención; Delgado et al. (2021) consideran un comportamiento común, ya que no menos del 25% de la población adulta se considera procrastinadores.

Aunque es un comportamiento común, el grado en que las personas procrastinan puede variar según los ámbitos, por ejemplo, entre los ámbitos académico, laboral, de ocio y familiar. La procrastinación en el trabajo, que se refiere a una falla en la autorregulación de las tareas laborales, se asocia con altos costos, se genera una pérdida anual debida a actividades personales durante las horas de trabajo. Además, el personal siente que con su trabajo no logran una satisfacción consigo mismos y con su vida laboral por medio de lo que hacen (Steinert et al., 2021).

En el caso de la autorrealización laboral, para García y Martínez (2023) el personal requiere para cubrir sus expectativas que la institución le brinde la capacidad de desarrollar su profesión, que pueda adquirir nuevos conocimientos y obtener logros académicos. Además, debe sentir el apoyo institucional, que fomente su progreso.

Ante la ausencia de ello, el personal no siente una autorrealización laboral, empieza a reducir su desempeño, realizar acciones con desdén y esto puede afectar

la atención de los pacientes o en todo caso crear conflictos sociales dentro del área de trabajo (Rodríguez, 2022).

Por lo expuesto, el presente estudio buscó determinar la procrastinación y autorrealización personal en los trabajadores de salud. Del mismo modo, el estudio se organizó en cinco capítulos para su óptimo desarrollo: en el primero se expone la realidad problemática, problemas, objetivos, justificaciones, limitaciones y delimitación. En el segundo capítulo se examinan los antecedentes, las bases teóricas, definiciones, enfoques, dimensiones, la hipótesis y la operacionalización de las variables. El apelativo de tercer capítulo alude al diseño metodológico y tiene un carácter fundamental a nivel correlacional, además, se incluyen la población, la técnica, instrumentos y análisis de datos. Los resultados son mostrados en el cuarto capítulo, y en el quinto capítulo se aprecia la discusión, conclusiones y recomendaciones. Por último, se redactan las referencias bibliográficas consultadas y los anexos.

## ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA.....	i
ASESOR Y TESISISTA .....	ii
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii
ÍNDICE .....	x
INFORME ANTIPLAGIO .....	xiii
LISTA DE TABLAS .....	xv
LISTA DE ANEXOS.....	xvii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	18
1.1 Planteamiento del problema .....	18
1.2 Formulación del problema .....	21
1.2.1 General .....	21
1.2.2 Específicos .....	22
1.3 Justificación .....	22
1.4 Delimitación del área de estudio .....	24
1.5 Limitaciones de la investigación .....	24

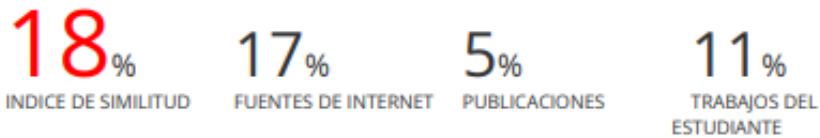
1.6	Objetivos .....	26
1.6.1	General .....	26
1.6.2	Específicos .....	26
1.7	Hipótesis .....	27
1.7.1	General .....	27
1.7.2	Específicos .....	27
1.8	Propósito .....	27
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....		29
2.1	Antecedentes bibliográficos .....	29
2.2	Bases teóricas .....	34
2.3	Marco conceptual .....	52
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		54
3.1	Diseño metodológico.....	54
3.1.1	Tipo de investigación.....	54
3.1.2	Nivel de investigación.....	55
3.2	Variables de estudio.....	55
3.3	Definición operacional de términos .....	57
3.4	Población y muestra.....	60
3.5	Criterios de selección.....	61
3.6	Instrumentos de recolección de datos .....	61
3.7	Procedimiento y análisis de datos .....	64

3.8 Aspectos éticos.....	66
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	68
4.1 Resultados .....	68
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	77
5.1. Discusión .....	77
5.2. Conclusiones.....	87
5.3. Recomendaciones .....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	88
ANEXOS .....	107

## INFORME ANTIPLAGIO

TESIS PROCRASTINACIÓN LABORAL Y AUTORREALIZACIÓN PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE ICA\_WEILL\_RAMIREZ.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista</b> Trabajo del estudiante	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unfv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.upsjb.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>Submitted to Universidad TecMilenio</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	<b>www.revistadepsicologiayeducacion.es</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>12</b>	<b>ecsdev.org</b>	



UNIVERSIDAD PRIVADA  
SAN JUAN BAUTISTA

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA  
LOCAL /FILIAL ICA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 22 de octubre del 2025

NOMBRE DEL AUTOR: Ramírez Campos, Cinthya Isabel – Weill Hernández, María Emilia

NOMBRE DEL ASESOR: Lourdes Elena de Taboada Amat y León

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( )
- TESIS ( X )
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )
- ARTICULO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "PROCRASTINACION LABORAL Y AUTORREALIZACION PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE ICA 2025"

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE:  
18%

Conformidad Autor:

  
Nombre: Emilia Weill Hernández  
DNI: 72867929  
Huella: 

Conformidad Asesor:

  
Nombre: Lourdes de Taboada Amat y León  
DNI: 40026167

  
Nombre: Cinthya Ramírez Campos  
DNI: 72468970  
Huella: 

[upsjb.edu.pe](http://upsjb.edu.pe)

CENTRAL TELEFÓNICA: (01) 844-9118

LOCAL CHORRILLOS

Av. 2025 Av. 1000, Chorrillos  
01 822-9018 / 01 822-9019

LOCAL SAN BOREJA

Av. San Juan  
01 1511-3325 / 3326

FILIAL ICA

Calle 1000 y 1010, Ica  
01 865-1111 y 01 865-1112

FILIAL CHINCHA

Calle 1000 y 1010  
Urbanización Los Olivos  
(de Trujillo)

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Hallazgos descriptivos propios de la muestra .....	68
<b>Tabla 2.</b> Distribución de frecuencia de procrastinación en el trabajo y sus dimensiones .....	69
<b>Tabla 3.</b> Distribución de frecuencia de Autorrealización personal y sus dimensiones	70
<b>Tabla 4.</b> Prueba de normalidad .....	72
<b>Tabla 5.</b> Relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025.....	73
<b>Tabla 6.</b> Relación entre la procrastinación labora y las dimensiones de autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025.....	73
<b>Tabla 7.</b> Relación entre las dimensiones de procrastinación laboral y autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025.....	74
<b>Tabla 8.</b> Procrastinación laboral según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025. ..	75
<b>Tabla 9.</b> Autorrealización personal según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión en los trabajadores de un de un centro de salud del distrito de Ica, 2025.....	76
<b>Tabla 10.</b> Prueba de confiabilidad para la Escala de procrastinación laboral (PAWS) .....	117
<b>Tabla 11.</b> Análisis de ítems de la Escala de procrastinación laboral (PAWS) según indicadores de media, asimetría, curtosis y el índice de homogeneidad corregida.....	117

**Tabla 12.** Prueba de confiabilidad para la Escala de autorrealización personal 118

**Tabla 13.** Análisis de ítems de la Escala de autorrealización personal según indicadores de media, asimetría, curtosis y el índice de homogeneidad corregida.....118

## LISTA DE ANEXOS

<b>ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA .....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....</b>	<b>110</b>
<b>ANEXO 3. AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTOS.....</b>	<b>111</b>
<b>ANEXO 4. PROTOCOLOS DE LOS INSTRUMENTOS .....</b>	<b>113</b>
<b>ANEXO 5. EVIDENCIAS DE PRUEBA PILOTO .....</b>	<b>117</b>
<b>ANEXO 6. AUTORIZACIÓN PARA OBTENER LA MUESTRA.....</b>	<b>120</b>
<b>ANEXO 7. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....</b>	<b>121</b>
<b>ANEXO 8. EVIDENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>126</b>

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del problema

La procrastinación laboral en los trabajadores de salud puede afectar significativamente la autorrealización personal, ya que la postergación constante de tareas genera estrés, disminuye la productividad y reduce el sentido de logro en el desempeño profesional, factores como la sobrecarga laboral, la falta de motivación y la distracción tecnológica contribuyen a esta conducta, impactando la calidad del servicio y el bienestar del personal (Ma et al., 2021).

La procrastinación ha tomado relevancia durante las últimas décadas, esta acción se puede definir como un retraso voluntario de una acción prevista ocasionando efectos negativos en el ambiente laboral, donde su presencia puede reducir el desempeño de los trabajadores, bajar la calidad de atención con los pacientes y crear un clima laboral desequilibrado. Los trabajadores que tienen actividades repetitivas presentan un gran riesgo de padecer de este problema (Unda et al., 2022).

En el entorno internacional, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), cada año se pierden aproximadamente 12.000 millones de días de trabajo debido a problemas relacionados a la salud mental, asociados inclusive a la procrastinación laboral, lo que representa un costo cercano a un billón de dólares para la economía mundial. Además, durante el primer año de la pandemia de COVID-19, la prevalencia mundial de la ansiedad y la depresión aumentó en un 25%, estos trastornos pueden estar vinculados a comportamientos como la procrastinación laboral, afectando la productividad y el bienestar de los trabajadores (OMS, 2022).

Por otro lado, según la OMS, se revelan prevalencias de procrastinación muy altas, alrededor del 37% del personal de salud analizado, por tal, se puso en marcha

en países el desarrollar estrategias eficaces en materia de personal mediante la mejora del rendimiento y la reducción del desgaste del personal sanitario (WHO, 2021)

En el entorno latinoamericano, la procrastinación laboral en América Latina es un fenómeno que afecta significativamente la productividad y el bienestar de los trabajadores, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), casi el 50% de los empleados en la región tienden a posponer sus responsabilidades laborales, lo que puede estar relacionado con condiciones de trabajo inadecuadas, estrés, desmotivación o sobrecarga de tareas (OPS, 2022).

En el entorno nacional, el Ministerio de Salud (MINSa) en el 2022 evidenció que más del 20% de afecciones de salud mental incrementaron, incluyéndose la procrastinación laboral, identificándose niveles medios en el 55.6% de una muestra de trabajadores, además se encontró que aquel personal que aplaza la realización de sus actividades laborales reduce su rendimiento y no cumplen con los objetivos planteados (MINSa, 2023).

Asimismo a nivel regional, en Ica, estudios de Guillen e Yzaguirre (2022), encontraron que la procrastinación se relaciona con aspectos dentro del entorno laboral y que la procrastinación se incrementaba de acuerdo con el desarrollo de un clima laboral inadecuado, por lo que se destaca la relevancia de un entorno laboral sano y bien gestionado para minimizar la procrastinación, sugiriendo que las organizaciones deben prestar atención a la calidad del clima laboral para mejorar tanto el rendimiento como el bienestar de sus empleados.

De igual manera, Cotaquispe y Herrera (2018), evidenciaron que más del 40% de trabajadores de la ciudad de Ica presentaban un grado de procrastinación medio, además los autores indican que el 30% prefiere postergar actividades que tienen gran

importancia, pero sin embargo de forma general el desempeño laboral es sostenible, por otro lado, Rodríguez (2020), identificó que los trabajadores tienen un déficit en su estilo de vida laboral, esta situación los lleva a reducir su capacidad de autorrealización, perciben un déficit en este aspecto al no tener expectativas por diversos factores, como el propio hecho de procrastinar, el apoyo institucional, la capacidad monetaria, el tiempo entre otros.

La autorrealización es el nivel más alto de satisfacción y desarrollo personal en la teoría de la motivación de Maslow, en el ámbito laboral, implica que un trabajador se siente pleno, motivado y comprometido con su labor, cuando los trabajadores cumplen con sus tareas a tiempo y se sienten eficientes, experimentan un mayor sentido de logro, lo que fortalece su compromiso y desarrollo profesional. (Schoofs et al., 2022).

En el entorno internacional, la autorrealización en el personal de salud es un componente fundamental del bienestar laboral, ya que influye en la satisfacción profesional y en la calidad del servicio brindado, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), solo el 24% de los trabajadores de la salud experimentan una autorrealización adecuada, lo que indica que la mayoría enfrenta barreras significativas para alcanzar su máximo potencial en el entorno laboral, este hallazgo sugiere la presencia de condiciones desfavorables en las instituciones de salud, tales como altas cargas de trabajo, estrés, falta de reconocimiento y limitadas oportunidades de desarrollo profesional. La baja autorrealización no solo afecta el confort y la motivación de los trabajadores, sino que también puede comprometer la calidad de la atención a los pacientes (OIT, 2018).

A nivel latinoamericano, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la autorrealización ha sido identificada como moderada en el 50% de un grupo

de colaboradores, lo que sugiere que, aunque tienen cierta sensación de logro, aún enfrentan barreras que limitan su pleno desarrollo profesional y personal, esta situación no solo afecta su crecimiento individual, sino que también impacta negativamente en su capacidad de contribuir a la sociedad y desempeñar eficazmente sus actividades diarias (OPS, 2017).

En el entorno nacional, el Ministerio de Salud del Perú (MINSA) reconoce la importancia de la autorrealización personal como un componente esencial de la salud mental y el bienestar general de los individuos, en sus lineamientos, se destaca que una persona mentalmente saludable posee una conciencia plena de sí misma, incluyendo aspectos como la autovaloración, la autocrítica y la autorrealización, lo que contribuye a su autonomía tanto a nivel individual como social (MINSA, 2004).

Además, el MINSA enfatiza la relevancia de fomentar en los trabajadores de salud la capacidad de identificar sus potencialidades dentro de un contexto real, promoviendo así su desarrollo espiritual y personal, este enfoque no solo mejora la autorrealización, sino que también incrementa la motivación y el logro de metas profesionales (MINSA, 2006).

A nivel regional, en Ica, en el Centro de Salud en Ica no se ha realizado investigaciones que evalúen las variables a estudiar, siendo aspectos cruciales para desarrollar una correcta función de la institución, tanto a nivel de atención a pacientes como a la propia calidad laboral de los trabajadores.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 General**

¿Cuál es la relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025?

### **1.2.2 Específicos**

¿Cómo se relaciona la procrastinación laboral con las dimensiones de núcleo de autorrealización, de complejo de Jonás, de curiosidad, de bienestar con la soledad, de apertura a la experiencia, de carácter democrático y de propósito y significado de vida en los trabajadores?

¿Cómo se relaciona las dimensiones de sentido de servicio y de ciber pereza con la autorrealización personal en los trabajadores?

¿Cómo se presenta la procrastinación laboral en los trabajadores?

¿Cómo se presenta la autorrealización personal en los trabajadores?

¿Cómo se diferencia la procrastinación laboral según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión, en los trabajadores?

¿Cómo se diferencia la autorrealización personal según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión, en los trabajadores?

### **1.3 Justificación**

El presente estudio se pudo justificar de forma teórica, ya que se aportó al conocimiento sobre la autorrealización y la procrastinación, con esta información se tiene en claro como el personal se desarrolla durante sus actividades laborales, además si el trabajo que realiza brinda la satisfacción y realización que esperan. Por el cual el estudio se basó en el Teoría de Motivación Temporal (TMT), la cual menciona que la procrastinación laboral es el acto de postergar tareas relacionadas con el trabajo, incluso cuando esto genera consecuencias negativas, esta teoría ayuda a entender este fenómeno al considerar cómo los trabajadores perciben sus tareas en términos de recompensa, tiempo y distracciones inmediatas; además se

basó en la Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer (1969), quien proporciona una visión más flexible de la motivación humana en comparación con la teoría de Maslow, la autorrealización se relaciona con la necesidad de crecimiento, lo que implica un deseo constante de mejorar y alcanzar el potencial individual.

En el sentido metodológico, se fundamentó en la utilización de instrumentos como la Escala de Procrastinación laboral (PAWS) (Metin, Taris & Peeters, 2016, adaptado por Guzmán y Rosales, 2017) y Escala de autorrealización (Sumerlin & Bundrick, 1996, adaptado por Velásquez, 2020) la cual han sido validados por expertos y presentan una confiabilidad aceptada, lo que aseguró que los datos fueron confiables, estos instrumentos fueron adaptados a la población a estudiar, también pueden ser utilizados en otras investigaciones, respetando el principio de replicabilidad.

Por otro lado, este estudio puede servir como referencia para futuras investigaciones. Además, tuvo relevancia metodológica, siendo de nivel correlacional, no experimental, prospectivo y transversal.

De forma práctica, hubo una mejora en la capacidad del personal de salud para reducir la procrastinación, lo que, a su vez, les permitió desempeñar funciones más significativas, potenciar sus habilidades y contribuir al crecimiento institucional. Este progreso favoreció el éxito organizacional y fortaleció los esfuerzos por optimizar la calidad de la atención sanitaria.

Por último, en el aspecto social, la reducción de la procrastinación laboral y el incremento de la autorrealización personal en los trabajadores generan un impacto positivo tanto en el entorno laboral como en la comunidad a la que sirven. La mejora en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo no solo optimiza la calidad del servicio

brindado a los pacientes, sino que también fomenta una cultura organizacional más colaborativa y comprometida.

Además, un clima laboral armonioso fortalece las relaciones interpersonales entre los colaboradores, promoviendo el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Esto no solo incrementa la eficiencia en la prestación de servicios de salud, sino que también contribuye al bienestar emocional de los trabajadores, lo que, a largo plazo, refuerza su compromiso y sentido de pertenencia con la institución. En consecuencia, la sociedad se beneficia al recibir una atención médica de mayor calidad, con profesionales motivados y enfocados en brindar un servicio óptimo.

#### **1.4 Delimitación del área de estudio**

Se delimitó de forma espacial/geográfica, ya que se realizó en un Centro de Salud de Ica, del distrito de Ica, provincia de Ica, departamento de Ica; del mismo modo, la delimitación temporal se estableció en el periodo temporal de noviembre a diciembre del 2024; en el caso de la delimitación social, la investigación fue realizada en los trabajadores de salud; en el aspecto conceptual, el estudio se realizó con el fin de recabar información de procrastinación y autorrealización, y su respectiva correlación.

#### **1.5 Limitaciones de la investigación**

Una de ellas fue, estudios reducidos a nivel nacional, sin embargo, este inconveniente permitió que la investigación tenga mayor relevancia, autenticidad y originalidad.

Por otro lado, la posible sesión de respuesta, durante la cual el personal médico proporcionó respuestas para quedar bien. Esta complicación fue manejada al no

requerir ninguna información personal, las fichas para recoger los datos fueron codificadas.

Por otro lado, se evidenció poca información con respecto a los antecedentes, lo cual limitó la posibilidad de realizar una comparación más amplia y detallada con estudios previos, reflejando la necesidad de fomentar nuevas investigaciones que aporten mayor evidencia científica sobre la temática abordada.

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Se abordó en el ámbito de Educación, desarrollo humano y social, la cual la educación es un motor esencial que impulsa el desarrollo humano, permitiendo a las personas acceder a mejores oportunidades y llevar una vida plena. Al mismo tiempo, este proceso educativo contribuyó al desarrollo social, creando comunidades más cohesionadas y equitativas. Una sociedad educada, donde las personas pueden desarrollarse plenamente, es clave para el bienestar común y la construcción de un futuro sostenible.

En la línea de investigación abordó los conceptos de procrastinación y autorrealización del individuo de realizar sus metas, para la obtención de propósitos que buscan el logro de un objetivo, también se evalúa el desempeño y el éxito que este puede tener e influenciar el aspecto psico emocional de la persona. Este aspecto es crucial al momento de evaluar el rendimiento académico (Atalaya y García, 2019).

### **OBJETIVO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

El objetivo de responsabilidad social (ODS) se enfoca en la salud y el bienestar de los trabajadores, aspectos fundamentales para garantizar un entorno laboral seguro, productivo y sostenible. La promoción de la salud en el ámbito laboral no solo

mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también incrementa la eficiencia y el compromiso organizacional. Es esencial implementar estrategias que fomenten el bienestar físico y mental, garantizando condiciones óptimas para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores (Organización Mundial de la Salud, 2020).

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 General**

Determinar la relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025.

### **1.6.2 Específicos**

- Oe1) Determinar la relación entre la procrastinación laboral con las dimensiones de núcleo de autorrealización, de complejo de Jonás, de curiosidad, de bienestar con la soledad, de apertura a la experiencia, de carácter democrático y de propósito y significado de vida en los trabajadores.
- Oe2) Determinar la relación entre las dimensiones de sentido de servicio y de ciber pereza con la autorrealización personal en los trabajadores.
- Oe3) Describir el nivel de procrastinación laboral en los trabajadores.
- Oe4) Describir el nivel de la autorrealización personal en los trabajadores.
- Oe5) Comparar la procrastinación laboral según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión, en los trabajadores.
- Oe6) Comparar la autorrealización personal según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión, en los trabajadores.

## **1.7 Hipótesis**

### **1.7.1 General**

Hg: Existe relación significativa e inversa entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025.

### **1.7.2 Específicos**

H1: Existe relación significativa e inversa entre la procrastinación laboral con las dimensiones de autorrealización (núcleo de autorrealización, de complejo de Jonás, de curiosidad, de bienestar con la soledad, de apertura a la experiencia, de carácter democrático y propósito y de significado de vida).

H2: Existe relación significativa e inversa entre autorrealización con las dimensiones de procrastinación laboral (sentido de servicio y de ciber pereza)

H3: Existen diferencias significativas de procrastinación laboral según variables socio laborales, con mayor evidencia en los trabajadores hombres, así como en el grupo de 18 a 35 años, y en aquellos con menor tiempo de servicio de 1 a 5 años.

H4: Existen diferencias significativas de autorrealización personal según variables socio laborales, con mayor evidencia en los trabajadores hombres, así como en el grupo de 18 a 35 años, y en aquellos con menor tiempo de servicio de 1 a 5 años.

## **1.8 Propósito**

La presente investigación sobre procrastinación laboral y autorrealización personal es pertinente, ya que aborda un fenómeno cotidiano que afecta tanto el desempeño individual como colectivo en entornos laborales críticos, específicamente en el sector salud. Comprender esta relación permitió identificar factores asociados con la procrastinación que influyen en el rendimiento laboral y el acrecentamiento

personal de los colaboradores, ayudando a enfrentar un problema relevante en estos contextos.

Estudiar esta temática es relevante porque la procrastinación no solo compromete la eficiencia en la ejecución de tareas, sino que también impacta de forma negativa en la satisfacción personal, la perspectiva de logro profesional y el confort psicológico de los empleados. Este enfoque integrará aspectos teóricos y prácticos para ampliar el conocimiento empírico disponible en el ámbito organizacional, particularmente en poblaciones del sector salud, donde la calidad del trabajo es crucial para la atención a la comunidad.

El impacto yace en la competencia para generar estrategias que permitan a los trabajadores gestionar mejor su tiempo, promover su autorrealización y contribuir a un ambiente laboral más saludable y motivador. Esto, a su vez, favorecería la calidad de los servicios sanitarios ofrecidos, beneficiando no solo a los colaboradores, sino también a la sociedad en general.

Los pronósticos de esta investigación sugieren que al abordar de manera efectiva la procrastinación, los trabajadores del sector salud podrían experimentar una mejora significativa en su bienestar emocional, en su desempeño profesional y en la percepción de sentido de sus actividades laborales, lo que se traduciría en una fuerza laboral más resiliente y comprometida.

Por otro lado, se resaltó la importancia que tiene el reducir la procrastinación en los individuos este proceso permitió crear profesionales con alto desempeño laboral, el psicólogo debe manejar de forma adecuada los aspectos importantes del ámbito social, personal para que el individuo pueda desarrollar una capacidad que le permita reducir sustancialmente la procrastinación y tener una labor que cumpla con sus expectativas y le permita percibir una autorrealización plena.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes bibliográficos**

Después de una exhaustiva revisión de la casuística en el repositorio nacional y en los buscadores internacionales, se evidenció la poca existencia de antecedentes actuales relacionadas a las variables, por tal se procedió a trabajar con los susodichos, abocándose más en la mención de las variables relacionadas a esta investigación, tal como sus resultados, del mismo modo, se detallan a continuación.

#### **Antecedentes nacionales**

Collas (2023), determinaron en Lima el vínculo entre la procrastinación laboral y autoeficacia profesional, el estudio fue transversal, básica, no experimental, descriptivo y correlacional, la muestra fue de 319 trabajadores a quienes se les aplicó la Escala de Procrastinación en el Trabajo y el Cuestionario de Autoeficacia Profesional. El estudio evidenció niveles bajos de procrastinación (66,4%), nivel medio (26,9%) y en menor medida un nivel alto (6,7%). Asimismo, se comprobó que no existen diferencias estadísticamente significativas según el sexo, ya que el valor de  $p$  fue mayor a 0,05 y el tamaño del efecto resultó muy pequeño, lo que indica que el sexo ejerce una influencia baja o nula tanto en la procrastinación como en la autoeficacia. Concluyó que las variables presentan una correlación negativa moderada ( $r=-.592$ ;  $p<.001$ ), por lo que ha mayor grado de procrastinación menores serán los niveles de autoeficacia.

Felipa (2023), buscó establecer la presencia de procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores de la ciudad de Chimbote, fue transversal, no experimental y correlacional, dirigida a 264 colaboradores. La técnica que se aplicó fue la encuesta, los instrumentos aplicados fueron la escala de procrastinación laboral (PAWS) y la escala de rendimiento laboral (IWPQ).

Como resultados se evidencia que el 89.3% presentaban nivel de procrastinación medio, el 89,4% de los colaboradores mantienen una conducta procrastinadora en la cual aplazan sus actividades importantes, además esta situación influye negativamente en la realización de sus labores. Concluyó que existe relación significativa y alta ( $p=0.000$ ,  $\rho=0.734$ ) entre las variables.

Palomino (2022), identificó la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud, fue transversal, relacional, no experimental y correlacional, con 92 colaboradores de un hospital de Lima Metropolitana, a quienes se les aplicó la Escala de Procrastinación en el trabajo y el Cuestionario Font Roja para la satisfacción laboral. Se halló que el 55% de los trabajadores de salud alcanzaron un nivel alto de procrastinación laboral, mientras que el 25% presentó un nivel moderado y el 20% un nivel bajo. También se pudo evidenciar que la procrastinación tenía una relación inversa, significativa y alta ( $\rho=-0.803$ ,  $p=0.000$ ), sobre la percepción de trabajo adecuado. Concluyó que existe relación negativa, significativa y alta entre las variables ( $\rho =-.725$ ;  $p\text{-valor} =.000$ ).

Velásquez (2020), en Lima, determinó la relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en trabajadores, la metodología usada fue básica, transversal, no experimental, correlacional, con 194 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de procrastinación laboral (PAWS) y la Escala de autorrealización personal. Se encontró que el 39.2% de los mostraron una procrastinación laboral de nivel bajo, el 57.2% nivel medio, el 7.2% mostraban un bajo nivel de autorrealización personal, mientras que, el 92.8% nivel medio, las dimensiones sentido del servicio y ciberpereza se relacionaron de manera negativa (-.68 y -.60), significativa ( $p < 0.05$ ) y moderada con la autorrealización personal. Concluyó que la procrastinación laboral se relacionó de manera

negativa (-.70), significativa ( $p < 0.05$ ) y moderada con la autorrealización personal en los trabajadores.

Silva (2020), estableció el vínculo entre la procrastinación laboral y la autoeficacia profesional, el diseño metodológico fue descriptivo, transversal, no experimental, correlacional, con 120 individuos del distrito de Puente Piedra, Lima. Los instrumentos aplicados fueron la escala de procrastinación laboral de Metin et al. Y el cuestionario de autoeficacia profesional de Salanova. Se halló que los niveles de procrastinación en los adultos primarios fueron en su mayoría en el nivel alto, con un 92,3% en mujeres y un 100% en hombres. En los adultos intermedios, el nivel alto también predominó, alcanzando el 73,3% en mujeres y el 81,3% en hombres. En los adultos tardíos, los resultados se mantuvieron elevados, con un 91,3% en mujeres y un 95,7% en hombres en el nivel alto de procrastinación. Concluyó una relación directa, significativa baja entre las variables ( $Rho = 0,202$ ;  $p < 0,05$ ).

### **Antecedentes internacionales**

Por otra parte, Stoliarchuk et al. (2024), presentaron un estudio en el cual analizaron cómo la autorrealización actúa como un motor del desarrollo social sostenible en contextos de adversidad. Para ello, se trabajó con una muestra de 122 adultos ucranianos, utilizando una encuesta realizada por los autores, el estudio fue mixto, transversal, no experimental, descriptivo, correlacional. Los participantes mostraron una alta motivación y compromiso con su autorrealización en distintos ámbitos, como el desempeño profesional y las relaciones familiares, sin embargo, 54.1% respondieron que la procrastinación es el principal obstáculo para una autorrealización exitosa. Los autores concluyeron que, los participantes

perciben la vinculación entre su autorrealización personal y el desarrollo sostenible, donde el 51,6% la relaciona con el cuidado de las futuras generaciones, el 40,2% con la mejora del bienestar y salud de otras personas.

Wang & Zong (2023), en china exploraron la relación entre las tareas ilegítimas percibidas por los empleados y la procrastinación laboral mediante un diseño cuantitativo, transversal y correlacional, con 425 empleados. Se aplicó un cuestionario estructurado con escalas que midieron tres dimensiones principales: tareas ilegítimas, recursos laborales y procrastinación laboral. Los resultados mostraron que los participantes tenían una media de 3.27 en tareas ilegítimas, 3.62 en recursos laborales, 3.45 en demandas laborales, y 3.11 en procrastinación, lo cual indica un nivel moderado de retraso en el trabajo. Concluyeron que las tareas ilegítimas predijeron la procrastinación con un coeficiente  $\beta = 0.429$  ( $p < 0.001$ ), lo que significa que cuanto mayor es la percepción de tareas injustas, más aumenta la procrastinación.

Vveinhardt y Sroka, (2022), en Polonia, identificaron relación entre procrastinación y la multitarea en el lugar de trabajo, fue de metodología cuantitativa, correlacional, no experimental, con una muestra de 995 empleados de Polaco (N=500) y Lituano (N=495). Los instrumentos utilizados fueron Escala de tendencia policrónica-monocrónica (PMTS), Escala de Procrastinación Irracional (IPS) y la Escala de Procrastinación Intencional (UPS). Los resultados muestran tres grupos: 162 del grupo PI (16,3%), son personas que aceptan la procrastinación. El segundo grupo PII fueron 455 (45,7%), son trabajadores que no procrastinarían. El tercer grupo PIII son 378(38,0%), rechazan la procrastinación. Concluyen que, existe una relación estadísticamente significativa

de fuerza media entre ambas variables en los dos países, Lituania ( $r=0.446$ ,  $p=0.000$ ), Polonia: ( $r=0.549$ ,  $p=0.000$ ).

Asio (2021), en Filipinas, analizaron el vínculo entre la procrastinación y la productividad laboral. Se empleó una metodología, correlacional, dirigido a 70 individuos. Utilizaron la Escala General de Procrastinación y el cuestionario de Productividad de Trabajadores. Los resultados muestran que la procrastinación tiene un puntaje promedio de 2.70, interpretado como “a menudo” en la escala. Los niveles de procrastinación y productividad laboral variaron significativamente según los años de servicio (0,644; 0,034), el estado civil (0,048; 0,003) y la edad (0,892; 0,068). En conclusión, En conclusión, existe una correlación directa baja entre el nivel de procrastinación y la productividad laboral del personal académico ( $r=0.274$ ,  $p=0.022$ ), por lo que el personal tiende a procrastinar con cierta frecuencia, pero al mismo tiempo mantienen un buen nivel de productividad.

Matiukha et al. (2020), en Ucrania, identificaron las oportunidades de autoevaluación para la autorrealización y la satisfacción con el trabajo en personal sanitario en Ucrania. Tuvo metodología transversal, no experimental, correlacional, con 247 individuos, utilizaron la encuesta de Tudor et al. del año 2016. Se halló que la mayoría de los médicos valoró más la disponibilidad de empleo (86,0%) que la posibilidad de autorrealización profesional (64,1%). Por grupos de edad, los médicos menores de 47 años mostraron una disposición más alta a la autorrealización (80,3%) que los mayores (61,6%). Respecto a la satisfacción laboral, aproximadamente la mitad no está satisfecha con su trabajo (48,4%). En conclusión, se evidenció una correlación negativa entre la edad de los médicos y su motivación para la autorrealización y satisfacción laboral. Es decir, a menor edad, mayor interés en autorrealizarse.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Procrastinación**

Es la propensión de las personas a posponer la realización de cosas en lugar de terminarlas inmediatamente. Quienes participan en esta actividad pueden tener repercusiones sociales, psicológicas y profesionales por este logro (Arias, 2021). Debido a que toma más tiempo decidir sobre las aplicaciones de tratamiento, dar atención y terminar cualquier tarea dentro del centro médico, la procrastinación entre los profesionales de la salud tiene un impacto tanto en el personal como en los pacientes, esta condición acrecienta el riesgo para el paciente, al tiempo que disminuye el bienestar general del trabajador y la calidad de la atención (Steinert et al., 2021).

La procrastinación es un comportamiento intencionado porque, según Akhtar y Malik (2016), abarca tanto el aplazamiento intencionado que se produce al retrasar las actividades como la incapacidad para realizarlas. Sin embargo, según Ostoich (2019), la procrastinación en el trabajo está obviamente correlacionada con el ambiente de trabajo y la organización, y mejorar estos aspectos puede reducir el comportamiento procrastinador.

Cuando los recursos se suministran adecuadamente y los empleados poseen habilidades de gestión y una organización apropiada, disminuye el riesgo de procrastinación y aumenta la eficacia de la atención; dadas estas circunstancias, es esencial que los profesionales sanitarios dispongan de las herramientas que necesitan para gestionar sus tareas diarias; un profesional sanitario con sus necesidades laborales cubiertas prestará la mejor atención posible (Unda et al., 2022).

Además, la ayuda que reciba un profesional sanitario será crucial para garantizar que tenga una percepción positiva del lugar de trabajo, se sienta realizado en su trabajo y disponga de todas las herramientas necesarias para prestar una atención de alta calidad. (Steel y otros, 2022).

### **Enfoque teórico-histórico.**

El término procrastinación proviene del latín procrastinare, que significa “dejar para mañana”, y ha sido conceptualizado en psicología como la tendencia a retrasar de manera intencional e irracional una tarea prevista, aun cuando se anticipen consecuencias negativas (Steel, 2007).

A partir de los años setenta, la investigación sobre este fenómeno comenzó a diferenciarse de las visiones meramente clínicas o de autoayuda, dando paso a estudios más sistemáticos. Ellis y Knaus (1977) popularizaron el problema desde una perspectiva cognitivo-conductual, mientras que Lay (1986) dio un paso decisivo al desarrollar la General Procrastination Scale (GPS), primer instrumento de evaluación del rasgo procrastinador. Posteriormente, Ferrari, Johnson y McCown (1995) integraron teoría, medición y estrategias de intervención en el primer volumen monográfico sobre el tema, consolidando la procrastinación como un fallo de autorregulación presente en la vida cotidiana, académica y laboral.

El concepto de procrastinación tiene sus raíces en la Antigüedad, con registros filosóficos de autores como Aristóteles, quien discutía la akrasia (falta de autocontrol) como un obstáculo para cumplir con las metas personales (Pychyl y Sirois, 2022). Shakespeare, en *Measure for Measure*, la describía poéticamente al afirmar que “nuestras dudas son traidoras, y nos hacen perder el bien que a menudo podríamos ganar por miedo a intentarlo” (Shakespeare, 1997).

Knaus (2000) la llama una “némesis ancestral”, señalando que acompaña a la civilización humana desde hace unos 2.5 millones de años. En el Código de Hammurabi ya se aludía a la importancia de la acción, y el emperador Marco Aurelio (121–180 d.C.) advertía contra las demoras innecesarias (Aurelius, 1864, citado en Knaus, 2000). También Benjamin Franklin, en el siglo XVIII, incluyó como una de sus trece virtudes “cumplir sin falta lo que se resuelve” (Franklin, 1989, citado en Knaus, 2000). Sin embargo, fue en el siglo XX cuando la procrastinación se comenzó a estudiar en el ámbito psicológico (Pychyl y Sirois, 2022).

Los cimientos teóricos más influyentes fueron establecidos por Steel (2007), quien a través de un meta-análisis demostró que la procrastinación es un fracaso autorregulatorio caracterizado por fuertes asociaciones negativas con la conciencia y la autodisciplina, y positivas con la impulsividad. En esta misma línea, Steel y König (2006) formularon la Temporal Motivation Theory (TMT), la cual integra modelos de expectativa-valor con la teoría del descuento temporal, explicando que el aplazamiento se incrementa cuando las recompensas están diferidas en el tiempo y la expectativa de éxito es baja. Desde otra perspectiva, Sirois y Pychyl (2013) plantearon que la procrastinación responde a la necesidad de regular el estado de ánimo a corto plazo, es decir, postergar una tarea para evitar emociones negativas inmediatas, lo que resalta su carácter de regulación afectiva fallida.

En el ámbito organizacional, el fenómeno adquirió relevancia en paralelo a la expansión del trabajo digital. El concepto de cyberloafing, introducido por Lim (2002), describió el uso del internet con fines personales durante las horas de trabajo, constituyendo una de las expresiones más visibles de procrastinación en

el puesto. Sin embargo, el constructo específico de procrastinación laboral fue formalizado más claramente por Metin, Peeters y Taris (2016), quienes la definieron como el retraso de actividades laborales mediante la implicación en conductas ajenas al trabajo y desarrollaron la escala de procrastinación laboral (PAWS); esta propuesta enmarcó la procrastinación laboral dentro de los comportamientos contra productivos leves y la vinculó a variables como el aburrimiento y el modelo demandas-recursos.

A lo largo de la última década, la investigación sobre procrastinación laboral ha evolucionado en varios frentes. Por un lado, se ha consolidado su asociación con factores de personalidad como la baja conciencia y la alta impulsividad (Steel, 2007). Por otro, se ha estudiado su relación con condiciones organizacionales adversas como el agotamiento, las injusticias percibidas o la asignación de tareas ilegítimas, que aumentan la tendencia a postergar en el entorno laboral. Asimismo, se ha observado que el uso excesivo de internet para fines no laborales funciona como microevasiones que refuerzan la procrastinación, sin llegar necesariamente a ser percibidas como conductas abiertamente desviadas (Lim, 2002).

Actualmente, el constructo se entiende como un fenómeno complejo en el que confluyen disposiciones personales, mecanismos de autorregulación emocional y motivacional, así como condiciones del puesto y del entorno organizacional. Investigaciones recientes evidencian que la procrastinación laboral no solo impacta negativamente en la productividad, sino también en el bienestar psicológico de los trabajadores, al asociarse con altos niveles de estrés y agotamiento (Yan y Zang, 2022).

## **Enfoque epistémico**

Desde una perspectiva epistemológica, la procrastinación laboral se analiza como un comportamiento irracional que afecta la eficiencia del trabajador. Según Tice y Baumeister (1997), puede ser vista como una equivocación en la autorregulación, donde las personas postergan tareas debido a una preferencia por el confort emocional a corto plazo. Esta perspectiva se complementa con la teoría cognitivo-conductual, que sostiene que la procrastinación surge de patrones de pensamiento disfuncionales, como la autoexigencia excesiva o el miedo al fracaso, que interfieren con la ejecución de tareas (Steel, 2007).

Además, desde la neurociencia cognitiva, la procrastinación está relacionada con un déficit en la actividad del córtex prefrontal, encargado de la planificación y el control de impulsos, lo que explica la dificultad para priorizar tareas importantes sobre gratificaciones inmediatas (Sirois & Pychyl, 2013). Asimismo, la procrastinación puede ser entendida como un conflicto entre metas a corto y largo plazo, donde la gratificación instantánea tiene un peso mayor en la toma de decisiones (Ariely & Wertenbroch, 2002).

La procrastinación laboral se entiende hoy, de manera operativa y consensuada en la literatura, como el aplazamiento voluntario de acciones o decisiones relacionadas con el trabajo a pesar de que ese aplazamiento se prevé desventajoso para el individuo o la organización. Esta definición parte de la conceptualización general de procrastinación como “demora irracional” (es decir: demora voluntaria pese a consecuencias negativas) y se ha ido precisando para el contexto laboral incorporando dimensiones comportamentales (p. ej., hacer tareas no relacionadas con el trabajo) y cognitivas (p. ej., pensar en otras

actividades durante la jornada) propias del entorno organizacional (Metin, Taris & Peeters, 2016).

Epistemológicamente, el campo actual no está monopolizado por una única teoría, el enfoque motivacional-temporal. formulada y sistematizada por Steel (2007), la cual integra elementos de la expectativa, valor y del descuento temporal para explicar por qué las tareas próximas y gratificantes dominan la elección de acción frente a tareas retrasadas y menos atractivas. Predice que la procrastinación surge cuando la valoración esperada de actuar ahora es baja o altamente descontada por la demora, y explica por qué factores como la aversividad de la tarea, la baja autoeficacia y la sensibilidad al retraso están fuertemente asociados con la procrastinación. Esta teoría ha servido de columna vertebral para revisiones meta-analíticas y para integrar hallazgos dispares en el campo.

Steel y König (2006) explican la procrastinación utilizando la Teoría de la Motivación Temporal (TMT), que sostiene que la motivación está influida por tres factores: la expectativa, la valoración de la tarea, la impulsividad y el tiempo. Posteriormente, el tiempo se consideró como un periodo de espera para la satisfacción.

Según Tuckman (2010), la procrastinación comienza cuando una persona se enfrenta a una situación difícil. Esto puede provocar sentimientos de inadecuación, ansiedad, miedo y depresión. Más tarde, estos sentimientos pueden manifestarse como conductas de evitación.

Respecto a instrumentos de medición vigentes y ampliamente usados actualmente en investigación, tanto para investigación general sobre procrastinación como instrumentos específicamente diseñados o adaptados para

el ámbito laboral, es Procrastination at Work Scale — PAWS de Metin et al. (2016), esta escala específicamente diseñada para el entorno laboral; dos factores claramente reportados: soldiering (distracciones no tecnológicas) y cyberslacking (uso de internet/tecnología para fines personales durante jornada). Incluye ítems sobre dejar tareas para más tarde, largas pausas, priorizar tareas menores, uso personal de la red, etc.

Metin et al. (2016) reportaron estructura factorial de dos factores, consistencias internas aceptables, validez discriminante frente a aburrimiento y conductas contraproducentes, y pruebas de invariancia entre muestras europeas en un estudio posterior de validación en siete idiomas; en suma, se considera una medida válida y específica para el contexto de trabajo.

Irrational Procrastination Scale (IPS) de Steel y Svartdal (2017), esta escala breve (9 ítems) centrada en la “demora irracional” implemental, es decir, en el retraso que se considera irracional desde la propia perspectiva del sujeto; útil como medida de rasgo enfocada en el aspecto implemental de la procrastinación., los análisis recientes con modelos Rasch y confirmatorios han mostrado que el IPS es un instrumento unidimensional, con buena consistencia interna y sin sesgos importantes por género en varios estudios; se lo utiliza mucho como medida breve y robusta en estudios transnacionales.

### **Enfoque filosófico**

La procrastinación laboral, entendida como el aplazamiento intencional de tareas a pesar de conocer sus consecuencias negativas, puede analizarse desde la óptica de la filosofía antigua. Sócrates, aunque no escribió obras propias, sostenía que el mal y los errores surgen de la ignorancia. Desde esta perspectiva,

procrastinar sería una forma de desconocimiento práctico: el individuo posterga porque no reconoce de manera plena el valor del trabajo que debe realizar. Platón, en *La República*, describe el alma dividida en parte racional, irascible y apetitiva. La procrastinación laboral sería el dominio de lo apetitivo orientado al placer inmediato sobre la razón, que reconoce la necesidad de ejecutar la tarea (Platón, 1998).

Aristóteles, por su parte, introduce la noción de *akraticía*, la debilidad de la voluntad que impide actuar de acuerdo con lo que se juzga mejor. Para él, procrastinar es un ejemplo de *akrasía*, una falla en la virtud del autocontrol y en la formación de hábitos éticos adecuados. Desde la perspectiva filosófica, la procrastinación laboral puede verse como una manifestación de conflictos internos sobre el sentido del trabajo y el propósito de la vida profesional. Según los planteamientos de la ética del trabajo, la procrastinación puede interpretarse como una falta de virtud o compromiso hacia el trabajo, vinculada con la disciplina y la responsabilidad moral del individuo (Aristóteles, 2016).

En la Edad Media, los pensadores cristianos reinterpretaron la dilación desde la moral y la espiritualidad. San Agustín, en sus *Confesiones*, reconoce en la pereza y el aplazamiento un obstáculo para la conversión y la vida recta. El célebre episodio de *dame castidad y continencia*, pero no todavía muestra cómo la dilación se convierte en una lucha existencial entre la voluntad y el deseo (Agustín, 1992). Santo Tomás de Aquino, siguiendo a Aristóteles, identificó la *acedia* o pereza como un vicio que genera tristeza frente al bien arduo, lo cual lleva a diferir acciones importantes. Desde esta visión, la procrastinación laboral se interpreta como una falla moral que entorpece la virtud de la diligencia y obstaculiza la perfección humana (Tomás de Aquino, 1986).

Durante la modernidad temprana, pensadores como René Descartes situaron el problema en el plano del método y la claridad racional. Para Descartes, el error y la inacción provienen de no tener ideas claras y distintas. Bajo esta perspectiva, la procrastinación laboral puede considerarse consecuencia de la indecisión y de la falta de orden mental al enfrentar las tareas. Su propuesta del “método” sería, por tanto, un antídoto contra la dilación: dividir problemas en partes y abordarlos sistemáticamente (Descartes, 1996). Spinoza complementa esta visión al señalar que los afectos pasivos dominan al hombre cuando no actúa bajo la guía de la razón. Así, la procrastinación aparece como esclavitud de las pasiones, donde se posterga por miedo, apatía o distracción (Spinoza, 2000).

En la filosofía contemporánea, distintas escuelas han aportado interpretaciones diversas. El estructuralismo considera que el comportamiento humano está condicionado por estructuras culturales y simbólicas invisibles. Desde esta perspectiva, la procrastinación laboral no es solo un fenómeno individual, sino una conducta arraigada en las formas culturales que legitiman la postergación del deber frente a otras prioridades (Lévi-Strauss, 1967).

Sartre (1993) describe cómo las personas, a través de la mala fe (*mauvaise foi*), pueden engañarse a sí mismas para evitar asumir la responsabilidad de sus propias decisiones y acciones. Asimismo, la angustia existencial, que surge al reconocer la propia libertad y responsabilidad, puede generar evasión de decisiones difíciles o postergación de compromisos laborales.

El funcionalismo, en cambio, interpreta las conductas en términos de su utilidad social o psicológica. Procrastinar podría cumplir una función adaptativa al reducir momentáneamente el estrés, aunque con efectos negativos a largo plazo. El existencialismo de Sartre y Heidegger ofrece una lectura radicalmente distinta:

postergar tareas sería una forma de “mala fe”, es decir, una huida de la libertad y de la responsabilidad inherente a la existencia humana (Sartre, 2007).

Por su parte, corrientes como la fenomenología han profundizado en la experiencia subjetiva de la procrastinación, explorando cómo el sujeto percibe el tiempo y la tarea pendiente. La procrastinación laboral se manifiesta como un modo particular de vivir el tiempo: el presente se amplifica en distracciones mientras el futuro se carga de ansiedad. Desde el pragmatismo, en cambio, se enfatiza la eficacia de las acciones; postergar se considera una práctica disfuncional que limita los resultados tangibles y debe ser corregida a través de la formación de hábitos útiles. Filósofos contemporáneos como Byung-Chul Han (2017) han discutido cómo la cultura del rendimiento y la presión social en el entorno laboral fomentan la procrastinación como una forma de resistencia pasiva ante el exceso de trabajo.

### **Dimensiones de la procrastinación**

Como primera dimensión podemos mencionar al sentido de servicio, se refiere a la motivación de un individuo para prestar una atención de calidad a los pacientes. Además, se asocia a la percepción que tiene el trabajador del valor de su labor y de cómo contribuye a la sociedad. (Guzmán y Rosales, 2017)

Para Barrantes, (2019), el personal en el que su sentido de servicio este alterado, puede postergar sus tareas tener menos motivación y desempeñar un trabajo de forma menos eficiente.

Además, Leiva (2021), menciona que las personas pueden procrastinar debido a la falta de correspondencia entre sus intereses y las tareas y actividades que realizan.

Como segunda dimensión, la ciber pereza, se presenta cuando un empleado, se distrae y pierde su tiempo navegando en el ciberespacio (Guzmán y Rosales, 2017).

Asimismo, Cabanillas y Eneque, (2021), el empleo en exceso de juegos en línea, redes sociales y otros entretenimientos digitales reduce la productividad y el valor del tiempo personal. La disponibilidad de tecnología tentadora que permite a las personas dedicarse a nuevas aficiones contribuye a la procrastinación.

Para Urcia (2020), las herramientas tecnológicas sólo pueden servir para distraer y facilitar el comportamiento de procrastinación, en lugar de ser productivas para el trabajo.

### **Autorrealización**

Certo (2001), refiere que la autorrealización asociada a la motivación del individuo dentro de sus actividades laborales, a la satisfacción que puedan tener al realizar su trabajo, los éxitos y la evocación que reciben de parte de la institución.

Para Rusu (2019), También se puede definir como el impulso para que un individuo pueda lograr y expresar todo su potencial, esta sensación le permite tener satisfacción con el mismo y con la institución.

De igual modo Tellez (2017), se reconoce como el nivel en que la persona puede sobrepasar su necesidad y obtener un nivel adecuado de salud mental.

De igual forma Prado et al. (2010), la definieron como una apreciación que tiene el colaborador en relación con la posibilidad de que su trabajo le permita un desarrollo óptimo a nivel profesional y pueda incrementar su producción a futuro

y avanzar profesionalmente, llevándolo a una evolución personal que será reflejada en su desempeño laboral.

### **Enfoque teórico-histórico.**

El término autorrealización tiene sus raíces en la obra del psiquiatra y neurólogo alemán Kurt Goldstein, quien en 1934 introdujo el concepto en su libro *The Organism*. Goldstein lo definió como la tendencia fundamental e inherente de todo organismo vivo a desarrollar plenamente sus potencialidades, no como una meta futura sino como una fuerza presente que orienta permanentemente la vida. De este modo, la autorrealización fue concebida inicialmente como un principio holístico aplicable a todos los seres vivos, más allá del contexto psicológico individual (Goldstein, 1995).

Abraham Maslow, en 1943 retoma de Jung el término *self-realization* en la pirámide de necesidades, la autorrealización aparece como la fase final de perfección personal. Maslow explica que la conciencia del yo abre el acceso a las B-needs o metanecesidades, y es en este nivel cuando realmente comienza el proceso de autorrealización (Maslow, 1993).

Sin embargo, el concepto alcanzó su mayor difusión gracias a Abraham Maslow, en su artículo también de 1943 titulado *A Theory of Human Motivation*, y posteriormente en su libro *Motivation and Personality* de 1954, Maslow situó la autorrealización en la cima de su famosa jerarquía de necesidades. Según su teoría, las personas solo podían aspirar a la autorrealización una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación y estima. En este modelo, la autorrealización se concibió como la realización del potencial más elevado de la

persona, el desarrollo de la creatividad, la autenticidad y la búsqueda de la verdad (Maslow, 1943; 1954).

A lo largo de sus escritos, Maslow matizó y amplió su propia visión. Inicialmente entendida como un estado final de plenitud, la redefinió con el tiempo como un proceso dinámico de crecimiento continuo, en el que los individuos podían experimentar momentos de trascendencia llamados “experiencias cumbre”. Más adelante, incluso superó la noción de autorrealización con el concepto de autotrascendencia, donde el ser humano busca conectar con un propósito más allá de sí mismo (Maslow, 1969).

Paralelamente, Carl Rogers, otro exponente de la psicología humanista, desarrolló la idea de la tendencia actualizante, similar a la autorrealización, pero concebida como una fuerza constante e innata que impulsa a todo ser humano hacia el crecimiento y la mejora personal. A diferencia de Maslow, Rogers no la colocó en un nivel superior jerárquico, sino que la consideró una motivación siempre presente, que se manifiesta cuando el entorno facilita condiciones de aceptación, empatía y congruencia. Desde su enfoque centrado en la persona, la autorrealización no es un fin lejano, sino un proceso vivo que ocurre en el aquí y el ahora (Rogers, 1951).

Carl G. Jung introdujo el término “self-realization” o “autorrealización”, que luego fue adoptado por la psicología humanista. Propuso la noción de individuación como la tendencia de la personalidad a evolucionar hacia un conjunto más coherente e integrado a lo largo de toda la vida. Según él, incluso una persona muy anciana puede tener intuiciones sorprendentes y valiosas si se dispone a mirar profundamente en su interior (Jung, 2016).

En la actualidad, se sigue considerando un objetivo clave en la vida personal y laboral, y se ha reformulado dentro del contexto de la psicología positiva para enfocarse en el bienestar integral (Ryan y Deci, 2017). Con el avance de la psicología positiva a partir de los años 2000, la autorrealización volvió a cobrar relevancia, ahora integrada a conceptos como el florecimiento humano, el bienestar subjetivo y el desarrollo del potencial humano. No obstante, también surgieron críticas. Se ha cuestionado que el modelo de Maslow se basó en observaciones de personajes ilustres y en un número reducido de casos, lo que limita su validez empírica. Además, investigaciones interculturales han mostrado que la autorrealización, tal como fue formulada, refleja valores individualistas propios de sociedades occidentales, lo que genera problemas de universalidad (Srivastava, 2024).

### **Enfoque epistémico**

En el ámbito de la psicología humanista, Maslow (1968) planteó la autorrealización como la cúspide de la jerarquía de necesidades (Maslow, 1993).

Carl Rogers (2008) se centra en la tendencia de actualización, entendida como una disposición biológica, natural e innata que impulsa al ser humano a desarrollar sus capacidades para mantener y mejorar su existencia. Esta tendencia es activa, selectiva y se manifiesta en la exploración, el cambio y la búsqueda de crecimiento, autorregulación y autonomía. Dentro de esta perspectiva, Rogers plantea la autorrealización como el proceso mediante el cual la persona alcanza su potencial y se convierte en un individuo plenamente funcional.

Rogers propone una terapia centrada en el cliente la cual sostiene que todo individuo tiene una inclinación innata hacia la autorrealización, la cual puede manifestarse en un entorno favorable. La combinación de motivación, apertura y las condiciones posibilita el cambio y el desarrollo personal, consolidando así la visión humanista de Rogers sobre el ser humano (Fulham, 2017).

. En el campo de la psicología, se ha explorado cómo las personas construyen y validan su sentido de autorrealización a través de la autoeficacia, el logro de metas y la coherencia entre sus ideales y sus acciones (Schlegel et al., 2021).

El constructo de la autorrealización se ha sostenido en diversos modelos teóricos que coexisten en la actualidad y que mantienen vigencia en el ámbito académico. Uno de los enfoques más influyentes proviene de Abraham Maslow, quien en su teoría de la jerarquía de necesidades situó la autorrealización como la cúspide del desarrollo humano, entendiéndola como la plena expresión del potencial personal (Maslow, 1954).

Aunque esta concepción clásica ha sido criticada por su carácter jerárquico rígido, continúa siendo una referencia esencial en la psicología humanista y en estudios de bienestar. Otro modelo relevante es el de Carl Rogers, quien, a través de su teoría centrada en la persona, planteó que todo individuo posee una “tendencia actualizante” innata hacia el crecimiento, la autenticidad y la congruencia, que se despliega en condiciones ambientales adecuadas (Rogers, 1992).

Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer (1969), es una adaptación y simplificación de la teoría de la motivación de Maslow. Alderfer reduce las cinco necesidades de Maslow a tres categorías principales: Existencia:

es la necesidad fisiológica y sentir una seguridad personal que le permita desenvolverse de forma natural (Yang y Treadway, 2022), Relación: se refiere con la interrelación con otros individuos, lo mismo que se relaciona con aspectos externos (Torres, 2021). Crecimiento: necesidad de superación, evolución y desarrollo a comparación con otras personas, este proceso requiere aspectos de autoestima y autorrealización. (Torres, 2021).

En cuanto a los instrumentos de medición, existen varias herramientas vigentes que permiten evaluar la autorrealización desde distintas perspectivas. El Personal Orientation Inventory (POI), desarrollado por Shostrom en los años sesenta, fue una de las primeras escalas y sigue utilizándose, aunque ha recibido críticas relacionadas con la fiabilidad de sus subescalas y la posibilidad de sesgos de deseabilidad social (Weiss, 1987)

Una versión más breve y práctica es el Short Index of Self-Actualization (SISA) de Jones y Crandall (1986), que ha mostrado evidencia aceptable de validez y confiabilidad en diferentes contextos culturales, aunque la estructura factorial puede variar según la muestra. Por otro lado, el Measure of Actualization of Potential (MAP) de Leclerc et al. (1997), ofrece un enfoque actualizado, midiendo dimensiones específicas de apertura y autonomía, mientras que escalas modernas como la Characteristics of Self-Actualization Scale (CSAS), desarrollada por Kaufman (2020), intentan traducir el constructo en rasgos observables como creatividad, autenticidad y propósito vital, con resultados psicométricos sólidos en términos de consistencia interna y validez convergente.

## **Enfoque filosófico**

La autorrealización es un constructo que ha estado presente en la reflexión filosófica desde la antigüedad, aunque con diferentes denominaciones y enfoques. En la filosofía antigua, Sócrates sostenía que el conocimiento de sí mismo era la clave del desarrollo humano, expresado en su máxima “conócete a ti mismo”, donde el cultivo de la virtud era condición necesaria para alcanzar una vida plena. Platón, por su parte, relacionaba la autorrealización con la idea del “bien supremo”, entendida como la armonía del alma y la contemplación de la verdad en el mundo de las ideas, lo cual permitía al individuo encontrar su propósito existencial (Platón, 1998).

Filosóficamente, la autorrealización ha sido discutida como el propósito más elevado de la existencia humana. Aristóteles introduce la idea de eudaimonía como la meta más alta de la vida humana, entendida como la plena realización de la naturaleza racional. Desde este horizonte, la autorrealización consiste en actualizar las potencialidades esenciales del ser humano, alcanzando una vida buena y virtuosa (Aristóteles, 2016).

Durante la Edad Media, pensadores como Tomás de Aquino (1986) integraron las concepciones aristotélicas con la teología cristiana, sosteniendo que la autorrealización se alcanzaba en la unión con Dios, siendo la perfección humana inseparable de la gracia divina. Agustín (1992) también planteaba que la plenitud del ser humano no se encontraba en lo terrenal, sino en la interioridad y en la búsqueda de la verdad absoluta, que solo podía lograrse a través de la fe.

Con el advenimiento del Renacimiento y el racionalismo moderno, se consolidó una visión más humanista. René Descartes proponía que la esencia del ser humano residía en el pensamiento autónomo (“pienso, luego existo”), de

modo que la autorrealización se vinculaba a la conciencia racional y al ejercicio de la libertad intelectual, este recentismo filosófico abrió paso a la noción de un sujeto capaz de construir su propio destino mediante la razón (Descartes, 1996).

En la filosofía contemporánea, distintas escuelas abordaron el tema desde ángulos diversos. El estructuralismo situó la autorrealización en un entramado de estructuras sociales, culturales y lingüísticas que condicionan el desarrollo personal, relativizando la noción de autonomía individual (Dosse, 1998).

Desde la perspectiva existencialista, Kierkegaard y Sartre enfatizan la autorrealización como un acto de libertad radical. Kierkegaard la concibe como la tarea de llegar a ser uno mismo frente a Dios, lo que implica autenticidad y responsabilidad existencial (Kierkegaard, 1849). Sartre, en cambio, entiende la autorrealización como la creación constante de la propia esencia a través de los actos, pues “la existencia precede a la esencia”, la autorrealización no es alcanzar una naturaleza predefinida, sino construirla en la libertad. (Sartre, 1943).

La filosofía de la autorrealización también se vincula con la ética de la autenticidad, donde se sostiene que cada persona debe encontrar su verdadero yo a través de decisiones libres y auténticas (Taylor, 2018).

### **Dimensiones de autorrealización**

Son siete dimensiones para evaluar la autorrealización personal, las mismas que se describen a continuación.

A) Núcleo de autorrealización, se distingue por la característica que promueve en el individuo el logro personal y llevar sus actividades al máximo potencial. Además, se relaciona con la preparación a futuro, la contribución de la

labor hacia la humanidad, sentir orgullo de los logros personales y la capacidad para un constante aprendizaje (Velásquez, 2020).

B) Complejo de Jonás, valoriza a la persona para aceptar su capacidad y potencial, además de reconocer la falta de miedo por la grandeza personal (Velásquez, 2020).

C) Curiosidad, caracterizada por evidenciar a una persona activa, con curiosidad para aprender, con espontaneidad, interés por llevar a cabo nuevas experiencias (Velásquez, 2020).

D) Bienestar en la soledad, el individuo se puede desenvolver perfectamente consigo mismo, hacer proyectos, tener una visión futura de vida, revisar sus propios pensamientos, ideas, sin necesidad de compartir con familiares o amigos (Velásquez, 2020).

E) Apertura a la experiencia, el individuo no posee una defensa y confianza para ser abierto a nuevas experiencias además de presentar cierto grado de vulnerabilidad (Velásquez, 2020).

F) Carácter democrático, el individuo refiere que puede obtener información e ideas de personas ajenas a su clase, religión, creencia política, etc. No tiene prejuicios, puede escuchar diversas perspectivas (Velásquez, 2020).

G) Propósito y significado de vida, permite realizar planificación, construir una idea de vida a futuro, para ello es necesario la autoaceptación, introspección y sentirse bien consigo mismo (Velásquez, 2020).

### **2.3 Marco conceptual**

**Procrastinación:** Es la tendencia de las personas a retrasar la realización de actividades, responsabilidades que podrían realizarse de inmediato, esta conducta

tiene el potencial de influir negativamente en los ámbitos social, personal y laboral de quienes la llevan a cabo. (Metin, Taris y Peeters, 2016).

**Autorrealización:** La autorrealización se entiende como la necesidad intrínseca del individuo de alcanzar su máximo potencial y desarrollar plenamente sus capacidades (Robbins, 2013).

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

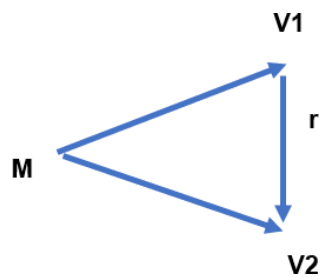
### 3.1 Diseño metodológico

#### 3.1.1 Tipo de investigación

Tipo Básica, caracterizada con el análisis del marco teórico, la finalidad es proponer y brindar conocimiento teórico científico, pero permita desarrollar otras investigaciones (Álvarez, 2020).

#### Diseño

Descriptivo correlacional, donde:



M: muestra de estudio.

V1: Autorrealización

V2: Procrastinación

r: Relación.

El diseño presentó un enfoque cuantitativo, el cual estuvo caracterizado por la utilización de procesos estadístico-numéricos que contrastaron hipótesis. De igual forma fue transversal donde los datos se analizaron una ocasión, y no experimental, donde no fueron manipulados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Del mismo modo, es hipotético deductivo; mediante el uso de la deducción, se llegó a conclusiones nuevas, las mismas que se sometieron a verificación, este tipo de método es el más utilizado en la ciencia. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.1.2 Nivel de investigación**

Nivel correlacional: buscó establecer relación entre las variables (Arias y Covinos, 2021)

## **3.2 Variables de estudio**

### **Variable 1 Procrastinación**

De acuerdo con Metin et al. (2016), se refiere al acto en el que un empleado interrumpe o descuida las tareas propias de su cargo dentro de una organización para dedicarse a actividades no relacionadas con sus responsabilidades laborales. Este comportamiento ocurre dentro del horario de trabajo y supone una desviación de los objetivos institucionales, afectando la productividad y el cumplimiento de las funciones asignadas.

#### **Dimensiones**

**Sentido de servicio**, consiste en eludir tareas relacionadas con el trabajo por más de 60 minutos, sin causar daño o perjuicio a otras personas. Este comportamiento surge principalmente debido a dos factores: una débil ética laboral y la carencia de sentido de pertenencia hacia la institución. (Metin, Taris y Peeters, 2016).

**Ciber pereza**, se trata del empleo de internet o tecnología con fines personales durante el horario laboral. Este comportamiento disminuye la productividad, aumenta la probabilidad de desarrollar hábitos procrastinadores (Metin, Taris y Peeters, 2016).

## **Variable 2 Autorrealización**

La autorrealización se entiende como la necesidad intrínseca del individuo de alcanzar su máximo potencial y desarrollar plenamente sus capacidades (Robbins, 2013).

### **Dimensiones**

**Núcleo de autorrealización**, motiva al individuo hacia la consecución de sus metas, impulsando su crecimiento, fomenta el desarrollo futuro, fortaleciendo su enfoque en los logros y su compromiso con el aprendizaje continuo (Sumerlin y Bundrick, 1996).

**Complejo de Jonás**, se distingue por un individuo que valora su propio potencial y no teme alcanzar grandes logros. (Sumerlin y Bundrick, 1996).

**Curiosidad**, persona que es inquieta, dinámica, espontánea y tiene un deseo constante de experimentar cosas nuevas (Sumerlin y Bundrick, 1996).

**Bienestar con la soledad**, es la inclinación de una persona a elaborar planes, establecer metas y disfrutar de experiencias y reflexiones sin requerir la compañía de familiares o amigos (Sumerlin y Bundrick, 1996).

**Apertura a la experiencia**, se trata de una carencia de una personalidad defensiva, lo que implica que una persona se siente segura de ser vulnerable y adopta una actitud positiva (Sumerlin y Bundrick, 1996).

**Carácter democrático**, capacidad para instruirse de alguien, independientemente de su clase, color, educación u opiniones, sin prejuicios y abierto a diversos puntos de vista. (Sumerlin y Bundrick, 1996).

**Propósito y significado de vida**, implica la formulación de planes y el desarrollo de perspectivas de vida a través de la autoaceptación, el bienestar personal y la capacidad de comprensión (Sumerlin y Bundrick, 1996).

### **3.3 Definición operacional de términos**

La definición operacional son actividades o procesos necesarios para medir o manipular una variable (Hernández y Mendoza, 2018), conociendo este concepto se procede a definir operacionalmente las variables.

#### **Variable 1: Procrastinación**

##### **Definición Operacional**

Para fines de estudio la variable fue medida por medio de la Escala de procrastinación laboral acondicionado por Guzmán y Rosales (2017), cuya validez y confiabilidad es de 0.890, siendo una confiabilidad adecuada, estuvo formado por 2 dimensiones, 14 ítems, escala Likert de 7 respuestas posibles, con forma de aplicación individual, teniendo 15 minutos de duración, con baremación, aquellos participantes que obtienen entre setenta y uno (71) a noventa y ocho (98) puntos evidencian una tendencia alta a la procrastinación, lo cual refleja una mayor predisposición a postergar sus actividades o responsabilidades. Por otro lado, los sujetos que alcanzan entre cuarenta y tres (43) y setenta (70) puntos presentan una tendencia media a la procrastinación, indicando un mejor manejo del tiempo y mayor capacidad para cumplir con sus tareas en los plazos establecidos y aquellos participantes que obtienen hasta cuarenta y dos (42) puntos evidencian una tendencia baja a la procrastinación, lo cual refleja un mejor manejo de tiempo y responsabilidad con sus actividades.

## **Dimensiones**

### **Sentido de Servicio**

Corresponde al puntaje obtenido con la Escala de procrastinación laboral en los ítems 1,2,3,4,5,6,7,8, 9, y 10. La baremación es hasta (30) evidencian tendencia a procrastinar baja, mientras que treinta y uno (31) a cincuenta (50) evidencian tendencia a procrastinación media y de cincuenta y uno a setenta (70) evidencian tendencia a procrastinación alta.

### **Ciber pereza**

Corresponde al puntaje obtenido con la Escala de procrastinación laboral en los ítems 11,12,13 y 14. La baremación es hasta (12) evidencian tendencia a procrastinar baja, mientras que entre trece (13) a veinte (20) evidencian tendencia a procrastinación media y de veintiuno (21) hasta setenta (70) evidencian tendencia a procrastinación alta.

## **Variable 2: Autorrealización**

### **Definición Operacional**

Para fines de estudio la variable fue medida por medio de Escala de la autorrealización personal acondicionado por Velásquez (2020), cuya validez y confiabilidad es de 0.890, siendo una confiabilidad adecuada, estuvo formado por 7 dimensiones, 40 ítems, escala Likert de 5 respuestas posibles, con forma de aplicación colectiva y particular, teniendo 15 minutos de duración, con baremación, aquellos participantes que tienen hasta (93) evidencian nivel bajo, de noventa y cuatro (94) a ciento cuarenta y siete (147) evidencian nivel medio, y de ciento cuarenta y ocho (148) a doscientos (200) evidencian nivel alto.

## **Dimensiones**

### **Núcleo de autorrealización**

Corresponde al puntaje obtenido con el cuestionario de autorrealización en los ítems 1,2,3,4, 5 y 6. La baremación es hasta catorce (14) evidencian nivel bajo, de quince (15) a veintidós (22) evidencian nivel medio, entre veintitrés (23) a treinta (30) evidencian nivel alto.

### **Complejo de Jonás**

Corresponde al puntaje obtenido con el cuestionario de autorrealización en los ítems 7,8,9,10,11 y 12. La baremación es hasta catorce (14) evidencian nivel bajo, de quince (15) a veintidós (22) evidencian nivel medio, entre veintitrés (23) a treinta (30) evidencian nivel alto.

### **Curiosidad**

Corresponde al puntaje obtenido con el cuestionario de autorrealización 13,14,15,16 y 17. La baremación es hasta doce (12) evidencian nivel bajo, de trece (13) a dieciocho (18) evidencian nivel medio, entre diecinueve (19) a veinticinco (25) evidencian nivel alto.

### **Bienestar con la soledad**

Corresponde al puntaje obtenido con el cuestionario de autorrealización 18,19,20,21,22 y 23. La baremación es hasta catorce (14) evidencian nivel bajo, de quince (15) a veintidós (22) evidencian nivel medio, entre veintitrés (23) a treinta (30) evidencian nivel alto.

### **Apertura a la experiencia**

Corresponde al puntaje obtenido con el cuestionario de autorrealización 24,25,26,27,28 y 29. La baremación es hasta catorce (14) evidencian nivel bajo,

de quince (15) a veintidós (22) evidencian nivel medio, entre veintitrés (23) a treinta (30) evidencian nivel alto.

#### **Carácter democrático**

Corresponde al puntaje obtenido con el cuestionario de autorrealización 30,31,32,33,34 y 35. La baremación es hasta catorce (14) evidencian nivel bajo, de quince (15) a veintidós (22) evidencian nivel medio, entre veintitrés (23) a treinta (30) evidencian nivel alto.

#### **Propósito y significado de vida**

Corresponde al puntaje obtenido con el cuestionario de autorrealización 36,37,38,39 y 40. La baremación es hasta doce (12) evidencian nivel bajo, de trece (13) a dieciocho (18) evidencian nivel medio, entre diecinueve (19) a veinticinco (25) evidencian nivel alto.

### **3.4 Población y muestra**

La población es definida según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), como el grupo de individuos que poseen un carácter en común y se utiliza para el análisis en una investigación, por tal, estuvo conformada por 54 trabajadores de un centro de salud de la ciudad de Ica.

**Muestra:** Subconjunto de la población que incluye a sus principales componentes. En donde no fue necesario aplicar la fórmula, dado a que se trabajó con toda la población, siendo está de tipo censal, representada por 54 participantes.

**Muestreo:** No aplica, debido a que se incluyó la totalidad de las unidades de análisis, por lo que no fue necesario realizar ningún procedimiento de selección muestral.

Se escogió el tipo censal, donde se incluyó a la totalidad de la población o universo de estudio considerado como la muestra (Arias y Covinos, 2021).

### **3.5 Criterios de selección**

No fue necesario establecer criterios de selección para las unidades de análisis dado que se trata de un censo. No obstante, a posteriori, se excluyeron los casos donde los evaluados no cumplieron satisfactoriamente los cuestionarios.

### **3.6 Instrumentos de recolección de datos**

Como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios:

**Título:** Procrastination at Work Scale (PAWS)

**Autor:** Metin, Taris y Peeters

**Año y País de creación:** EE. UU en el 2016

**Adaptación:** Guzmán y Rosales (2017) Perú

**Historial del instrumento:**

**Propiedades psicométricas originales:** Metin, et al. (2016). la validez se dio mediante prueba KMO con valor de 0.91 con aplicabilidad y además tuvo Cronbach=0.75.

Los índices de ajuste reportados como el CFI=0.91, lo que indica un buen ajuste, el GFI=0.93, lo que refleja un ajuste adecuado, y el SRMR=0.06, considerado aceptable (Metin, Peeters y Taris, 2016).

**Propiedades psicométricas peruanas:** Guzmán y Rosales (2017) una validez de contenido  $p > 0.05$  aplicable una confiabilidad para ciber pereza=0.70 y para sentido de servicio=0.87, el análisis factorial reveló que la prueba de Bartlett fue estadísticamente significativa,  $\chi^2$  (gl: 66) = 1533.8,  $p < .001$ . La prueba KMO fue de

0.88, lo que sugiere que las correlaciones entre los ítems son lo suficientemente robustas como para permitir la extracción de factores que resuman adecuadamente la varianza de los ítems.

**Confiabilidad:** Mediante alfa de Cronbach=0.890, considerada elevada.

**Dimensiones y calificación:** presenta dos dimensiones sentido de servicio (10 ítems) y ciberpereza (4 ítems), medida a través de una escala tipo Likert, con siete posibles respuestas.

**Aplicación:** individual

**Población objetivo:** Adultos

**Tiempo de administración:** 15min aprox.

**Cantidad de ítems:** 14 ítems.

#### **Resultados del piloto**

Para intereses de esta investigación, la confiabilidad fue demostrada mediante la metodología de consistencia interna, calculando el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyos resultados mostraron un  $\alpha = .947$ , y valoraciones en las dimensiones oscilantes desde 0.793 hasta 0.936; dimensión sentido de servicio ( $\alpha=0.936$ ) y dimensión ciberpereza ( $\alpha= 0.793$ ), en todos los casos se reportan valores por encima de .7, lo cual refleja una alta confiabilidad por consistencia interna de los ítems. por otro lado, se hizo un análisis de los reactivos, obteniendo resultados que favorecen a la confiabilidad del test ya que en ningún caso se reportó frecuencias por encima del 60% en las respuestas; en términos generales, los análisis de asimetría y curtosis reportaron estar dentro del rango esperado, de valores mayores a .500 en el índice de homogeneidad, lo cual es adecuado (ver tabla 17 y 18 del anexo 5).

Por otra parte, para medir la autorrealización:

**Título:** Escala de autorrealización personal

**Autor:** Sumerlin y Bundrick

**Año y País de creación:** EE. UU en el 1996

**Adaptación:** Velásquez (2020)

**Historial del instrumento:**

**Propiedades psicométricas originales:** En los estudios de Sumerlin y Bundrick (1996), reporta alfa de Cronbach=0.89, lo que indica una alta confiabilidad. Este resultado sugiere que los ítems de la escala están fuertemente conectados y miden de forma consistente. Los índices de ajuste reportados de CFI=0.95, lo que indica un excelente del modelo a los datos, el GFI=0.90, lo que refleja un ajuste adecuado, y el SRMR=0.08, considerado aceptable.

**Propiedades psicométricas peruanas:** Velásquez (2020) indica que en la adaptación peruana tuvo una validez conforme a resultados psicométricos  $p < 0.05$ , alfa de Cronbach=0.890 para la escala general, Sumerlin (1996) mostró correlaciones elevadas con otros estudios, por lo que la confiabilidad es consistente con la versión original.

**Confiabilidad:** Se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.890.

**Dimensiones y calificación:** presenta dimensiones: núcleo de la autorrealización, complejo de Jonás, curiosidad, bienestar en la soledad, apertura a la experiencia, carácter democrático y, propósito y significado de vida; con cinco posibles respuestas tipo Likert.

**Aplicación:** individual

**Población objetivo:** Adultos

**Tiempo de administración:** 15min aprox.

**Cantidad de ítems:** 40 ítems

## **Resultados del piloto**

Para intereses de esta investigación, la confiabilidad fue demostrada mediante la metodología de consistencia interna, calculando el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyos resultados mostraron un  $\alpha = .979$ , y valoraciones en las dimensiones oscilantes desde 0.801 hasta 0.970; dimensión núcleo de autorrealización ( $\alpha=0.898$ ), dimensión complejo de Jonás ( $\alpha=0.970$ ), dimensión curiosidad ( $\alpha = 0.877$ ), dimensión bienestar con la soledad ( $\alpha = 0.948$ ), dimensión apertura a la experiencia ( $\alpha=0.843$ ), dimensión carácter democrático ( $\alpha=0.803$ ), dimensión propósito y significado de vida ( $\alpha =0.801$ ), en todos los casos se reportan valores por encima de .8, lo cual refleja una alta confiabilidad por consistencia interna de los ítems. por otro lado, se hizo un análisis de los reactivos, obteniendo resultados que favorecen a la confiabilidad del test ya que en ningún caso se reportó frecuencias por encima del 60% en las respuestas; en términos generales, los análisis de asimetría y curtosis reportaron estar dentro del rango esperado, de valores mayores a .500 en el índice de homogeneidad, lo cual es adecuado (ver tabla 19 y 20 del anexo 5).

### **3.7 Procedimiento y análisis de datos**

El proceso comenzó con la obtención de permisos por parte de las autoridades del centro de salud (Anexo 6) y la aceptación del comité de ética e investigación de la UPSJB (Anexo 9).

Posteriormente, se coordinaron las fechas de trabajo de campo para ejecutar el estudio.

Los cuestionarios se aplicaron de manera presencial, captando a los trabajadores durante sus turnos laborales.

A los participantes se les ofreció una breve introducción con instrucciones claras, procurando no interrumpir sus actividades diarias, y se les solicitó firmar el consentimiento informado.

Una vez firmado, se les entregó los cuestionarios y se respondieron las disyuntivas que pudieron presentarse.

Para medir la procrastinación, se utilizó la Escala de procrastinación laboral, que incluyó 2 dimensiones y 14 ítems, y su aplicación individual, con aproximadamente 15 minutos de duración.

Para evaluar la autorrealización, se usó la Escala de Autorrealización Personal, constó de 7 dimensiones y 40 ítems, y su aplicación colectiva o individual, con 15 minutos de duración.

Ambos instrumentos fueron sometidos a una prueba de confiabilidad a través de un piloto realizado con una muestra de 15 participantes similar a la población de estudio.

### **Procesamiento estadístico**

Al finalizar la recolección de datos, las respuestas fueron organizadas, codificadas y tabuladas, garantizando un registro ordenado y coherente de la información. En primer lugar, se aplicaron técnicas de estadística descriptiva con el fin de atender los objetivos descriptivos del estudio, lo que permitió obtener medidas de tendencia central, así como la distribución de frecuencias absolutas y relativas. Estos procedimientos ofrecieron una caracterización general de la muestra y de las variables analizadas. Posteriormente, se llevó a cabo la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov (K-S), cuyo resultado se interpretó a partir del valor de significancia: si este fue menor a 0,05 se asumió que la distribución no se ajustaba a

la normalidad. A partir de este criterio, se optó por emplear técnicas no paramétricas (Zacarías y Supo, 2020).

En este sentido, para el análisis inferencial se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que permitió evaluar la relación entre las variables de estudio. El coeficiente de correlación de Spearman se interpreta considerando tanto el signo como la magnitud del valor obtenido, el cual indica la dirección de la relación: positiva, cuando ambas variables tienden a aumentar o disminuir en el mismo sentido, e inversa, cuando una variable aumenta mientras la otra disminuye (Zacarías y Supo, 2020).

Se efectuaron pruebas de comparación orientadas a analizar la procrastinación laboral en función de las variables sociodemográficas: edad, sexo, tiempo de servicio y profesión de los trabajadores y la autorrealización personal según las mismas variables: edad, sexo, tiempo de servicio y profesión de los trabajadores (Zacarías y Supo, 2020).

### **3.8 Aspectos éticos**

Se cumplieron los principios basados en el Informe Belmont promulgado en el 18 de abril del año 1979:

**Autonomía:** Se garantizó que la participación de cada trabajador de salud sea voluntaria y respetó su autonomía y decisiones, Asimismo, no se recolectaron datos de identidad y se aseguró el anonimato total, este principio destacó la necesidad de asegurar que los individuos puedan ejercer su autonomía y tomar decisiones informadas sin interferencias externas que limiten su capacidad para decidir (Goldenberg et al., 2019).

**Beneficencia:** Se tomaron en cuenta y respetaron las decisiones de los

participantes en la investigación, este principio se enfocó en apoyar el bienestar de los demás de manera participativa, reconociendo la responsabilidad ética de actuar en favor del bienestar ajeno y promover sus intereses legítimos (Goldenberg et al., 2019).

Justicia: Se aseguró un trato igualitario y equitativo para todos los participantes, este principio se relacionó con las reglas destinadas a garantizar una distribución equitativa de beneficios, riesgos, promover la solidaridad social a través de la asignación justa de bienes, derechos y responsabilidades, con el objetivo de prevenir la discriminación y asegurar una aplicación adecuada de las normas sociales (Goldenberg et al., 2019).

No maleficencia: Se evitó causar cualquier tipo de daño, ya sea físico, mental o espiritual, a los participantes, este principio, que se consideró más fundamental que la beneficencia, se centró en prevenir el daño y proteger la vida, evitando cualquier forma de perjuicio (Goldenberg et al., 2019).

El consentimiento informado se implementó a través de un documento en el que se pidió la participación voluntaria de cada participante, requiriendo además su firma (Goldenberg et al., 2019).

Se garantizó el cumplimiento de los artículos del Código de Ética de Investigación de la UPSJB del 1 al 4 y las directrices del MINSA del Perú (UPSJB, 2018).

Además, se respetó el alcance de la investigación, asegurando el respeto por la propiedad intelectual, cumpliendo con las bases legales pertinentes, y manteniendo un alto nivel de originalidad en el trabajo para evitar el plagio (UPSJB, 2018).

Por otro lado, la investigación fue presentada al Comité de Ética de la Universidad para obtener su aprobación antes de comenzar con la ejecución.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Hallazgos descriptivos propios de la muestra*

	Variable	f	%
Edad	18 a 35 años	26	48.1
	36 a 55 años	25	46.3
	56 a 75 años	3	5.6
Sexo	Masculino	16	29.6
	Femenino	38	70.4
Tiempo de servicio	Menor a 1 año	11	20.4
	1 a 5 años	23	42.6
	más de 5 años	20	37.0
Profesión	Asistencial	41	75.9
	Administrativo	13	24.1

*Nota: f: Frecuencia, %: Porcentaje.*

En la tabla 1, se evidencia que prevaleció, la edad entre 18 a 35 años en 26 trabajadores (48,1%), seguido de la edad entre 36 a 55 años en 25 trabajadores (46,3%) y por último la edad entre 56 a 75 años en 3 trabajadores (5,6%); se evidencia que, del género femenino eran 38 trabajadores (70,4%), mientras que del género masculino eran 16 trabajadores (29,6%); de 23 trabajadores (42,6%) tenían tiempo de servicio entre 1 a 5 años, 20 trabajadores (37,0%) tenían tiempo de servicio de más de 5 años, mientras que, 11 trabajadores (20,4%) tenían tiempo de servicio menor a 1 año; de 41 profesionales (75,9%) eran trabajadores asistenciales, mientras que, 13 profesionales (24,1%) eran trabajadores administrativos.

**Tabla 2***Distribución de frecuencia de procrastinación en el trabajo y sus dimensiones*

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Procrastinación en el trabajo	47	87.0	7	13.0	---	---
Sentido de servicio	44	81.5	10	18.5	---	---
Ciber pereza	48	88.9	4	7.4	2	3.7

*Nota: f: Frecuencia, %: Porcentaje.*

En la tabla 2, se puede apreciar que nueve de diez trabajadores muestran un nivel bajo de procrastinación laboral (87.0%) mientras que uno de cada diez, en nivel medio (13.0%). Esta tendencia se refleja en las dimensiones de la variable, ya que, en Sentido de servicio, cuatro de cada cinco trabajadores evidenciaron un nivel bajo de procrastinación (81.5%) y, uno de cada cinco, es decir, la quinta parte de los evaluados, evidenciaron un nivel medio; mientras, en lo relacionado a la dimensión Ciberpereza se puede apreciar que nueve de cada diez evaluados presentaron nivel bajo (88.9%) mientras que, cerca de uno de cada diez, nivel medio; es preciso indicar que una proporción pequeña (3.7 %) mostró nivel alto en esta dimensión.

**Tabla 3***Distribución de frecuencia de Autorrealización personal y sus dimensiones*

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Autorrealización personal	2	3.7	30	55.6	22	40.7
Núcleo de autorrealización	1	1.9	14	25.9	39	72.2
Complejo de Jonás	2	3.7	2	3.7	50	92.6
Curiosidad	1	1.9	5	9.3	48	88.9
Bienestar con la soledad	1	1.9	8	14.8	45	83.3
Apertura a la experiencia	1	1.9	14	25.9	39	72.2
Carácter democrático	3	5.6	11	20.4	40	74.1
Propósito y significado de vida	---	---	16	29.6	38	70.4

*Nota: f: Frecuencia, %: Porcentaje.*

En la tabla 3 más de la mitad de los evaluados presentaron un nivel medio de autorrealización personal (55.6%), mientras que una proporción dos de cada cinco de los trabajadores evidenciaron un nivel alto de autorrealización (40.7%), es preciso indicar que una proporción pequeña representado por el (3.7%) mostro un nivel bajo.

Esta tendencia se refleja en las dimensiones, la mayoría de los trabajadores presentaron un nivel alto en el **núcleo de autorrealización** (72.2%), es decir, una proporción dos de cada tres trabajadores, mientras que una cuarta parte (25.9%) mostró un nivel medio y una proporción muy pequeña (1.9%) evidenció un nivel bajo.

En lo relacionado a la dimensión, **complejo de Jonás**, se observa que una proporción nueve de cada diez trabajadores (92.6%) presentó un nivel alto, mientras que un porcentaje reducido se ubicó tanto en el nivel medio (3.7%) como en el nivel bajo (3.7%).

Respecto a la dimensión, **curiosidad**, la gran mayoría de los trabajadores, equivalente a nueve de cada diez (88.9%), evidenció un nivel alto, en tanto que un grupo reducido (9.3%) presentó un nivel medio y una mínima proporción (1.9%) se ubicó en el nivel bajo.

Con respecto a la **dimensión bienestar con la soledad**, se aprecia que una proporción cuatro de cada cinco trabajadores (83.3%) presentó un nivel alto, mientras que el 14.8% evidenció un nivel medio y una proporción mínima (1.9%) un nivel bajo.

Con la dimensión **apertura a la experiencia**, se observa que tres de cada cuatro trabajadores (72.2%) mostraron un nivel alto, mientras que el 25.9% se encuentra en un nivel medio y una proporción pequeña (1.9%) en nivel bajo.

En relación con el **carácter democrático**, se evidencia que tres de cada cuatro trabajadores (74.1%) presentaron un nivel alto, mientras que una proporción dos de cada diez (20.4%) mostró un nivel medio y un grupo reducido (5.6%) se ubicó en el nivel bajo.

Finalmente, en la dimensión **propósito y significado** de vida, se observa que dos de cada tres trabajadores (70.4%) alcanzaron un nivel alto y tres de cada diez (29.6%) se situaron en un nivel medio, sin registrarse casos en nivel bajo.

## Análisis inferencial

**Tabla 4.**  
*Prueba de normalidad*

Variable / Dimensión	Kolmogórov-Smirnov			Distribución normal
	KS	gl	p-valor	
Procrastinación en el trabajo	178	54	<.001	No
Sentido de servicio	166	54	.001	No
Ciber pereza	207	54	<.001	No
Autorrealización personal	071	54	.200	Sí
Núcleo de autorrealización	143	54	.007	No
Complejo de Jonás	179	54	<.001	No
Curiosidad	121	54	.048	No
Bienestar con la soledad	177	54	.001	No
Apertura a la experiencia	119	54	.055	Sí
Carácter democrático	155	54	.002	No
Propósito y significado de vida	123	54	041	No

*Nota: KS: Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov que sirve para muestras mayores e iguales que 50; gl: Grados de libertad que refleja la cantidad de la muestra; p: Valor de probabilidad interpretándose a nivel de .05*

Según los valores de probabilidad, presentadas en la tabla 4 solo la variable general Autorrealización Personal y la dimensión apertura a la experiencia, se ajusta a la distribución normal ( $p > .05$ ) en todos los otros casos los valores de probabilidad fueron menores a ( $p < .05$ ) por lo tanto no se ajusta a la distribución normal. Debido a este escenario en posteriores análisis de correlación se utilizará la prueba no paramétrica rho de Spermán ( $r_s$ ).

## Contrastación de hipótesis general

**Tabla 5**

*Relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025.*

Variables	p	r <sub>s</sub>	TE
Procrastinación laboral	.020	-.317	Mediano
Autorrealización personal			

*Nota.* p: valor de probabilidad; r<sub>s</sub>: coeficiente de correlación de Spearman; TE: tamaño del efecto

Según el valor de probabilidad presentado en la tabla 5, las variables se correlacionan de manera significativa ( $p < .05$ ), esta relación se da manera inversa, lo que quiere decir que, cuanto mayores son las puntuaciones de Procrastinación laboral menores son las puntuaciones de Autorrealización personal. Esta afirmación se sustenta en un tamaño del efecto mediano ( $.3 < r_s < .5$ ).

**Tabla 6**

*Relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones de autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025*

Dimensiones de autorrealización personal	p	r <sub>s</sub>	TE
Núcleo de autorrealización	.206	-.175	---
Complejo de Jonás	.104	-.224	---
Curiosidad	.185	-.183	---
Bienestar con la soledad	.027	-.302	Mediano
Apertura a la experiencia	.218	-.170	---
Carácter democrático	.039	-.282	Pequeño
Propósito y significado de vida	.198	-.178	---

*Nota.* p: valor de probabilidad; r<sub>s</sub>: coeficiente de correlación de Spearman; TE: tamaño del efecto

Según los valores de probabilidad de la prueba rho de Spearman presentadas en la tabla 6, la procrastinación laboral se correlaciona de manera significativa ( $p < .05$ ), solo con la dimensión bienestar con la soledad y con la dimensión carácter democrático, en ambas relaciones se evidencia una correlación inversa lo que quiere decir que cuando mayor es la procrastinación laboral menores van hacer las puntuaciones de bienestar con la soledad y el carácter democrático, estas afirmaciones están sustentadas en un tamaño del efecto mediano y pequeño respectivamente. En todos los demás análisis no se encontró una correlación significativa ( $p > .05$ ).

**Tabla 7**

*Relación entre las dimensiones de procrastinación laboral y autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025*

Dimensiones de procrastinación laboral	p	r <sub>s</sub>	TE
Sentido de servicio	.011	-.342	Mediano
Ciber pereza	.076	-.244	---

*Nota.* p: valor de probabilidad; r<sub>s</sub>: coeficiente de correlación de Spearman; TE: tamaño del efecto

Según los valores de probabilidad presentadas en la tabla 7, solo la dimensión Sentido de servicio se correlaciona de manera significativa, con la autorrealización personal ( $p < .05$ ), esta relación se da de forma inversa, lo que quiere decir que cuando mayores son las puntuaciones del sentido de servicio, menores son las puntuaciones de autorrealización personal, esta afirmación está sustentada con el tamaño del efecto mediano. Es preciso indicar que la correlación entre ciber pereza y la autorrealización personal fue no significativa ( $p > .05$ ).

**Tabla 8**

*Procrastinación laboral según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025.*

Variable de comparación	Categoría	n	Normalidad Prueba (p)	Rango promedio	Prueba Estadístico (p) [TE]
Sexo	Hombre	16	SW: .790(.002)	30.31	U: 259 (.393)
	Mujer	38	SW: .876(.001)	26.32	
Profesión	Asistenciales	41	SW: .846 (<.001)	26.78	U: 237 (.550)
	Administrativos	13	SW: .904(.152)	29.77	
Edad	18 a 35 años	26	SW: .851 (.002)	28.75	U: 331.5 (.573)
	36 a más años	28	SW: .888 (.006)	26.34	
Tiempo de servicio	Hasta 1 año	11	SW: .867 (.071)	26.55	H: 2.500(.287)
	De 1 a 5 años	23	SW: .773 (<.001)	31.24	
	Más de 5 años	20	SW: .936 (.198)	23.73	

*Nota.* p: significancia estadística; SW: prueba de normalidad, Shapiro-Wilk, para muestras menores a 50 unidades de análisis. U: Prueba de Mann Whitney no paramétrica para comparar dos grupos; H: Prueba de Kruskal Wallis, no paramétrica para comparar de tres a más grupos. TE: Tamaño del efecto (para efectos de la tabla: correlación de rangos biserial).

Según los valores de probabilidad presentados en la tabla 8 las puntuaciones directas de procrastinación laboral no se diferencian de manera significativa por ninguna de las variables socio laborales analizadas ( $p > .05$ ). Lo que quiere decir que la procrastinación laboral se da de manera indistinta al sexo, a la profesión, a la edad y al tiempo de servicio.

**Tabla 9.**

*Autorrealización personal según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión en los trabajadores de un de un centro de salud del distrito de Ica, 2025*

Variable de comparación	Categoría	n	Normalidad Prueba (p)	Rango promedio	M(DE)	Prueba Estadístico (p) [TE]
Sexo	Hombre	16	SW: .857(.017)	26.66	---	U: 290 (.798)
	Mujer	38	SW: .970 (.391)	27.86	---	
Profesión	Asistenciales	13	SW: .947(.055)	---	168(15.3)	t: 1,517 (.151)
	Administrativos	41	SW: .960(.756)	---	156(27.9)	
Edad	18 a 35 años	26	SW: .960 (.389)	25.23	---	U: 305 (.307)
	36 a más años	28	SW: .899 (.011)	29.61	---	
Tiempo de servicio	Hasta 1 año	11	SW: .936 (.473)	24.64	---	H: .516 (.773)
	De 1 a 5 años	23	SW: .971 (.721)	27.70	---	
	Más de 5 años	20	SW: .878 (.016)	28.85	---	

*Nota.* p: significancia estadística; SW: prueba de normalidad, Shapiro-Wilk, para muestras menores a 50 unidades de análisis. U: Prueba de Mann Whitney no paramétrica para comparar dos grupos; t: Prueba t de Student, paramétrica, para comparar dos grupos; H: Prueba de Kruskal Wallis, no paramétrica, para comparar tres o más grupos; M(DE): media y desviación estándar. TE: Tamaño del efecto (para efectos de la tabla: correlación de rangos biseriales [para la prueba U y H] y valor de la media [para la prueba t]).

Según los valores de probabilidad presentados en la tabla 9 las puntuaciones directas de Autorrealización personal no se diferencian de manera significativa respecto a ninguna de las variables socio laborales analizadas ( $p > .05$ ). Lo que quiere decir que la Autorrealización personal se da de manera indistinta al sexo, a la profesión, a la edad y al tiempo de servicio de los colaboradores.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Discusión

En este apartado se va a discutir los resultados de esta investigación, respecto de otros autores a fin de contrastar dichos resultados, así mismo se va a contrastar con la teoría

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica. Los resultados indicaron una relación inversa y significativa ( $p = .020$ ;  $r_s = -.317$ ), con un tamaño del efecto mediano, lo cual sugiere que, a medida que los trabajadores presentan mayores niveles de procrastinación, tienden a experimentar menores evidencias de autorrealización personal. En otras palabras, quienes postergan tareas con frecuencia muestran menor satisfacción y sentido de logro personal en su trabajo, lo que evidencia que la postergación afecta negativamente el desarrollo y bienestar de los profesionales de salud.

Este hallazgo se asemeja al estudio de Velásquez (2020), quien también identificó una correlación negativa y moderada entre procrastinación laboral y autorrealización en trabajadores de Lima, concluyendo que la postergación de tareas reduce el sentido de crecimiento personal. De igual modo, Palomino (2022) observó una relación inversa y significativa entre procrastinación y satisfacción laboral en personal de salud, reforzando la idea de que el retraso intencional de las tareas deteriora la percepción de logro y bienestar. En el ámbito internacional, Wang y Zong (2023) en China encontraron que las tareas ilegítimas aumentan la procrastinación, afectando la productividad y la motivación intrínseca de los empleados. En conjunto, estos resultados muestran coherencia con los hallazgos

actuales, confirmando que la procrastinación representa un obstáculo para la realización personal y la eficacia profesional.

Desde el marco teórico, la Teoría de la Motivación Temporal de Steel y König (2006) explica que la procrastinación ocurre cuando el valor percibido de actuar ahora es bajo y la recompensa es lejana. En ese sentido, un trabajador que posterga actividades reduce su sentido de competencia y propósito, lo que afecta su autorrealización. Maslow (1954) y Rogers (1951) sostienen que la autorrealización se manifiesta cuando el individuo logra expresar su potencial y encontrar sentido en su quehacer, algo que difícilmente ocurre en entornos donde predomina la dilación o la falta de compromiso. Por tanto, los resultados del presente estudio se sostienen teóricamente, ya que la procrastinación puede interpretarse como una barrera conductual y motivacional que impide alcanzar la plenitud personal en el ámbito laboral.

Luego del análisis comparativo y teórico, se concluye que se acepta la hipótesis general: existe una relación significativa e inversa entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores del centro de salud. Esto confirma que el hábito de postergar tareas disminuye la posibilidad de sentirse plenamente realizado y satisfecho con la labor desempeñada, constituyendo un factor que limita el desarrollo humano y profesional dentro del entorno organizacional.

El primer objetivo específico buscó determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones de autorrealización personal. Los resultados muestran que la procrastinación laboral se relaciona de forma significativa e inversa con las dimensiones bienestar con la soledad ( $p = .027$ ;  $r_s = -.302$ ; tamaño del efecto mediano) y carácter democrático ( $p = .039$ ;  $r_s = -.282$ ;

tamaño del efecto pequeño). Esto significa que, cuando la procrastinación aumenta, los trabajadores presentan menor independencia emocional y menor apertura para aceptar y valorar las ideas de otros. Dicho de otro modo, la postergación laboral tiende a disminuir la madurez emocional y la disposición al diálogo constructivo.

Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Velásquez (2020), quien reportó una correlación negativa moderada entre la procrastinación laboral y las dimensiones sentido de servicio y ciberpereza con la autorrealización. Del mismo modo, Felipa (2023) encontró que un alto nivel de procrastinación se asocia con menor rendimiento y menor compromiso laboral, mientras que Asio (2021) en Filipinas describió que, aunque los trabajadores tienden a procrastinar con frecuencia, ello afecta negativamente su productividad y bienestar. En contraste, Stoliarchuk et al. (2024) sostienen que las personas con altos niveles de autorrealización tienden a resistir mejor los impulsos de procrastinar, ya que su propósito vital y sentido de trascendencia actúan como factores protectores frente a la dilación.

Teóricamente, los resultados se explican desde la perspectiva humanista de Rogers (1951), quien plantea que la autorrealización implica congruencia entre el yo ideal y el yo real, mientras que la procrastinación representa una ruptura de dicha congruencia al evitar responsabilidades que conducen al crecimiento. Asimismo, desde la psicología organizacional, Metin, Taris y Peeters (2016) señalan que la procrastinación en el trabajo surge cuando las demandas superan los recursos o cuando las tareas se perciben como poco significativas, lo que interfiere con la motivación intrínseca necesaria para el desarrollo personal. En suma, las bases teóricas sustentan la coherencia de los resultados hallados, al mostrar que la

postergación en el entorno laboral afecta dimensiones clave del bienestar psicológico y la madurez social.

Luego del contraste empírico y teórico, se acepta la hipótesis específica 1: existe una relación significativa e inversa entre la procrastinación laboral y las dimensiones de autorrealización bienestar con la soledad y carácter democrático. Ello confirma que el aplazamiento constante de tareas reduce la estabilidad emocional y la apertura interpersonal de los trabajadores, afectando su proceso de autorrealización dentro del entorno institucional.

El segundo objetivo específico buscó determinar la relación entre las dimensiones de procrastinación laboral (sentido de servicio y ciber pereza) y la autorrealización personal en los trabajadores. Los resultados evidenciaron que solo la dimensión sentido de servicio se correlaciona de manera significativa e inversa con la autorrealización personal ( $p = .011$ ;  $r_s = -.342$ ; tamaño del efecto mediano). Esto significa que, cuando el trabajador experimenta una disminución en su sentido de servicio, tiende a mostrar también un menor nivel de autorrealización, reflejando un vínculo directo entre la falta de compromiso con las tareas laborales y la pérdida de sentido en su crecimiento personal. En cambio, la ciber pereza no mostró correlación significativa ( $p > .05$ ), lo cual indica que el uso ocasional de medios digitales no afecta necesariamente el desarrollo personal, mientras no interfiera con la responsabilidad y desempeño laboral.

Estos hallazgos son congruentes con los resultados de Velásquez (2020), quien también encontró una relación negativa y significativa entre las dimensiones sentido de servicio y ciber pereza con la autorrealización personal, destacando que los trabajadores con menor vocación hacia el servicio y mayor distracción tecnológica presentan menor satisfacción y sentido de logro. Del mismo modo,

Palomino (2022) reportó que en el personal de salud la procrastinación tiene un efecto directo sobre la percepción de satisfacción laboral, y Asio (2021) confirmó en Filipinas que los niveles altos de procrastinación reducen la productividad y el compromiso institucional. De forma similar, Wang y Zong (2023) sostuvieron que las tareas percibidas como injustas o ilegítimas fomentan la procrastinación, disminuyendo la identificación del trabajador con su propósito profesional.

Desde el plano teórico, la Teoría de la Motivación Temporal de Steel (2007) explica que la procrastinación se incrementa cuando las tareas son percibidas como poco significativas o carentes de valor, lo que coincide con la reducción del sentido de servicio observada en este estudio. Por otro lado, la teoría humanista de Maslow (1954) plantea que el sentido de contribución social es una necesidad superior vinculada con la autorrealización; cuando el trabajador pierde la conexión con el valor trascendente de su labor, también disminuye su desarrollo personal. Rogers (2008) añade que el individuo autorrealizado mantiene coherencia entre sus valores y su conducta, lo cual se interrumpe cuando surgen actitudes evasivas o desmotivadas. Por tanto, la disminución del sentido de servicio representa una interferencia directa en la tendencia natural al crecimiento personal.

Después del contraste teórico y empírico, se acepta la hipótesis específica 2, confirmando que existe una relación significativa e inversa entre el sentido de servicio y la autorrealización personal. Esto implica que los trabajadores que muestran menor vocación, compromiso o satisfacción con la ayuda brindada a otros, presentan también menor desarrollo personal y profesional, lo que reafirma la importancia del sentido de propósito como factor protector frente a la procrastinación laboral.

El tercer objetivo específico tuvo como propósito describir el nivel de procrastinación laboral en los trabajadores del centro de salud. Los resultados la mayoría de los trabajadores presenta niveles bajos de procrastinación laboral (87.0%), mientras que un 13.0% se ubica en nivel medio. En la dimensión sentido de servicio, el 81.5% se encuentra en nivel bajo y el 18.5% en medio. Respecto a ciber pereza, el 88.9% evidencia nivel bajo, 7.4% medio y 3.7% alto. Estos hallazgos indican que la mayoría de los trabajadores no presentan problemas importantes de procrastinación ni de ciber pereza, y mantienen un buen sentido de servicio. Solo una pequeña parte tiende a posponer tareas o distraerse con la tecnología durante el trabajo.

Estos resultados se asemejan a los de Collas (2023), quien reportó que la mayoría de los trabajadores evaluados presentaba niveles bajos o moderados de procrastinación, y coincidió en que este comportamiento se relaciona con la autoeficacia profesional. Asimismo, Felipa (2023) encontró predominio de procrastinación media, interpretada como una tendencia común pero no patológica en entornos laborales, mientras que Silva (2020) identificó que, aunque en algunos grupos etarios predomina la procrastinación alta, en general la postergación se asocia a condiciones de sobrecarga y estrés. A nivel internacional, Vveinhardt y Sroka (2022) demostraron que la multitarea y el exceso de estímulos digitales aumentan la procrastinación, aunque en contextos organizacionales con buena estructura los niveles tienden a disminuir.

En términos teóricos, los resultados pueden explicarse desde el modelo demandas–recursos de Bakker y Demerouti (2017), donde la disponibilidad de recursos adecuados como supervisión, claridad de tareas y ambiente laboral favorable reduce las conductas de evitación. Del mismo modo, Steel (2007) sostiene

que la procrastinación es un fallo de autorregulación que se intensifica ante la falta de motivación intrínseca o el bajo control del tiempo. En este caso, los bajos niveles hallados podrían reflejar un entorno institucional con estructura funcional y sentido de pertenencia, lo que favorece la autorregulación del personal y disminuye los comportamientos de dilación.

El cuarto objetivo específico tuvo como propósito describir el nivel de autorrealización personal en los trabajadores del centro de salud. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes alcanzó un nivel medio de autorrealización (55.6%), seguido de un nivel alto (40.7%) y un nivel bajo (3.7%). En las dimensiones específicas, se observó predominio de niveles altos en núcleo de autorrealización (72.2%), complejo de Jonás (92.6%), curiosidad (88.9%), bienestar con la soledad (83.3%), apertura a la experiencia (72.2%), carácter democrático (72.1%) y propósito y significado de vida (70.4%). Esto revela que los trabajadores, en su mayoría, muestran una orientación positiva hacia el crecimiento personal, la independencia emocional y la apertura al aprendizaje, lo que sugiere un entorno laboral que favorece la satisfacción personal y la proyección profesional.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Velásquez (2020), quien halló que el 92.8% de los trabajadores alcanzaba niveles medios y altos de autorrealización, concluyendo que el contexto laboral puede estimular el desarrollo del potencial humano. De modo complementario, el estudio de Matiukha et al. (2020) en Ucrania mostró que los profesionales de salud jóvenes presentan mayor disposición a la autorrealización, motivados por su deseo de crecimiento y superación. A nivel internacional, Stoliarchuk et al. (2024) identificaron que más del 50% de los participantes consideraba su autorrealización como motor de bienestar

social y sostenibilidad, lo cual refuerza la visión de la autorrealización como un proceso activo de desarrollo personal y compromiso con el entorno.

Teóricamente, estos hallazgos encuentran sustento en la psicología humanista de Maslow (1954), quien considera la autorrealización como la culminación del desarrollo humano orientado a la expresión plena de las capacidades y valores personales. Rogers (2008) complementa esta perspectiva señalando que la tendencia actualizante se potencia en contextos donde el individuo percibe aceptación, congruencia y empatía. Además, la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci (2017) indica que la autorrealización se fortalece cuando el entorno satisface las necesidades de autonomía, competencia y relación. Por tanto, el predominio de niveles medios y altos en esta investigación sugiere que el ambiente laboral del centro de salud proporciona condiciones favorables para el desarrollo humano integral.

El quinto objetivo específico buscó comparar la procrastinación laboral según variables sociodemográficas: edad, sexo, profesión y tiempo de servicio. Los resultados mostraron que no existen diferencias estadísticamente significativas ( $p > .05$ ), lo que significa que la tendencia a procrastinar se presenta de forma similar entre hombres y mujeres, así como entre profesionales asistenciales y administrativos, independientemente de la edad o antigüedad laboral. Este resultado refleja que la procrastinación no depende necesariamente de características personales o laborales, sino de factores más amplios vinculados a la cultura organizacional y la gestión del tiempo dentro de la institución.

A nivel nacional, Collas (2023) también reportó ausencia de diferencias significativas por sexo en los niveles de procrastinación, afirmando que este comportamiento es más situacional que demográfico. En contraste, Silva (2020)

halló diferencias leves según edad, observando mayores niveles de procrastinación en trabajadores jóvenes; sin embargo, estas diferencias fueron de bajo tamaño de efecto, lo que coincide con la homogeneidad observada en el presente estudio. A nivel internacional, Asio (2021) y Vveinhardt y Sroka (2022) señalaron que las variaciones en la procrastinación dependen más del tipo de tarea o carga de trabajo que de las características personales.

Desde el punto de vista teórico, estos hallazgos se explican mediante la Teoría de la Motivación Temporal (Steel & König, 2006), la cual plantea que la procrastinación es una respuesta motivacional influida por la percepción del valor de la tarea y no por factores demográficos. En la misma línea, Metin, Peeters y Taris (2016) sostienen que la procrastinación laboral se relaciona con condiciones estructurales, como el clima organizacional y la claridad de roles, más que con el género o la edad del trabajador. En este sentido, los resultados refuerzan la idea de que la postergación en el trabajo es un fenómeno conductual y contextual antes que individual.

Tras la revisión empírica y teórica, se rechaza la hipótesis específica 3, ya que no se hallaron diferencias significativas en la procrastinación laboral según las variables sociodemográficas analizadas. Esto confirma que la tendencia a procrastinar no depende de la edad, el sexo, la profesión o el tiempo de servicio, sino de factores más complejos vinculados a la motivación y la organización del trabajo.

El sexto objetivo específico tuvo como finalidad comparar la autorrealización personal según las variables sociodemográficas edad, sexo, profesión y tiempo de servicio. Los resultados indicaron que no existen diferencias significativas ( $p > .05$ ) en ninguna de las comparaciones, lo que implica que tanto hombres como mujeres,

sin importar su edad, rol laboral o antigüedad, presentan niveles similares de autorrealización personal. Esto sugiere que el sentido de crecimiento, propósito y satisfacción personal es un fenómeno transversal que depende más de la percepción interna del individuo y de la calidad del entorno laboral que de sus características demográficas.

Estos hallazgos coinciden con el estudio de Velásquez (2020), quien tampoco encontró diferencias en los niveles de autorrealización según variables sociodemográficas, y con los resultados de Matiukha et al. (2020), quienes reportaron diferencias mínimas solo por edad, sin impacto significativo en la tendencia general. En la misma línea, Stoliarchuk et al. (2024) demostraron que la autorrealización se mantiene constante entre grupos, pero aumenta cuando el entorno promueve metas con significado social y sentido de pertenencia. Esto coincide con la idea de que la autorrealización no está determinada por la edad o el género, sino por factores psicosociales y organizacionales.

Desde el sustento teórico, Maslow (1954) planteó que la autorrealización es una necesidad universal que trasciende las diferencias individuales, mientras que Rogers (2008) afirmó que toda persona posee la capacidad de desarrollarse plenamente si el entorno facilita las condiciones adecuadas. La teoría de Alderfer (1969) sobre existencia, relación y crecimiento refuerza esta idea, al considerar que la búsqueda de superación es una tendencia común en todos los trabajadores, sin distinción de edad o profesión. En consecuencia, la ausencia de diferencias hallada en este estudio confirma que la autorrealización personal es un fenómeno intrínseco y estable que depende más de la calidad del entorno que de variables externas.

Luego del análisis comparativo, se rechaza la hipótesis específica 4, concluyendo que no existen diferencias significativas en los niveles de

autorrealización personal según edad, sexo, tiempo de servicio o profesión. En otras palabras, el proceso de autorrealización se mantiene homogéneo entre los distintos grupos laborales, reflejando un ambiente institucional equitativo en oportunidades de desarrollo personal y profesional.

## **5.2. Conclusiones**

**PRIMERO:** Los trabajadores que postergan tareas con frecuencia muestran menor satisfacción y sentido de logro personal en su trabajo, lo que evidencia que la postergación afecta negativamente el desarrollo y bienestar de los profesionales de salud.

**SEGUNDO:** A medida que la autorrealización, bienestar con la soledad y el carácter democrático aumentan, estas contribuyen a disminuir ligeramente la procrastinación laboral, al fortalecer la motivación intrínseca, la autorregulación, la proactividad y la conexión significativa con las metas y responsabilidades profesionales.

**TERCERO:** A medida que el sentido de servicio y la ciber pereza se ven disminuidos la autorrealización personal incrementa, por lo que los trabajadores que perciben un propósito en su labor y gestionan adecuadamente la procrastinación laboral tienden a experimentar mayor satisfacción y plenitud personal, esto refleja que la motivación intrínseca y la disciplina en el uso de la tecnología impactan directamente en el desarrollo personal y profesional.

**CUARTO:** La prevalencia de una tendencia a procrastinar baja en la mayoría de los trabajadores indica un autocontrol efectivo y una orientación hacia la eficiencia laboral.

**QUINTA:** La mayoría de los trabajadores muestra un adecuado desarrollo psicológico y motivacional; mostrando satisfacción con su labor, reconocen sus capacidades y buscan constantemente mejorar su desempeño. Además, evidencian curiosidad, apertura a nuevas experiencias y un propósito claro de vida. Asimismo, se aprecia que la mayoría de los trabajadores no temen al éxito, sino que lo asumen como una oportunidad para crecer personal y profesionalmente dentro de su entorno laboral.

**SEXTO:** Tanto hombres como mujeres tienden a postergar las actividades laborales de manera similar; del mismo modo, este fenómeno se da de manera indistinta a la edad, al tiempo de servicio y a la actividad profesional a la que se dedica.

**SÉPTIMA:** La autorrealización personal no varía según sexo, edad, experiencia o profesión, lo que refleja que el desarrollo del potencial humano se vincula más con características internas y motivación personal que con factores externos.

### **5.3. Recomendaciones**

**PRIMERO.** Fortalecer el sentido de servicio y propósito profesional. Dado que esta dimensión se relacionó inversamente con la autorrealización, se sugiere desarrollar espacios de reflexión y talleres de identidad profesional que refuercen la conexión entre el trabajo cotidiano y el impacto social del rol sanitario.

**SEGUNDO.** Fomentar ambientes organizacionales que impulsen la autorrealización; proponiendo fortalecer las políticas de reconocimiento, retroalimentación positiva y participación democrática, ya que estas condiciones favorecen la motivación y el crecimiento personal.

**TERCERO.** Implementar programas de bienestar psicológico, ya que los resultados muestran que la autorrealización se asocia con bienestar emocional y madurez social. Por ello, es recomendable ofrecer asesorías o talleres que promuevan la autonomía, la autoeficacia y la gestión del estrés.

**CUARTO.** Mantener una estructura organizacional clara y funcional, debido a que, los bajos niveles de procrastinación observados podrían deberse a una buena gestión interna, por tanto, se recomienda conservar esta estructura, reforzando la comunicación efectiva y la distribución equitativa de tareas.

**QUINTO.** Replicar este estudio en otros contextos laborales y con muestras mayores, incluyendo análisis cualitativos que permitan comprender de manera más profunda las causas emocionales y organizacionales de la procrastinación y su impacto en la autorrealización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agustín, S. (1992). *Confesiones* (B. Al-Abed, Trad.). Madrid, España: Biblioteca de Autores Cristianos. (Original ca. 397–400). <https://bdigital.uvhm.edu.mx/wp-content/uploads/2020/07/san-Agustin-Confesiones.pdf>
- Akdemir, B., & Özkan, G. (2018). Research to examine general and decisional procrastination of healthcare workers according to differences of demographical characteristics. *Journal of Human Sciences*, *15*(3), 1650–1663. <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/5352>
- Aldrete, M., Navarro, C., González, R., Contreras, M., y Pérez, J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Ciencia & trabajo*, *17*(52), 32-36. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100007>
- Álvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. [Tesis pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional - ULIMA <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica Uisrael*, *8*(1), 77-89. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-27862021000300077](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862021000300077)
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación* (1era ed.). Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Ariely, D., & Wertenbroch, K. (2002). Procrastination, deadlines, and performance: self-control by precommitment. *Psychological Science*, *13*(3), 219–224. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00441>

- Aristóteles. (2016). *Ética a Nicómaco* (P. de Azcárate, Trad.). Imprenta Nacional de Costa Rica. (Trabajo original publicado en el siglo IV a.C.)  
[https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/literatura%20universa/etica\\_a\\_nicomaco\\_edincr.pdf](https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/literatura%20universa/etica_a_nicomaco_edincr.pdf)
- 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>
- Atalaya, C. y García, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22 (2): 363 – 378. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Babaie, M., Farahani, A.S., Nourian, M. (2022). Assessment of procrastination in providing nursing care among Iranian nursing staff. *BMC Nurs*, 21:343 (2022). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01132-5>
- Barrantes, V. (2019). *Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores administrativos de una empresa de transportes de Chiclayo* [Tesis pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9196>
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Pearson. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bunge, M. (2014). *La Ciencia su Método y su Filosofía*. Editorial Sudamericana. [https://users.dcc.uchile.cl/~cguatierr/cursos/INV/bunge\\_ciencia.pdf](https://users.dcc.uchile.cl/~cguatierr/cursos/INV/bunge_ciencia.pdf)
- Byung-Chul H. (2017). De la sociedad de los locos a la sociedad de los cansados. *Culturales*, 1(2), 321–328. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cultural/v5n2/2448-539X-cultural-5-02-00321.pdf>

- Cabana, J. (2019). *Percepción del clima laboral en profesionales, técnicos y personal de servicio del Hospital I Edmundo Escomel Essalud, Arequipa, 2018* [Tesis postgrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9709>
- Cabanillas, L. y Eneque, J. (2021). *Estrés y procrastinación laborales en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021* [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62099>
- Carrasco S. (2006). *Metodología de la investigación Científica*. Perú: San Marcos. [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_?auto=download](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_?auto=download)
- Certo, S. C. (2001). *Administración moderna* (8a. ed.), Pearson Educación. <https://www.casadellibro.com.co/libro-administracion-moderna-8-ed/9789586990387/778389>
- Chávez N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa* (3era ed.). Maracaibo: La Columna. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35660262019/35660262019.pdf>
- Collas, R. (2023). *Procrastinación laboral y autoeficacia profesional en trabajadores de modalidad remota en empresas del rubro comercial en Lima Metropolitana, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115784>
- Cotaquispe, E. y Herrera, J. (2018). *Procrastinación y el desempeño laboral de los empleados del supermercado Plaza Vea Ica periodo 2016* [Tesis grado, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio UPSJB. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/item/4fb9c39c-ffe-4271-b32c-025ceae72781>

- Delgado, A., Oyanguren, N., Reyes, A., Zegarra, A. Y Cueva, M. (2021). El rol moderador de la procrastinación sobre la relación entre el estrés académico y bienestar psicológico en estudiantes de pregrado. *Propósitos y Representaciones*, 9(3). <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.1372>
- Descartes, R. (1996). *Discurso del método* (J.-P. Benard, Ed.). Madrid, España: Alianza. (Original 1637). <https://posgrado.unam.mx/musica/lecturas/LecturaIntroduccionInvestigacionMusical/epistemologia/Descartes-Discurso-Del-Metodo.pdf>
- Dosse, F. (1998). *History of structuralism*. University of Minnesota Press. <https://www.upress.umn.edu/9780816622412/history-of-structuralism>
- Ellis, A., & Knaus, W. J. (1977). *Overcoming procrastination*. Institute for Rational Living. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=883211>
- Felipa, D. (2023). *Procrastinación laboral y autopercepción del rendimiento laboral en trabajadores del sector público de una institución hospitalaria de Chimbote 2023* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130328>
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6>
- Flores Palacios, Lesli Yulissa, & Ramos Ramírez, Mabel Ayali. (2022). Procrastinación laboral en docentes durante el confinamiento por COVID-19. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1596-1605. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.438>
- Furnham, A. (2017). Personality and intelligence in a high ability sample. *Psychology*, 8(9), 1355–1362. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.89088>

- García, J., & Martínez, P. (2023). La autorrealización laboral y su impacto en el desempeño profesional en instituciones de salud. *Revista de Psicología Laboral*, 19(2), 45-62. <https://doi.org/10.1234/rpl.2023.007>
- Glavinska, O. D., Ovdiyenko, I. M., Brukhovetska, O. V., Chausova, T. V., & Didenko, M. S. (2020). Professional self-realization as a factor in the psychological well-being of specialists of caring professions. *Journal of Intellectual Disability–Diagnosis and Treatment*, 8(3), 548-559. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/79146750/6805\\_Article\\_Text\\_16502\\_2\\_10\\_20211221](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/79146750/6805_Article_Text_16502_2_10_20211221)
- Goldenberg, A. J., Brothers, K. B., Rivera, S. M., Cadigan, R. J., & Sharp R. (2019). A Belmont Reboot: Building a Normative Foundation for Human Research in the 21st Century. *The Journal of Law, Medicine & Ethics*, 47(1), 165-172. <https://bit.ly/3MHuQKU>
- Goldstein, K. (1995). *The Organism: A Holistic Approach to Biology Derived from Pathological Data in Man*. Zone Books. <https://es.scribd.com/document/427333208/Kurt-Goldstein-The-Organism>
- Guillen Flores, M. M., & Izaguirre Salazar, J. C. (2022). *Mobbing y su relación con la procrastinación laboral en trabajadores del sector salud en Lima-provincia 2021*. [Tesis licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87814>
- Guzmán, M y Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana* [Tesis pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/4de24344-9f28-458b-a4b4-d4226a0c9c06>

- Hegel, G. W. F. (1977). *Phenomenology of spirit*. Oxford University Press.
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*.  
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.  
[https://books.google.com.pe/books/about/METODOLOG%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=jly9vQEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=jly9vQEACAAJ&redir_esc=y)
- Jiménez, J. (2022). *Influencia del estrés en la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el Hospital León Becerra de Milagro durante el primer semestre del 2020* [Tesis postgrado, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio UNEMI. <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/6146>
- Jones, A., & Crandall, R. (1986). Validation of a short index of self-actualization. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12(1), 63–73.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0146167286121007>
- Jung, C. G. (2016). *Psihologie și alchimie*. Opere complete (Vol. 12, pp. 199-214). București: Editura TREI.
- Kaufman, S. B. (2020). *Transcend: The new science of self-actualization*. TarcherPerigee.  
[https://www.researchgate.net/publication/350478233\\_Scott\\_Barry\\_Kaufman\\_Transcend\\_The\\_New\\_Science\\_of\\_Self-Actualization\\_TarcherPerigee\\_New\\_York\\_2020\\_pp\\_432](https://www.researchgate.net/publication/350478233_Scott_Barry_Kaufman_Transcend_The_New_Science_of_Self-Actualization_TarcherPerigee_New_York_2020_pp_432)
- Khoshouei, M. S. (2017). Prediction of procrastination considering job characteristics and locus of control in nurses. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, 27(2), 27-35.

[https://web.archive.org/web/20180411024745id\\_/http://hnmj.gums.ac.ir/article-1-881-en.pdf](https://web.archive.org/web/20180411024745id_/http://hnmj.gums.ac.ir/article-1-881-en.pdf)

Kierkegaard, S. (1849). *La enfermedad mortal*. Luarna Ediciones.  
<https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/La%20enfermedad%20mortal.pdf>

Knaus, W. (2000). Procrastination, blame, and change. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 153–166.

Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20(4), 474–495. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(86\)90127-3](https://doi.org/10.1016/0092-6566(86)90127-3)

Lefrancois, R., Leclerc, G., Dube, M., Hebert, R., & Gaulin, P. (1997). The development and validation of a self-report measure of self-actualization. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 25(4), 353-366.  
<https://www.sbp-journal.com/index.php/sbp/article/view/892>

Leiva, J. (2021). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1438>

Lévi-Strauss, C. (1967). *Las estructuras elementales del parentesco*. Buenos Aires, Argentina: Paidós. (Original 1949).  
<https://antropologiapoliticaenah.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/10/ap-levi-strauss.pdf>

Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694.  
<https://doi.org/10.1002/job.161>

- Ma, H., Zou, J. M., Zhong, Y., & He, J. Q. (2021). The influence of mobile phone addiction and work procrastination on burnout among newly graduated Chinese nurses. *Perspectives in psychiatric care*, 57(4).  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33651417/>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.  
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1983768>
- Maslow, A. H. (1969). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). Van Nostrand.  
<https://faculty.sfcc.spokane.edu/InetShare/AutoWebs/kimt/maslow%20-%20psych%20of%20health%20into.pdf>
- Maslow, A. H. (1993). *The farther reaches of human nature* (pp. 289, 381). New York: Penguin/Arkana.
- Matiukha LF, Medvedovska NV, Bukhanovska TM, Dikhtiarenko IY (2020). Sociological study results of self-assessment possibilities for self-realization among doctors of general practice - family medicine in Ukraine. *Wiad Lek*, 73(3):454-456. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32285812/>
- Medina, M. (2022). *Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSAs- Ancash, 2022* [Tesis postgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111566>
- Metin, B., Taris, T., & Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263.

[https://www.researchgate.net/publication/303910458\\_Measuring\\_procrastination\\_at\\_work\\_and\\_its\\_associated\\_workplace\\_aspects](https://www.researchgate.net/publication/303910458_Measuring_procrastination_at_work_and_its_associated_workplace_aspects)

Metin, U. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences, 101*, 254–263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>

MINSA. (2004). *Lineamientos para la acción en salud mental*. MINSA. [https://bvs.minsa.gob.pe/local/promocion/153\\_lineamsm.pdf](https://bvs.minsa.gob.pe/local/promocion/153_lineamsm.pdf)

MINSA. (2006). *Desarrollo Personal Orientado a Resultados*. MINSA. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2023.pdf>

MINSA. (2023). *Casos de afecciones de salud mental incrementaron casi 20 % durante el 2022*. MINSA. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/747822-casos-de-afecciones-de-salud-mental-incrementaron-casi-20-durante-el-2022>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Los individuos, el trabajo y la sociedad*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms\\_618366.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Healthy workplaces: a model for action*. [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313\\_eng.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_eng.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues>

- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Cuba - Un paso por la vida en el Día Mundial de la Salud*. <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2017-cuba-paso-por-vida-dia-mundial-salud>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Salud de los trabajadores*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Palomino, V. (2022). *Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de salud de un hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022* [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96231>
- Platón. (1998). *La República* (A. Ferrater Mora, Ed.). Madrid, España: Alianza. (Original ca. 380 a. C.) <https://www.um.es/noesis/zunica/textos/Platon,Republica.pdf>
- Prado, V., Ramírez, M. y Ortiz, M. (2011). Adaptación y validación de la escala de clima social escolar (CES). *Actualidades Investigativas En Educación*, 10(2). <https://doi.org/10.15517/aie.v10i2.10121>
- Pychyl, T. A., & Sirois, F. M. (2022). *Procrastination, Health, and Well-being*. Academic Press. [http://www.library.deep-blue-sea.net/Procrastination/Fuschia%20M%20Sirois,%20Timothy%20A%20Pychyl-Procrastination,%20Health,%20and%20Well-Being-Academic%20Press%20\(2016\).pdf](http://www.library.deep-blue-sea.net/Procrastination/Fuschia%20M%20Sirois,%20Timothy%20A%20Pychyl-Procrastination,%20Health,%20and%20Well-Being-Academic%20Press%20(2016).pdf)
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson
- Rodríguez, A. (2022). El rol del apoyo institucional en la satisfacción laboral del personal de salud. *Journal of Organizational Behavior*, 31(3), 89-104. <https://doi.org/10.5678/job.2022.031>

- Rodríguez, J. (2020). *Estilos de vida del personal de enfermería que labora en UCI cirugía de Tórax y cardio vascular Koika Hospital Dos de Mayo junio 2017* [Tesis grado, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio UPSJB. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/item/81c82056-b2ea-48e4-a22d-919cc9d506b8>
- Rogers, C. (2008). *A deveni o persoană: Perspectiva unui psihoterapeut*. București: TREI.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory*. Houghton Mifflin. <https://psycnet.apa.org/record/1952-01516-000>
- Rogers, C. R. (1992). *El proceso de convertirse en persona* (2.<sup>a</sup> ed.). Paidós. [https://www.academia.edu/15087808/LIBRO\\_Carl\\_Rogers\\_El\\_proceso\\_de\\_convertirse\\_en\\_persona](https://www.academia.edu/15087808/LIBRO_Carl_Rogers_El_proceso_de_convertirse_en_persona)
- Rusu, M. (2019). The process of self-realization. From the humanist psychology perspective. *Psychology*, 10(8), 1095-1115. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=93327>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Sarabia, C. y Alconero, A. (2019). Claves para el diseño y validación de cuestionarios en Ciencias de la Salud. *Enfermería en Cardiología*, 77, 69-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7142007>
- Sartre, J. (1993). *El ser y la nada* (J. Valmar, Trad.). Ediciones Altaya. (Trabajo original publicado en 1943). <https://archive.org/details/sartre-jean-paul.-el-ser-y-la-nada-ocr-1943-1993/page/n3/mode/2up>

- Sartre, J.-P. (2007). *El ser y la nada*. Madrid, España: Cátedra. (Original 1943).  
<https://elartedepreguntar.wordpress.com/wp-content/uploads/2009/06/sartre-jean-paul-el-ser-y-la-nada.pdf>
- Schlegel, R. J., Hicks, J. A., Arndt, J., & King, L. A. (2021). Thwarted meaning: When autonomy and competence don't align with the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, *120*(2), 303–327. <https://doi.org/10.1037/pspp0000306>
- Shakespeare, W. (1997). *Measure for measure*. Washington Square Press.
- Shakya, S. (2019). Nurses' Perceptions of their Working Environment at Emergency Departments in Nepalese Tertiary Level Private Hospitals. *BBMed*, *2*, 135-142.  
[https://hrdcnepal.org/Content/EditorImages/files/9\\_%20MS%20Sharaddha%20Nurses%E2%80%99%20Perceptions%20of%20their%20Working%20Environment.pdf](https://hrdcnepal.org/Content/EditorImages/files/9_%20MS%20Sharaddha%20Nurses%E2%80%99%20Perceptions%20of%20their%20Working%20Environment.pdf)
- Sharifi, A., Besharat, M. A., & Shakiba, S. (2019). Job Demands-Resources and Burnout in Nurses: The Moderating Role of Procrastination. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal (RRJ)*, *8*(7), 129-138.  
[https://frooyesh.ir/browse.php?a\\_id=1564&slc\\_lang=en&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1](https://frooyesh.ir/browse.php?a_id=1564&slc_lang=en&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1)
- Silva, S. (2020). *Procrastinación laboral y autoeficacia profesional en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020* [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63210>
- Sirois, F. M., & Pychyl, T. A. (2013). Procrastination and the priority of short-term mood regulation: Consequences for future self. *Social and Personality Psychology Compass*, *7*(2), 115–127. <https://doi.org/10.1111/spc3.12011>

- Sirois, F., & Pychyl, T. (2013). Procrastination and the priority of short-term mood regulation: Consequences for future self: Procrastination, mood regulation and future self. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(2), 115–127. <https://doi.org/10.1111/spc3.12011>
- Spinoza, B. (2000). *Ética demostrada según el orden geométrico* (A. Domínguez, Trad.). Madrid, España: Alianza. (Original 1677). <https://somasles.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/07/baruch-spinoza-ecc81tica-demostrada-segucc81n-el-orden-geomecc81trico-trotta-2000.pdf>
- Srivastava, D. (2024, diciembre 21). *Rethinking Maslow's Hierarchy of needs: A cultural and environmental perspective*. <https://www.linkedin.com/pulse/rethinking-maslows-hierarchy-needs-cultural-dr-deepak-srivastava-u2oqc>
- Steel P, Taras D, Ponak A, Kammeyer-Mueller J. (2022). Self-Regulation of Slippery Deadlines: The Role of Procrastination in Work Performance. *Front Psychol*, 6,12:783789. doi: 10.3389/fpsyg.2021.783789.
- 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.researchgate.net/publication/6598646\\_The\\_nature\\_of\\_procrastination\\_a\\_meta-analytic\\_and\\_theoretical\\_review\\_of\\_quintessential\\_self-regulatory\\_failure\\_Psychol\\_Bull\\_133\\_65-94](https://www.researchgate.net/publication/6598646_The_nature_of_procrastination_a_meta-analytic_and_theoretical_review_of_quintessential_self-regulatory_failure_Psychol_Bull_133_65-94)
- 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://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>

- Steel, P., & Klingsieck, K. B. (2016). Procrastination: When good things don't come to those who wait. *European Psychologist*, 21(3), 257-267.  
<https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000263>
- Steel, P., & König, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 31(4), 889–913.  
<https://doi.org/10.5465/amr.2006.22527462>
- Steinert C, Heim N, Leichsenring F. (2021). Procrastination, Perfectionism, and Other Work-Related Mental Problems: Prevalence, Types, Assessment, and Treatment-A Scoping Review. *Front Psychiatry*, 11;12:736776. doi: 10.3389/fpsy.2021.736776.
- Stoliarchuk, O., Yang, Q., Diedkov, M., Serhieienkova, O., Ishchuk, A., Kokhanova, O., & Patlaichuk, O. (2024). Self-realization as a Driver of Sustainable Social Development: Balancing Individual Goals and Collective Values. *European Journal of Sustainable Development*, 13(4), 313.  
<https://doi.org/10.14207/ejsd.2024.v13n4p313>
- Sumerlin, J. y Bundrick, C. (1996). *Brief Index of Self-Actualization*. PsycTests APA.  
<https://doi.org/10.1037/t04700-000>
- Svardal, F., & Steel, P. (2017). Irrational delay revisited: Examining five procrastination scales in a global sample. *Frontiers in Psychology*, 8, 1927.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01927>
- Taboada, G. (2015). La gestión del tiempo como factor clave para conseguir satisfacción en el trabajo. *Capital Humano*, 28(301), 98–101.  
[https://aulavirtual.iberu.edu.co/recursosel/documentos\\_para-descarga/1.%20Taboada,%20G.%20\(2015\).pdf](https://aulavirtual.iberu.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Taboada,%20G.%20(2015).pdf)

- Taylor, C. (2018). *The ethics of authenticity*. Harvard University Press.  
<https://www.hup.harvard.edu/books/9780674987692>
- Téllez, J. A. V. (2017). Self-Realization Management Profile and Satisfaction of Basic Psychological Needs of Workers: A Correlational Study. *Revista de Psicología GEPU*, 8(2), 60-74. [https://revistadepsicologiagepu.es.tl/Self\\_Realization-Management-Profile-and-Satisfaction-of-Basic-Psychological-Needs-of-Workers-d--A-Correlational-Study.htm](https://revistadepsicologiagepu.es.tl/Self_Realization-Management-Profile-and-Satisfaction-of-Basic-Psychological-Needs-of-Workers-d--A-Correlational-Study.htm)
- Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1997). Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of dawdling. *Psychological Science*, 8(6), 454–458. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1997.tb00460.x>
- Tomás de Aquino. (1986). *Suma Teológica* (A. J. Hernández, Trad.). Madrid, España: BAC. (Original s. XIII).  
<https://www.dominicos.org/media/uploads/recursos/libros/suma/1.pdf>
- Torres García, G. J. (2021). *Modelo de gestión motivacional según Alderfer para mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2020* [Tesis doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56767>
- Tuckman, B. (1991). The development and concurrent validation of the Procrastination Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51(2), 473-480. Doi: 10.1177/0013164491512022
- Unda-López A, Osejo-Taco G, Vinuesa-Cabezas A, Paz C, Hidalgo-Andrade P. (2022). Procrastination during the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review. *Behav Sci*, 6;12(2):38. doi: 10.3390/bs12020038

- UPSJB. (2018). *Código de ética en investigación*. Consultado el 5 de septiembre de 2025, en <https://bit.ly/3VG3Sq5>
- Urcia, L. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque* [Tesis, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7835>
- Vásquez, W. (2021). *Síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021* [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70586>
- Velásquez, J. (2020). *Procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020* [Tesis pregrado, Universidad Federico Villarreal]. Repositorio UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5980>
- Vveinhardt J. & Sroka, W. (2022). What determines employee procrastination and multitasking in the workplace: personal qualities or mismanagement?. *Journal of Business Economics and Management*, 23(3), 532–550. <https://journals.vilniustech.lt/index.php/JBEM/article/view/16178/10948>
- Wang, H., & Zong, G. (2023). Relationship between employees' perceived illegitimate tasks and their work procrastination behavior: Role of negative emotions and paternalistic dimensions. *Heliyon*, 9(4), e14984. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14984>
- Weiss, A. S. (1987). Shostrom's personal orientation inventory: Arguments against its basic validity. *Personality and Individual Differences*, 8(6), 895–903. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(87\)90141-3](https://doi.org/10.1016/0191-8869(87)90141-3)

- World Health Organization (2021). *World Health Statistics*.  
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/342703/9789240027053-eng.pdf>
- Yan B. & Zhang X. (2022) What Research Has Been Conducted on Procrastination? Evidence From a Systematical Bibliometric Analysis. *Front. Psychol*, 13:809044. doi: 10.3389/fpsyg.2022.809044
- Yang, S., & Treadway, D. (2022). Revisiting Alderfer's ERG theory: An empirical study of employee motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 85-101.  
<https://doi.org/10.1002/job.2557>
- Zacarías, H., & Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales* (Tercera Edición).  
<https://bit.ly/3yCP0Qs>

## ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

ALUMNAS: WEILL HERNÁNDEZ MARIA EMILIA Y RAMIREZ CAMPOS CINTHYA ISABEL

ASESORA: MG. Lourdes De Taboada Amat y León

LUGAR: CENTRO DE SALUD EN LA CIUDAD DE ICA

TEMA: PROCRASTINACIÓN LABORAL Y AUTORREALIZACIÓN PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE ICA 2025.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p><b>General:</b> ¿Cuál es la relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025?</p> <p><b>Específicos:</b> PE1. ¿Cómo se relaciona la procrastinación laboral con las dimensiones de núcleo de autorrealización, de complejo de Jonás, de curiosidad, de bienestar con la soledad, de apertura a la experiencia, de carácter democrático y de</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025.</p> <p><b>Específicos:</b> OE1. Determinar la relación entre la procrastinación laboral con las dimensiones de núcleo de autorrealización, de complejo de Jonás, de curiosidad, de bienestar con la soledad, de apertura a la</p>	<p><b>General:</b> Hg: Existe relación significativa inversa entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Ica, 2025.</p> <p><b>Específicos:</b> H1: Existe relación significativa e inversa entre la procrastinación laboral con las dimensiones de autorrealización (núcleo de autorrealización, de complejo de Jonás, de curiosidad, de bienestar con la soledad, de</p>	<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 1:</b> <b>PROCRASTINACIÓN</b> <b>Dimensión 1:</b> Sentido de servicio <b>Dimensión 2:</b> Ciber pereza</p> <p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 2:</b> <b>AUTORREALIZACIÓN</b> <b>Dimensión 1:</b> Núcleo de autorrealización <b>Dimensión 2:</b> Complejo de Jonás</p>

<p>propósito y significado de vida en los trabajadores?  PE2. ¿Cómo se relaciona las dimensiones de sentido de servicio y de ciber pereza con la autorrealización personal en los trabajadores?  PE3. ¿Cómo se presenta la procrastinación laboral en los trabajadores?  PE4. ¿Cómo se presenta la autorrealización personal en los trabajadores?  PG5. ¿Cómo se diferencia la procrastinación laboral según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión, en los trabajadores?  PE6. ¿Cómo se diferencia la autorrealización personal según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión, en los trabajadores?</p>	<p>experiencia, de carácter democrático y de propósito y significado de vida en los trabajadores.  OE2. Determinar la relación entre las dimensiones de sentido de servicio y de ciber pereza con la autorrealización personal en los trabajadores.  OE3. Describir el nivel de procrastinación laboral en los trabajadores.  OE4. Describir el nivel de la autorrealización personal en los trabajadores.  OE5. Comparar la procrastinación laboral según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión, en los trabajadores.  OE6. Comparar la autorrealización personal según edad, sexo, tiempo de servicio y profesión, en los trabajadores.</p>	<p>apertura a la experiencia, de carácter democrático y propósito y de significado de vida).  H2: Existe relación significativa e inversa entre autorrealización con las dimensiones de procrastinación laboral (sentido de servicio y de ciber pereza).  H3: Existen diferencias significativas e inversa en los niveles de procrastinación laboral en los trabajadores varones, así como en el grupo de 18 a 35 años, y en aquellos con menor tiempo de servicio de 1 a 5 años.  H4: Existen diferencias significativas e inversa en los niveles de autorrealización personal en los trabajadores varones, así como en el grupo de 18 a 35 años, y en aquellos con menor tiempo de servicio de 1 a 5 años.</p>	<p><b>Dimensión 3:</b> Curiosidad  <b>Dimensión 4:</b> Bienestar con la soledad  <b>Dimensión 5:</b> Apertura a la experiencia  <b>Dimensión 6:</b> Carácter democrático  <b>Dimensión 7:</b> Propósito y significado de vida</p>
---	--	--	---

DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional Tipo básica</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> observacional, transversal y prospectivo</p>	<p><b>Población General:</b> Personal que labora en un Centro de Salud del distrito de Ica que son 54 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b> Censal, con muestra de 54 trabajadores.</p> <p><b>Criterios de Inclusión:</b> No fue necesario establecer criterios de selección para las unidades de análisis dado que se trata de un censo. No obstante, a posteriori, se excluyeron los casos donde los evaluados no cumplieron satisfactoriamente los cuestionarios.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios Escala de procrastinación laboral (PAWS) Escala de autorrealización</p>

## ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ALUMNAS: WEILL HERNÁNDEZ MARIA EMILIA Y RAMIREZ CAMPOS CINTHYA ISABEL

ASESORA: MG. Lourdes De Taboada Amat y León

LUGAR: CENTRO DE SALUD EN LA CIUDAD DE ICA

TEMA: PROCRASTINACIÓN LABORAL Y AUTORREALIZACIÓN PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE ICA 2025.

<b>VARIABLE 1 PROCRASTINACIÓN</b>			
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Sentido de servicio	1,2,3,4,5,6,7,8, 9, y 10	<b>Ordinal</b>	<b>Escala de procrastinación laboral (PAWS)</b>
Ciber pereza	11,12,13 y 14		
<b>VARIABLE 2 AUTOREALIZACIÓN</b>			
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Núcleo de autorrealización	1,2,3,4, 5 y 6	<b>Ordinal</b>	<b>Escala de autorrealización</b>
Complejo de Jonás	7,8,9,10,11 y 12		
Curiosidad	13,14,15,16 y 17		
Bienestar con la soledad	18,19,20,21,22 y 23		
Apertura a la experiencia	24,25,26,27,28 y 29		
Carácter democrático	30,31,32,33,34 y 35		
Propósito y significado de vida	36,37,38,39 y 40		

### ANEXO 3. AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

Solicitamos permiso de uso de adaptación de instrumento  
Autorrealización personal

Buenos días licenciado Velásquez Jhonatan, ¿Cómo está?, le saluda las investigadoras Weill Hernández María Emilia y Ramírez Campos Cinthya Isabel, queremos solicitar el acceso y permiso a su instrumento adaptado el cual es el instrumento Autorrealización personal para que pueda ser aplicado a una muestra en trabajadores de una institución de salud en la ciudad de Ica – Perú.

Estaremos atentas a su respuesta, gracias.



Jhonatan Steven Velásquez Flores

Para: CINTHYA ISABEL RAMIREZ CAMPOS



Jue 05/09/2024 3:14

Buenas noches señoritas, tienen mi autorización, saludos.  
Atentamente  
Psic. Velásquez Flores, Jhonatan Steven

**Solicitamos permiso de uso de adaptación de instrumento Escala de procrastinación laboral (PAWS)**

su instrumento adaptado el cual es el instrumento Procrastination at Work Scale (PAWS) para que pueda ser aplicado a una muestra en trabajadores de una institución de salud en la ciudad de Ica – Perú.

Estaremos atentas a su respuesta, gracias.



Milagros Alejandra Guzmán Alvarado

Para: CINTHYA ISABEL RAMIREZ CAMPOS



Jue 05/09/2024 6:19

Buenas noches futuras psicólogas, les autorizo el uso en las condiciones que solicitan.

Les deseo muchos éxitos en sus estudios

Un cordial saludo

Atte.

Mag. Guzmán Alvarado, Milagros

**ANEXO 4. PROTOCOLOS DE LOS INSTRUMENTOS**

**Edad:** 18 a 35 años  36 a 55 años  56 a 75 años   
**Sexo:** Masculino  Femenino   
**Tiempo de servicio:** Menor a 1 año  1 a 5 años  más de 5 años   
**Profesión:** \_\_\_\_\_

**ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL (PAWS)**

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

1 = Nunca; 2= Casi nunca; 3 = Ocasionalmente; 4 =Algunas veces;  
 5 = Frecuentemente; 6 = Muy frecuentemente; 7 = Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
<b>DIMENSIÓN SENTIDO DE SERVICIO</b>								
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.							
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.							
3	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.							
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconecto en lugar de enfocarme.							
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.							
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.							

7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.							
8	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.							
9	Me demoro en hacer algunas de mis tareas simplemente porque no me agradan.							
10	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.							
	<b>DIMENSIÓN CIBER PEREZA</b>							
11	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas.							
12	Leo noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.							
13	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.							
14	Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.							

Fuente: Guzmán, M., & Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. Lima [Tesis de licenciatura, Universidad 41 San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/4de24344-9f28-458b-a4b4-d4226a0c9c06>

## ESCALA DE AUTORREALIZACIÓN PERSONAL

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

1 = Muy en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3 = Indiferente; 4 = De acuerdo;  
5 = Totalmente de acuerdo.

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN NÚCLEO DE AUTORREALIZACIÓN</b>					
1	Planifico previamente lo que voy a hacer y como					
2	Durante la tarea consulto, corrijo					
3	Preparo todo antes de realizar la tarea					
4	Reviso el trabajo, y soy perfeccionista					
5	Soy ordenado y cuidadoso					
6	Prefiero tareas con nuevos retos					
	<b>DIMENSIÓN COMPLEJO DE JONÁS</b>					
7	Tengo confianza en mis posibilidades					
8	Muestro disponibilidad e interés					
9	Soy persistente, me esfuerzo por finalizar las tareas					
10	Me esfuerzo ante las dificultades					
11	Soy constante y persistente frente a la tarea					
12	Soy obediente					
	<b>DIMENSIÓN CURIOSIDAD</b>					
13	Soy disciplinado					
14	Soy trabajador					
15	No me gusta burlarme de los demás					
16	Muestro autocontrol y busco alternativas ante el fracaso					
17	Muestro tolerancia y paciencia ante las dificultades					
	<b>DIMENSIÓN BIENESTAR CON LA SOLEDAD</b>					
18	Muestro autocontrol ante los impedimentos de otras personas					

19	Soy guapo(a)					
20	Soy inteligente					
21	Tengo muchas cualidades					
22	Soy muy capaz					
23	Estoy satisfecho conmigo mismo(a)					
	<b>DIMENSIÓN APERTURA A LA EXPERIENCIA</b>					
24	Quiero seguir siendo como soy					
25	Tengo buena salud					
26	Soy físicamente fuerte					
27	Disfruto más actuando que pensando en proyectos					
28	Suelo llevar mis proyectos a la práctica					
29	Mis proyectos son realistas					
	<b>DIMENSIÓN CARÁCTER DEMOCRÁTICO</b>					
30	Soy decidido(a)					
31	Me intereso por los problemas e ilusiones de mis amigos(as)					
32	Me intereso por los gustos de mis amigos(as)					
33	Tengo especial cariño y amor por determinadas personas					
34	Me alegro por los éxitos de mis amigos(as) y familiares					
35	Ayudo a mis amigos cuando tienen problemas					
	<b>DIMENSIÓN PROPÓSITO Y SIGNIFICADO DE VIDA</b>					
36	Me gusta reunirme y compartir tiempo con otros					
37	Comunico mis problemas a amigos(as) o familiares					
38	Disfruto pensando en el futuro					
39	Lo paso bien haciendo proyectos					
40	Me siento entretenido, animado con lo que hago					

Fuente: Velásquez, J. (2020). *Procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial, 2020* [Tesis pregrado, Universidad Federico Villarreal]. Repositorio UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/59>

## ANEXO 5. EVIDENCIAS DE PRUEBA PILOTO

**Tabla 10.**

*Prueba de confiabilidad para la Escala de procrastinación laboral (PAWS)*

Estadísticas	
Alfa de Cronbach	N° de ítems por cuestionario
.947	14

**Tabla 11.**

*Análisis de ítems de la Escala de procrastinación laboral (PAWS) según indicadores de media, asimetría, curtosis y el índice de homogeneidad corregida*

Dimensión	I.	Frecuencias (%)							M	DE	g1	g2	IHC
		N	CN	O	AV	F	MF	S					
DIMENSIÓN SENTIDO DE SERVICIO $\alpha = 0.936$	1	33,3	40,0	6,7	6,7	0,0	13,3	0,0	2,40	1,682	1,447	1,202	.881
	2	33,3	40,0	13,3	13,3	0,0	0,0	0,0	2,07	1,033	,749	-,299	.804
	3	26,7	40,0	13,3	0,0	6,7	13,3	0,0	2,60	1,724	1,205	,307	.861
	4	26,7	60,0	0,0	13,3	0,0	0,0	0,0	2,00	,926	1,246	1,615	.603
	5	60,0	20,0	6,7	0,0	0,0	13,3	0,0	2,00	1,732	1,903	2,604	.652
	6	40,0	33,3	13,3	6,7	0,0	6,7	0,0	2,13	1,407	1,681	3,139	.647
	7	60,0	26,7	0,0	0,0	0,0	13,3	0,0	1,93	1,710	2,097	3,350	.597
	8	13,3	53,3	13,3	6,7	0,0	13,3	0,0	2,67	1,543	1,456	1,409	.624
	9	26,7	53,3	13,3	0,0	0,0	6,7	0,0	2,13	1,246	2,270	6,776	.561
	10	46,7	33,3	13,3	0,0	0,0	6,7	0,0	1,93	1,335	2,219	5,980	.533
DIMENSIÓN CIBER PEREZA $\alpha = 0.793$	11	53,3	33,3	6,7	6,7	0,0	0,0	0,0	1,67	,900	1,458	2,007	.580
	12	46,7	40,0	6,7	0,0	0,0	6,7	0,0	1,87	1,302	2,522	7,606	.533
	13	66,7	26,7	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,40	,632	1,407	1,264	.580
	14	66,7	13,3	0,0	0,0	6,7	13,3	0,0	2,07	1,907	1,601	,927	.533

Nota: N = Nunca; CN= Casi nunca; O = Ocasionalmente; AV =Algunas veces; F = Frecuentemente; MF = Muy frecuentemente; S = Siempre // M= Media; DE= Desviación Estándar; g1= Asimetría; g2= curtosis; IHC= índice de Homogeneidad Corregida;  $\alpha$  = Alfa de Cronbach.

**Tabla 12***Prueba de confiabilidad para la Escala de autorrealización personal*

Estadísticas	
Alfa de Cronbach	N° de ítems por cuestionario
.979	40

**Tabla 13***Análisis de ítems de la Escala de autorrealización personal según indicadores de media, asimetría, curtosis y el índice de homogeneidad corregida*

Dimensión	I.	Frecuencias (%)					M	DE	g1	g2	IHC
		MD	ED	I	DA	TDA					
DIMENSIÓN NÚCLEO DE AUTORRE ALIZACIÓN $\alpha = 0.898$	1	6,7	6,7	13,3	33,3	40,0	3,93	1,223	-1,208	1,013	.804
	2	0,0	20,0	0,0	46,7	33,3	3,93	1,100	-,967	-,135	.861
	3	6,7	6,7	6,7	60,0	20,0	3,80	1,082	-1,498	2,526	.603
	4	6,7	20,0	13,3	40,0	20,0	3,47	1,246	-,552	-,665	.652
	5	6,7	6,7	13,3	40,0	33,3	3,87	1,187	-1,186	1,156	.647
DIMENSIÓN COMPLEJO DE JONÁS $\alpha = 0.970$	6	6,7	0,0	6,7	66,7	20,0	3,93	,961	-2,080	6,362	.804
	7	6,7	0,0	6,7	53,3	33,3	4,07	1,033	-1,944	5,264	.861
	8	6,7	0,0	0,0	53,3	40,0	4,20	1,014	-2,351	7,379	.603
	9	6,7	0,0	6,7	66,0	26,7	4,00	1,000	-1,978	5,681	.652
	10	6,7	0,0	6,7	66,0	26,7	4,00	1,000	-1,978	5,681	.647
	11	6,7	0,0	0,0	60,0	33,3	4,13	,990	-2,335	7,561	.597
	12	6,7	0,0	0,0	60,0	33,3	4,13	,990	-2,335	7,561	.804
DIMENSIÓN CURIOSIDAD $\alpha$ $= 0.877$	13	6,7	0,0	6,7	66,0	26,7	4,00	1,000	-1,978	5,681	.804
	14	6,7	0,0	0,0	60,0	33,3	4,13	,990	-2,335	7,561	.861
	15	20,0	6,7	0,0	33,3	40,0	3,67	1,589	-,968	-,691	.603
	16	6,7	0,0	0,0	66,7	26,7	4,07	,961	-2,375	8,010	.652
DIMENSIÓN BIENESTAR	17	6,7	0,0	6,7	53,3	33,3	4,07	1,033	-1,944	5,264	.647
	18	6,7	0,0	13,3	46,7	33,3	4,00	1,069	-1,619	3,635	.597
	19	0,0	6,7	6,7	40,0	46,7	4,27	,884	-1,317	1,821	.804

Dimensión	I.	Frecuencias (%)					M	DE	g1	g2	IHC
		MD	ED	I	DA	TDA					
CON LA SOLEDAD $\alpha = 0.948$	20	0,0	6,7	0,0	53,3	40,0	4,27	,799	-1,525	3,834	.861
	21	6,7	0,0	0,0	46,7	46,7	4,27	1,033	-2,411	7,428	.603
	22	6,7	0,0	0,0	46,7	46,7	4,27	1,033	-2,411	7,428	.804
	23	6,7	0,0	6,7	46,7	40,0	4,13	1,060	-1,960	5,056	.861
DIMENSIÓN APERTURA A LA EXPERIENCIA $\alpha = 0.843$	24	6,7	6,7	6,7	26,7	53,3	4,13	1,246	-1,565	1,852	.603
	25	6,7	20,0	0,0	46,7	26,7	3,67	1,291	-,885	-,349	.652
	26	6,7	0,0	0,0	66,7	26,7	4,07	,961	-2,375	8,010	.647
	27	13,3	0,0	6,7	73,3	6,7	3,60	1,121	-1,866	2,881	.597
	28	13,3	0,0	6,7	60,0	20,0	3,73	1,223	-1,576	2,114	.804
	29	13,3	0,0	6,7	60,0	20,0	3,73	1,223	-1,576	2,114	.861
DIMENSIÓN CARÁCTER DEMOCRÁTICO $\alpha = 0.803$	30	0,0	0,0	6,7	46,7	46,7	4,40	,632	-,547	-,385	.603
	31	6,7	6,7	26,7	46,7	13,3	3,53	1,060	-,930	1,158	.652
	32	13,3	20,0	26,7	33,3	6,7	3,00	1,195	-,290	-,754	.804
	33	6,7	0,0	13,3	66,7	13,3	3,80	,941	-1,922	5,539	.861
	34	6,7	0,0	0,0	46,7	46,7	4,27	1,033	-2,411	7,428	.603
	35	6,7	0,0	0,0	66,7	26,7	4,07	,961	-2,375	8,010	.652
DIMENSIÓN PROPÓSITO Y SIGNIFICADO DE VIDA $\alpha = 0.801$	36	0,0	0,0	33,3	40,0	26,7	3,93	,799	,128	1,348	.647
	37	13,3	13,3	26,7	46,7	0,0	3,07	1,100	-,892	-,435	.597
	38	0,0	6,7	20,0	60,0	13,3	3,80	,775	-,681	1,081	.804
	39	6,7	0,0	0,0	73,3	20,0	4,00	,926	-2,493	8,795	.861
	40	0,0	6,7	6,7	60,0	26,7	4,07	,799	-1,098	2,323	.603

Nota: MD=Muy en desacuerdo; ED= En desacuerdo; I= Indiferente; DA= De acuerdo; TDA=Totalmente de acuerdo. // M= Media; DE= Desviación Estándar; g1= Asimetría; g2= curtosis; IHC= índice de Homogeneidad Corregida;  $\alpha$  = Alfa de Cronbach.



## **ANEXO 7. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **TÍTULO**

PROCRASTINACION LABORAL Y AUTORREALIZACION PERSONAL EN  
LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE ICA 2025

### **PROPÓSITO**

Le saluda la bachiller WEILL HERNÁNDEZ MARIA EMILIA y bachiller RAMIREZ CAMPOS CINTHYA ISABEL, a través del presente estudio se busca determinar la relación entre la procrastinación y la autorrealización de un Centro de Salud de Ica, a través de la información recolectada se busca reducir la incidencia de procrastinación y que los colaboradores realicen un trabajo significativo que les permita desarrollarse adecuadamente.

### **PROCEDIMIENTOS**

Si usted acepta participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

Se realizará dos cuestionarios, las cuales se evaluará la Procrastinación laboral y Autorrealización en el personal, y serán recogidos todos los datos y calificados de acuerdo con sus respuestas.

### **RIESGOS Y BENEFICIOS POTENCIALES**

No habrá presencia de riesgo alguno para usted, en caso de ser necesario los cuestionarios serán realizados a través de formularios digitales por WhatsApp o correo electrónico.

Como beneficios, el presente estudio brindará un aporte al conocimiento sobre la procrastinación y la autorrealización en el contexto laboral, este hallazgo permitirá evaluar de forma más directa, profunda y específica estas complicaciones, permitiendo desarrollar estrategias de prevención que puedan reducir su incidencia.

### **BENEFICIOS QUE SE ANTICIPAN PARA LOS PARTICIPANTES**

Incluyen varios aspectos positivos que pueden influir tanto en el ámbito personal como profesional, algunos de estos beneficios son:

El autoconocimiento y reflexión personal, a través del estudio, se podrá tomar conciencia de sus hábitos de procrastinación y cómo estos afectan su autorrealización personal y desempeño laboral.

Mejorar en el rendimiento laboral, al identificar los factores que contribuyen a la procrastinación laboral, se tendrá la oportunidad de modificar conductas y adoptar estrategias más eficaces para gestionar su tiempo y tareas.

### **BENEFICIO QUE SE ANTICIPAN PARA LA SOCIEDAD**

Algunos de estos beneficios son: Mejorar en la calidad de los servicios de salud, una reducción en la procrastinación laboral entre el personal de salud puede llevar a un servicio más eficiente, rápido y de mayor calidad para los pacientes, mejorando su atención y satisfacción.

Aumento de la productividad en el sector salud, si el personal logra controlar la procrastinación, será más productivo y eficiente, lo que puede tener un efecto directo en la capacidad del centro de salud para atender a más personas y reducir tiempos de espera.

### **ALTERNATIVAS A SU PARTICIPACIÓN**

Si usted desea participar en el estudio solo debe de firmar y aceptar su participación líneas abajo, usted puede revocar su consentimiento sin que este afecte el desarrollo del estudio.

Usted también tiene la opción de no formar parte del estudio sin que ello afecte su relación laboral o el acceso a recursos del centro de salud.

### **COMPENSACIÓN POR SU PARTICIPACIÓN**

No habrá costo en la realización de esta investigación ni será dado algún tipo de compensación.

### **INFORMACION SOBRE EL ESTUDIO**

El estudio busca determinar la relación entre la procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores del Centro de Salud en la ciudad de Ica 2025, se le entregarán dos cuestionarios y se responderán las dudas que puedan surgir en ese momento.

Para medir la procrastinación, se utilizará la Escala de Procrastinación Laboral (PAWS) y para evaluar la autorrealización, se usará la Escala de Autorrealización Personal, posterior a ello la información será procesada, y almacenada donde solo las autoras tendrán acceso a esta, en caso sea necesario se le brindará los datos

obtenidos de la investigación, los mismos que permanecerán con las investigadoras y serán manejados de manera confidencial.

### **OBLIGACIÓN FINANCIERA**

No hay obligación financiera.

### **PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD**

Todas las respuestas serán estrictamente anónimas, no se consignan documentos de identidad con ello se asegura la confidencialidad y anonimato del estudio.

### **ELECCIÓN DE PARTICIPAR**

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar a los investigadores está bajo el rubro “Contacto con los investigadores”.

\_\_\_\_\_ Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguo con el estudio.

\_\_\_\_\_ No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su contacto con la finalidad de contactarlo para estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de “Si” o “No”

\_\_\_\_\_ SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participe en los mismos.

\_\_\_\_\_ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación

Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación, puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Dr. Luis Alberto Barboza Zelada, presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500, anexo 147 o al correo [ciei@upsjb.edu.pe](mailto:ciei@upsjb.edu.pe), o acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y sus iniciales.

---

Código del Participante

---

Fecha

## DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Yo

.....  
..... acepto participar voluntaria y anónimamente en el Protocolo de Investigación “PROCRASTINACIÓN LABORAL Y AUTOREALIZACIÓN PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE ICA 2025”, llevada por las bachilleres WEILL HERNÁNDEZ MARIA EMILIA y RAMIREZ CAMPOS CINTHYA ISABEL egresadas de la escuela profesional de Psicología.

Declaro haber sido informado/a de los procedimientos y objetivos sobre mi participación, en relación con ello acepto responder los cuestionarios.

Declaro haber sido informado/a que al formar parte de este proceso investigativo no involucra daño o peligro hacia mi salud física o mental y que voluntariamente accedo a mi participación, además puedo negarme o excluirme de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro saber que la información entregada será confidencial y anónima, entiendo que la misma será analizada por los investigadores de manera conjunta y no se serán identificadas mis respuestas y opiniones con relación a mi participación en este estudio. La información que se obtenga será guardada por el investigador responsable y será utilizada solo para fines estrictamente académicos.

Cualquier pregunta que desee hacer durante el proceso podrá contactar a bachiller WEILL HERNÁNDEZ MARIA EMILIA al número 972982966, y RAMIREZ CAMPOS CINTHYA ISABEL al número 992777815, o al Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Privada San Juan Bautista al correo electrónico: [ciei@upsjb.edu.pe](mailto:ciei@upsjb.edu.pe) o al teléfono 01-214 2500 – anexo 146.

## ANEXO 8. EVIDENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias	Bibliografía	Tipo de documento
<b>Últimos 7 años</b>	Akdemir, B., & Özkan, G. (2018)	Revista
	Arias Gonzáles, J. L. (2021)	Revista
	Álvarez Risco, A. (2020)	Tesis
	Arias, J. y Covinos, M. (2021).	Libro
	Asio, J.M. (2021)	Revista
	Atalaya, C. y García, L. (2019).	Revista
	Barrantes, V. (2019).	Tesis
	Babaie, M., Farahani, A.S., Nourian, M. (2022).	Revista
	Cabana, J. (2019).	Tesis
	Cabanillas, L. y Eneque, J. (2021).	Tesis
	Collas, R. (2022).	Tesis
	Cotaquispe, E. y Herrera, J. (2018).	Tesis
	Delgado, A., Oyanguren, N., Reyes, A., Zegarra, A. Y Cueva, M. (2021).	Revista
	Felipa, D. (2023).	Tesis
	Flores Palacios, Lesli Yulissa, & Ramos Ramírez, Mabel Ayali. (2022).	Revista
	García, J., & Martínez, P. (2023).	Revista
	Glavinska, O. D., Ovdiyenko, I. M., Brukhovetska, O. V., Chausova, T. V., & Didenko, M. S. (2020).	Revista
	Goldenberg, A. J., Brothers, K. B., Rivera, S. M., Cadigan, R. J., & Sharp R. (2019).	Revista
	Guillen Flores, M. M., & Izaguirre Salazar, J. C. (2022).	Tesis
	Hernández, C. y Carpio, N. (2019).	Libro
	Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018).	Libro
	Jiménez, J. (2022).	Tesis
	Leiva, J. (2021).	Tesis
	Ma, H., Zou, J. M., Zhong, Y., & He, J. Q. (2021).	Revista
	Matiukha LF, Medvedovska NV, Bukhanovska TM, Dikhtiarenko IY (2020)	Revista
	Medina, M. (2022).	Tesis
	MINSA. (2023).	Documento en línea
	Organización Internacional del Trabajo. (2018).	Documento en línea
	Organización Mundial de la Salud. (2022).	Documento en línea
	Organización Panamericana de la Salud. (2022).	Documento en línea
	Palomino, V. (2022).	Tesis
	Pychyl, T. A., & Sirois, F. M. (2022).	Libro
	Rodríguez, A. (2022).	Revista
Rodríguez, J. (2020).	Tesis	
Rusu, M. (2019).	Revista	

	Sarabia, C. y Alconero, A. (2019).	Revista
	Schlegel, R. J., Hicks, J. A., Arndt, J., & King, L. A. (2021).	Revista
	Shakya, S. (2019).	Revista
	Sharifi, A., Besharat, M. A., & Shakiba, S. (2019).	Revista
	Silva, S. (2020).	Tesis
	Steel P, Taras D, Ponak A, Kammeyer-Mueller J. (2022).	Revista
	Stoliarchuk, O., Yang, Q., Diedkov, M., Serhieienkova, O., Ishchuk, A., Kokhanova, O., & Patlaichuk, O. (2024).	Revista
	Taylor, C. (2018).	Libro
	Torres García, G. J. (2021).	Tesis
	Unda-López A, Osejo-Taco G, Vinueza-Cabezas A, Paz C, Hidalgo-Andrade P. (2022).	Revista
	Urcia, L. (2020).	Tesis
	Vásquez, W. (2021).	Tesis
	Velásquez, J. (2020).	Tesis
	Vveinhardt J. & Sroka, W. (2022).	Revista
	Wang, H., & Zong, G. (2023).	Revista
	World Health Organization (2021).	Documento en Línea
	Yang, S., & Treadway, D. (2022).	Revista
	Zacarías, H., & Supo, J. (2020).	Libro
<b>Textos Biblioteca UPSJB</b>	Cotaquispe, E. y Herrera, J. (2018).	Tesis
	Guzmán, M y Rosales, C. (2017).	Tesis
	Rodríguez, J. (2020).	Tesis
	UPSJB. (2018).	Documento en línea
<b>Referencias en Ingles</b>	Akdemir, B., & Özkan, G. (2018).	Revista
	Ariely, D., & Wertenbroch, K. (2002).	Revista
	Asio, J.M. (2021).	Revista
	Babaie, M., Farahani, A.S., Nourian, M. (2022).	Revista
	Furnham, A. (2017). Personality and intelligence in a high ability sample. <i>Psychology</i> , 8(9), 1355–1362.	Revista
	Glavinska, O. D., Ovdienko, I. M., Brukhovetska, O. V., Chausova, T. V., & Didenko, M. S. (2020).	Revista
	Goldenberg, A. J., Brothers, K. B., Rivera, S. M., Cadigan, R. J., & Sharp R. (2019).	Revista
	Hegel, G. W. F. (1977).	Libro
	Jung, C. G. (2016).	Libro
	Khoshouei, M. S. (2017).	Revista
	Knaus, W. (2000).	Revista
	Ma, H., Zou, J. M., Zhong, Y., & He, J. Q. (2021).	Revista
	Maslow, A. H. (1993).	Libro

Matiukha LF, Medvedovska NV, Bukhanovska TM, Dikhtiarenko IY (2020).	Revista
Metin, B., Taris, T., & Peeters, M. (2016).	Revista
Pychyl, T. A., & Sirois, F. M. (2022).	Libro
Robbins, S. y Judge, T. (2013).	Libro
Rogers, C. (2008).	Libro
Rusu, M. (2019).	Revista
Schlegel, R. J., Hicks, J. A., Arndt, J., & King, L. A. (2021).	Revista
Shakespeare, W. (1997)	Libro
Shakya, S. (2019)	Revista
Sharifi, A., Besharat, M. A., & Shakiba, S. (2019).	Revista
Sirois, F., & Pychyl, T. (2013).	Revista
Steel P, Taras D, Ponak A, Kammeyer-Mueller J. Self-Regulation of Slippery Deadlines: The Role of Procrastination in Work Performance	Revista
Steinert C, Heim N, Leichsenring F. Procrastination, Perfectionism, and Other Work-Related Mental Problems: Prevalence, Types, Assessment, and Treatment-A Scoping Review	Revista
Stoliarchuk, O., Yang, Q., Diedkov, M., Serhieienkova, O., Ishchuk, A., Kokhanova, O., & Patlaichuk, O. (2024)	Revista
Sumerlin, J. y Bundrick, C. (1996).	Libro
Taylor, C. (2018).	Libro
Télez, J. A. V. (2017).	Revista
Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1997).	Revista
Tuckman, B. (1991).	Revista
Unda-López A, Osejo-Taco G, Vinueza-Cabezas A, Paz C, Hidalgo-Andrade P. Procrastination during the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review	Revista
Vveinhardt J. & Sroka, W. (2022).	Revista
Wang, H., & Zong, G. (2023).	Revista
World Health Organization (2021).	Documento en Línea
Yang, S., & Treadway, D. (2022)..	Revista
Steel, P., & Klingsieck, K. B. (2016).	Revista

Total de Referencias	Referencias de revistas indexadas		Referencias de textos Biblioteca UPSJB		Referencias en inglés	
	N°	%	N°	%	N°	%
75	35	46.67	4	5.33	38	50.67