

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



PROCRASTINACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS EMPLEADOS DEL SUPERMERCADO
PLAZA VEA DE ICA,
PERIODO 2016

TESIS:

PRESENTADA POR BACHILLER

COTAQUISPE MARIÑO, ELEM JAMARY
HERRERA MEDINA, JOSÉ EDUARDO

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

ICA – PERU

2018

ASESOR:

Dr. ALEJANDRO ALFREDO QUISPE MAYURI

AGRADECIMIENTO:

Agradecemos a nuestros maestros, por sus conocimientos, sus sabios consejos, y por guiarnos en el desarrollo profesional.

DEDICATORIA:

Esta tesis va dedicada a nuestras familias por ser el estímulo y la motivación para el logro de nuestros objetivos.

RESUMEN

La presente tesis titulada: “**PROCRASTINACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA DE ICA, PERIODO 2016.**”, tiene por objetivo: Analizar el grado de relación que existe entre posponer o postergar actividades importantes y el desempeño laboral de los empleados del supermercado en mención.

El tipo de investigación que se propuso fue: el diseño descriptivo-transversal, ya que se pretende describir y obtener datos de cada una de las variables de investigación, y estas reportan los datos obtenidos en un solo momento, se empleó el muestreo por conveniencia, debido a que la población sometida a estudio es pequeña. El estudio tomo en cuenta a los empleados del supermercado Plaza Vea de Ica, siendo un total de 60.

Se concluye que el hábito de retrasar actividades importantes por otras irrelevantes incide en el desenvolvimiento laboral del personal que labora en el supermercado Plaza Vea de Ica, se encontró que un 40.0% manifestó que a veces se da en ellos el sentimiento de retrasar actividades importantes y que a veces tienen un buen desempeño en el trabajo; también se encontró que un 30.0% de empleados establece que siempre se da en ellos el tema de postergar actividades importantes y que tienen un buen desempeño en el trabajo. En la jornada laboral es común que los colaboradores dediquen la mayoría de sus horas a realizar actividades que previamente fueron especificadas por sus jefes; sin embargo, se ha desatado un fenómeno que afecta el desempeño dentro de la empresa, que es la acción de diferir o aplazar las actividades obligatorias que deben atenderse con prioridad, sustituyéndolas por otras más agradables; dichas actividades pueden ser conversar con los compañeros, revisar las redes sociales o navegar en internet, por nombrar algunas.

Palabras claves: Procrastinación, Desempeño laboral, Gestión de personal.

ABSTRACT

The present thesis entitled: "PROCRASTINATION AND THE LABOR PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES OF THE SUPERMARKET PLAZA VEA DE ICA, PERIOD 2016.", aims to: Analyze the degree of relationship that exists between postponing or postponing important activities and the job performance of employees of the supermarket in mention.

The type of research that was proposed was: the descriptive-transversal design, since it is intended to describe and obtain data from each of the research variables, and these report the data obtained in a single moment, convenience sampling was used, because the population under study is small. The study took into account the employees of the Plaza Vea supermarket in Ica, a total of 60.

It is concluded that the habit of delaying important activities by other irrelevant affects the labor development of the personnel that works in the supermarket Plaza Vea de Ica, it was found that 40.0% said that sometimes there is a feeling of delaying important activities and that sometimes have a good performance at work; It was also found that 30.0% of employees state that they are always subject to postponing important activities and that they perform well at work. In the working day it is common for employees to dedicate most of their hours to activities that were previously specified by their bosses; However, a phenomenon has been unleashed that affects performance within the company, which is the action of deferring or postponing mandatory activities that must be addressed with priority, replacing them with more pleasant ones; These activities can be chatting with colleagues, review social networks or surf the Internet, to name a few.

Keywords: Prosthesis, Work performance, Personnel management

INTRODUCCIÓN

Con frecuencia se aprecia que diferentes personas en todo contexto laboral les es difícil enfrentar ciertas actividades rutinarias y las van dejando de lado de manera sistemática. Esto trae como consecuencia diversos y severos problemas en todo sentido, desde el desarrollo de las actividades laborales como en lo cotidiano y familiar. Enfrentar este problema que puede ser definida como una adicción, no basta con ser más dinámico, responsable o centrado en lo laboral.

La procrastinación es una de las causas generadoras de estrés en el trabajo y como consecuencia es uno de los aspectos que más afecta la calidad de vida de los empleados. Postergar o posponer en forma reiterada algunos aspectos importantes de nuestra vida personal y laboral es causa que conduce al sufrimiento.

El propósito de la investigación es conocer la percepción de los empleados acerca de la procrastinación o el posponer actividades importantes en la vida laboral y como esta variable tiene relación directa con el rendimiento laboral de los empleados del supermercado en estudio. Durante el desarrollo de la investigación se abordó diferentes dimensiones a tratar tales como: Participación y aportes, asistencia y puntualidad, capacidad para desenvolverse en el trabajo, de la variable procrastinación y dimensión profesional, dimensión personal, dimensión social por la variable de desempeño laboral.

Entonces la importancia del estudio está en la identificación de algunos indicadores asociados a la procrastinación en los empleados, y cómo ello puede incidir en su desempeño profesional.

El presente estudio se organizó en V capítulos, desarrollándolos de la siguiente manera:

- Capítulo I: El Problema donde se establece el planteamiento, la

formulación del problema a investigar, los objetivos, la justificación, el propósito del estudio.

- Capítulo II: Se estructuró el Marco Teórico con los antecedentes del estudio, las bases teóricas, hipótesis y definición operacional de términos.
- Capítulo III: Metodología de la Investigación, donde se estableció el tipo de estudio, determinación del área a estudiar, la población y la muestra; la técnica e instrumento de recolección de información, el diseño de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos.
- Capítulo IV: Se detalla la presentación, el análisis de los Resultados y la Discusión del muestreo.
- Capítulo V: Se establecieron las Conclusiones y Recomendaciones.

Finalmente se plasman las referencias bibliográficas, la Bibliografía y Anexos.

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	i
ASESOR	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	vi
INDICE	ix
LISTA DE TABLAS	xi
LISTA DE GRÁFICOS	xii
LISTA DE ANEXOS	xiii
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
I.a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
I.b.1 PROBLEMA PRINCIPAL	15
I.b.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
I.c.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
I.c.1 OBJETIVO GENERAL	16
I.c.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
I.d.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
I.e. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO	
II.a. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
II.a.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
II.a.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
II.a.3. ANTECEDENTES REGIONALES	24
II.b. BASES TEÓRICAS	24
II.b.1. PROCRASTINACIÓN	24
II.b.2. DESEMPEÑO LABORAL	35

II.c. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	44
II.c.1. HIPÓTESIS GENERAL	44
II.c.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	44
II.d. VARIABLES	44
II.d.1. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	44
II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS	45
 CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION	
III.a. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	48
III.a.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
III.a.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	48
III.b. ÁREA DE ESTUDIO	48
III.c. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	49
III.c.1. POBLACIÓN	49
III.c.2. MUESTRA	49
III.d. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	49
III.d.1. TÉCNICAS	49
III.d.2. INSTRUMENTOS	49
III.e. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
III.f. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	50
 CAPÍTULO IV : ANALISIS DE LOS RESULTADOS	
IV.a. RESULTADOS	51
IV.b. DISCUSIÓN	74
 CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
V.a. CONCLUSIONES	76
V.b. RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
BIBLIOGRAFÍA	79
PÁGINAS WEB	81
ANEXOS	84

LISTA DE TABLAS

TABLA N° 1. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	51
TABLA N° 2. CAPACIDAD PARA DESENVOLVERSE EN EL TRABAJO	53
TABLA N° 3. PARTICIPACIÓN Y APORTES	55
TABLA N° 4. DIMENSIÓN PROFESIONAL	59
TABLA N° 5. DIMENSIÓN PERSONAL	62
TABLA N° 6. DIMENSIÓN SOCIAL	65
TABLA N° 7. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL	68
TABLA N° 8. PRUEBA DE CHI-CUADRADO	68
TABLA N° 9. CAPACIDAD PARA DESENVOLVERSE Y DESEMPEÑO LABORAL	69
TABLA N° 10. PRUEBA DEL CHI-CUADRADO	70
TABLA N° 11. PARTICIPACIÓN Y APORTES Y DESEMPEÑO LABORAL	71
TABLA N° 12. PRUEBA DE CHI-CUADRADO	71
TABLA N° 13. PROCRASTINACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL	72
TABLA N° 14. PRUEBA DE CHI-CUADRADO	73

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°1. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	52
GRÁFICO N°2. CAPACIDAD PARA DESENVOLVERSE EN EL TRABAJO	54
GRÁFICO N°3. PARTICIPACIÓN Y APORTES	58
GRÁFICO N°4. DIMENSIÓN PROFESIONAL	61
GRÁFICO N°5. DIMENSIÓN PERSONAL	64
GRÁFICO N°6. DIMENSIÓN SOCIAL	66

LISTA DE ANEXOS

ANEXO N°1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	85
ANEXO N°2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	86
ANEXO N°3. INSTRUMENTOS	87
ANEXO N°4. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	91

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I.a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El termino procrastinación proviene del latín, del vocablo “procrastinatio” que se refiere a postergar, diferir o posponer. Se puede conceptualizar como el hábito que tienen algunos individuos de retrasar algunas acciones, ocupaciones y situaciones que deben ser desarrolladas en un momento específico, poniendo en su lugar otras con menor importancia pero más placenteras. Este acto puede tener su origen, teniendo el problema de la distribución y autorregulación del tiempo de los individuos; es así que la costumbre de procrastinar o postergar una acción se considera como un comportamiento evasivo en las personas.

Esta postergación puede tener efecto en diversos tipos de personas y en diferentes contextos, puede afectar a un estudiante que en diversas ocasiones suelen aplazar por tiempo no determinado el estudiar para sus pruebas, también puede afectar a las amas de casa en relación a las tareas del hogar, llegando a afectar a un ejecutivo que pospone en diversas ocasiones una determinada reunión por diversos motivos; pero este caso cada día se va tornando más serio, ya que es una situación o problema de orden psicológico que puede perjudicar el bienestar y la salud mental, y hasta la salud emocional de una persona.

Al ingresar a la empresa Plaza Vea en la ciudad de Ica, nos encontramos con un clima laboral muy bueno, el ambiente es muy apropiado para realizar el tipo de trabajo en la empresa. Pero al momento de recoger la información que requeríamos nos dimos con la sorpresa que no era como nosotros pensábamos y a continuación algunos puntos importantes y relevantes:

- Los colaboradores que ingresan a laborar a la empresa solo trabajan

por un tiempo promedio de 3 meses por que el trabajo que realizan no cumple con las expectativas que buscan.

- Trabajan más de 8 horas debido a que cubren puestos de personas que faltan al trabajo, lo contrario a lo que estipula su contrato que manifiesta 8 horas diarias laborables.
- En la apertura de la empresa se inició con un total de 160 colaboradores lo que se manifiesta actualmente es de 130 colaboradores por motivos ya mencionados en puntos anteriores.

Según el Gerente Zoe Cabrera Preciado, Gerente del Supermercado Plaza Vea en la ciudad de Ica, manifiesta que en la actualidad se le toma más importancia a lo que es posicionarse en el mercado debido a la baja en las ventas, dejando de lado el aspecto del clima laboral ya que en un inicio se manifestó que se daba importancia en un 70% a lo que es clima laboral y un 30% en lo que se refiere a ventas, pero en la actualidad los porcentajes han variado notablemente manifestándose estándares de 40% clima laboral y 60% en cuanto se refiere a ventas. En cuanto a los incentivos que maneja la empresa se manifiesta línea de carrera, vacaciones adelantas si el colaborador lo requiere siempre y cuando tenga sustento y aprobación de la empresa, bonos por asistencia al igual por puntualidad y metas propuestas por la empresa.

I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

I.b.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Qué relación existe entre procrastinacion y el desempeño laboral de los empleados del supermercado plaza Vea de Ica, periodo 2016?.

I.b.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PROBLEMA ESPECÍFICO 1

¿Qué relación existe entre asistencia y puntualidad con el desempeño laboral de los empleados del supermercado plaza Vea de Ica, periodo 2016?

PROBLEMA ESPECÍFICO 2

¿Qué relación existe entre la capacidad para desenvolverse en el trabajo y el desempeño laboral de los empleados del supermercado plaza Veá de Ica, periodo 2016?

PROBLEMA ESPECÍFICO 3

¿Qué relación existe entre participación y aportes con el desempeño laboral de los empleados del supermercado plaza Veá de Ica, periodo 2016?

I.c. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

I.c.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar el grado de relación que existe entre procrastinación y el desempeño laboral de los empleados del supermercado plaza Veá de Ica, periodo 2016.

I.c.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar el grado de relación que existe entre asistencia y puntualidad con el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Veá de Ica, periodo 2016.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar el grado de relación que existe entre la capacidad para desenvolverse en el trabajo y el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Veá de Ica, periodo 2016.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Conocer el nivel de relación que existe entre participación y aportes con el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Veá de Ica, periodo 2016.

I.d. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

I.d.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta investigación tuvo como propósito aportar nuevos alcances acerca de la relación existente en las variables procrastinación y el desempeño laboral, en la cual se abordaran aspectos como las condiciones personales del empleado basado en: asistencia y puntualidad, capacidad laboral y participación y aportes. Así mismo se abordaran temas referidos a las características del trabajo, teniendo en cuenta aspectos como: cantidad de trabajo y calidad del mismo.

I.d.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En la práctica nos permitió conocer la aplicación de las diversas técnicas de gestión y establecer la posibilidad de utilizarlas adecuadamente lo que permitirá mejorar diversos aspectos en el servicio que brinda este supermercado.

I.d.3. JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA

Se justifica porque nos permitió conocer diversos aspectos de las variables en investigación, conocer sus causas y además nos permitirá brindar recomendaciones y generar conocimiento nuevo, para tratar el tema más adecuadamente.

I.d.4. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Este estudio nos permitió utilizar las siguientes herramientas: La encuesta y su instrumento el cuestionario, también el método inductivo permitiéndonos ir de lo singular a cuestiones mucho más amplias en un proceso de indagación donde se van registrando

diversos datos, relevante para poder analizarlos y presentar resultados importantes sobre las variables de estudio.

I.e. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACION

Nos permitió conocer algunas dimensiones e indicadores de las variables de investigación, en este caso procrastinación y desempeño laboral, además nos permitió interactuar con los empleados del Supermercado Plaza Vea y conocer algunos aspectos acerca del tema de investigación, tales como sus molestias en el trabajo, su estados de ánimo, la parte de satisfacción laboral, su clima laboral, la comunicación en la empresa, el estilo de liderazgo aplicado, las jornadas de trabajo, puntos importantes para entender lo que ellos dejan de hacer para cumplir con su trabajo. Además de obtener valiosos datos que serán utilizados para mejorar algunos aspectos negativos que se vienen suscitando en este supermercado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

II.a.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Sirois & Tosti (2012). En la investigación titulada: ***“Procrastinación ¿Perdido en el momento? Una investigación de la dilación, la conciencia y el bienestar”***.

Se identificó a diversas personas que suelen a menudo postergar sus actividades y responsabilidades, a pesar que la intención es generar en ellos un proceso de autorregulación, para reducir las tensiones que pueden ser laborales, académicas, entre otras. Es así que las personas que aplazan sus tareas, difícilmente suelen reconocer sus errores, teniendo alguna dificultad para ser críticos consigo mismo y autoanalizarse, en algunos casos sienten que no pueden realizar algunas actividades en su desempeño, en cualquier rol que asume, otras veces porque se sienten que son autosuficientes y que no deben dedicar mucha atención a algo que no es significativo para ellos.

Steel, P. (2007). En la investigación titulada: ***“Procrastinación la naturaleza de la dilación: Una revisión meta-analítica y teórica por la Asociación Americana de Psicología”***.

Nos señala que otro factor tomado en cuenta los individuos que aplazan sus tareas es la atención que requiere el caso, señala que el postergar actividades generalmente se hace porque se acostumbra a reemplazar sus tareas habituales por algo que resulta más motivador para él y que lo hace con mayor agrado. También se da el caso que las tareas asignadas provocan sentimientos disfóricos: desinterés, apatía, entre otros aspectos. De la misma manera reemplaza sus funciones por actividades que le producen agrado y placer.

Steel, J. (2013). En la investigación titulada: **“Sexo, educación y dilación: Un estudio epidemiológico de las características de los procrastinadores de una muestra global”**.

Determina que la postergación o posposición, es una actitud común en algunas personas que no suelen complicarse con ninguna tarea o simplemente no asumir ninguna responsabilidad. Ellos suelen tener actitud negativa, generalmente siempre buscan justificar su falta de compromiso con las funciones asignadas, asocian estos actos con algo que les permitirá prever la ansiedad (Burka & Yuen, 1983) o hablan del trabajo bajo presión, de esta manera asocian permanentemente las funciones con algo patológico (Steel, 2007). Esta actitud (procrastinar) frecuentemente trae una serie de dificultades con respecto al no cumplimiento de funciones, como esto repercute a nivel institucional, generalmente no permite lograr objetivos comunes, algunas veces distorsiona los plazos y metas.

Ferrari, J.R (2011). En la investigación titulada: **“Procrastinación como falta de autorregulación del rendimiento: efectos de la carga cognitiva, autoconciencia y límites de tiempo en "trabajar mejor bajo presión”**.

Describe a las personas que procrastinan como aquellas que tratan de justificar su incumplimiento en la “suerte o destino”, es decir no asumen su responsabilidad de lo que hacen, a su entender eso les permitirá valorarse y afianzar su autoestima y no caer en una angustia provocada por el cumplimiento de funciones.

Fatimah, et al (2011). En la investigación titulada: **“Procrastinación la relación de la dilación con el miedo al fracaso, la expectativa de competencia y la motivación intrínseca.”**.

Identifica cifras pequeñas de personas que retrasan sus actividades cuando la motivación personal se antepone, es decir se encuentra en ellos mayores ganas por salir adelante, en cumplir sus metas

personales y las ganas de superarse que posea, si estos factores no forman parte de su personalidad difícilmente podrá superar dificultades de esta índole

Stegmann, A. (2011) ***“Propone que la evaluación del desempeño, permite la mejora del compromiso del Recurso humano, contribuye al alcance de metas institucionales, fortalece la gestión institucional”.***

En este estudio arriba a la siguiente conclusión: que el seguimiento al desempeño de los colaboradores a través de la evaluación en el cumplimiento de sus funciones, permitirá medir sus niveles de producción, pero sobre todo identificar sus necesidades de aprendizaje en cada uno de ellos. Se describe una serie aspectos y facetas que deben asumir “los docentes” con la finalidad de realizar una enseñanza pertinente a esa necesidad de aprendizaje de los estudiantes “colaboradores”. Se debe identificar estrategias efectivas de enseñanza de tal manera que se mejore la forma de cumplimiento de actividades laborales en los colaboradores, fortalecerlos tanto en lo personal como en lo laboral, que esto repercuta en que ellos asuman con compromiso, cumplimiento de sus responsabilidades profesionales, además de tener motivaciones y metas personales.

II.a.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Oyanguren, J. (2015). En la investigación titulada: ***“Procrastinación y ansiedad rasgo en estudiantes universitarios de una universidad privada”.***

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la procrastinación y la ansiedad rasgo en estudiantes universitarios de una universidad privada. El tipo de investigación es correlacional tomando como muestra 47 estudiantes de psicología de la universidad Inca Garcilazo de la Vega. Se emplearon la escala de procrastinación de Solomon y Rothblum y la escala de ansiedad estado-rasgo de Spielberger, Gorsuch y

Lushene.

Los resultados obtenidos en la investigación se encontró que la correlación ($r=,111$) donde ($p>0,05$) niega la existencia de relación entre ambas variables; asimismo, la correlación ($r=,-281$) donde ($p>0,05$) niega la existencia de relación entre la prevalencia de la procrastinación y ansiedad rasgo; de igual manera, la correlación ($r=,255$) donde ($p>0,05$) niega la existencia de relación entre las razones para procrastinar y la ansiedad rasgo. Se concluye que no existe relación entre la procrastinación y ansiedad rasgo ni con ninguno de sus dimensiones en los estudiantes universitarios de una universidad privada.

Chávez, E. (2015). En la investigación titulada: “**Procrastinación Aplazamiento académico y ansiedad frente a las evaluaciones en estudiantes universitarios**”.

Dicho estudio nos llevó a concluir en lo que sigue: Este tema repercute en la salud mental de la persona, provoca en este, estrés y ansiedad, ya que el ir postergando responsabilidades es algo disfuncional, lo pone vulnerable frente a diversos retos que tenga que asumir personal y profesionalmente. En indagación que busca identificar la incidencia que hay entre el hábito de retrasar actividades crónicas y el estado de ansiedad en alumnos de diversas universidades, llegando a afirmar que son muchos los factores que generan esta postergación: aspectos socio demográficos, sexo, edad entre otros.

Quispe, J. (2012). En la investigación titulada: “**Optimismo y procrastinación académica en estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima metropolitana**”.

Afirma que, durante su proceso de formación profesional, los alumnos, en la etapa de prácticas pre profesionales se saturan con las diversas funciones asignadas, caen en un proceso de ansiedad debido a que existe la necesidad de culminar esta etapa

satisfactoriamente, porque este es un requisito para la titulación. Esta exigencia, se convierte en algo estresante, requiere dedicación exclusiva, dar mayor tiempo, es decir más horas de trabajo, descuidando aspectos relacionados directamente a su vida personal, ocasionando en algunos casos desmotivación y estrés

Son a veces estos factores los que influyen y hacen que estos alumnos se vuelvan individuos que se acostumbra a dejar las cosas para otro momento, por el poco tiempo con el cual cuenta van postergando actividades rutinarias pero importantes de su vida, en los estudios también se refleja, con el pretexto que los tiempos son insuficientes y algunas cosas no van siendo cumplidas, no toman interés en los plazos y entregas oportunas de productos requeridos en la universidad o en otro contexto en el cual se desenvuelve.

Munive, E. (2010). En la investigación titulada: "**Condiciones en el trabajo y cumplimiento de funciones**". Pontífica Universidad Católica del Perú. Lima.

En esta indagación se identifica el grado de relación entre ambas variables "condiciones en el trabajo y cumplimiento de funciones", donde se identifican diversos factores como el liderazgo, la empatía, las relaciones de convivencia armónica, la identificación institucional, la satisfacción personal y profesional del colaborador, los medios y recursos disponibles en el cumplimiento de funciones, etc. Son estos factores y otros los que repercuten en el cumplimiento de funciones y garantizan que las condiciones para el trabajo sean las adecuadas. La presente indagación pone en evidencia la necesidad de generar ambientes propicios para el trabajo, que permitan que los trabajadores asuman compromiso para cumplir con las funciones asignadas, este estudio puede servir de referente para que las instituciones se enfoquen en los beneficios que tendrían si las condiciones y el clima laboral es favorable.

II.a.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Álvarez, F. (2014). En la investigación titulada: ***“Convivencia y desempeño laboral de docentes de secundaria”***.

Se concluye que, al relacionar ambas variables, en la muestra, se determinó que los docentes se desenvuelven mejor cuando la convivencia entre ellos también es positiva siendo el coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.735$, se puede interpretar como que un factor determina de manera positiva la conducta de la variable dependiente, es decir mejor desempeño en los maestros si la convivencia es armónica.

Esta indagación se realizó en la institución educativa “Micaela Bastidas Puyucawa” de la Tinguíña Ica, se determina por buena convivencia un grado de comunicación asertiva alto, la práctica de la tolerancia, el comportamiento pro social, el trabajo cooperativo y en equipo, la variable del desempeño del docente repercute en el cumplimiento eficaz de sus funciones es decir: mejor nivel de planificación curricular, ejecución de procesos, puesta en práctica de metodologías innovadoras, evaluación orientada al recojo de información con fines de mejora de la enseñanza, entre otros factores.

II.b. BASES TEÓRICAS

II.b.1. PROCRASTINACIÓN

Para Roldan, C. (2011). La postergación de las actividades está referida a posponer aspectos importantes que genera el no cumplimiento de metas, remplazar la atención por asuntos de interés personal, lo que más lo motiva, considerar algunas acciones como innecesarias y poco importantes, que no merecen atención.

Así mismo este término es sinónimo de ansiedad por la

acumulación de diversas obligaciones, por ello no pone la voluntad para realizarlo, estas tareas le resultan abrumadoras y muy asfixiantes, se justifica poniendo la prioridad de estas acciones pero para resolverlas en el futuro.

II.b.1.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PROCRASTINACIÓN

Afirma Roldan, C. (2011). Ve el hábito de postergar como un síndrome se presenta como desatender responsabilidades, refugiándose en acciones que no guardan relación con lo que debe realizar, sin embargo, distrae su quehacer en tareas nada importantes para el logro de propósitos organizacionales. De la misma manera considera que detrás de esa actitud aparentemente normal existe un temor que generalmente lo relaciona como su fracaso personal.

Existen dos tipos de individuos que ejecutan esta acción:

- Postergadores eventuales, los que presentan esta actitud no tan frecuentemente.
- Postergadores crónicos, presentan actitud evasiva a las responsabilidades de manera permanente. Una conducta a postergar acciones importantes es la que presentan algunas personas justificando permanentemente su incumplimiento en las acciones o tareas encomendadas.

Para Ellis, A., & Knaus, W. (2012). La postergación, está más relacionada al manejo de los tiempos, es decir identificar los plazos que tienen la entrega de algunos productos o tareas, es decir culminándolas fuera de tiempo de entrega y plazos, es donde se inicia la justificación al incumplimiento, algunos no le toman importancia al cumplimiento o no, se refugian en la presión laboral.

II.b.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL PROCRASTINADOR

Así mismo Ellis, A., & Knaus, W. (2012), describe que las características de una persona que deja las cosas para otro momento son:

- a) **Creencias irracionales:** Cuando no tienen confianza en sí mismo, creen que no son capaces de realizar algunas tareas, se identifica como incapaces, no asumen retos personales ni profesionales, dejan que todo fluya sin dirección, es decir que suceda lo que tiene que suceder.
- b) **Perfeccionismo y miedo al fracaso:** Atribuye a la falta de tiempo su incumplimiento, siempre busca excusas, no realiza actividades por no equivocarse, generalmente tratan de ser perfectos y son exigentes consigo mismo, sus metas no se ajustan a temas de la realidad.
- c) **Ansiedad y catastrofismo:** El exceso de trabajo genera en las personas estrés o ansiedad. Algunas veces esto influye en ella, no le permite tomar decisiones adecuadas, los encierra en la necesidad de buscar el éxito, lo hace sentir que no puede afrontar ciertas situaciones, no se siente apto para la realización de algunas funciones.
- d) **Rabia e impaciencia:** Cuando existen algunas presiones provocan reacciones de ofuscación, impaciencia, sienten que solo se pueden encargar de una sola cosa, no pueden asumir dos tareas aun sean en tiempos distintos, son perfeccionistas, se muestran

agresivas por no poder realizar alguna tarea, lo cual empeora su rendimiento laboral.

- e) **Necesidad de sentirse querido:** algunas personas se desempeñan esperando recompensas, sienten la necesidad de aceptación y afecto ante los demás, su premisa es «todos deberían amarme para poder amarme a mí mismo», muestra la necesidad de atención de los demás, por esta razón siempre espera que los demás necesiten y reconozcan lo que hace y que él sea del agrado de todos.

- f) **Sentirse saturado:** Se refleja en la ansiedad motivada por exceso de trabajo acumulado, presentan dificultad por establecer prioridades, se sienten angustiados, impotentes para realizar alguna tarea, se vuelve introvertido, presenta una serie de actitudes que no le permite afrontar las cosas de manera pertinente y adecuada.

II.b.1.3. TIPOS DE PROCRASTINACIÓN

Para Lay, C. (2012). Estas pueden ser:

- a. Por evasión. Cuando no se desea iniciar alguna actividad, para no fracasar o no afrontar responsabilidades, se evidencian problemas de autoestima baja.
- b. Por activación. Se refiere al que permanentemente posterga sus actividades, al final termina realizándola porque no tiene otra opción “por cumplir”, este problema es diferente y contrario al anterior.
- c. Por indecisión, Se refiere a las personas incapaces de

tomar decisiones, realizan las tareas por cumplir, no miden consecuencias, son personas indecisas.

II.b.1.4. TIPOS DE PROCASTINADORES

Según Equipos y talentos (2016). Establece lo siguiente:

La postergación es una gran dificultad en la salud mental de las personas, entonces se hace importante puntualizar las razones por la cual se acostumbra a postergar la labor que se realiza, estas razones nos podrán ayudar a lograr mejores niveles de eficiencia y eficacia además de poder lograr mejoras en la salud personal.

Se basa en “aplazar el cumplimiento de una obligación o el desarrollo de una acción”. Esta actitud cuando se hace cotidiana la postergación se vuelve en un problema de la conducta humana y es ahí, cuando individuo se transforma en una persona que deja las cosas para otro momento. De hecho, A continuación, se plasman cinco tipos más comunes que existen:

- a) **El perfeccionista.** Es un tipo que en todo momento evade los errores por miedo a ser avergonzado o criticado, Estos individuos son tan exhaustivos en cada secuencia de un proyecto que terminan por utilizar el tiempo de trabajo que se les otorga. Ello supone lo terminen acabando en el último instante, con apuros, incrementándose las posibilidades de incurrir en errores.
- b) **El impostor.** Estos individuos tienen temor de ser tildados de incapaces y terminan por captar todo el

trabajo, con el propósito de reafirmar su estado actual. Frecuentemente, este tipo de conducta se da al rodearse de un contexto constituido por individuos que son difíciles de complacer, generándose lo que se denomina “la indefensión aprendida”, muy relacionada a la depresión.

- c) **El miedoso.** Se da cuando se considera el trabajo tedioso y monótono o desagradable, existe la posibilidad de postergar las cosas sólo para evitar realizarlas en el tiempo, Este tema se relacionada con la desmotivación.

- d) **El abrumado.** Con frecuencia, el asunto de tener diversas cosas que hacer en el mismo tiempo obstaculiza la tarea de saber por dónde iniciar, llegando finalmente en un bloqueo que le impide realizar el trabajo.

- e) **El afortunado.** Los individuos creen hacer su mejor esfuerzo en el trabajo si es bajo presión, entonces ellos suelen postergar las actividades hasta que se hallan entre la espada y la pared.

II.b.1.5. CLASIFICACIÓN DE LOS PROCRASTINADORES

Según Steel, P. (2011) La clasificación se plasma de la siguiente manera:

- a) **Perfeccionistas:** Buscan la perfección en lo que realizan, los atemoriza de no lograr sus objetivos, a pesar que son ellos quienes trazan estos objetivos, que generalmente son irrealistas.

- b) **Soñadores:** Creen en el “pensamiento mágico”. “todo es perfecto”, dicen; a pesar que no se arriesgan a la realización de sus tareas e incumplen permanentemente.

- c) **Generadores de Crisis:** Piensan que la presión en el trabajo es mejor, a pesar de las constantes protestas que realizan por eso, generan dificultades con el objetivo de no realizar tarea alguna.

- d) **Atormentados:** Sus temores toman mayor espacio entre ellos, ocupan todo su tiempo, son imaginativos y pensativos sobre lo que tienen que hacer, para garantizar que no produzca un desastre o un fracaso.

- e) **Desafiantes:** Presentan descontento frente a las tareas asignadas, muestran rechazo al trabajo, son frontales con estas actitudes, no desea trabajar en equipo ni cooperativamente.

- f) **Sobrecargados:** Son los que asumen tareas por otras personas, nunca dicen no, son extremadamente complacientes con los demás, muestran poco razonamiento asumen diversas responsabilidades sin medir consecuencias.

II.b.1.6. INCIDENCIA Y PREVALENCIA DE LA PROCRASTINACIÓN

Para Díaz, K. (2014). La mayoría de personas aceptan que tiendes a dejar en un segundo plano diversas actividades, lo cual resulta ser importante, también existen personas que nunca asumen que lo hacen.

Así mismo Steel, (2011) nos dice que es común que difícilmente que algunos lo aceptan, haciendo suya esta frase “yo nunca procrastino”, a pesar de que si lo hacen, cayendo en la mentira, el 25% de la población mayor, hacen su reflexión y asumen tener este problema, de la misma manera un 40% identifica este factor como algo muy negativo lo relaciona con la producción y asume que por esta conducta se tienen pérdidas económicas. El 90% de alumnos que procrastinan a tiempo parcial, hace suponer que postergan las tareas en sus centros de estudio, lo cual les genera una serie de dificultades (Steel, 2007).

La procrastinación “es un problema muy común, tanto en lo académico como en lo personal y profesional también” Dicho estudio arriba a que en este ámbito resulta ser una problemática común, considerándolo en algunos casos como epidemia.

II.b.1.7. PERSPECTIVAS SOBRE LA PROCRASTINACIÓN

Para Balkis, Duru y Bulus, 2012; el aplazar el cumplimiento de una obligación está más ligada a errores en la crianza, o a la asignación de responsabilidades a corta edad, creando ya en su fase adulto rechazo por algunas tareas, dentro del trabajo como en el estudio, repercute también en la formación de su personalidad. Este problema tiene que ver con lo cognitivo y con la conducta también, es decir los retos que asume desde una formación profesional hasta el rechazo de algunas tareas que debe desempeñar, lo cual lo lleva a buscar una serie de excusas al no cumplimiento de sus funciones. También se asocia a las creencias que muchas veces deslinda con lo irracional, personas que nada importante los motiva.

Igualmente, Pintrich, (2000) afirma que los aportes iniciales de del aplazamiento de una obligación está relacionada a la psicodinamica, la cual se remonta desde la edad infantil y se refleja como un problema en la fase adulta, estas experiencias determinan aspectos importantes en su personalidad, lo que permite que la persona realice procesos mentales inconscientes, generando en algunas oportunidades conflictos internos.

Desde otra perspectiva las postergaciones a las funciones son consideradas como forma de protesta a la autoridad. Los postergadores, desde esta óptica serían resentidos ocultos, como parte de la protesta es no realizar las tareas asignadas, las sienten como algo impuesto.

II.b.1.8. PROCRASTINACIÓN DECISIONAL Y CONDUCTUAL

Para Milgram y Tenne, 2010. Otras indagaciones diferencian entre dos formas de postergación: una, que no le permite decidir de manera oportuna, bajo la óptica de postergar de manera deliberada y sin medir consecuencias. La otra está más relacionada a la conducta, es decir que a pesar de haber tomado la decisión de realizar algo muestra indiferencia por asuntos de vital importancia, se muestra indiferente, ante todo. (Sommer y Haug, 2012).

Esta identificación que han realizado algunos estudiosos sobre el tema, llega a la conclusión que en ambos casos se trata de posiciones totalmente negativas, no contribuyen al reconocimiento y generalmente afecta al campo empresarial, no se ve compromiso y mucho menos aporte, por el contrario, se contrapone a las metas institucionales.

II.b.1.9. PROCRASTINACIÓN Y AUTORREGULACIÓN

Según Ferrari y Tice, (2000). Nos lo presenta, como un enfoque negativo, es totalmente irracional, altera el inicio y la culminación de tareas, conlleva al fracaso, posiblemente la falta de motivación personal o profesional genera esta variante en la conducta humana. La persona no toma en cuenta las necesidades de atención que tiene cada asunto, no toma en cuenta plazos, los realiza en sus propios plazos, en el peor de los casos sencillamente no realiza las funciones asignadas, de allí se consideran c actos que deben ser autorregulados por la misma persona.

La autorregulación, podría ser el factor indispensable para superar esta problemática conductual, sin perder de vista que esto muchas veces es la evidencia de no emprender por temor al fracaso y la falta de confianza en sí mismo.

La organización es un factor que podría contribuir a disminuir esta problemática, es decir organizar tiempos, tareas, metas, priorizar de acuerdo a la necesidad de atención, hacer costumbre el planificar su vida, es decir lo que realiza diariamente.

II.b.1.10. CÓMO PROCRASTINAR PRODUCTIVAMENTE

Sáez, F. (2014). Establece lo siguiente: Procrastinar es una conducta que trae consecuencias que pueden llegar a ser significativamente negativas. Entonces parece ser que hay formas y trucos para cambiar esta conducta en una actividad valorada, eso es lo que refieren algunas teorías que tratan la procrastinación positiva.

Cuando postergas una tarea, puede ser un intercambio de

otra tarea o a cambio de no hacer ninguna actividad, podemos conseguir que la procrastinación sea productiva en todos los casos.

Las pausas en el trabajo son importantes para lograr mejores niveles de eficiencia. Si, en algún momento, tu vitalidad o tu estado de ánimo están no logran ser los adecuados, dejar de trabajar es una buena opción. Puede ser que no sea el instante de iniciar un proyecto porque puede a ver algunas situaciones importantes que no han sido bien definidas. En ocasiones, mejor se hace indispensable esperar. Saber manejar el estrés es fundamental para lograr la productividad y para tu felicidad, así que no te sentirás mal si deseas parar un rato el trabajo para pensar y recuperar tu nivel de atención.

Es un instante hacer mandados, actividades de casa, algunas rutinas de cada día. Pero no te ganas de hacerlas porque estás pensando en algo más urgente con lo que estás disfrutando. No debes sentirte mal por ello. Los proyectos más importantes se realizan a costa de dejar muchas cosas de lado, usualmente actividades sin demasiada trascendencia.

Si te encuentras en un momento de inspiración, en uno de esos instantes de creatividad que solo están en un poco tiempo pero te permiten enrumbarte enormemente un proyecto, no dejes escapar solo porque debes contestar unos emails o ir a hacer algunas actividades.

Hacer una tarea menos importante, este tipo de procrastinación es el más usual. Dado que sabes cuál es tu actividad más importante, pero surge en ti la imperiosa

necesidad de querer hacer alguna otra actividad antes que ello. Así que establecer elegir una o varias tareas más fáciles, aunque menos importantes, para no querer hacer lo que no deseas hacer.

Para los individuos perfeccionistas, procrastinar puede entenderse como más productivo. Al no iniciar un trabajo hasta el último instante, no se puede dedicar todo el tiempo del mundo a logara el resultado perfecto. Se tienen que contentar con un resultado “suficientemente bueno”. Y antes de iniciar se han podido lograr otras muchas cosas que seguramente no se habrían realizado si se hubieran iniciado por la actividad más importante.

Ferrari y Tice, (2000). La motivación personal o profesional debe ser algo que se debe despertar a través de diversos actos, como el reconocimiento, esto también podría reducir los índices de la procrastinación (motivación externa). La motivación interna está relacionada a las metas personales, es decir el deseo de surgir y de comprometerse con las metas comunes de un grupo.

II.b.2. DESEMPEÑO LABORAL

Para Kline, P. (2010). Está relacionado con el cumplimiento de funciones, en estos tiempos debemos identificar las necesidades y atenciones comunes, impulsar el trabajo cooperativo y en grupos de trabajo. Asimismo describe que para que el desempeño en el trabajo sea efectivo y se cumpla a cabalidad, se debe estar a la expectativa de lo que falta, lo que, si tenemos, es decir brindar todas las herramientas necesarias para el cumplimiento de funciones. Es importante también la formación en servicio, ya que en la práctica se deben ir identificando las necesidades de

aprendizaje de los empleados, este factor es importante permite levantar algunas deficiencias y convertirlas en potencialidades a favor de la empresa.

La convivencia laboral armónica también es otro factor que contribuye al cumplimiento de metas comunes, se deben enfatizar en procesos que promuevan convivencia sana en el espacio laboral, es importante crear un espacio que motive y que repercuta en la identificación institucional.

Al momento de identificar los niveles de producción de los empleados, se habla de desempeños favorables y desfavorables para la organización, se atribuye todo al empleado, sin embargo, se debe analizar todos los factores que están relacionados directamente con el cumplimiento de las funciones, por ejemplo, el no brindar lo necesario para realizar las tareas asignadas.

Según Ecured (2017). Es el resultado alcanzado en el trabajo donde la persona saca a relucir algunas competencias logradas en las que se relaciona, como un proceso de asimilación de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, ganas, atributos personales y valores personales que sirven de soporte para alcanzar objetivos personales y organizacionales, en relación con los requerimientos técnicos, productivos y de servicios de la organización.

II.b.2.1. DIAGNÓSTICO DEL BAJO DESEMPEÑO.

Según Ecured (2017). Este concepto se orienta a decirnos lo que realiza el empleado en el trabajo y no solamente en lo que sabe hacer, entonces son esenciales las siguientes características: los conocimientos (la eficiencia, eficacia, calidad y productividad que utiliza para desarrollar las funciones laborales asignadas), el

comportamiento, (el cumplimiento del horario laboral, el desarrollo de las reglas de seguridad y salud ocupacional, las especificaciones del puesto de trabajo) y las características individuales que se establecen en el trabajo.

Según HsinChunChu, A., & NamChoi, J. (2011). El rendimiento laboral depende de muchos factores, lo que repercute directamente en el cumplimiento de funciones, es decir a falta de estos, los empleados no pueden realizar las tareas asignadas, cuando se hace un balance del desempeño del trabajador, se debe inicialmente analizar que herramientas le asigno para el cumplimiento de sus funciones, en tal sentido le sugerimos que realice el siguiente proceso:

1. Identificar los niveles de producción, los resultados, si estos están relacionados con las metas trazadas y si contaba o no con lo necesario para realizar la labor que le permitirá sumar en la producción.
2. Identificar los factores que están relacionados con el bajo desempeño en el trabajo.
3. Se debe convocar al empleado para identificar de manera conjunta las causas que no sumaron en la producción y elaborar un plan que le permitirá mejorar.
4. En este dialogo se debe realizar un proceso de reajuste y de formación con fines de superar las dificultades identificadas reconocidas por ambos.

II.b.2.2. CRITERIOS Y ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Aldana, M. (2010). Estos aspectos se orientan a aquellos factores, parámetros o características del trabajo de los

empleados que se podrán medir o evaluar. Estas características dicen a los empleados los estandartes a cumplir en cuanto al volumen y calidad del trabajo que se esperara de ellos. Teniendo en cuenta que los empleados realizan y hacen aquellas actividades por las que son evaluadas y luego premiados, entonces determinar las dimensiones específicas es esencial para establecerla conducta de los individuos.

Es relevante mencionar como lo dice que lo más fácil el momento de analizar un sistema de evaluación es poner énfasis en los criterios y la forma de evaluar. Se dice que la forma en que rinde un empleado es una realidad objetiva y que, si se establecen los criterios y métodos correctos, la calificación será una forma bastante aceptable de tal rendimiento.

Entonces el análisis ha establecido que, lejos de ser un reflejo del entorno interno, existe un gran número de indicadores de orden social y psicológico que influyen en las personas que evalúan a la hora de valorar subjetivamente el trabajo de otra persona, por lo que es relevante ubicarse en el diseño del sistema y en la forma cómo se llevara a cabo.

II.b.2.3. CLAVES PARA UN BUEN DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

Axpe (2016). Lograr el desarrollo de una empresa dependerá sin duda del desempeño logrado y de la satisfacción de sus empleados. Si ellos están satisfechos, su rendimiento será más eficiente, y se elevará el nivel de producción.

Para obtener un excelente resultado laboral es relevante

en los empleados posean sus funciones, secuencias a seguir en actividades y metas a cumplir.

La fuerza motivadora que el empleado posea en el centro laboral es importante para lograr mejores desempeños de los esperados. Los especialistas recomiendan diversas técnicas para lograr el desempeño, entre ellas tenemos: recompensar los logros obtenidos, fomentar un buen clima en el trabajo y hasta delegar un nivel mayor de responsabilidad.

Actividades para lograr el buen desempeño laboral:

- Clima de trabajo adecuado: Estar bien en el centro de trabajo les da a los empleados mejores expectativas para desarrollarse correctamente y realizar sus tareas. Ello, es relevante para los empleados y ellos sean seleccionados teniendo en cuenta sus capacidades para el puesto de trabajo y que tenga el conocimiento, habilidades y experiencias y también la motivación requerida.
 - Plantear objetivos: Esforzarse por lograr objetivos es una buena orientación que motiva a los trabajadores, pues su logro traerá como consecuencia que se encuentren más satisfechos. Estos objetivos deberán ser viables, medibles y que se constituyan en un verdadero desafío.
- a) Educación:** El desarrollo en actividades profesionales en los empleados traerá como consecuencia que ellos se sientan las cómodos y con más ganas en el trabajo. Generar los tópicos de formación en la organización, o en centros de enseñanza, trae ventajas para el dueño de la empresa como para el trabajador que estará orgulloso de los resultados obtenidos, elevara su autoestima, su nivel de satisfacción en el trabajo y hasta podrá alcanzar una promoción.

- b) Participación: Tomar en cuenta al trabajador en el proceso de tomar decisiones hará que se comprometa con lo que hace. Si se hace democrática la proyección de las tareas, por más elementales, el empleado estará con más confianza, y sentirá que es parte importante de la empresa.

- c) Reconocimiento: Es un factor clave para alcanzar un buen desempeño en el trabajo adecuado, es el reconocimiento la labor que se realiza por parte del que dirige la empresa. El reconocer que están logrando un buen trabajo o demostrar satisfacción por los resultados obtenidos, traerá como consecuencia que el trabajador sea apreciado, y útil a la empresa.

II.b.2.4. LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Según CONEXIÓN ESAN (2016). Entre los más utilizados se consideran los siguientes:

a) Método de escala gráfica

Este método requiere de múltiples filtros para evitar que llegue a ser subjetivo. El uso de la escala gráfica se emplea implica el uso de su formato de doble entrada donde las líneas horizontales donde se aprecia los factores de evaluación de desempeño y las columnas verticales establecen los niveles de variación de tales factores. Estos indicadores serán previamente seleccionados para establecer los atributos que estarán en evaluación en cada empleado. Cada característica tiene que ser definida o detallada en manera sucinta, simple y concreta. Lo que se busca es evitar distorsionar la información.

b) Método de elección forzada

Este método lo que busca es un proceso de evaluación con productos más concretos, que minimizara los resultados de halo (cuando la persona que califica al empleado solo se basa en relaciones de amistad), el aspecto subjetivo y el aspecto proteccionista. Este método se usa para calificar el desenvolvimiento de los empleados, se usan una serie de etapas que describen algunos tipos de desempeño individual.

c) Método de investigación de campo

Se toma como base las entrevistas realizadas por un experto que apoya la utilización del método, además del apoyo del supervisor inmediato, con el fin hacer verificaciones y evaluar el rendimiento de los subordinados. Este sistema posee tres pasos:

- **Evaluación inicial:** Donde el empleado es calificado en un inicio en alguno de estos tres aspectos: rendimiento más satisfactorio, rendimiento satisfactorio rendimiento menos satisfactorio.
- **Análisis suplementario:** Donde el rendimiento es establecido en la evaluación inicial, es evaluado con gran intensidad con el uso de preguntas establecidas por el experto.
- **Planeamiento:** Luego del análisis del desempeño lo que viene a ser el diseño de un curso de acción. Puede llegar a la conclusión de la necesidad de otorgar la asesoría al trabajador evaluado, un proceso de readaptación, entrenamiento, su desvinculación y sustitución, promoción a otro cargo o mantenimiento en el cargo.

d)Método comparación por pares: Se hace una comparación de los trabajadores en secuencias de a dos, escribiéndose en la columna del lado derecho al empleado que se considere que tiene un mejor desempeño. Entonces las veces o las ocasiones que un empleado es evaluado es considerado mejor a otro se suma y ello constituye un indicador.

II.b.2.5. PLAN DE MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Para Kline, P. (2010). Finalizada la etapa anterior se debe buscar consenso entre el colaborador y la compañía, ambos deben asumir compromisos de mejora, los cuales se deben planificar en un plan de mejora para luego llevarlos a la práctica, para ello se deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. Que aspectos son débiles en el empleado y se deben reajustar.
2. Implementar estrategias que permitan mejorar su desempeño.
3. Que dificultades se podrían presentar para llevar a la práctica este plan de mejora.
4. Medios y materiales necesarios para realizar esta labor.
5. Plazos para emprender este mejoramiento.
6. Si no se mejora que podría pasar en dicha evaluación.

II.b.2.6. CLIMA ORGANIZACIONAL

Torres, E. & Zegarra S. (2014). Se refiere a diversos conceptos de clima laboral entre los cuales tenemos. El clima laboral se relaciona con la sumatoria de todas las apreciación es donde se describe el nivel de satisfacción de los empleados, en el contexto laboral donde se desenvuelve el trabajo rutinario teniendo en cuenta lo establecido se

establece que es una percepción que se tiene de la persona y del entorno de trabajo y constituye un nivel favorable o desfavorable del ambiente de trabajo para los empleados que participan en la organización.

Establece que un "clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo". También nos describe que "los estudios orientados a medir el clima organizacional, la existencia de algunas categorías o dimensiones en una organización se relacionan con propiedades propias de cada organización".

Según Rodríguez, (2007), el ambiente organizacional, es la definición descriptiva y está refiere a algunos tópicos de la vida en el trabajo, intangible, vivencial más que medible. Se establece que tiene un carácter que engloba diferentes características internas de la empresa, se presentan:

- **Las relaciones interpersonales:** Establecido la forma en que se establecen las interacciones entre los participantes. El clima laboral adecuado crea relaciones personales sanas y estas retroalimentan este clima.
- **La participación:** Se refiere al conjunto de funciones mediante la cual las personas están en la empresa y ejercen influencia de ese elemento común que forma el ambiente laboral.

II.c. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

II.c.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral del personal que trabaja en supermercado Plaza Veá de Ica, Periodo 2016.

II.c.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Existe relación significativa entre la asistencia y puntualidad con el desempeño laboral de los empleados del supermercado Plaza Veá de Ica, periodo 2016.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Existe relación significativa entre la capacidad para desenvolverse en el trabajo y el desempeño laboral de los empleados del supermercado Plaza Veá de Ica, periodo 2016

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Existe relación significativa entre la participación y aportes con el desempeño laboral de los empleados del supermercado Plaza Veá de Ica, periodo 2016.

II.d. VARIABLES

II.d.1. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Procrastinación

- Participación y aportes
- Asistencia y puntualidad
- Capacidad para desenvolverse en el trabajo

VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño Laboral

- Dimensión Profesional
- Dimensión Personal
- Dimensión Social

II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS

Acción Laboral. Conjunto de actividades intencionales, que pretenden facilitar el acceso y el mantenimiento de las personas en el mercado laboral.

Activo Intangible. Todo aquello que aporta valor a la empresa, de naturaleza inmaterial, susceptible de ser “gestionado”.

Actitudes. Variables de tipo individual o social de las personas, que sitúan a estas en disposición de actuar o pensar de manera concreta.

Aptitudes. Capacidad para utilizar eficazmente la experiencia, los conocimientos y las cualificaciones.

Buenas prácticas. Acciones que se generan para la prestación del servicio en las prácticas habituales y que tienden a optimizar los resultados

Capital Humano. Conjunto de conocimientos, entrenamientos y habilidades poseídas por las personas que las capacitan para realizar labores productivas con distintos grados de complejidad y especialización.

Clima Sociocultural. Conjunto de fuerzas que interactúan en un grupo, tanto de la dinámica de sus miembros, como de las influencias del ambiente y la manifestación de las emociones.

Competencias. Son atributos personales que tienen una relación con el rendimiento óptimo en una labor determinada de una organización.

Comportamiento. Está relacionada a la conducta de la persona, generalmente está asociada a los estímulos externos que se dan a favor o en contra de esta persona. Describe también su personalidad.

Comportamiento organizacional. Estudio de las personas y de los grupos en el entorno organizacional.

Comunicación. Implica el intercambio activo entre personas, tanto verbales como gestuales y prácticos.

Código de Conducta. Declaración formal y explícita de los valores y compromisos de la organización.

Conducta. Se describe a través de los actos de una persona, relacionado más a la psicología personal del individuo.

Consciente. Deriva de la conciencia, es decir identificar aquellos elementos de su entorno de manera cabal, es decir los fenómenos psíquicos son plenamente percibidos y comprendidos por la persona.

Cultura. Constituyen las formas de pensar, comprender y hacer de las organizaciones sociales, como resultado de la historia y las tradiciones locales particulares.

Desempeño. Puede ser positivo o negativo, está relacionado con el cumplimiento de funciones, es lo que rinde en el trabajo, se registra como algo positivo o negativo en el trabajador.

También describe al trabajador su identificación institucional, el compromiso que asume con su centro de trabajo y como aporta con el avance organizacional y económico de la empresa.

Mediadores socioculturales. Agentes de intervención que trabajan para conectar a las personas con los recursos que la sociedad tiene para la satisfacción y apoyo de sus necesidades y expectativas.

Miedo. Es un estado, tiene que ver con la personalidad, se presenta por el temor a algo, se conoce también como el estado de angustia de una persona, no contribuye con su bienestar personal.

Ostracismo. Apartamiento de cualquier responsabilidad o función política o social.

Personalidad. Término que alude al conjunto de rasgos de distinto tipo que caracterizan a una persona.

Posponer. Dejar para un momento o fecha posteriores a los inicialmente fijados la realización de una cosa.

Procrastinar. Es la acción de postergar actividades o situaciones que uno debe atender, por otras situaciones más irrelevantes y agradables.

Riesgo. La probabilidad de que ocurra una pérdida.

Seguimiento. Modalidad de evaluación de proceso centrada más el acompañamiento y orientación de las actividades pautadas, así como el desarrollo de la participación y en el uso de los recursos virtuales.

Verificación. Certificación por un agente auditor externo de la validez, la pertinencia y la exhaustividad de los registros, informes o declaraciones de una empresa.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

III.a.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación aplico el enfoque Descriptivo-transversal: descriptivo, ya que se efectuó la descripción de las variables de investigación teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores, y transversal porque, se aplicó el cuestionario en un solo momento.

III.a.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel utilizado fue descriptivo, porque nos permitió medir con precisión las variables individuales que se pueden medir con independencia en la investigación.

III.b. ÁREA DE ESTUDIO

Delimitación Geográfica

La investigación se desarrolló en el Supermercado Plaza Vea de Ica, ubicado en Av. Ayabaca N° 1180.

Delimitación Temporal

La indagación se realizó entre los meses de marzo a noviembre del 2016.

Delimitación Social

La indagación se realizó con el personal que labora en el Supermercado Plaza Vea de Ica.

III.c. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

III.c.1. POBLACIÓN

Este universo estuvo constituido por 60 empleados del Supermercado Plaza Veá, en la ciudad de Ica, periodo 2016.

III.c.2. MUESTRA

Para determinar la muestra se eligió el muestreo por conveniencia, debido a que la población en estudio es muy pequeña. Es decir que los 60 empleados fueron encuestados.

III.d. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

III.d.1. TÉCNICAS

Se utilizó la encuesta como técnica para recolectar datos e información además del análisis documental, orientado a conocer teorías conceptos de las variables en estudio.

III.d.2. INSTRUMENTOS

Se utilizó el cuestionario elaborado teniendo en cuenta las variables de investigación, sus dimensiones e indicadores.

III.e. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En la recolección de datos se realizarán las siguientes acciones:

- Se hizo la revisión de la bibliografía existente que permitirá fundamentar las bases teóricas.
- Se usaron 02 instrumentos en la recogida de datos de la población

sujeta a estudio, 01 medirá el efecto de la procrastinación en las personas y el otro instrumento el desempeño laboral.

III.f. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

- a) Se ingresará los datos al sistema
- b) Se elaborará una base de datos.
- c) Se procesará la información con el programa SPSS.
- d) Se realizará el análisis estadístico, en este caso la prueba del Chi-cuadrado.
- e) Se realizarán las interpretaciones de la información obtenida
- f) Se plantearán las conclusiones y recomendaciones.
- d) Y por último se elaborará el informe final.

**CAPÍTULO IV:
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

IV.a. RESULTADOS

TABLA N° 01: ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Preguntas	Siempre		A veces		Nunca	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Falta con frecuencia a su centro laboral?	0	0.0	4	6.7	56	93.3
2. ¿Es puntual en su trabajo?	46	76.7	6	10.0	8	13.3
3. ¿Cumple con su jornada laboral?	48	80.0	2	3.3	10	16.7

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

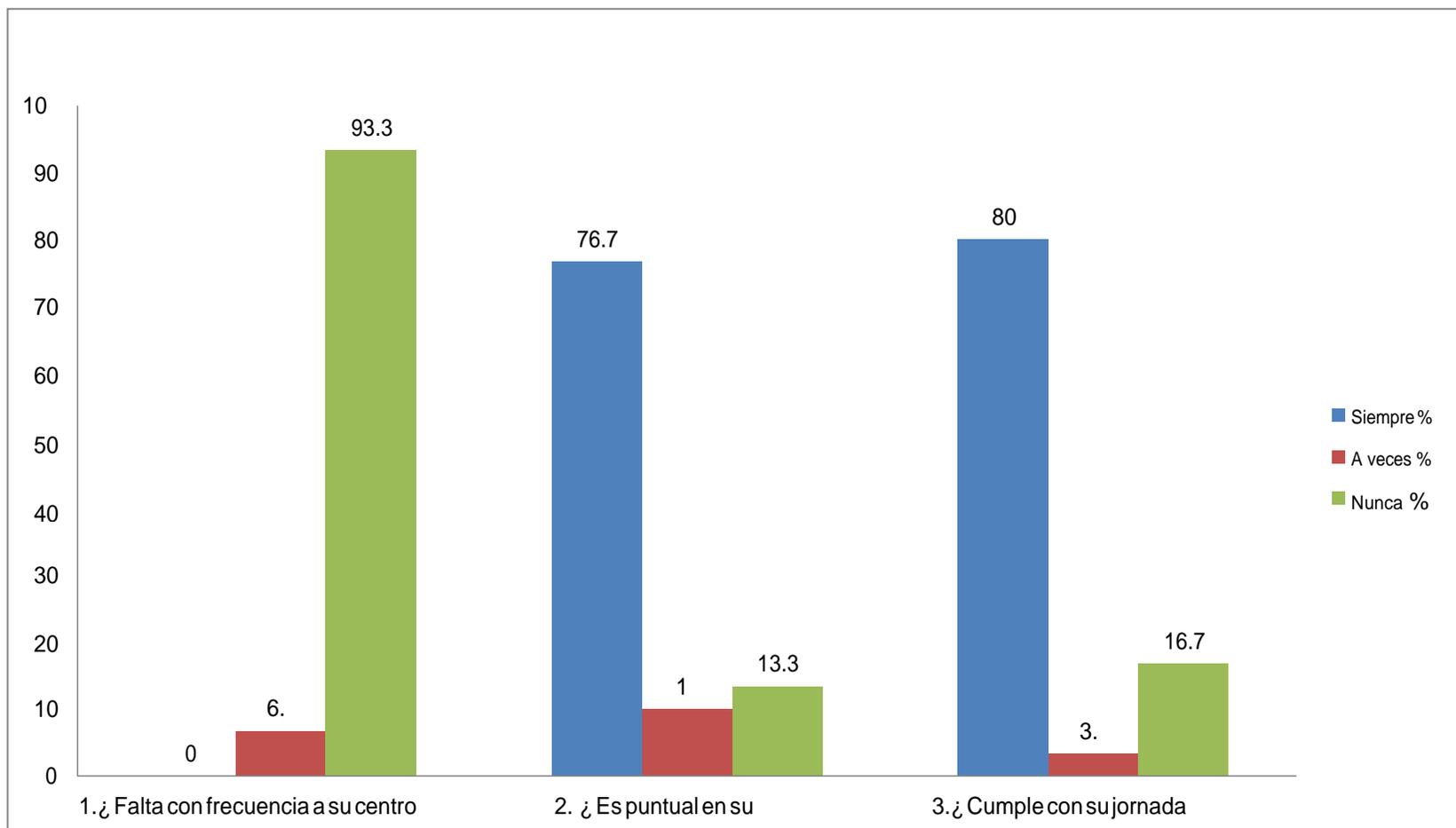
Análisis

En la tabla N°1 se puede apreciar lo siguiente:

- Teniendo en cuenta la pregunta si falta con frecuencia a su centro laboral, el 93.3% de encuestados manifestó que nunca y un 6.7% dijo que siempre.
- En relación a si es puntual en su trabajo, el 76.7% de encuestados manifestó que siempre un 13.3% dijo que nunca, además un 10.0% estableció que a veces.
- En cuanto a si cumple con su jornada laboral, el 80.0% manifestó que siempre, un 16.7% dijo que nunca.

GRÁFICO N° 01: ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

52



Fuente: Tabla N°1
Autor: Elaboración propia

TABLA N° 02: CAPACIDAD PARA DESENVOLVERSE EN EL TRABAJO

Preguntas	Siempre		A veces		Nunca	
	N°	%	N°	%	N°	%
4. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo?	4	6.7	18	30.0	38	63.3
5. ¿Posee los conocimientos necesarios para realizar labores relacionadas con su puesto?	38	63.3	20	33.3	2	3.3

Fuente: Encuesta aplicada

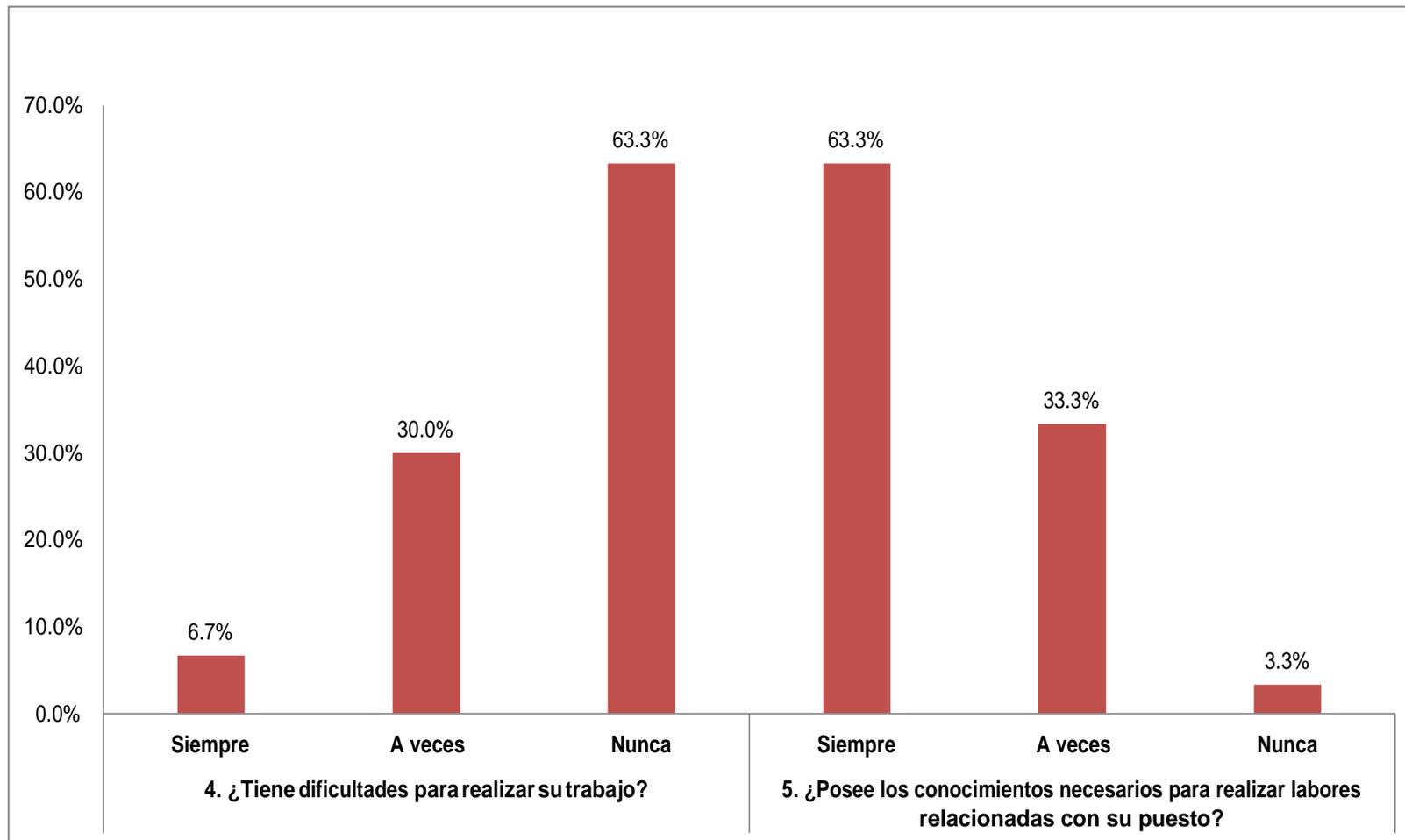
Autor: Elaboración propia

Análisis

En la tabla N°2 se puede apreciar lo siguiente:

- Teniendo en cuenta la pregunta si tiene dificultades para realizar su trabajo, el 63.3% de encuestados manifestó que nunca y un 30.0% dijo que a veces, además un 6.7% estableció que siempre.
- En cuanto a si posee los conocimientos necesarios para realizar labores relacionadas con puesto, el 63.3% manifestó que siempre, un 33.3% dijo que a veces.

GRÁFICO N° 02: CAPACIDAD PARA DESENVOLVERSE EN EL TRABAJO



Fuente: Tabla N°2
Autor: Elaboración propia

TABLA N° 03: PARTICIPACIÓN Y APORTES

Preguntas	Siempre		A veces		Nunca	
	N°	%	N°	%	N°	%
6. ¿Participa en las actividades de la Empresa sin esperar que se lo soliciten?	26	43.3	22	36.7	12	20
7. ¿Propone ideas para mejorar el servicio que brinda la Empresa desde el cargo que desempeña?	28	46.7	26	43.3	6	10
8. ¿Desde el desempeño laboral aporta con el logro la misión y visión de la Empresa?	36	60	20	33.3	4	6.7
9. ¿Le pone empeño a las actividades que realiza?	52	86.6	4	6.7	4	6.7
10. ¿Soluciona los problemas relacionados a su tarea, sin recurrir a los demás?	30	50	28	46.7	2	3.3
11. ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?	44	73.3	12	20	4	6.7
12. ¿Está acostumbrado a trabajar en equipo?	50	83.4	8	13.3	2	3.3
13. Cuando llega a la empresa ¿comienza a trabajar inmediatamente o se distrae con sus compañeros de trabajo?	24	40	16	26.7	20	33.3
14. ¿Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	34	56.7	22	36.6	4	6.7
15. ¿Cuándo tiene algo urgente que atender suele postergar sus actividades por atender otros asuntos?	14	23.3	36	60	10	16.7
16. ¿Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea?	4	3.8	28	46.6	28	49.7
17. ¿Realiza actividades variadas por iniciativa propia?	36	60	20	33.3	4	6.7
18. ¿Cómo es su trato con los usuarios? ¿Cortés o displicente?	40	66.6	16	26.7	4	6.7

Fuente: Encuesta aplicada
Autor: Elaboración propia

Análisis

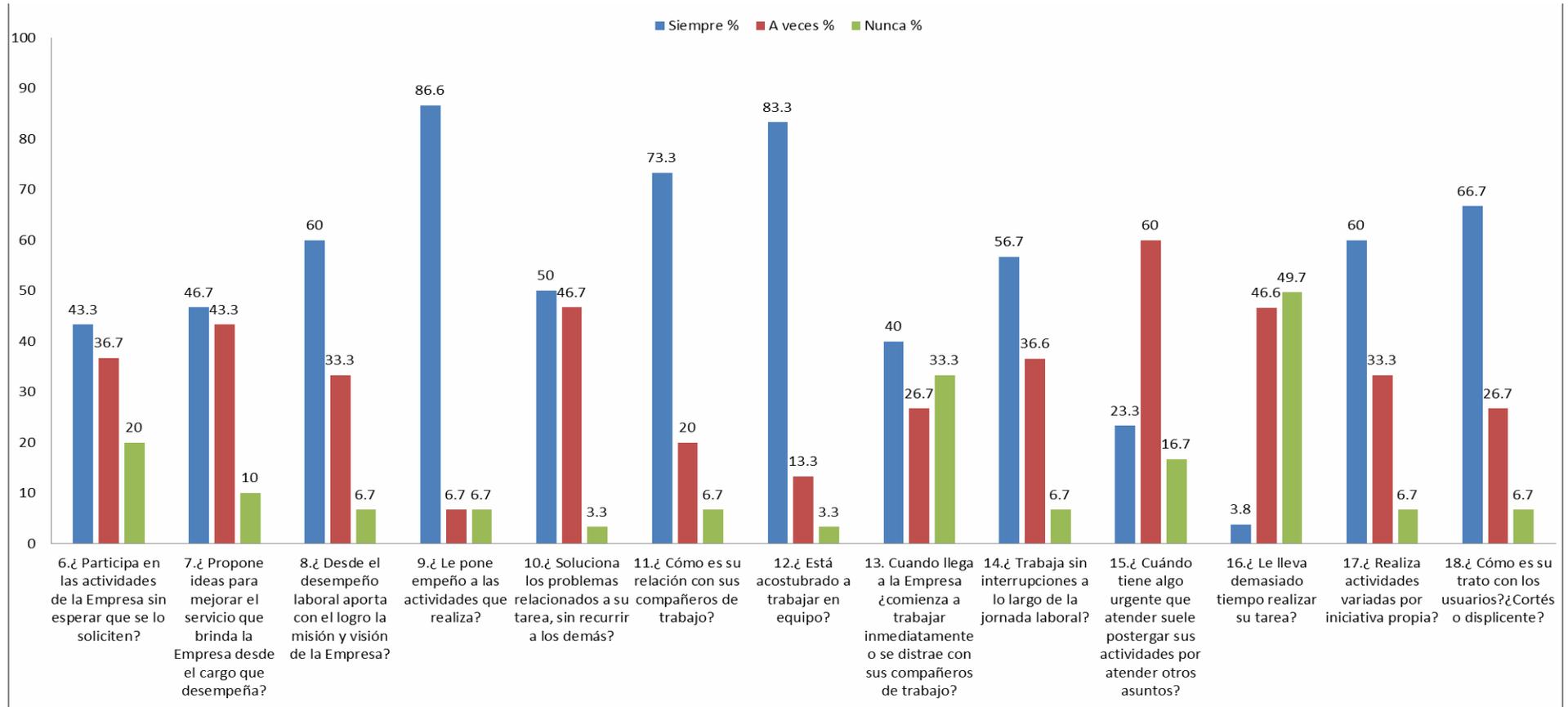
En la tabla N°3 se puede apreciar lo siguiente:

- A la pregunta si participa en las actividades de la empresa sin esperar que se lo soliciten, el 43.3% dijo que siempre, un 36.7% estableció que a veces, y un 20.0% dijo que nunca.
- En relación a la pregunta si propone ideas para mejorar el servicio que brinda la empresa desde el cargo que desempeña, el 46.7% de encuestados manifestó que siempre, un 43.3% estableció que a veces, y un 10.0% dijo que nunca.
- Si desde el desempeño laboral aporta al logro la misión y visión de la empresa, el 60.0% de encuestados manifestó que siempre, un 33.3% estableció que a veces, y un 6.7% dijo que nunca.
- Si pone empeño a las actividades que realiza, el 86.6% estableció que siempre, un 6.7% dijo que a veces y un 6.7% estableció que nunca.
- En relación así soluciona los problemas relacionados a su tarea, sin recurrir a los demás, el 50.0% estableció que siempre, un 46.7% dijo que a veces y un 3.3% estableció que nunca.
- En cuanto a su relación con sus compañeros de trabajo, el 73.3% estableció que siempre, un 20% dijo que a veces y un 6.7% estableció que nunca.
- En cuanto a si está acostumbrado a trabajar en equipo, el 83.4% estableció que siempre, el 13.3% dijo que a veces y un 3.3% estableció que nunca.
- En relación a si cuando llega a la empresa comienza a trabajar inmediatamente o se distrae con sus compañeros de trabajo, el 40.0% estableció que siempre, un 26.7% manifestó que algunas veces y un 3.3% dijo que nunca.
- En relación a si trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral, el 56.7% estableció que siempre, un 36.6% dijo que a veces y un 6.7% estableció que nunca.
- En cuanto a si tiene algo urgente que atender suele postergar sus actividades por atender otros asuntos, el 60.0% estableció que siempre, un 36.6% dijo que a veces y un 6.7% estableció que algunas veces.

- En relación a si le lleva demasiado tiempo en realizar la tarea, el 49.7% de los encuestados manifestó que nunca, un 46.6% dijo que a veces, y un 3.8% dijo que siempre.
- En relación a si realiza actividades variadas por iniciativa propia, el 60.0% de los encuestados manifestó que siempre, un 33.3% estableció que nunca y un 6.7% dijo que siempre.
- En cuanto al trato con los usuarios es cortés o displicente, el 66.6% de los encuestados manifestó que siempre, un 26.7% estableció que a veces y un 6.7% dijo que nunca.

GRÁFICO N° 03: PARTICIPACIÓN Y APORTES

58



Fuente: Tabla N°3
 Autor: Elaboración propia

TABLA N° 04: DIMENSIÓN PROFESIONAL

Preguntas	Siempre		A veces		Nunca	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Demuestras capacidad y compromiso en el trabajo?	60	100	0	0	0	0
2. ¿Organizas tus actividades que realizas diariamente en tu trabajo?	48	80	12	20	0	0
3. ¿Consideras importante las coordinaciones antes de iniciar un día de trabajo?	42	70	18	30	0	0
4. ¿Te capacitan en el trabajo para mejorar tu desempeño laboral?	38	63.3	20	33.3	1	3.3
5. ¿Consideras que te motivan para alcanzar un mejor rendimiento laboral?	38	60	20	33.3	4	6.7
6. ¿Te gusta fomentar la participación de profesionales de diferentes áreas?	38	63.3	22	36.7	0	0
7. ¿Consideras que todo profesional debe ser muy organizado en su trabajo?	54	90	6	10	0	0
8. ¿Promueves la creatividad y la innovación entre tus compañeros?	42	70	18	30	0	0

Fuente: Encuesta aplicada
Autor: Elaboración propia

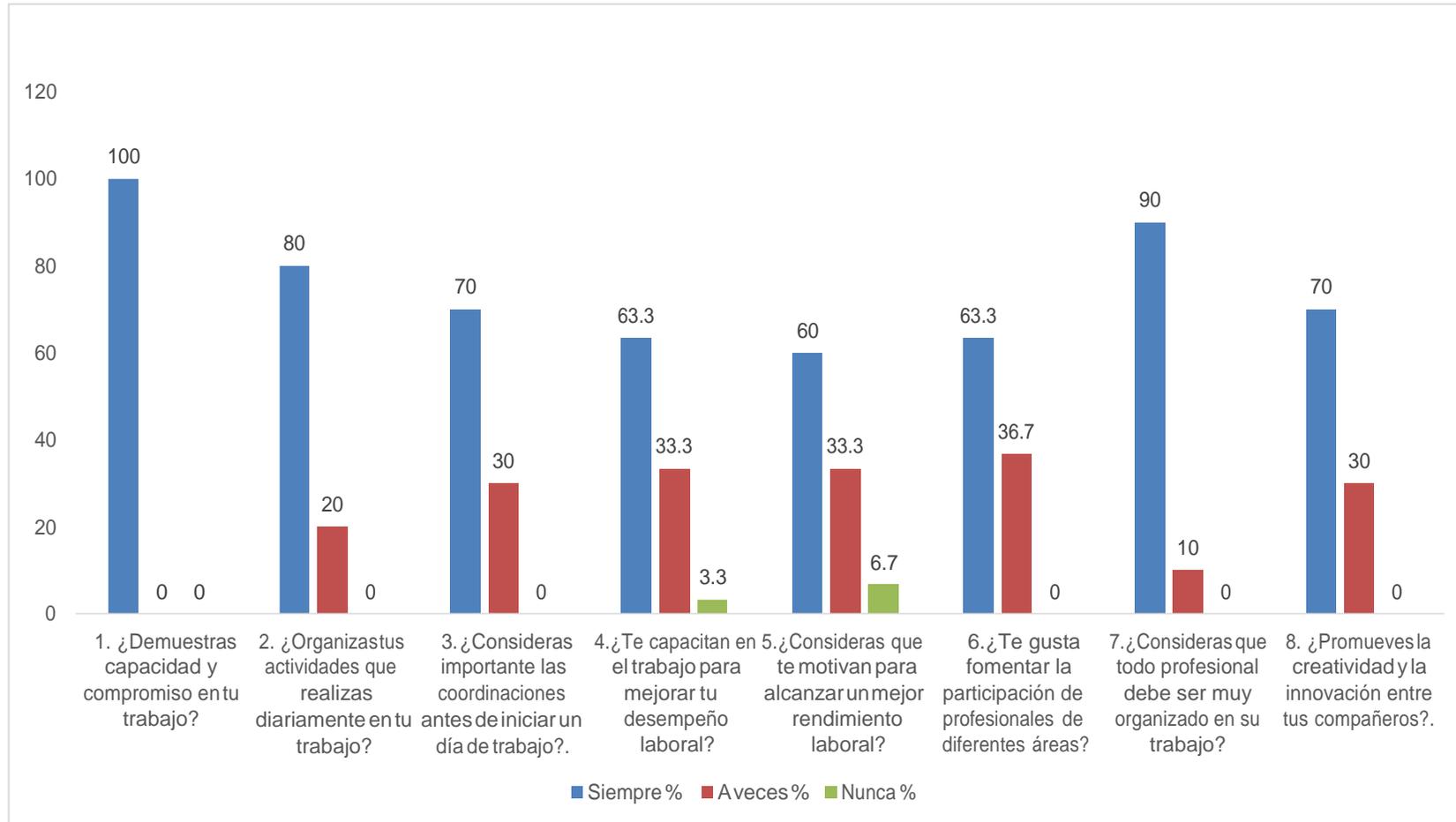
Análisis

En la tabla N°4 se puede apreciar lo siguiente:

- En relación a si demuestra capacidad y compromiso en el trabajo, el 100% de los empleados encuestados manifestó que siempre
- En cuanto a si organizas tus actividades que realizas diariamente en su trabajo, el 80% de los encuestados manifestó que siempre y un 20.0% dijo que algunas veces.
- En cuanto a si consideras importante las coordinaciones antes de iniciar un día de trabajo, el 70% de los encuestados manifestó que siempre y un 30% dijo que algunas veces.

- En relación a si te capacitan en el trabajo para mejorar tu desempeño laboral, el 63.3%% de los encuestados manifestó que siempre y un 33.3% dijo que algunas veces.
- En relación a si consideras que te motivan para alcanzar un mejor rendimiento laboral, el 63.3%% de los encuestados manifestó que siempre y un 33.3% dijo que algunas veces.
- En relación a si te gusta fomentar la participación de profesionales de diferentes áreas, el 63.3%% de los encuestados manifestó que siempre y un 36.7% dijo que algunas veces.
- En relación a si considero que todo profesional debe ser muy organizado en su trabajo, el 90.0%% de los encuestados manifestó que siempre y un 10.0% dijo que algunas veces.
- En relación a si promueve la creatividad y la innovación entre sus compañeros de trabajo, el 70.0%% de los encuestados manifestó que siempre y un 30.0% dijo que algunas veces.

GRÁFICO N° 04: DIMENSIÓN PROFESIONAL



Fuente: Tabla N°4
 Autor:Elaboración propia

TABLA N° 05: DIMENSIÓN PERSONAL

Preguntas	Siempre		A veces		Nunca	
	N°	%	N°	%	N°	%
9. ¿Es un reto personal esforzarte por mejorar cada día tu desempeño laboral?	60	100	0	0	0	0
10. ¿Consideras que tienes vocación de servicio?	48	80	12	20	0	0
11. ¿Consideras que eres responsable y puntual?	42	70	18	30	0	0
12. ¿Cumples con las normas establecidas por la empresa?	38	63.3	20	33.3	1	3.3
13. ¿Asumes compromiso con tu trabajo?	36	60	20	33.3	4	6.7
14. ¿Consideras que una de tus fortalezas es la práctica de los valores?	38	63.3	22	36.7	0	0
15. ¿Realizas tus actividades con satisfacción y empeño?	54	90	6	10	0	0
16. ¿Realizas tus acciones demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace?	42	70	18	30	0	0

Fuente: Encuesta aplicada
Autor: Elaboración propia

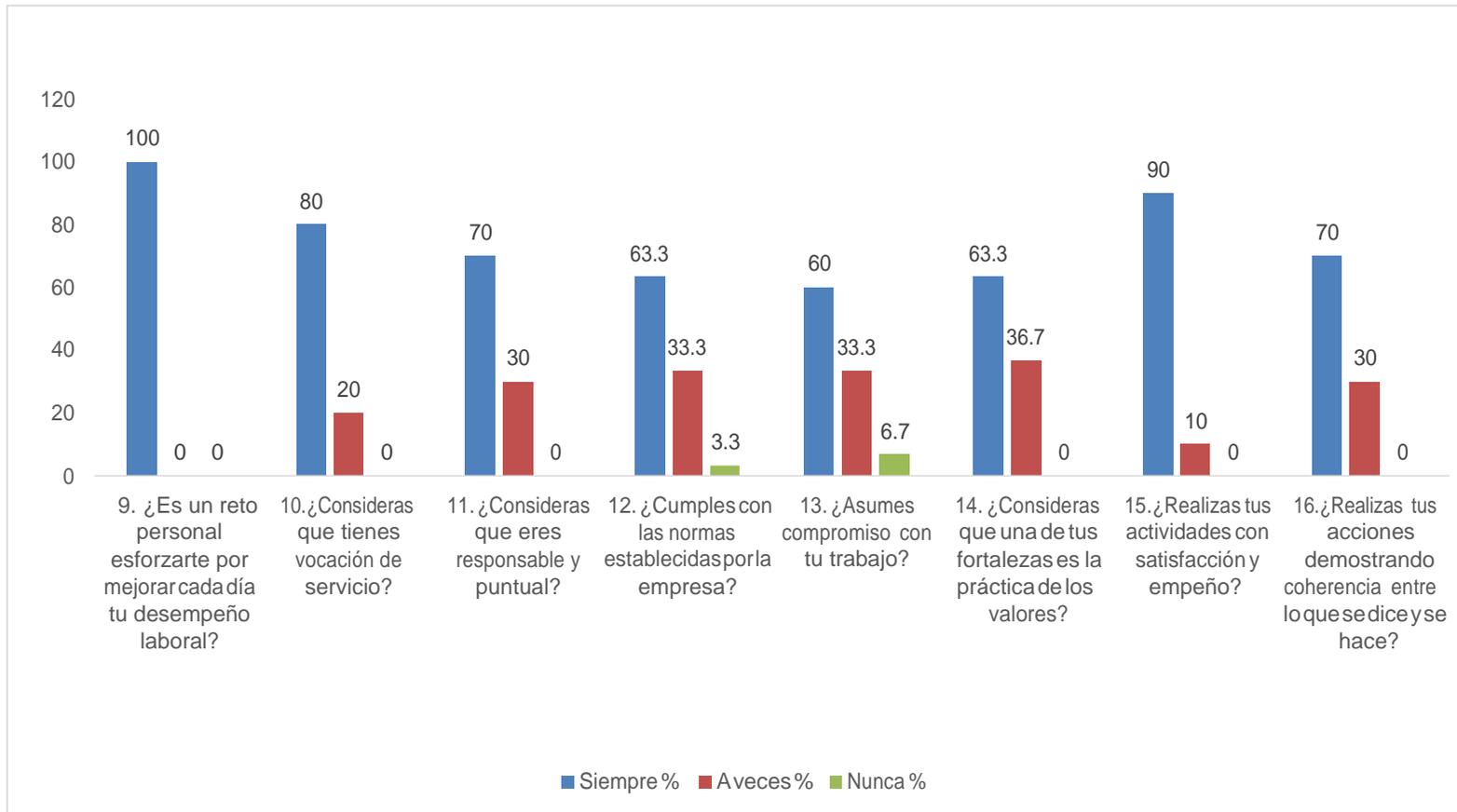
Análisis

En la tabla N°5 se puede apreciar lo siguiente:

- En relación a la pregunta si es un reto personal esforzarse por mejorar mi desempeño laboral, el 100% de los empleados encuestados manifestó que siempre.
- En cuanto a si consideras que tienes vocación de servicio, el 80.0% de los empleados encuestados manifestó que siempre y un 20% de ellos estableció que a veces.

- En cuanto a si consideras que eres responsable y puntual, el 70.0% de los empleados encuestados manifestó que siempre y un 30% de ellos estableció que a veces.
- En relación así cumples con las normas establecidas por la empresa, el 63.3% de los empleados encuestados manifestó que siempre y un 33.3% de ellos estableció que a veces.
- En relación así asumes compromiso con tu trabajo, el 60.0% de los empleados encuestados manifestó que siempre y un 33.3% de ellos estableció que a veces.
- En relación así consideras que una de mis fortalezas es la práctica de los valores, el 63.3% de los empleados encuestados manifestó que siempre y un 36.7% de ellos estableció que a veces.
- En cuanto a la pregunta si realizas tus actividades con satisfacción y empeño, el 90.0% de los empleados encuestados manifestó que siempre y un 10.0% de ellos estableció que a veces.
- En cuanto a la pregunta si realizas tus acciones demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace el 70.0% de los empleados encuestados manifestó que siempre y un 30% de ellos estableció que a veces.

GRÁFICO N° 05: DIMENSIÓN PERSONAL



Fuente: Tabla N°5
 Autor: Elaboración propia

TABLA N° 06: DIMENSIÓN SOCIAL

Preguntas	Siempre		A veces		Nunca	
	N°	%	N°	%	N°	%
17. ¿Tienes disposición para realizar acciones de mejoramiento e innovación?	44	73.3	16	26.7	0	0
18. ¿Participas y colaboras en las actividades que realiza la empresa?	44	73.3	14	23.3	0	0
19. ¿Mantienes relaciones armoniosas de buen trato con tus compañeros de trabajo?	48	80.0	12	20.0	0	0
20. ¿Te gusta fomentar el trabajo colaborativo?	48	80.0	12	20.0	0	0

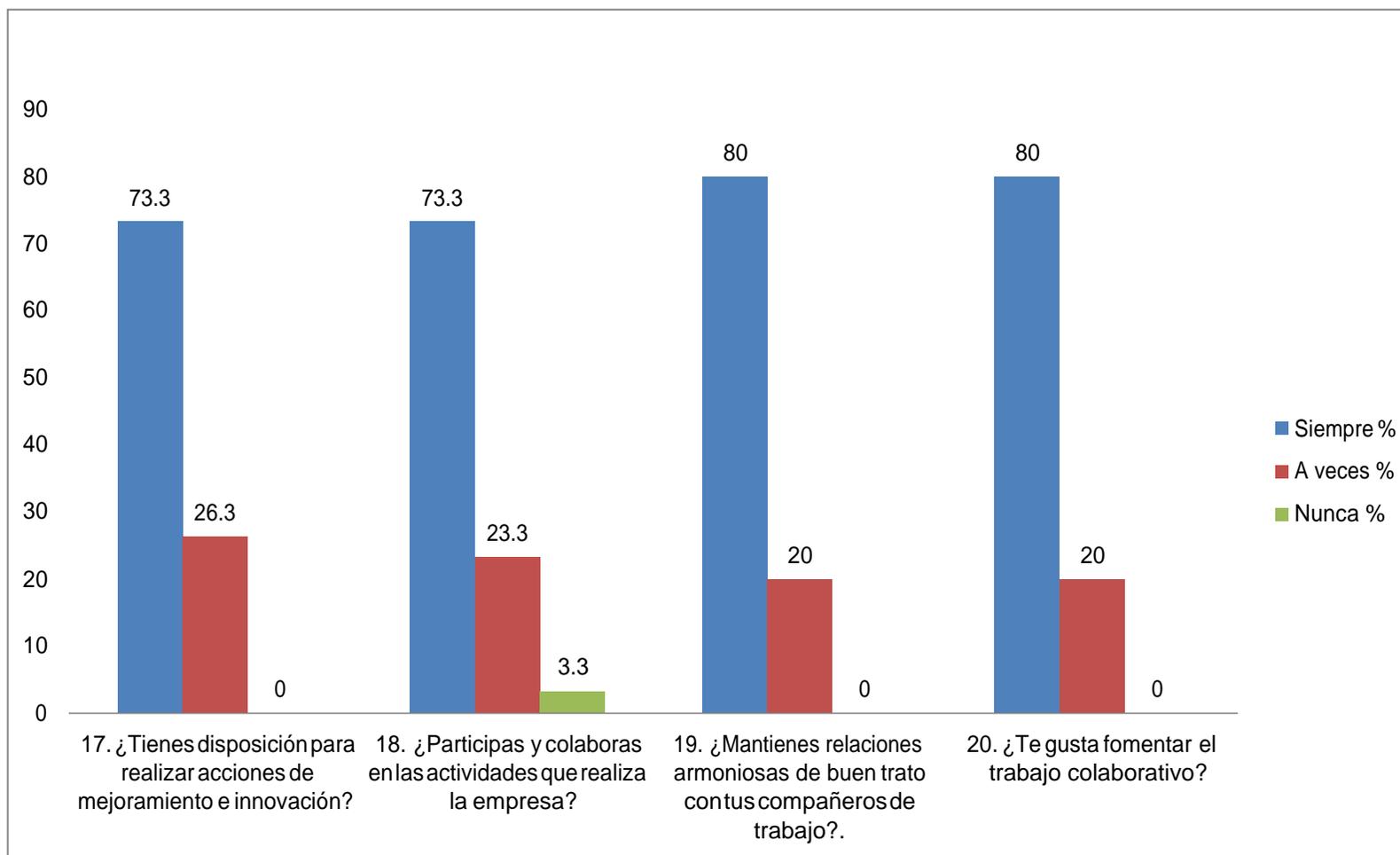
Fuente: Encuesta aplicada
Autor: Elaboración propia

Análisis

En la tabla N°6 se puede apreciar lo siguiente:

- Si tienes disposición para realizar acciones de mejoramiento e innovación, el 73.3% de los encuestados dijo que siempre, un 23.3% estableció que a veces.
- Si participas y colaboras en las actividades que realiza la empresa, el 80.0% de los encuestados dijo que siempre, un 20.0% estableció que a veces.
- Si mantienes relaciones armoniosas de buen trato con tus compañeros de trabajo, el 80.0% de los encuestados dijo que siempre, un 20.0% estableció que a veces.

GRÁFICO N° 06: DIMENSIÓN SOCIAL



Fuente: Tabla N°6
Autor: Elaboración propia

IV.a.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En el desarrollo de la comprobación de la hipótesis general y las específicas se tuvo que recurrir al uso de la prueba estadística llamada chi cuadrado, X^2 (chic cuadrado). Donde el nivel de significación será 0.05 es decir $\alpha=0.05$. Entonces para el valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Zona de rechazo:

Para comprobar la hipótesis general y las específicas se utilizó la prueba del Chi cuadrado con cada dimensión de la variable de estudio.

IV.a.2. COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Hipótesis alterna (Ha). Existe relación significativa entre la asistencia y puntualidad y el desempeño laboral del personal en el Supermercado Plaza Vea de Ica, período 2016.

Hipótesis Nula (Ho). No relación significativa entre la asistencia y puntualidad y el desempeño laboral del personal en el Supermercado Plaza Vea de Ica, período 2016.

Según los resultados obtenidos en la Tabla N° 8, se establece un valor de 0,014 lo que hace significativa la incidencia, al ser menor que $p=0.05$ se acepta hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alterna. Entonces se aprueba la hipótesis alterna, donde se manifiesta que existe incidencia significativa entre asistencia y puntualidad y el desempeño laboral del personal en el Supermercado Plaza Vea de Ica, período 2016.

TABLA N° 07: ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

		Desempeño laboral			
			Siempre	A veces	Total
Asistencia y Puntualidad	Siempre	<i>N</i>	12	2	14
		%	20.0%	3.3%	23.3%
	A veces	<i>N</i>	14	22	36
		%	23.3%	36.7%	60.0%
	Nunca	<i>N</i>	10	0	10
		%	16.7%	0.0%	16.7%
Total		<i>N</i>	36	24	60
		%	60.0%	40.0%	100.0%

TABLA N° 8: PRUEBA DE HIPÓTESIS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,604	2	.014
N° de casos válidos	60		

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Hipótesis alterna (Ha). Existe relación significativa entre capacidad para desenvolverse en el trabajo y el desempeño laboral del personal

en el Supermercado Plaza Veá de Ica, período 2016.

Hipótesis Nula (Ho). No relación significativa entre capacidad para desenvolverse en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el Supermercado Plaza Veá de Ica, período 2016.

Según los resultados obtenidos en la Tabla en la tabla N° 10, se establece un valor de 0,009, lo que hace significativa la incidencia, al ser menor que $p=0.05$ se acepta hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alterna.

Entonces se aprueba la hipótesis alterna, donde se manifiesta que existe incidencia significativa entre la capacidad para desenvolverse en el trabajo desempeño laboral del personal en el Supermercado Plaza Veá de Ica, período 2016.

TABLA N° 9: CAPACIDAD PARA DESENVOLVERSE EN EL TRABAJO SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

		Desempeño laboral			
			A		
			Siempre	veces	Total
Capacidad para desenvolverse en el trabajo	Siempre	<i>N</i>	18	0	18
		%	30.0%	0.0%	30.0%
	A veces	<i>N</i>	14	22	36
		%	23.3%	36.7%	60.0%
	Nunca	<i>N</i>	4	2	6
		%	6.7%	3.3%	10.0%
Total		<i>N</i>	36	24	60
		%	60.0%	40.0%	100.0%

TABLA N° 10: PRUEBA DE HIPÓTESIS CAPACIDAD PARA DESENVOLVERSE EN EL TRABAJO SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,398	2	.009
N de casos válidos	60		

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Hipótesis alterna (Ha). Existe relación significativa entre la participación y aportes en el desempeño laboral del personal en el Supermercado Plaza Ve de Ica, período 2016.

Hipótesis Nula (Ho). No relación significativa entre la participación y aportes en el desempeño laboral del personal en el Supermercado Plaza Ve de Ica, período 2016.

Según los resultados obtenidos en la Tabla N° 12, donde se establece un valor de 0,000, lo que hace significativa la incidencia, al ser menor que $p=0.05$, por lo tanto se acepta hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alterna.

Entonces se aprueba la hipótesis alterna, donde se manifiesta que existe incidencia significativa entre la participación y aportes en el desempeño laboral del personal en el Supermercado Plaza Ve de Ica, período 2016.

TABLA N° 11: PARTICIPACIÓN Y APORTES SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

			Desempeño laboral		
			Siempre	A veces	Total
Participación y Aportes	Siempre	<i>N</i>	26	0	26
		%	43.3%	0.0%	43.3%
	A veces	<i>N</i>	8	24	32
		%	13.3%	40.0%	53.3%
	Nunca	<i>N</i>	2	0	1
		%	3.3%	0.0%	3.3%
Total	<i>N</i>	36	24	60	
	%	60.0%	40.0%	100.0%	

TABLA N° 12: PRUEBA DE HIPÓTESIS PARTICIPACIÓN Y APORTES SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,500	2	.000
N de casos válidos	60		

IV.a.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis alterna (Ha). Existe relación significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral del personal que trabaja en supermercado Plaza Veá de Ica, período 2016.

Hipótesis Nula (Ho). No relación significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral del personal que trabaja en supermercado Plaza Veá de Ica, período 2016.

Según los resultados obtenidos en la Tabla N° 14, se establece un valor de 0,007 lo que hace significativa la incidencia, al ser menor que $p=0.05$, entonces se acepta hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alterna. Entonces se aprueba la hipótesis alterna, donde se manifiesta que existe incidencia significativa entre la procrastinación y el desempeño laboral del personal en el Supermercado Plaza Veá de Ica, período 2016.

TABLA N° 13: PROCRASTINACIÓN SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

		Desempeño laboral		Total	
		Siempre	A veces		
PROCRASTINACIÓN	Siempre	<i>N</i>	18	0	18
		%	30.0%	0.0%	30.0%
	A veces	<i>N</i>	16	24	40
		%	26.7%	40.0%	66.7%
	Nunca	<i>N</i>	2	0	2
		%	3.3%	0.0%	3.3%
Total		<i>N</i>	36	24	60
		%	60.0%	40.0%	100.0%

TABLA N° 14: PRUEBA DE HIPÓTESIS PROCRASTINACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,00	2	.007
N de casos válidos	60		

IV.b. DISCUSIÓN

Nuestra investigación planteo como propósito el estudio del hábito de la postergación y el desempeño en el trabajo de los empleados del Supermercado Plaza Veá, en la ciudad de Ica. Lográndose establecer que hay una relación directa y significativa, encontrándose algunos datos a tener en cuenta, como: el 16.7% estableció que nunca cumple su jornada laboral, y su jornada laboral va más allá de las 8 horas de trabajo, dejando de hacer cosas importantes para la persona, como estudiar, desarrollar otras actividades laborales, o sociales. También un 30.0% dijo que tiene dificultades para realizar su trabajo, porque la rotación interna de personal es constante realizando diversas actividades diferentes para las cuales fueron adiestrados, un 20% de encuestados dijo que nunca participa en actividades de la empresa sin antes se lo soliciten previamente, es decir no hay un compromiso marcado con la empresa y el empleado solo está mentalizado en realizar sus funciones.

Sirois & Tosti (2012). Identificaron a diversas personas que suelen a menudo postergar sus actividades y responsabilidades, a pesar que la intención es generar en ellos un proceso de autorregulación, para reducir las tensiones que pueden ser laborales, académicas, entre otras. Es así que las personas que aplazan sus tareas, difícilmente suelen reconocer sus errores, en cualquier rol que asume, otras veces porque se sienten que son autosuficientes y que no deben dedicar mucha atención a algo que no es significativo para ellos.

Oyanguren, J. (2015). Determinar la relación que existe entre la procrastinación y la ansiedad rasgo en estudiantes universitarios de una universidad privada. En la investigación correlacional tomando a 47 estudiantes se empleó la escala de procrastinación de Solomon y Rothblum y la escala de ansiedad estado-rasgo de Spielberger, Gorsuch y Lushene, obteniéndose como resultado, que no existe relación entre la procrastinación y ansiedad rasgo ni

con ninguno de sus dimensiones en los estudiantes universitarios de una universidad privada.

Álvarez, F. (2014). Determinó que los docentes se desenvuelven mejor cuando la convivencia entre ellos también es positiva. Esta indagación se realizó en la institución educativa “Micaela Bastidas Puyucawa” de la Tinguina lca, se determina por buena convivencia un grado de comunicación asertiva alto, la práctica de la tolerancia, el comportamiento pro social, el trabajo cooperativo y en equipo, la variable del desempeño del docente repercute en el cumplimiento eficaz de sus funciones es decir: mejor nivel de planificación curricular, ejecución de procesos, puesta en práctica de metodologías innovadoras, evaluación orientada al recojo de información con fines de mejora de la enseñanza.

CAPÍTULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a. CONCLUSIONES

- Se llegó a la conclusión que el hábito de retrasar actividades incide significativamente en el desempeño laboral del personal que trabaja en el supermercado Plaza Veá de Ica, Período 2016, se encontró que un 40.0% manifestó que a veces se da en ellos el hábito de retrasar actividades y que a veces tienen un buen desempeño laboral, también se encontró que un 30.0% de empleados establece que siempre se da en ellos el tema de la procrastinación y siempre tienen un buen desempeño laboral.

- Que existe incidencia significativa entre las observaciones de asistencia y puntualidad y el desempeño laboral del personal que trabaja en el supermercado. Se encontró que un 36.7% manifestó que a veces cumple con la asistencia y puntualidad y que a veces tienen un buen desempeño laboral, también se encontró que un 23.3% de empleados cumple a veces con la asistencia y puntualidad y tienen un buen desempeño laboral.

- Que la capacidad para desenvolverse en el trabajo incide significativamente en el desempeño laboral del personal que trabaja en supermercado Plaza Veá de Ica. Se encontró que un 36.7% manifestó que a veces tienen la capacidad para desenvolverse en el trabajo y que a veces tienen un buen desempeño laboral; también se encontró que un 30.0% de empleados tiene la capacidad para desenvolverse en el trabajo y que siempre tienen un buen desempeño laboral.

- Se llegó a la conclusión que existe incidencia significativa entre las observaciones de participación y aportes y el desempeño laboral del personal que trabaja en supermercado Plaza Veá de Ica. Se encontró que un 43.3% manifestó que siempre participa y aporta y ellos siempre tienen un

buen desempeño laboral, también se encontró que un 40.0% de empleados cumple a veces con la participar y aportar y ellos tienen a veces un buen desempeño laboral.

V.b. RECOMENDACIONES.

- Se recomienda minimizar el impacto de la procrastinación, para ello se debe motivar al empleado en el desarrollo de una cultura de compromiso con la institución, dando incentivos para premiar la asistencia y la puntualidad, también desarrollar las capacidades para desenvolverse en el trabajo para ello se debe desarrollar programas de capacitación en el trabajo, y utilizar la retroalimentación constante para ver las falencias y dificultades que afrontan los empleados en el desarrollo de sus actividades, además se debe tomar en cuenta la participación y el aporte de los empleados.

- Se recomienda tener en cuenta la asistencia y puntualidad para determinar quiénes faltan frecuentemente, quienes llegan tarde al trabajo empleados, ello para determinar los factores de incidencia en la ocurrencia de este hecho y de esta manera minimizar este aspecto y como consecuencia mejorar el desempeño laboral.

- Se recomienda la implantación de procesos de capacitación y retroalimentación en el trabajo, para el desarrollo de diferentes capacidades y mejorar el desempeño laboral, para ello se requiere tener en cuenta las competencias requeridas para cada puesto de trabajo, y las competencias que posee el empleado y con ello centrarse en las competencias que faltan desarrollar, además de obtener conocimientos necesarios para realizar las labores relacionadas con el puesto de trabajo y minimizar las dificultades del trabajo que realiza.

- Se recomienda recibir aportes y propiciar la participación de los empleados, el aporte de: ideas para mejorar el servicio que brinda la empresa desde el cargo que desempeña, mejorar relación con sus compañeros de trabajo, otorga momentos de distracción en el trabajo, desarrollar la participación y el trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRÁFICA

- Chabaud, P., Ferrand, C., & Maury J. (2010). Individual differences in undergraduate student athletes: The roles of perfectionism and trait anxiety on perception of procrastination behavior. *Society for personality Research (Inc.)* 1041-1056.
- Chan, A. (2011). Procrastinación académica como predictor en el rendimiento.
- Chan, L.A. (2011). Procrastinación académica como predictor en el rendimiento académico en jóvenes de educación superior. *Temática Psicológica*, 7(1), 53-62.
- Chávez, E. (2015). En la investigación titulada: “*Procrastinación académica y ansiedad frente a las evaluaciones en estudiantes universitarios*”. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Ferrari, J.R (2011). Procrastination as Self-regulation Failure of Performance: Effects of cognitive load, self-awareness and time limits on “working best under pressure.” *European Journal of personality*, 15, 391- 406.
- Ferrari, J.R, Barnes, K., & Steel, P. (2011). Life Regrets by avoidant and Arousal Procrastinators. *Journal of Individual Differences*. 30(3), 163-168.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación* (5ª Ed.). México: McGraw-Hill.
- Hsin Chun Chu, A., & Nam Choi, J. (2011). Rethinking procrastination: Positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and

performance. *The Journal of Social Psychology*, 145, 245-264.

Kline, P. (2010). *The handbook of psychological testing*. Londres: Routledge.

Munive, E. (2010). "*Condiciones en el trabajo y cumplimiento de funciones*". (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, de Lima.

Quispe, J. (2012). "*Optimismo y procrastinación académica en estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima metropolitana*". (Tesis de maestría). Universidad Privada de Norte. Lima.

Sirois, F.M. and Tosti, N. (2012) "*¿Perdido en el momento? Una investigación de la dilación, la conciencia y el bienestar*". *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30 (4). 237 - 248. ISSN 0894-9085

Steel, P. (2007). En la investigación titulada: Steel, P. (2007), *La naturaleza de la dilación: Una revisión meta-analítica y teórica por la Asociación Americana de Psicología*. 2007, vol. 133, No. 1, 65–94.

Steel,P. (2011). *The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical*

PÁGINAS WEB

Aldana, M. (2010). Criterios y aspectos de la evaluación del desempeño. Recuperado de: gesteval.blogspot.com/p/criterios-de-evaluacion-del-desempeno.htm.

Axpe (2016). Claves para un buen desempeño laboral - Blog oficial de Axpe. Disponible en: www.axpe-blogs.com/rendimiento-laboral/claves-para-un-buen-desempeno-laboral/.

Balkis, Duru y Bulus, 2012 Analysis of the relation between academic procrastination, academic Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/23581524>

Chávez, E. (2015). Procrastinación crónica y ansiedad estado-rasgo en una muestra de... Disponible en: tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6022

CONEXIÓN ESAN (2016). Los métodos de evaluación de desempeño más usados. Disponibles en: <https://www.esan.edu.pe/.../los-metodos-de-evaluacion-de-desempeno-mas-usados/>

Díaz, K. (2014). Procrastinación académica en el alumnado universitario no. Disponible en: https://www.researchgate.net/.../323169699_Procrastinacion_academica_en_el_alumnad...

Ellis, A., & Knaus, W. (2012). (PDF) Procrastinación y ansiedad frente a los exámenes en. Disponible en: https://www.researchgate.net/.../266737255_Procrastinacion_y_ansiedad_frente_a_los_e...

Equipos y talentos (2016). Adecco organiza en Canarias una jornada sobre... - Equipos y Talento. Disponible en:

https://www.equiposytalento.com/?REV_NUM=

Fatimah, et al (2011) Procrastination's relation with fear of failure, competence expectancy. Disponible en:

<https://ukm.pure.elsevier.com/.../procrastinations-relation-with-fea>.

Ferrari y Tice, (2000). Procrastinación académica – Dialnet. Disponible en:

www.redalyc.org/pdf/1735/173554750016.pdf

Hsin Chun Chu, A., & Nam Choi, J. (2011). Relación entre la reflexión en el aprendizaje, la. Disponible en:

cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6714/Alegre_ba.pdf?sequence.

Lay, C. (2012). Procrastinación académica – Dialnet. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4815146.pdf>

Quispe, J. (2012), Redalyc. Procrastinación, adicción al internet y rendimiento académico...

Robbins,(2010).“Satisfacción Laboral”. Disponible en:

bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinves-tigacion.pdf

Rodríguez, L. (2007). Redalyc. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN. Disponible en:

www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdf

- Roldan, C. (2011). Rendimiento académico una mirada desde la procrastinación y la motivación intrínseca. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5733142.pdf>
- Sáez, F. (2014). Cómo Procrastinar Productivamente. Disponible en: <https://facilethings.com/blog/es/productive-procrastination>
- Steel, J. (2013). En la investigación titulada: *“Sexo, educación y dilación: un estudio epidemiológico de las características de los procrastinadores de una muestra global”*.. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/per.1851>
- Steel,P. (2011). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. Disponible en: P Steel - Psychological bulletin, 2007 - doi.apa.org
- Torres, E. &Zegarra S. (2014). Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes. Disponible en: www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3297/1/misari_bma.pdf

ANEXOS

ANEXO N°1

MATRIZ DE CONSISTENCIA: PROCRASTINACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA DE ICA, PERIODO 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal ¿Qué relación existe entre procrastinación y el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016.</p>	<p>Objetivo general Analizar el grado de relación que existe entre procrastinación y el desempeño laboral de los empleados del supermercado plaza Vea de Ica, periodo 2016</p>	<p>Hipótesis General La procrastinación se relaciona con el desempeño laboral del personal que trabaja en supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: PROCRASTINACIÓN</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y puntualidad - Capacidad para desenvolverse en el trabajo - Participación y aportes - Dimensión Profesional - Dimensión Personal - Dimensión Social 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo - Transversal</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo</p> <p>POBLACIÓN - Conformada por los empleados de Plaza Vea de Ica, que son un total de 60.</p> <p>MUESTRA - Se empleó el muestreo por conveniencia, encuestándose a los 60 empleados de la empresa.</p> <p>TÉCNICA - Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO - Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre asistencia y puntualidad con el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016.</p>	<p>Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar el grado de relación que existe entre asistencia y puntualidad con el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016.</p>	<p>Hipótesis específicos Hipótesis específico 1 La asistencia y puntualidad se relaciona con el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016</p>			
<p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la capacidad para desenvolverse en el trabajo y el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016?</p>	<p>Objetivos específico 2 Identificar el grado de relación que existe entre la capacidad para desenvolverse en el trabajo y el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016.</p>	<p>Hipótesis específico 2 La capacidad para desenvolverse en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016</p>			
<p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre participación y aportes con el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, Periodo 2016?</p>	<p>Objetivos específico 3 Conocer el nivel de relación que existe entre participación y aportes con el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016.</p>	<p>Hipótesis específico 3 La participación y aportes se relaciona con el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016</p>			

ANEXO N° 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Instrumento	Indicador
V.I. PROCRASTINACIÓN	Steel (2010) La procrastinación se refiere a: “la postergación voluntaria de una tarea o acción que se tenía la intención de realizar, a pesar de esperar resultados negativos de esta conducta”	Postergar: Se usa para referirse al acto por el cual una persona retrasa una acción o decisión por no tener seguridad, por falta de motivación o por encontrar el camino para resolverla.	-Asistencia y Puntualidad. -Capacidad para desenvolverse en el trabajo. -Participación y aportes	Encuesta	-Condiciones personales. -Identificación Institucional
V.D. DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2011), Es la eficacia del personal que labora dentro de las organizaciones, y que es necesaria para que esta siga funcionando eficaz y eficientemente.	Eficacia Es la habilidad para lograr un resultado deseado, esperado o anhelado. Eficiencia Es la habilidad de obtener el objetivo utilizando el mínimo de recursos y en el menor tiempo posible.	-Dimensión Profesional -Dimensión Personal -Dimensión Social	Encuesta	-Planificación oportuna -Capacitación y actualización -Esfuerzo personal por mejorar -Vocación de servicio

**ANEXO N°3
INSTRUMENTOS**

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N° 1

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PROCRASTINACIÓN EN LOS
EMPLEADOS DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA DE ICA, PERIODO 2016**

El presente instrumento tiene por finalidad de recoger información sobre el hábito de posponer actividades en el trabajo, de los empleados del supermercado Plaza Vea de Ica, Periodo 2016.

Se le pide que marque con una (X) en el recuadro que consideres la respuesta más adecuada según las indicaciones.

DIMENSIONES		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
a. Asistencia y Puntualidad.				
1	¿Falta con frecuencia a su centro laboral?			
2	¿Es puntual en su trabajo?			
3	¿Cumple con su jornada laboral?			
b. Capacidad para desenvolverse en el trabajo.				
4	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo?			
5	¿Posee los conocimientos necesarios para realizar labores relacionadas con puesto?			
c. Participación y aportes				
6	¿Participa en las actividades de la Empresa sin esperar que se lo soliciten?			
7	¿Propone ideas para mejorar el servicio que brinda la Empresa desde el cargo que desempeña?			
8	¿Desde el desempeño laboral aporta con el logro la misión y visión de la empresa?			
9	¿Le pone empeño a las actividades que realiza?			
10	¿Soluciona los problemas relacionados a su tarea, sin recurrir a los demás?			
11	¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?			
12	, ¿Está acostumbrado a trabajar en equipo?			
13	Cuando llega a la Empresa ¿comienza a trabajar inmediatamente o se distrae con sus compañeros de trabajo?			
14	¿Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?			

15	¿Cuándo tiene algo urgente que atender suele postergar sus actividades por atender otros asunto?			
16	¿Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea?			
17	¿Realiza actividades variadas por iniciativa propia?			
18	¿Cómo es su trato con los usuarios? ¿Cortés o displicente?			

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N° 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE PLAZA VEA DE ICA, PERIODO 2016

El presente instrumento tiene por finalidad de recoger información sobre El desempeño laboral de los empleados del supermercado Plaza Vea de Ica, Periodo 2016.
Se le pide que marque con una (X) en el recuadro que consideres la respuesta más adecuada según las indicaciones.

	DIMENSIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
DIMENSIÓN PROFESIONAL				
1	¿Demuestra capacidad y compromiso en mi trabajo?			
2	¿Organizas tus actividades que realizas diariamente en mi trabajo?			
3	¿Consideras importante las coordinaciones antes de iniciar un día de trabajo?.			
4	¿Te capacitan en el trabajo para mejorar mi desempeño laboral?			
5	¿Consideras que te motivan para alcanzar un mejor rendimiento laboral?			
6	Me gusta fomentar la participación de profesionales de diferentes áreas			
7	Considero que todo profesional debe ser muy organizado en su trabajo			
8	Promuevo la creatividad y la innovación entre mis compañeros.			
DIMENSIÓN PERSONAL				
9	¡Es un reto personal esforzarse por mejorar cada día mi desempeño laboral?			
10	¿Consideras que tienes vocación de servicio?			
11	¿Consideras que eres responsable y puntual?			
12	¿Cumples con las normas establecidas por la empresa?			
13	¿Asumes compromiso con tu trabajo?			
14	¿Consideras que una de mis fortalezas es la práctica de los valores?			
15	¿Realizas tus actividades con satisfacción y empeño?			
16	¿Realizas tus acciones demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace?			
DIMENSIÓN SOCIAL				
17	¿Tienes disposición para realizar acciones de mejoramiento e innovación?			

18	¿Participas y colaboras en las actividades que realiza en la empresa?			
19	¿Mantienes relaciones armoniosas de buen trato con tus compañeros de trabajo?			
20	¿Te gusta fomentar el trabajo colaborativo?			

ANEXO N° 4

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	60	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.831	38

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Falta con frecuencia a su centro laboral?	51.67	56.782	-.192	.835
2. ¿Es puntual en su trabajo?	53.23	49.978	.553	.819
3. ¿Cumple con su jornada laboral?	53.23	48.944	.615	.816
4. ¿Tiene dificultades para realiza su trabajo?	52.03	55.964	-.026	.839
5. ¿Posee los conocimientos necesarios para realizar labores relacionadas con puesto?	53.20	52.648	.385	.825

6. ¿Participa en las actividades de la Empresa sin esperar que se lo soliciten?	52.83	49.385	.563	.818
7. ¿Propone ideas para mejorar el servicio que brinda la Empresa desde el cargo que desempeña?	52.97	51.275	.458	.822
8. ¿Desde el desempeño laboral aporta con el logro la misión y visión de la Empresa?	53.13	49.775	.669	.815
9. ¿Le pone empeño a las actividades que realiza?	53.40	49.903	.759	.814
10. ¿Soluciona los problemas relacionados a su tarea, sin recurrir a los demás?	53.07	53.720	.246	.829
11. ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?	53.27	52.133	.412	.824
12. ¿Está acostumbrado a trabajar en equipo?	53.40	52.524	.478	.823
13. Cuando llega a la Empresa ¿Comienza a trabajar inmediatamente o se distrae con sus compañeros de trabajo?	52.67	55.264	.007	.843
14. ¿Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	53.10	53.128	.282	.829

15. ¿Cuándo tiene algo urgente que atender suele postergar sus actividades por atender otros asuntos?	52.67	53.678	.216	.831
16. ¿Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea?	52.20	56.993	-.135	.842
17. ¿Realiza actividades variadas por iniciativa propia?	53.13	50.878	.539	.820
18. ¿Cómo es su trato con los usuarios? ¿Cortés o displicente?	53.20	51.683	.452	.823
1. ¿Demuestra capacidad y compromiso en tu trabajo?	53.60	56.110	0.000	.832
2. ¿Organizas tus actividades que realizas diariamente en tu trabajo?	53.40	54.662	.213	.830
3. ¿Consideras importante las coordinaciones antes de iniciar un día de trabajo?.	53.30	51.872	.599	.820
4. ¿Te capacitan en el trabajo para mejorar tu desempeño laboral?	53.20	53.614	.264	.829
5. ¿Consideras que te motivan para alcanzar un mejor rendimiento laboral?	53.13	52.533	.349	.826
6. ¿Te gusta fomentar la participación de profesionales de diferentes áreas?	53.23	53.082	.390	.825

7. ¿Consideras que todo profesional debe ser muy organizado en su trabajo?	53.50	54.741	.283	.829
8. ¿Promueves la creatividad y la innovación entre tus compañeros?.	53.30	54.286	.234	.829
9. ¿Es un reto personal esforzarse por mejorar cada día tu desempeño laboral?	53.47	55.223	.149	.831
10. ¿Consideras que tienes vocación de servicio?	53.40	54.317	.271	.829
11. ¿Consideras que eres responsable y puntual?	53.50	55.362	.144	.831
12. ¿Cumples con las normas establecidas por la empresa?	53.53	55.568	.126	.831
13. ¿Asumes compromiso con tu trabajo?	53.50	54.466	.345	.828
14. ¿Consideras que una de mis fortalezas es la práctica de los valores?	53.47	53.361	.521	.824
15. ¿Realizas tus actividades con satisfacción y empeño?	53.50	55.845	.038	.833
16. ¿Realizas tus acciones demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace?	53.33	54.575	.201	.830

17. ¿Tienes disposición para realizar acciones de mejoramiento e innovación?	53.33	53.678	.338	.827
18. ¿Participas y colaboras en las actividades que realiza en la empresa?	53.30	55.183	.081	.834
19. ¿Mantienes relaciones armoniosas de buen trato con tus compañeros de trabajo?.	53.40	54.110	.306	.828
20. ¿Te gusta fomentar el trabajo colaborativo?	53.40	53.421	.424	.825