



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE HUMANIDADES**

### **ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

"Inteligencia emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador - 2017"

### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

JACINTO HUAYTALLA, Carolan Andrea

**ASESOR:**

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

**Lima - Perú**  
2017

## **PÁGINA DEL JURADO**

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel.  
Presidente

Mg. Rodríguez Falla, José Rafael.  
Secretario

Mg. Espino Sedano, Víctor Hugo.  
Vocal

## **DEDICATORIA**

*A mi madre, quien estuvo conmigo en todo el tiempo de mi desarrollo profesional, con su compañía, amor incondicional y sustento.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios por darme la fortaleza para continuar en este camino profesional, a mi madre que es mi soporte fiel. Y a mí asesor, el Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo, por su orientación y apoyo en esta investigación.*

## **Declaración de autenticidad**

Yo Carolan Andrea Jacinto Huaytalla con DNI N° 48035144, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Psicología, Escuela de Humanidades, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de Marzo de 2018

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología, presento ante ustedes la tesis titulada “Inteligencia Emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador - 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen la realidad problemática, los antecedentes, marco teórico de las variables, la formulación del problema, la justificación, además la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende el diseño de investigación y el tipo de estudio, la operacionalización de las variables, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo es la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto las recomendaciones y en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

## Índice

CARÁTURA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad	iv
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	viii
I. INTRODUCCION	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	5
1.4. Formulación del problema	12
1.5. Justificación del estudio	12
1.6. Hipótesis	13
1.7. Objetivos	13
II. MÉTODO	14
2.1. Diseño de investigación	14
2.2. Variables, Operacionalización	14
2.3. Población y muestra	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
2.5. Métodos de análisis de datos	19
2.6. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
VII. REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

## RESUMEN

La investigación se llevó a cabo teniendo en consideración como objetivo principal hallar la relación, a modo de correlación, entre la inteligencia emocional y la procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas de Villa el Salvador, 2017. Consistió en un estudio de diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional. Empleando para resultados la escala de inteligencia emocional Meta – Moot Scale TMMS – 24 creado por Salovey y Mayer. Así mismo, la escala de procrastinación laboral de Tuckman, los cuales median ambas variables respectivamente. La muestra estuvo conformada por 130 colaboradores del área administrativa, elegidos por criterios de inclusión y exclusión. Entre los principales resultados se señala haber encontrado una relación significativa inversa entre los niveles de inteligencia emocional y los de procrastinación laboral. Lo cual indica que a mayor inteligencia emocional menor será el nivel de procrastinación laboral. En síntesis, el hecho de que el personal administrativo de las empresas de ventas presenten un adecuado control, comprensión y autorregulación de sus emociones evitara que pospongan o retarden sus actividades laborales.

Palabras clave: Inteligencia emocional, procrastinación, autorregulación y control emocional.

## **ABSTRACT**

The research was carried out considering the main objective to find the relationship, as a correlation, between emotional intelligence and procrastination in the administrative staff of two companies in the sales area of Villa El Salvador, 2017. It consisted of a study of non-experimental design, of descriptive and correlational type. Using for results the emotional intelligence scale Meta - Moot Scale TMMS - 24 created by Salovey and Mayer. Likewise, Tuckman's scale of procrastination at work, which mediate both variables respectively. The sample consisted of 130 employees from the administrative area, chosen by inclusion and exclusion criteria. Among the main results, it is reported that there was a significant inverse relationship between levels of emotional intelligence and those of procrastination at work. This indicates that the higher the emotional intelligence, the lower the level of procrastination in the workplace. In short, the fact that the administrative staff of the sales companies present an adequate control, understanding and self-regulation of their emotions will prevent them from postponing or delaying their work activities.

Key words: Emotional intelligence, procrastination, self-regulation and emotional control.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

Diversas investigaciones en el ámbito laboral u organizacional buscan analizar aquellas variables que pudieran estar relacionadas al desempeño laboral y a la gestión del tiempo, ello podría repercutir en la productividad y el cumplimiento de metas en la organización (Atalaya, 2001). Las empresas esperan que su personal tenga un efectivo desempeño para así cooperar con el desarrollo y productividad de la empresa (Robbins y Judge, 2013). Sin embargo, en ocasiones este crecimiento o desarrollo puede verse afectado por algunas causas personales y emocionales de los colaboradores, lo que no les permite brindar todo de sí mismos en cuanto a sus fortalezas y capacidades (Atalaya, 2001).

En la actualidad, se ha evidenciado un mayor interés de las empresas por reconocer la importancia del aspecto emocional de sus colaboradores como factor integral en el comportamiento organizacional en comparación a décadas atrás, donde la capacidad intelectual cobraba mayor relevancia, la misma que se ha visto notoriamente modificada y se puede decir que se va en busca de encontrar la solución a los diversos temas de conflicto laboral por medio del manejo y control de las emociones del colaborador (Gabel, 2005).

Partiendo de lo antes señalado se muestra la relevancia de la inteligencia emocional (a la que llamaremos a partir de ahora IE) desde diversas posturas teóricas. Así mismo se entiende que todo sujeto posee determinantes afectivos, emocionales y sociales que sobrepasan a los conceptos de solo la alta capacidad intelectual que pueda tener (Araujo y Guerra, 2007).

Basándose en ello, se reconoce que la IE, se enfoca en tres sentidos; el primero, refiriéndose a la capacidad para sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada, el segundo, para comprender las emociones y los estados emocionales, y el tercero para regular aquellos estados emocionales, de modo que todo ello pueda beneficiar a su proyecto de vida y en el ámbito laboral pueda fomentar la productividad y el rendimiento, así como también la satisfacción personal (Mayer y Salovey, 1997).

De igual modo en grado de importancia, se advierte un fenómeno psicológico

que se manifiesta en la conducta de los colaboradores de las empresas, esto en referencia a la gestión del tiempo, en cuanto al mantenimiento y culminación de una conducta para cumplir las metas trazadas, este fenómeno conductual se llama procrastinación ( Steel 2007; Alegre, 2013).

En esa misma línea, la procrastinación es la variable psicológica referente a la conducta de aplazar o retrasar el cumplimiento de una acción (Angarita, 2012). En el ámbito laboral existen pocos estudios con respecto a esta última variable, ya que en los últimos tiempos ha sido estudiada con mayor relevancia en el ámbito educativo y clínico en el Perú (Álvarez, 2010; Alegre, 2013).

Las estadísticas muestran, según la Organización Internacional de Trabajo (2015) que a nivel de Latinoamérica, 45% de la población trabajadora en general, tarda o aplaza sus actividades. De igual modo, a nivel de Perú, en el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016), se evidencia que un 30% de trabajadores jóvenes tienden a procrastinar porque estudian a la vez, mientras que un 25% aplaza las actividades de forma crónica.

Por ello, la realidad actual del ámbito laboral está muy influenciada por fijarse en el cambio y mejoramiento del factor emocional de sus colaboradores y obtener mejores respuestas para la buena marcha organizacional (Medina, Gallegos y Lara, 2008). La Inteligencia emocional y la evitación a la conducta procrastinadora en el ámbito laboral se convierten en factores fundamentales para el crecimiento de la empresa.

Frente a la realidad descrita es que se plantea la presente investigación para conocer la relación que se da entre la inteligencia emocional y la procrastinación en el ámbito laboral.

## 1.2 Trabajos previos

- **A nivel internacional**

Enríquez, Martínez y Guevara (2015) en su investigación determinan la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, en la organización Amanecer médico, sede administrativa de Cali Colombia. Con una muestra de 23 trabajadores (once mujeres y doce hombres) y de edades entre 23 a 43 años. Se utilizó un modelo cuantitativo de tipo correlacional de naturaleza no experimental, con la herramienta de análisis estadística de Pearson. Así mismo, se usó como técnica de recolección de datos dos tipos de instrumento: Uno de ellos fue la evaluación de desempeño propia de la empresa, y el segundo fue, el test de Inteligencia emocional TMMS – 24. Los resultados de dicha investigación fueron que existe una relación positiva entre las variables escritas líneas arriba, así mismo, es relevante el factor emocional para tanto hombres como mujeres para su desempeño en sus puestos de trabajo. Se concluye que ambas variables si están relacionadas ya que ha mayores puntajes de IE, mayores también fueron los puntajes del desempeño laboral.

Cid (2015) en su sobre perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación, tuvo como objetivo principal analizar la variable procrastinación desde un ámbito laboral y la relación que muestra con los constructos primero mencionados. El tipo de estudio fue empírico correlacional. La muestra fue de 200 universitarios y 100 trabajadores, de 18 a 40 años de edad analizando así las diferencias en resultados que ambos grupos tenían. Esto en Madrid, España. Los resultados obtenidos fueron que hay diferencias estadísticas significativas entre ambos grupos evaluados en la variable procrastinación. Así mismo, esta se relaciona negativamente con el bienestar psicológico del grupo de trabajadores se relacionó negativamente con la procrastinación en el grupo de estudiantes.

También, Caicedo (2013) en su investigación sobre la procrastinación en la empresa “Álvaro Jeans” en la localidad de Ambato, Ecuador. Para analizar en cuanto a la procrastinación que se encuentra en la misma y como repercutió ello en la productividad. Su muestra fue de 23 trabajadores del área de producción y

administración. Fue de tipo exploratoria. Las técnicas usadas fueron de observación directa y encuestas. Con los resultados que arrojaron un nivel de procrastinación en los trabajadores se desarrolló una propuesta basada en la construcción de un sistema de gestión de la calidad para el problema existente.

Así mismo; Araujo y Guerra (2007), en su investigación analizaron la relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal directivo en las Instituciones de Educación superior públicas en el país de Venezuela, su población fue finita, ya que estuvo integrada por el total de Instituciones públicas superiores del estado y las personas evaluadas fueron entrevistadas en su respectiva organización. El tipo de estudio fue el descriptivo, cuantitativo correlacional – observacional, de diseño no experimental transaccional. Esta investigación estuvo apoyada teóricamente por autores como Goleman, Chiavenato, Robbins y Benavides, dentro del paradigma positivista. El resultado obtenido demostró la presencia de una alta relación positiva entre las dos variables.

- **A nivel Nacional**

Además, a nivel nacional ambas variables no se halló estudios relacionados a ambas variables en el ámbito laboral, pero si algunas aproximaciones relevantes para este trabajo.

Quiñonez (2016) en su investigación determina la correlación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en trabajadores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana. Con una muestra de 80 asesores comerciales dentro de su horario de trabajo. El instrumento usado fue la escala de procrastinación laboral de Tuckman (2003) y la Escala de autoeficacia general de Alegre (2013). Ambos instrumentos mostraron apropiadas propiedades psicométricas. Este análisis se realizó a través del coeficiente de correlación de Spearman. Evidenciando así como resultados una relación inversa, negativa y significativa entre ambas variables.

Así mismo, Bastidas (2016) formuló una investigación que tuvo como objetivo hallar la correlación entre la procrastinación y rasgos de personalidad en estudiantes de una universidad privada de Lima Este. La muestra fue de 371 estudiantes. Donde se utilizaron los instrumentos como el Cuestionario de Personalidad de Eysenck – Revisado (EPQ-R) adaptado por Domínguez (2013) y la escala de procrastinación de Gonzales (2014). El resultado obtenido fue que los rasgos de personalidad (extraversión, neuroticismo, y psicoticismo) se relacionan significativamente con la variable procrastinación.

Zeballos (2015) desarrolló un estudio con el objetivo de determinar la correlación entre la motivación laboral y la procrastinación en el personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco. La investigación fue descriptiva de tipo no experimental de diseño correlacional. La muestra fue de 137 colaboradores del área administrativa. Los resultados estadísticos se hallaron a través del coeficiente de correlación de Spearman, el cual arrojó una correlación positiva entre la sub-dimensión a-motivación y procrastinación, mientras que para las sub-dimensiones de regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca indica una correlación negativa. De igual modo, referido a la motivación laboral, se puede observar que se refleja mayores niveles en lo que es regulación identificada, seguida de la motivación intrínseca. Y, en cuanto a la variable procrastinación se halló que la población lo demuestra en un 30 % a más.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Contextualización de la Inteligencia emocional**

Gardner (1983), en su libro “Estructuras de la mente”, expone su teoría acerca de la inteligencia humana, y sugiere empezar a tener en cuenta el concepto de "inteligencias múltiples", con el objetivo de dar a conocer las diversas capacidades humanas.

De este modo resguarda la existencia de diversos tipos de inteligencia, afirmando que estos podrían agruparse en siete tipos: verbal, lógico-matemático, espacial, cenestésica, musical, interpersonal e intrapersonal.

Años después Gardner y Hatch (1989), ampliarían las definiciones de estos dos últimos términos, indicando que:

“[...] la inteligencia interpersonal [...] [es] el reconocer y responder de manera apropiada a los estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y deseos de los demás, mientras que la inteligencia intrapersonal [...] [es] el autoconocimiento, el acceso a los propios sentimientos, su discriminación y selección para orientar la propia vida [...]”

Estos tipos de inteligencia, han contribuido de forma significativa a un actual concepto dentro del marco teórico de la Inteligencia, que años después fue denominada como: Inteligencia Emocional.

### **Teorías de la inteligencia emocional.**

#### **Teoría de Peter Salovey y John Mayer**

La terminación inteligencia emocional, fue sellado en 1990 por Peter Salovey y John Mayer, quienes en primera instancia la definieron como “la capacidad para supervisar los sentimientos y las emociones de uno mismo y de los demás, de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento propios” (1990, p. 189).

Posteriormente los mismos autores reconocieron que esta definición era insuficiente, debido a que, solo incurría en la regulación de las emociones, y dejaba de lado la relación entre los sentimientos y el pensamiento. Por este motivo, en 1997 se plantea la siguiente definición: “La inteligencia emocional relaciona la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emociones, relaciona también la habilidad para acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan el pensamiento, también la habilidad para entender emoción y conocimiento emocional y la habilidad para regular emociones que promuevan el crecimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997, p. 10).

Esta nueva definición es considerada por los autores como la más precisa, ya que conjugaba la regulación de las emociones y relaciona los sentimientos con el pensamiento. Años después, teniendo como referencia lo descrito por Gardner,

dichos autores plantearon cinco habilidades distintas, que componían a la competencia emocional, tales como: Conocer las emociones personales, ya que ello nos da un mayor control sobre la vida propia. El manejo de las emociones, siendo la capacidad para controlar de forma adecuada impidiendo los sentimientos duraderos de ansiedad, irritabilidad, entre otros. El motivarse a uno mismo, regulando las emociones al servicio de una meta. El reconocer las emociones en los demás, relacionado a la empatía que es la habilidad interpersonal más relevante, ya que va en post de ayudar a los demás comprendiendo sus necesidades. Y La capacidad de relacionarse con los demás. Lo cual indica a la habilidad para la competencia social, lo que implica el control de las emociones de las personas con las que se desenvuelve. (Salovey y Mayer, 1990).

Para los autores, estas habilidades emocionales pueden aprenderse y desarrollarse mediante el empeño que pone cada uno por captar de manera consciente sus emociones y las de los demás.

### **El panorama en los 90**

Si bien es cierto el término inteligencia emocional aparece con Salovey y Mayer (1990), es con Daniel Goleman y la publicación de su libro “La Inteligencia Emocional” (1995), cuando este concepto se populariza y difunde rápidamente.

Es a partir de este momento y en esta década, que los investigadores comienzan a darse cuenta que “la teoría cognitiva no lo explica todo y comienzan a adentrarse en el campo emocional, destacando y enfatizando la importancia de las emociones en el desarrollo y la adaptación social” (Molero, Saiz y Esteban, 1998, p. 18). Entre las aportaciones que se dieron en esta década, encontramos a:

Daniel Goleman (1995), indica cinco elementos importantes del desarrollo de la inteligencia emocional: la conciencia emocional, el autocontrol, la motivación, la empatía y la habilidad social. Las tres primeras dimensiones necesitan de la propia persona, correspondiéndose con el propio yo. Por otro lado, las otras dos se desarrollan hacia otras personas, configurando ambas la competencia social.

Nuevas definiciones de inteligencia emocional, como: Shapiro (1997), la IE son cualidades necesarias para alcanzar el éxito, encontrándose así: la empatía, la expresión y la comprensión de los sentimientos, la capacidad de adaptación, la capacidad de resolver los problemas con los demás, la persistencia, la cordialidad, la amabilidad y el respeto. Cooper y Sawaf (1997) mencionan que “la IE es la aptitud para captar, entender y aplicar eficazmente la fuerza y la perspicacia de las emociones”. Simmons y Simmons (1997), indica que “la IE es el conjunto de impulsos y de valores verdaderos de una persona, la cual dirige su conducta observable”.

Cooper y Sawaf (1997), refieren que la inteligencia emocional está conformada por cuatro elementos básicos: La alfabetización emocional, que es el ser conscientes de nuestras emociones. La agilidad emocional, ofrece un grado de confianza que facilite las relaciones con los demás y desarrollar una capacidad de flexibilidad y renovación al solucionar problemas. La profundidad emocional, relacionada con la ética y la moral personal. La alquimia emocional, es el flujo intuitivo, hace que seamos capaces de experimentar con plenitud y enlazar con los sentimientos propios de forma exitosa.

Gallego (1999) agrupa en tres ámbitos, las habilidades encontradas en la teoría de la inteligencia emocional: habilidades emocionales, habilidades cognitivas y habilidades conductuales (pp. 28-29).

Son por estas investigaciones, que autores como Greenberg (1996), afirman que “[...] aunque la década de los 90 puede considerarse a todos los niveles como la década del cerebro, en el campo de la psicología está convirtiéndose en la década de las emociones” (citado en Molero, Saiz y Esteban, 1998, p. 18).

### **Teoría de Reuven Bar-On**

Un modelo relacionado al de Salovey y Meyer fue empíricamente acrecentado por Bar-On y posteriormente estandarizado por Ugarriza (2003). Este modelo forma la base teórica del inventario de cociente emocional de Bar-On, que es la medición de la inteligencia emocional más utilizada en adultos y que ha servido de base para el desarrollo del Bar-On ICE: NA.

Conforme al modelo de Bar-On la IE es definida como, “un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente”. Es por ello que la IE es un factor relevante en la determinación de nuestra habilidad para tener éxito en la vida (Bar-On 1997, citado en Ugarriza y Pajares, 2001, p. 13).

Es así que podemos decir, que la inteligencia general está conformada tanto de la inteligencia cognitiva, evaluada por el coeficiente intelectual y la inteligencia emocional, evaluada por el coeficiente emocional.

La inteligencia emocional “se combina con otros determinantes importantes de nuestra habilidad para tener éxito en adaptarse a las demandas del medio ambiente, tales como las características básicas de la personalidad y la capacidad intelectual cognitiva” (Ugarriza y Pajares, 2001, p.13).

El modelo de Bar-On está conformado por cinco componentes: El Componente Intrapersonal, que nos da una valoración de nosotros mismos en cuanto al yo interior. El Componente interpersonal, que abarca desempeño de relacionarse con otras personas. El Componente de adaptabilidad, el cual valora el éxito que tiene una persona para adaptarse a las exigencias del contexto. El Componente Manejo del estrés, que permite tener la capacidad para tolerar situaciones adversas, estresantes, y fuertes emociones. Y el Componente del estado de ánimo general, que valora la habilidad al disfrutar de la vida, teniendo ideación de un futuro óptimo, además de sentirse a gusto por lo general (Ugarriza y Pajares, 2003, pp.14-15).

La interacción de estos 5 componentes o dimensiones es lo que nos indicará el nivel de Inteligencia emocional del niño o adolescente. Por otro lado, el test de Bar - On tiene un margen de inconsistencia, el cual nos permitirá ver la validez de la prueba y además la categoría impresión positiva, la cual nos indica que expectativas de vida tiene el niño o adolescente.

## **Procrastinación**

### **Concepto de Procrastinación**

Este término proviene del latín compuesto por las palabras pro, que significa “adelante” “a favor de” y crastinus, que significa “del mañana” (Bastidas, 2016).

Tuckman (1990) uno de los autores pioneros en el tema de la procrastinación considera que muchas veces las tareas o actividades que realizan las personas son voluntarias, por ello se da bajo su autocontrol o autorregulación. El hecho de llevar a cabo una actividad requiere que se ejerza influencia sobre la propia conducta, y cuando esto se logra se le denomina como una persona autorregulada. Sin embargo, las personas que no son capaces de ejercer control sobre su propia conducta, tienden a dejar de lado la actividad o simplemente no hacerla. Es ahí donde nace la procrastinación, la cual para Tuckman es “la tendencia a retrasar o evitar completamente una actividad que está bajo el propio control”. Y esta tendencia está ligada a la ausencia de un desempeño autorregulado.

Tuckman propuso que la procrastinación es el resultado de una combinación de:

- No creer en la capacidad de realizar una tarea.
- Ser incapaz de posponer la gratificación.
- Asignar la culpa de lo que no se hace a fuentes externas.

De igual modo, la procrastinación es el aplazamiento para realizar una importante y significativa actividad lo cual para para algunas personas se vuelve crónico o se da como un rasgo o patrón recurrente en varios ámbitos. Así mismo, la procrastinación se entiende como una propensión irracional para demorar en realizar tareas encomendadas (Lay 1986, citado en Sobalvarro, 2008, p. 94).

Milgram (1991) tiene en cuenta a la procrastinación como una disfuncionalidad de las capacidades de cada individuo al querer realizar las tareas difíciles. Teniendo claro que al procrastinar hay una pérdida de tiempo y en algunos casos se pierden oportunidades al no vivir una vida original. Este autor sería el primero en realizar un estudio analítico sobre el tema de Procrastinación en 1992, según Steel (2007). Así mismo, este último autor menciona que las personas procrastinan a

pesar de saber que traerá consigo consecuencias negativas el aplazar la acción o tarea.

Por otro lado, Ferrari y Díaz (2007) definen a la procrastinación como el patrón de dilatación de las actividades a realizar y ello trae consigo un estado de insatisfacción o malestar a lo que nosotros le damos significado e intensidad.

### **Tipos de procrastinación**

Ferrari en 1992, indico algunos tipos de procrastinación. Estos tipos son:

- Arousal, sería aquella persona con inconvenientes en su capacidad de autorregulación, sería por ello que muestra constantemente tendencia a aplazar las actividades o tareas encomendadas.
- Evitativo, sería la persona que tendría tendencia a evitar hacer la actividad porque la considera difícil o poco gratificante.
- Decisional, estaría ligado a las personas que demoran las actividades para que no se sientan comprometidos con la toma de decisiones.

Así mismo, Chun-Chu y Choi (2005) indican dos tipos de procrastinadores, los activos y pasivos; el primero se refiere a las personas que deciden aplazar las actividades para concentrarse en otras con mayor relevancia para ellos. Y el segundo, hace referencia a aquellos que no evidencian intención de aplazar las actividades.

Este constructo de procrastinación, se ha estudiado ampliamente en el ámbito educativo, con énfasis específicamente en los procesos de aprendizaje. También, se han realizado investigaciones desde el enfoque motivacional, lo que evidencia un inconveniente en la autorregulación.

Desde la teoría conductual, se entiende como comportamientos que han sido reforzados. También, desde el enfoque cognitivo conductual se evidencia a través de las distorsiones del pensamiento. Esto último es muy relacionado con factores de personalidad como la extroversión y neuroticismo, y que pueden

estar vinculadas también a otras variables como la depresión, ansiedad, entre otras (Cid, 2015).

### **Teorías psicológicas que explican la procrastinación**

La procrastinación ha sido explicada básicamente desde cuatro enfoques o teorías psicológicas, las cuales se menciona a continuación:

#### **1.4 Formulación del problema**

¿Existe relación entre la inteligencia emocional y la procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, 2017?

#### **1.5 Justificación del estudio**

La presente investigación es conveniente ya que busca establecer la relación entre dos variables psicológicas trascendentes en el ámbito organizacional como lo son la Inteligencia emocional y la procrastinación laboral. Además, los resultados beneficiarán a las empresas con la implementación de estrategias de gestión del tiempo, etc. para el mejoramiento de la productividad y rendimiento laboral.

Así mismo, la implicancia práctica en esta investigación reside en que a partir de sus resultados se genere una concientización de la problemática en el ámbito organizacional.

De igual modo a nivel metodológico, se utilizarán instrumentos psicológicos que serán sometidos a pruebas de validez y confiabilidad el que servirá para ser utilizado por la comunidad científica psicológica a futuro. Así mismo, se contribuirá a la utilización de otras variables para ampliar el conocimiento y servirán para futuros estudios de las variables en otras investigaciones y aportará a otros investigadores en el sustento de los resultados.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La inteligencia emocional tiene una correlación significativa y negativa con la procrastinación laboral en los colaboradores del área administrativa de dos empresas del rubro ventas de Villa el Salvador, 2017.

### **Hipótesis específica**

Existe correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones de la inteligencia emocional tales como atención emocional, claridad emocional y reparación emocional, en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, año 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **General**

Determinar la relación, a modo de correlación, entre la inteligencia emocional y la procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, 2017.

### **Específicos**

Determinar la relación, a modo de correlación, entre la procrastinación laboral y las dimensiones de la inteligencia emocional tales como atención emocional, claridad emocional y reparación emocional, en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, año 2017.

Describir la Inteligencia emocional de manera general y por dimensiones tales como atención emocional, claridad emocional y reparación emocional en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, año 2017.

Describir la inteligencia emocional general y por dimensiones tales como atención emocional, claridad emocional y reparación emocional, según las variables sexo y edad en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, año 2017.

Describir la procrastinación laboral según las variables sexo y edad en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, año 2017.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de investigación**

El diseño utilizado para esta investigación es no experimental, transaccional o transversal que recoge datos en un solo momento en un tiempo único. Teniendo como finalidad describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Méndez, Mendoza y Cueva, 2017, p. 109).

#### **Tipo de investigación**

Como indica Salkind (1998), la investigación correlacional presenta como objetivo evidenciar o analizar la relación entre variables o los resultados de las mismas. Por lo tanto, siguiendo la línea del autor, lo más relevante respecto a este tipo de investigación es analizar la relación entre las variables estudiadas o sus resultados; sin evidenciar las relaciones causales, donde una sería la causa de la otra (citado en Bernal, 2010).

#### **Nivel de investigación**

La investigación se realizará bajo un nivel de estudio básico ya que, se busca conocer y entender mejor la inteligencia emocional de los trabajadores en relación con la procrastinación laboral (Sánchez, y Reyes, 2006).

### **2.2. Variables Operacionalización**

#### **Variable 1: Inteligencia emocional:**

**Definición conceptual:** La capacidad para controlar los sentimientos y las emociones personales y de los otros, de diferenciar y utilizar entre ambos y

utilizar aquella información para direccionar la acción y el pensamiento propio (Mayer y Salovey 1990).

**Definición operacional:** Será medida por medio de 30 reactivos, distribuidos en 3 factores, las cuales son: atención, claridad y reparación emocional. Donde los ítems del 1 al 9 son para la dimensión de atención emocional, del 10 al 19 para claridad emocional y del 20 al 30 para reparación emocional. Así mismo, presenta una escala de tipo ordinal. Para la interpretación se usa baremos por niveles, tales como “muy bajo” (del 47 – 57), bajo (del 58 – 68), medio (del 69 – 79), alto (del 80 – 90), muy alto (del 91 – 100).

#### **Variable 2: Procrastinación:**

**Definición conceptual:** La falta de autorregulación, especialmente, como la predisposición no realizar o evitar una actividad que está bajo su propio control (Tuckman, 1990).

**Definición operacional:** Será medida por medio de 26 reactivos, distribuido en un factor, llamado o denominado autodescripción general, que pertenece a una escala medición de tipo ordinal, la misma que se clasifica en niveles tales como:

1= Muy rara vez

2= Rara vez

3=A menudo

4= Muy a menudo

### **2.3 Población y muestra**

#### **Población**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) describe a la población como “conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones” (p.174). Esta población se constituye por colaboradores de dos empresas del rubro ventas del distrito Villa el Salvador, siendo una población total de 550 colaboradores, la cual se encuentra distribuida en 350 mujeres y 200 varones.

## Muestra

Está constituida por 226 colaboradores de dos empresas del rubro ventas en el distrito de Villa el Salvador. Con edades que comprenden entre 25 y 48 años, de ambos sexos.

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot PqN}{NE^2 + Z^2 pq} = 226$$

Donde:

Z: nivel de confianza (95% - 1.96)

P: porcentaje de la población que tiene el atributo deseado (50%)

q: porcentaje de la población sin atributo deseado (50%)

N: tamaño del universo

e: error de estimación máximo aceptado (5%)

n: tamaño de muestra (226).

## Muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 146) el tipo de muestreo usado en este trabajo es no probabilístico, por conveniencia, donde se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. La cantidad de muestreo es de 130 colaboradores del área administrativa.

### Criterios de inclusión

- Personal administrativo del área de ventas.
- Entre mujeres y hombres.
- Rango de edad entre 25 y 48 años.
- Tiempo de trabajo y contrato sin determinación.

### Criterios de exclusión

- No se tendrá en consideración para el estudio al personal de limpieza.
- No se tendrá en consideración para el estudio al personal de Marketing.
- No se tendrá en consideración para el estudio al personal técnico.
- No se tendrá en consideración para el estudio al personal operario.

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Las técnicas usadas para este estudio fueron la observación y entrevista psicológica.

### **Intrumentos**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es aquel recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que va a estudiar, con el objetivo de demostrar un valor visible de conceptos abstractos.

Para el presente estudio se usaron los siguientes instrumentos:

- **Escala de inteligencia emocional Meta – Moot Scale (TMMS – 24)**

#### **Ficha técnica**

Nombre : Escala de Inteligencia Emocional Meta – Moot Scale (TMMS – 24)

Autor : Salovey y Mayer.

Año : 1995

Edad de aplicación: Adultos

Finalidad : Medir las destrezas para ser conscientes de nuestras propias emociones, así como de la capacidad para regularlas.

### **Descripción**

Atención : Soy capaz de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada.

Claridad : Comprendo bien mis estados emocionales.

Reparación: Soy capaz de regular los estados emocionales correctamente.

### **Administración**

La administración puede ser llevada a cabo en forma individual o grupal. Y no tiene tiempo límite.

### **Calificación**

Para corregir y obtener una puntuación en cada uno de los factores, se debe sumar los ítems del 1 al 8 para el factor atención emocional, los ítems del 9 al 16 para el factor claridad emocional y del 17 al 30 para el factor reparación de las emociones. Luego se compara la puntuación en cada una de las tablas que se

presentan de calificación. Se muestran los puntos de corte para hombres y mujeres, pues existen diferencias en las puntuaciones para cada uno de ellos.

### **Aspectos psicométricos**

Para esta investigación se usó el instrumento adaptado para la población organizacional en Lima Perú por Sánchez (2015). Sus resultados de confiabilidad son de 0.88 a través del Alfa de Cronbach.

- **Escala de Procrastinación de Tuckman**

#### **Ficha técnica**

Nombre : Escala de Procrastinación de Tuckman

Autor : Bruce Tuckman

Año : 1990

Edad de aplicación: Adultos

Finalidad : Mide la tendencia a la mala gestión del tiempo, postergar o dejar de hacer las actividades.

Cantidad de Ítems: 26 de tipo Likert de 5 puntos.

#### **Descripción**

Autodescripción, sin dimensiones.

#### **Administración**

La administración puede ser llevada a cabo en forma individual o grupal. Y no tiene tiempo límite.

#### **Calificación**

Para corregir y obtener una puntuación de forma general se comparan los puntajes con las tablas de calificación. Se muestran los puntos de corte para hombres y mujeres, pues existen diferencias en las puntuaciones para cada uno de ellos.

### **Aspectos psicométricos**

El instrumento usado en esta investigación fue adaptado por Quiñonez (2016) usado en la misma población en Lima este. Sus resultados de confiabilidad son de 0.84 a través del Alfa de Cronbach.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Al realizar el análisis de los datos, se empleó el Programa Estadístico Para las Ciencias Sociales SPSS versión 23 para procesar la data obtenida. Para definir la correlación entre las variables, se utilizó el estadístico de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov dando a conocer si la distribución de la muestra es normal o no. Así mismo, se usó el estadístico no paramétrico Rho de Sperman, ya que la muestra no se ajustó a la normalidad y con el objetivo de comprobar la hipótesis de estudio. Finalmente, para el procesamiento de la información se utilizaron los estadísticos descriptivos como la media, mediana, moda y desviación estándar.

## **2.6 Aspectos éticos**

Para realizar la investigación la universidad emitió una carta dirigida a la empresa del rubro ventas para poder realizar la recogida de datos. Luego se presentó el permiso a la respectiva empresa y esta a su vez cedió su otra sede para que sea la aplicación en ambas. Se procedió a pactar el horario para las evaluaciones respectivas. Así mismo, la información se recolectó de manera anónima. También se mantiene la confidencialidad de los colaboradores que participan en el estudio. La persona tuvo el derecho a retirarse de la investigación cuando le parezca oportuno.

### III. RESULTADOS

Tabla 1

*Correlación entre procrastinación laboral e inteligencia emocional*

		<b>Inteligencia emocional</b>
<b>Procrastinación</b>	Rho de Spearman	-,423**
	N	130
	P	0,00

En la tabla 1 Se determina a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman un valor de  $Rho=0,423^{**}$ , siendo significativa (sig.  $<0,00$ ). Es decir, existe una correlación significativa negativa entre las variables de Procrastinación e inteligencia emocional.

Tabla 2

*Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones de la inteligencia emocional*

		<b>Dimensiones de la Inteligencia emocional</b>		
		Atención	Claridad	Recuperación
<b>Procrastinación</b>	Rho de Spearman	-,269**	-,455**	-,359**
	N	130	130	130
	P	0,002	0,00	0,02

En la tabla 2 Se aprecia a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman valores de  $Rho=$  mayores a  $,200^{**}$ , siendo significativa (sig.  $<0,00$  y  $,002$ ). Es decir existe una correlación significativa entre la Procrastinación y las dimensiones de inteligencia emocional: Atención emocional, claridad emocional y reparación emocional según el personal administrativo de las empresas de ventas.

Tabla 3

*Nivel de inteligencia emocional general y sus dimensiones tales como atención emocional, claridad emocional y reparación emocional*

	Inteligencia emocional							
	Escala general		Atención		Claridad		Recuperación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	1	,8	1	,8	1	,8	3	2,3
Bajo	32	24,6	38	29,2	35	26,9	31	23,8
Promedio	32	24,6	41	31,5	38	29,2	37	28,5
Alto	38	29,2	30	23,1	31	23,8	33	25,4
Muy alto	27	20,8	20	15,4	25	19,2	26	20,0
Total	130	100,0	130	100,0	130	100,0	130	100,0

En la tabla 3 Se puede evidenciar que existe una predominancia del nivel alto de inteligencia emocional con un 29,2%; en cuanto a la atención emocional se encuentra en un nivel de predominancia del promedio con un 31,5%, además en la claridad emocional se percibe un nivel promedio de ponderación y en la reparación emocional una tendencia en el nivel promedio con un 28,5%.

Tabla 4

*Inteligencia emocional general y por sus dimensiones según sexo*

	Inteligencia emocional															
	Escala general				Atención				Claridad				Recuperación			
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	0			0				0				2		1		
MB		0,00	1	0,08		0,00	1	0,08		0,00	1,00	0,08	2	1,50	1	0,08
				14,60		14,60		14,60		14,60		14,60		14,60		14,60
B	17	13,1	15	11,5	19		19		18	13,8	17	13,10	14	10,8	17	13,10
							14,60			14,60		14,60				
P	17	13,1	15	11,5	22	16,90	19		19		19		21	16,2	16	12,3
				13			17									
A	17	13,1	21	16,2		10,00		13,10	15	11,5	16	12,3	16	12,3	17	13,10
				9			11									
MA	12	9,2	15	11,5		6,90		8,5	11	8,5	14	10,8	10	7,7	16	12,30
	63	48,50	67		63	48,50	67		63	48,50	67		63	48,50	67	
Total				51,50			51,50				51,50			51,50		51,50

MB=Muy bajo B=Bajo P=Promedio A=Alto MA=Muy alto

En la tabla 4 Se puede evidenciar que existe una mayor preponderancia en cuanto a la inteligencia emocional de nivel alto en hombres con un 27,7% a diferencia de las mujeres con un 22,3%. Asimismo, en atención emocional se observa un mayor nivel alto en atención emocional en hombres con un 21,6%,

además, en claridad emocional existe una tendencia a un bajo nivel de claridad emocional con un 13,8 en mujeres a diferencia de un 13,1% en hombres. Por último, se evidencia una preponderancia de un 16,2% en cuanto a reparación emocional en mujeres a diferencia de un 12,3% en hombres.

Tabla 5

*Nivel de inteligencia emocional según edad*

<b>Inteligencia emocional</b>								
Edades	25-30		31-35		36-40		41-48	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	0	0,0%	1	,8%	0	0,0%	0	0,0%
Bajo	12	9,2%	11	8,5%	8	6,2%	1	,8%
Promedio	12	9,2%	7	5,4%	10	7,7%	3	2,3%
Alto	16	12,3%	11	8,5%	9	6,9%	2	1,5%
Muy alto	12	9,2%	6	4,6%	9	6,9%	0	0,0%
Total	52	40,0%	36	27,7%	36	27,7%	6	4,6%

En la tabla 5 Se puede evidenciar que existe una mayor preponderancia en cuanto a la inteligencia emocional de nivel alto en las edades de 25-30% años con un 21,5%, seguido de un 13,8% en nivel alto entre las edades de 36-40 años.

Tabla 6

*Nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional según edad*

		Inteligencia emocional									
Edades		25-30		31-35		36-40		41-48			
f		%		f		%		f		%	
Atención emocional	Muy bajo	1	,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bajo	12	9,2%	12	9,2%	13	10,0%	1	,8%		
	Promedio	20	15,4%	8	6,2%	8	6,2%	5	3,8%		
	Alto	12	9,2%	10	7,7%	8	6,2%	0	0,0%		
	Muy alto	7	5,4%	6	4,6%	7	6,9%	0	0,0%		
	Total	52	40,0%	36	27,7%	36	27,7%	6	4,6%		
Claridad emocional	Muy bajo	0	,0%	1	,8%	0	0,0%	0	0,0%		
	Bajo	16	12,3%	10	7,7%	7	5,4%	2	1,5%		
	Promedio	15	11,5%	9	6,9%	11	8,5%	3	2,3%		
	Alto	11	8,5%	8	6,2%	11	8,5%	1	0,0%		
	Muy alto	10	7,7%	8	6,2%	7	5,4%	0	0,0%		
	Total	52	40,0%	36	27,7%	36	27,7%	6	4,6%		
Reparación emocional	Muy bajo	2	1,5%	1	,8%	0	0,0%	0	0,0%		
	Bajo	10	7,7%	11	8,5%	9	6,9%	1	,8%		
	Promedio	15	11,5%	10	7,7%	9	6,9%	3	2,3%		
	Alto	12	9,2%	9	6,9%	11	8,5%	1	,8%		
	Muy alto	13	10,0%	5	3,8%	7	5,4%	1	,8%		
	Total	52	40,0%	36	27,7%	36	27,7%	6	4,6%		

En la tabla 6 Se puede evidenciar que existe una mayor preponderancia en cuanto a la atención emocional en un nivel promedio entre las edades de 25-30 con un 15,4%, seguido de una preponderancia en un nivel bajo en claridad emocional entre las edades de 25-30 años. Por último, se observa una tendencia a un nivel promedio con un 11,5% en las edades entre 25-30 años.

Tabla 7

*Nivel de procrastinación según sexo y edad*

<b>Procrastinación laboral</b>								
Edades	25-30		31-35		36-40		41-48	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	16	12,3%	4	3,1%	14	10,8%	2	1,5%
Bajo	10	7,7%	12	9,2%	8	6,2%	2	1,5%
Alto	13	10,0%	11	8,5%	8	6,2%	1	,8%
Muy alto	13	10,0%	9	6,9%	6	4,6%	1	,8%
Total	52	40,0%	36	27,7%	36	27,7%	6	4,6%

Sexo	Mujer		Hombre	
	f	%	f	%
Muy bajo	19	14,6	17	13,1
Bajo	17	13,1	15	11,5
Alto	13	10,0	20	15,4
Muy alto	14	10,8	15	11,5
Total	63	48,5	67	51,5

En la tabla 7 Se puede evidenciar que existe una mayor preponderancia en cuanto a la procrastinación laboral muy baja entre la edad de 25-30 años con un 12,3%, seguido de un 10,8% de nivel muy bajo entre las edades de 36-40 años, asimismo, en cuanto a sexo se evidencia que existe una preponderancia de nivel bajo con un 27,7% en mujeres a diferencia de los hombres con un 24,6%.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Esta investigación se realizó en base a la relación, a modo de correlación, entre la Inteligencia emocional y la procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas, ubicadas en el distrito de Villa el Salvador. Por eso, a través de los instrumentos aplicados y del posterior procesamiento de datos, se obtuvieron resultados los cuales serán discutidos en el presente apartado, teniendo como referencia a su vez los hallazgos de otros autores, lo cual permite contrastar y sustentar las teorías usadas para las variables en este estudio.

Por otro lado, los resultados que se obtuvieron conllevan a aceptar la hipótesis inicial propuesta en el presente estudio. Se evidencia que hay relación significativa y negativa entre ambas variables estudiadas, es decir, que brinda cierta seguridad que a mayor Inteligencia emocional, menor será el nivel de procrastinación laboral en el personal administrativo, lo que daría la idea de que estos colaboradores podrían iniciar una actividad, desarrollarla y completarla sin necesidad de postergarla; ya que al tener manejo, regulación y conocimiento de sus emociones se podría ver reflejado aquello en su desempeño laboral. Esto último se afirma con lo encontrado por Enríquez, Martínez y Guevara (2015), quienes mencionaban que los trabajadores que puntuaron un nivel alto de Inteligencia emocional reflejaban una mejor y óptima forma de desenvolverse en el rol de trabajo que ocupaban lo que les permitía cumplir y culminar con sus actividades sin inconvenientes.

En cuanto al primer objetivo específico se planteó determinar la relación entre procrastinación laboral y las dimensiones atención emocional, claridad emocional y reparación emocional de la variable Inteligencia emocional, en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, año 2017. Los resultados obtenidos refieren que la procrastinación laboral se relaciona significativamente con los factores de la inteligencia emocional. Siendo la primera dimensión atención emocional, se explica que esto semejante a lo encontrado por Enríquez, Martínez y Guevara (2015) donde se halló que los sujetos que eran capaces de sentir y expresar sus sentimientos de

manera óptima en el lugar de trabajo tenían un mayor resultado en organizar y priorizar sus tareas laborales sin desplazarlas. Por lo tanto, se podría afirmar que la postergación de las tareas laborales disminuye en personas que prestan atención a sus emociones, viéndose aquello reflejado en su desenvolvimiento laboral.

Así mismo, con la dimensión claridad emocional los resultados son significativos de forma directa y son los más altos, esto quiere decir, que es importante que el personal administrativo comprenda sus estados emocionales que puedan experimentar en el ámbito laboral, pues esto les permitiría hacerse conscientes de aquellas emociones y lograr un autocontrol para lograr un adecuado administración y manejo del tiempo evitando desplazar o posponer las actividades laborales. Aquello también es semejante a lo encontrado por los autores Enríquez, Martínez y Guevara (2015) que corroboraron que la claridad emocional sumada a la planeación y organización tienen una relación directa. Lo cual, nos permite inferir que a mayor claridad emocional, menor procrastinación laboral.

Por último, la dimensión reparación emocional es quizás la más relevante en el presente estudio en relación con la procrastinación laboral, mostrando un nivel de correlación alto. Los resultados obtenidos fueron significativos también, lo cual permite sugerir que la capacidad de regular las emociones, podría llevar a una adecuada tolerancia a la frustración y por ende facilitar la consecución de las tareas laborales evitando así la procrastinación. Hallazgo que permite contrastarlo con lo expuesto por Goleman (1999) quien plantea que la autorregulación o regulación emocional es relevante en el desenvolvimiento laboral dentro de una organización puesto que ello implica una motivación puesta en el logro de metas, relaciones efectivas con los demás tolerancia a la frustración, lo que es importante ya que permite tomar decisiones que faciliten adaptarse a los cambios en el sitio de trabajo. Además si se toma en cuenta que la procrastinación según Tuckman y Monetti (2011) es la conducta de postergación o aplazamiento voluntario en el cumplimiento de las tareas. Esto debe ser analizado como un problema que tiene como base el factor afectivo de autorregulación, ya que al no regular las emociones, no se autorregula la

conducta y por ende se tiende a procrastinar.

Además, cabe resaltar que en el tema de procrastinación laboral es oportuno delimitar las diferencias que existen en este contexto (laboral) a otros en los que se pueda estudiar la variable, ya que en el ámbito laboral los colaboradores se ven influenciados por otras variables que se dan en la práctica y desempeño diario de sus actividades, tales como el estrés laboral, el extenso tiempo de trabajo y las actividades inesperadas. Todo aquello antes mencionado podría sugerir que en este ámbito la procrastinación no se mida como existente o no existente, sino más bien como el nivel en el que se encontraría en los colaboradores y en este caso en el personal administrativo. Tal y como halló este resultado Cid (2015), donde encontró que la población trabajadora adulta tiene un comportamiento muy prevalente a la procrastinación crónica por diversas variables añadidas, lo que ocasiona que se postergue las actividades menos importantes para realizar otras con mayor relevancia e inmediatez para la empresa o que prioricen el dejar la actividad para usar ese poco tiempo libre en descansar.

Aquello se relaciona según lo mencionado por Chun Chu y Choi (2005) que dieron un tipo de procrastinadores al que llamaron “activos”, quienes podían decidir posponer algunas tareas para concentrarse en otras de mayor relevancia para la empresa o para sí mismos.

Así mismo, el segundo objetivo específico fue describir la inteligencia emocional de manera general y por sus dimensiones tales como atención emocional, claridad emocional y reparación emocional en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, año 2017. Los resultados obtenidos indican que existe un alto rango de colaboradores con inteligencia emocional adecuada, destacando el factor de atención emocional como mayor puntuada, lo que indica que los colaboradores muestran interés en prestarle atención a sus estados emocionales, lo que los llevaría a una disminución de postergar sus tareas. Esto, se puede contrastar con Goleman (2008) que señala que en una organización cuando los trabajadores se interesan por conocer sus emociones y manejarlas su eficacia aumenta en sus labores.

Como tercer objetivo específico se planteó describir la inteligencia emocional según las variables sexo en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa el Salvador, 2017. Los resultados indican que existe una asociación del nivel alto en inteligencia emocional en los varones que se encuentran en la edad adulta entre 30 y 35 años. A diferencia de las mujeres encontradas en el nivel promedio de inteligencia emocional según los indicadores, también en la edad adulta. Estos resultados difieren en la variable sexo con los encontrados por Bastidas (2017) en un contexto de educación superior, donde se halló que son las mujeres quienes tienen un mayor desarrollo de la inteligencia emocional a diferencia de los hombres. Aquello podría ser porque al llegar a la edad adulta las mujeres no solo cumplirían en el ámbito laboral con un trabajo, sino también con el hecho de los roles familiares que le hacen llevar a cabo la crianza y el cuidado de su hogar.

De igual modo, en el cuarto objetivo específico se planteó describir la procrastinación laboral según las variables sexo y edad en el personal administrativo del contexto antes mencionado. Donde se halló, que existe un nivel bajo de procrastinación laboral en hombres de edad adulta entre 44 a 48 años de edad. Esto coincide con lo hallado por Garay (2014), donde mostró que los hombres tienden a tener menores niveles de procrastinación laboral dentro de una organización relacionándola con la concentración en las tareas. Debido a ello es probable que los varones adultos tengan un menor nivel de posponer actividades en el ámbito laboral.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA.** A manera general, se halló que existe una relación significativa negativa entre la Inteligencia emocional y la procrastinación laboral en el personal administrativo, indicando que a mayor habilidad de expresión, reconocimiento y autorregulación emocional, menor será la postergación o aplazamiento de las tareas dentro del ámbito laboral.

**SEGUNDA.** En el personal administrativo se evidencia un alto nivel de inteligencia emocional como indicador en su gran mayoría, lo que indica que son capaces de sentir, expresar y manejar sus emociones de forma óptima dentro de la organización laboral.

**TERCERA.** De igual modo, en el personal administrativo se evidencia un bajo nivel de procrastinación laboral en su gran mayoría, lo que indicaría que la mayoría de colaboradores no postergan o aplazan sus tareas o actividades laborales.

**CUARTA.** Los varones en edad adulta entre 30 y 35 años, tienden a tener un mayor nivel de inteligencia emocional dentro del ámbito laboral, a diferencia de las mujeres que lo manejan desde un nivel moderado también en la edad semejante.

**QUINTA.** Las mujeres en edad adulta tienden a procrastinar menos con las actividades laborales, a diferencia de los varones que en su mayoría se encuentran en un nivel alto de procrastinación laboral, lo que los lleva a postergar voluntariamente algunas actividades y reemplazarlas por otras.

**SEXTA.** La mayoría del personal administrativo tiende a tener una expresión, reconocimiento y autorregulación de sus emociones lo que los lleva a evitar postergar o desplazar actividades o tareas dentro del ámbito laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Al finalizar el presente trabajo de investigación, se sugiere realizar programas aplicados dentro de las organizaciones para el fortalecimiento de la gestión del tiempo y productividad.
2. Así mismo, sería óptimo que se continúe con la formación y desarrollo de la inteligencia emocional en el ámbito laboral a través de talleres y charlas formativas, para que sigan manteniendo sus resultados positivos.
3. Se sugiere realizar talleres vivenciales para el fortalecimiento del manejo del tiempo en las empresas, a partir de los resultados obtenidos en esta investigación.
4. Capacitaciones constantes para el personal femenino en edad adulta como prioridad, para fortalecer su inteligencia emocional y potenciar estrategias que ayuden a incrementar el nivel de IE.
5. Implementación y desarrollo de programas para la buena gestión del tiempo y establecimiento de metas en la organización para el personal masculino en edad adulta como prioridad, para intentar disminuir actitud de postergar las actividades o tareas.
6. A partir de los resultados obtenidos en este estudio es importante considerar el manejo de otros instrumentos cuya validez y confiabilidad requiera de un mayor análisis y que estén más involucrados en el ámbito organizacional para seguir apreciando la relación que se da entre ambas variables en una población semejante. Además, se sugiere realizar una réplica del mismo estudio que permita una acumulación de evidencias para futuras investigaciones en la línea organizacional.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre, A. (2013). *Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. Recuperado de <file:///C:/Users/CAROLAN%20JH/Downloads/Dialnet-SelfefficacyAndAcademicProcrastinationOfUniversity-5475213.pdf>
- Álvarez, O. (2010). *Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima Metropolitana*. Recuperado de [http://www.redalyc.org/pdf/1471/Resumenes/Resumen\\_147118212009\\_1.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/1471/Resumenes/Resumen_147118212009_1.pdf)
- Angarita, L. (2012). *Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación*. Recuperado de <file:///C:/Users/CAROLAN%20JH/Downloads/Dialnet-AproximacionAUnConceptoActualizadoDeLaProcrastinac-4905094.pdf>
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia Emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1396>
- Argumedo, D., Díaz, K., Calderón, A., Díaz, J. (2009). *Procrastinación: una aproximación desde los estilos de la personalidad*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/viewFile/48/48>
- Atalaya, M. (2001). *Nuevos enfoques en selección personal*. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v04\\_n2/pdf/a10v4n2.pdf.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v04_n2/pdf/a10v4n2.pdf.pdf)
- Bastidas, J. (2016). *Procrastinación y rasgos de personalidad en estudiantes de una universidad privada de Lima Este*. Recuperado de [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/411/Jemina\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf?sequence=6](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/411/Jemina_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=6)
- Caicedo, C. (2013). *La procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Alvaro Jean's de la ciudad de Pelileo*. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5744/1/89%20o.e..pdf>
- Chun, A., Choi, J. (2005). *Rethinking Procrastination: Positive Effects of "Active" Procrastination Behavior on Attitudes and Performance*. Recuperado de <http://www.motivationalmagic.com/library/ebooks/motivation/motivation%20-%20An%20article%20on%20procrastination.pdf>
- Cid, S. (2015). *Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación*. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/1043/TFM000116.pdf?sequence=1>
- Cooper, R., Sawaf, A. (1997). *Estrategia Emocional para ejecutivos*. Barcelona: Martínez Roca.

- Ellis, A. (1973). *Humanistic psychotherapy*. New York: McGraw-Hill.
- Enriquez, E. Martínez, J. Guevara, I. (2015). *Relación de la Inteligencia emocional con el desempeño laboral*. Recuperado de <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/viewFile/505/432>
- Eysenck H. y Eysenck, M. (1987). *Personalidad y diferencias individuales*. Madrid: Pirámide.
- Ferrari, J., & Díaz, F. (2007). *Perceptions of Self-concept and Self-presentation by Procrastinators: Further Evidence*. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/SJOP/article/viewFile/SJOP0707120091A/28943>
- Ferrari, J. (1992). *Psychometric validation of two Procrastination inventories for adults: Arousal and avoidance measures*. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007%2F00965170>
- Furlan, L., Heredia, D., Piemontesi, S., Illbele, A. y Sánchez, R. (2010). *Adaptación de la escala de procrastinación de Tuckman*. Recuperado de <https://www.aacademica.org/000-031/929.pdf>
- Gabel, R. (2005). *Inteligencia Emocional: Perspectivas y aplicaciones ocupacionales*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2009/12/07/DocTrab16.pdf>
- Gallego, V. (1999) *Un modelo de apoyo: trabajo colaborativo entre profesores para la atención a la diversidad*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/242172536\\_Gallego\\_Vega\\_C\\_1999\\_Un\\_modelo\\_de\\_apoyo\\_trabajo\\_colaborativo\\_entre\\_profesores\\_para\\_la\\_atencion\\_a\\_la\\_diversidad\\_En\\_JJ\\_Pallares\\_Coord\\_Estrategias\\_de\\_Atencion\\_a\\_la\\_Diversidad\\_Huelva\\_Hergues](https://www.researchgate.net/publication/242172536_Gallego_Vega_C_1999_Un_modelo_de_apoyo_trabajo_colaborativo_entre_profesores_para_la_atencion_a_la_diversidad_En_JJ_Pallares_Coord_Estrategias_de_Atencion_a_la_Diversidad_Huelva_Hergues)
- García, C. (2015). *Comprendiendo la procrastinación con el Modelo ABC de Albert Ellis*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/264421119\\_Comprendiendo\\_la\\_procrastinacion\\_con\\_el\\_Modelo\\_ABC\\_de\\_Albert\\_Ellis](https://www.researchgate.net/publication/264421119_Comprendiendo_la_procrastinacion_con_el_Modelo_ABC_de_Albert_Ellis)
- García, A., Déniz, M. (2015) *Relacion entre la Inteligencia emocional y el emprendimiento en personal de empresas de Lima metropolitana*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/openview/05b0f1da222d8f6028d1076c71efdb a8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2041081>
- Garnerd, H. (1983). *La teoría de las Inteligencias múltiples*. Recuperado de [http://educate.iacat.com/Maestros/Howard\\_Gardner\\_-\\_Estructuras\\_de\\_la\\_mente.pdf](http://educate.iacat.com/Maestros/Howard_Gardner_-_Estructuras_de_la_mente.pdf)
- Gardner H. (2011). *Inteligencias Múltiples*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

- Garnerd, H. y Hatch, T. (1989). *Multiple Intelligences go to school: Educational implications of the theory of multiple Intelligences*. Recuperado de <http://www.sfu.ca/~jcnesbit/EDUC220/ThinkPaper/Gardner1989.pdf>
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. (7ª ed.). Barcelona: Romanya-Valls, S.A.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. New York: Bantam Books.
- Hernández, I., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. Méndez, S. Mendoza, Ch. Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de la investigación*. México: McGraw-Hill
- Mayer, J. y Salovey, R. (1997). *Desarrollo Emocional y la Inteligencia Emocional*. Nueva York: BasicBooks
- Medina, A., Gallegos, C. y Lara, P. (2008). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
- Milgram, N. (1991). *Procrastination*. Recuperado de <http://www.anitacrawley.net/Articles/Onwuegbuziestatisticsanxiety.pdf>
- Milgram, N., Batori, G., y Mowrer, D. (1993). *Correlates of academic procrastination*. Recuperado de [file:///C:/Users/CAROLAN%20JH/Downloads/eurasia\\_2007\\_00073a.pdf](file:///C:/Users/CAROLAN%20JH/Downloads/eurasia_2007_00073a.pdf)
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2016). *Empleo juvenil en el Perú*. Recuperado de: <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/mercado-de-trabajo-de-los-jovenes/>
- Molero, C. Saiz, E. y Esteban, C. (1998). *Revisión histórica del concepto de Inteligencia*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/282562554/Revision-Historica-Del-Concepto-de-Inteligencia>.
- Organización internacional de trabajo (2015) *Desocupación y subutilización de la fuerza de trabajo*. Recuperado de: [http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI\\_ID=7&\\_afLoop=537024798355533&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=cfo6q34sh\\_42](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=7&_afLoop=537024798355533&_afWindowMode=0&_afWindowId=cfo6q34sh_42)
- Quiñonez, F. (2016). *Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana*. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2596/1/2016\\_Qui%C3%B1onez\\_Relacion-entre-la-autoeficacia-y-la-procrastinacion.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2596/1/2016_Qui%C3%B1onez_Relacion-entre-la-autoeficacia-y-la-procrastinacion.pdf)

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de <http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wp-content/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>
- Sánchez Carlessi H. y Reyes Meza C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Perú: Visión universitaria.
- Shapiro, L. (1997). *La inteligencia emocional en los niños*. Recuperado de [http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S0718-07051997000100008&script=sci\\_arttext](http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S0718-07051997000100008&script=sci_arttext)
- Simmons, S. Simmons, J. (1998). *Cómo medir la Inteligencia emocional*. España: EDAF.
- Sobalvarro, C. (2008). *La toma de decisión y la procrastinación*. Recuperado de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13\\_1557.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_1557.pdf)
- Steel, P. (2007). *The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure*. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17201571>
- Tuckman, B. (1991). *Measuring procrastination attitudinally and behaviorally*. Recuperado de [file:///C:/Users/CAROLAN%20JH/Downloads/Dialnet-AproximacionAUnConceptoActualizadoDeLaProcrastinacion-4905094%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CAROLAN%20JH/Downloads/Dialnet-AproximacionAUnConceptoActualizadoDeLaProcrastinacion-4905094%20(1).pdf)
- Tuckman, B. (2003). *A performance comparison of motivational self-believers and self-doubters in competitive and individualistic goal situations*. Recuperado de <http://docslide.net/documents/a-performance-comparison-of-motivational-self-believers-and-self-doubters-in.html>
- Tuckman, B., y Monetti, D. (2011). *Psicología educativa*. México D.F.: Cengage Learning.
- Ugarriza, N. y Pajares, L. (2001). *Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de Bar-On ICE - NA en niños y adolescentes*. (2a. ed.). Perú.
- Zevallos, L. (2015). *Motivación laboral y procrastinación en el personal administrativo de la universidad andina del Cusco*. Recuperado de <http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/238/3/RESUMEN.pdf>

## ANEXOS

**Anexo 1:** Instrumento de Inteligencia emocional TMMS – 24. Adaptado por García Antonia y Déniz María (2015).

### Escala de Inteligencia Emocional TMMS-24

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1 = MUY RARA VEZ	2 = RARA VEZ	3 = A VECES	4 = A MENUDO	5 = MUY A MENUDO
------------------	--------------	-------------	--------------	------------------

N°	ITEMS	Muy rara vez	Rara vez	A veces	A menudo	Muy a menudo
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
3	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
4	Es fácil darme cuenta de mis sentimientos más íntimos.					
5	Aunque las cosas sean difíciles, intento mejorar mi estado de ánimo.					
6	A menudo conozco mis sentimientos acerca de algunas cosas.					
7	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
8	Casi siempre sé cómo me siento.					
9	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
10	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
11	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
12	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
13	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
14	Normalmente puedo dar sentido a mis emociones.					
15	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
16	Tengo claros mis sentimientos.					
17	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
18	A menudo pienso en mis sentimientos.					
19	Puedo mantener la calma, aunque esté molesto.					
20	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
23	Presto atención a mis sentimientos en cualquier circunstancia.					
24	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
25	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
26	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones					
27	Siempre puedo decir cómo me siento.					
28	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					
29	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
30	Presto mucha atención a cómo me siento.					

**Anexo 2:** Instrumento de procrastinación laboral de Tuckman. Adaptado por Quiñonez (2016).

**Escala de Procrastinación laboral de Tuckman**

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

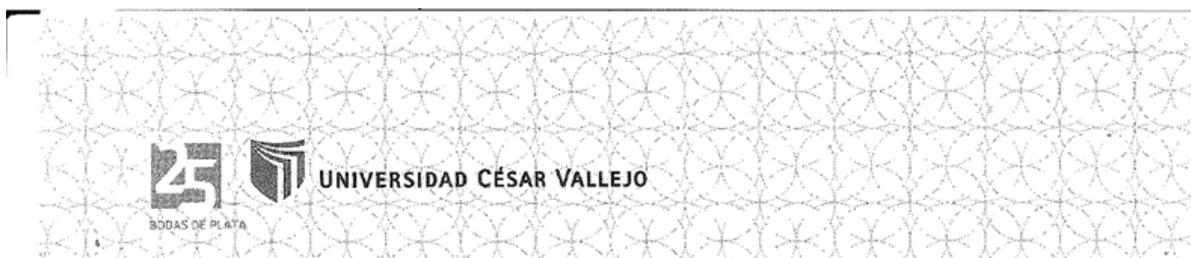
Lea atentamente los siguientes enunciados y responda cada uno de ellos con total sinceridad en la columna a la que pertenece su respuesta. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

1 = MUY RARA VEZ	2 = RARA VEZ	3 = A MENUDO	4 = MUY A MENUDO
------------------	--------------	--------------	------------------

N°	ITEMS	Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo
1	Demoro innecesariamente terminar los trabajos, aun cuando ellos son importantes.				
2	Aplazo empezar las cosas que yo no quiero hacer.				
3	Cuando tengo una fecha límite, espero hasta el último minuto.				
4	Me tardo en tomar las decisiones difíciles.				
5	Me tardo en iniciar nuevas actividades.				
6	Prefiero postergar que mejorar mis hábitos de trabajo.				
7	Logro encontrar una excusa para no hacer nada.				
8	Evito hacer esas cosas las cuáles sé que me harán mal.				
9	Empleo el tiempo necesario para hacer las cosas aburridas.				
10	Cuando estoy cansado de un trabajo desagradable, me detengo y no lo realizo.				
11	Creo en el "trabajo es una actividad monótona"				
12	Cuando algo no vale la pena, me detengo.				
13	Creo que las cosas que no quiero hacer no deben existir.				
14	Considero malas a las personas que me hacen hacer cosas injustas y difíciles.				
15	Soy un incurable derrochador de tiempo.				
16	Considero que ninguna persona tiene derecho de ponerme fechas límite.				
17	Soy un derrochador de tiempo en este momento pero parece que no puedo hacer nada sobre ello.				
18	Cuando algo es muy difícil de hacer, creo que es mejor dejarlo de lado.				
19	Me prometo que haré algo y luego resulto obligándome a hacerlo.				
20	Siempre que hago un plan de acción, lo sigo.				
21	Aunque me moleste me cuesta empezar a realizar las cosas.				
22	Cuando termino con mi trabajo lo reviso.				
23	Busco una escapatoria o atajo para pasar a través de una tarea difícil.				
24	Nunca encontré un trabajo que me pudiera vencer.				
25	Dejar las cosas para mañana no es la forma en que yo trabajo.				
26	Siento que el trabajo me agota.				

Gracias por su participación

### Anexo 3: Carta de presentación de la escuela de Psicología.



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 30 de noviembre de 2017

**CARTA N° 877-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Licenciado  
**MANUEL COLLAZOS RODRIGUEZ**  
Gerente General  
Dismac Perú S.A.C.  
Av. Tomas Valle N° 2961 – Callao

Presente.-

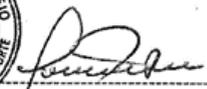
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **JACINTO HUAYTALLA CAROLAN ANDREA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE DOS EMPRESAS DEL RUBRO VENTAS DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR - 2017"** agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
**Dra. Taniht L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

UCV.EDU.PE

**Anexo 4:** Consentimiento informado.



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Colaborador:

.....  
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Jacinto Huaytalla Carolan Andrea**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Inteligencia Emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador – 2017”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una escala de Inteligencia Emocional y otra de procrastinación laboral. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.  
Gracias por su colaboración.

Atte. Jacinto Huaytalla Carolan Andrea  
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....  
.....con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación **“Inteligencia Emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador – 2017”** de la señorita Jacinto Huaytalla Carolan Andrea.

Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma

## Anexo 5: Acta de aprobación de originalidad de tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo; docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Sede Lima - Norte, revisor de la tesis titulada: "Inteligencia emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador - 2017", de la estudiante JACINTO HUAYTALLA, Carolan Andrea; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de Diciembre de 2017



**CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo**  
DNI: 15382082

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



## Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODO	Variable
Inteligencia emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador - 2017	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Tipo y diseño</b>	<b>Inteligencia emocional</b>
	¿Habrará relación entre la inteligencia emocional y la procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, 2017?	Determinar la relación, a modo de correlación, entre la inteligencia emocional y la procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, 2017.	La inteligencia emocional tiene una relación significativa y negativa con la procrastinación en los colaboradores del área administrativa de dos empresas del rubro ventas de Villa el Salvador, 2017.	Diseño no experimental transversal. De tipo descriptivo y correlacional.	La capacidad para controlar los sentimientos y las emociones personales y de los otros, de diferenciar y utilizar entre ambos y utilizar aquella información para direccionar la acción y el pensamiento propio (Mayer y Salovey 1990).
		<b>Específicos</b>	<b>Población - muestra</b>		
		1.Determinar la relación, a modo de correlación, entre la procrastinación laboral y las dimensiones de la inteligencia emocional tales como atención emocional, claridad emocional y reparación emocional, en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, año 2017.	N= 350 colaboradores.	Muestra = 130 personales administrativos.	Cuenta con 3 dimensiones:
2.Describir la Inteligencia emocional de manera general y por dimensiones tales como atención emocional, claridad emocional y reparación emocional en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, año 2017.	Estadística		• Atención emocional		
3. Describir la inteligencia emocional general y por dimensiones tales como atención emocional, claridad emocional y reparación emocional, según las variables sexo y edad en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, año 2017.	<b>Descriptiva:</b> Tabla de frecuencias.		• Claridad emocional		
4.Describir la procrastinación laboral según las variables sexo y edad en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador, año 2017.	<b>Inferencial:</b> Para determinar la correlación de las variables de estudio a través del coeficiente de Rho Spearman o R de Pearson.		• Regulación emocional		
	<b>Instrumentos</b>			<b>Procrastinación laboral</b>	
	Variable 1. Escala de inteligencia emocional Meta – Moot Scale TMMS – 24 - Mide las destrezas para ser conscientes de nuestras propias emociones y también de la capacidad para regularlas. - 30 ítems de tipo Likert. - Autores: Salovey y Mayer en 1995.			La falta de autorregulación, especialmente, como la predisposición no realizar o evitar una actividad que está bajo su propio control (Tuckman, 1990). Cuenta con indicadores: -No creer en la capacidad de realizar una tarea. -Ser incapaz de posponer la gratificación. -Asignar la culpa de lo que no se hace a fuentes externas.	
	Variable 2. Escala de procrastinación laboral de Tuckman. - Mide la tendencia a postergar o dejar de hacer las actividades. - 26 ítems - Autor: Bruce Tuckman en 1990.				

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro | <https://ev.burmbm.com/app/carta/es/?u=1064884058&or=89293524&lang=es&a=3>

Inteligencia emocional y procrastinación laboral

feedback studio

6 de 7 > ?

Resumen de coincidencias

16 %

16

1 [www.tdx.cat](#)  
Fuente de Internet 1 % >

2 [cybernesia.unimam.edu...](#)  
Fuente de Internet 1 % >

3 [www.acribd.com](#)  
Fuente de Internet 1 % >

4 [mysliob.es](#)  
Fuente de Internet 1 % >

5 [Entregado a Universida...](#)  
Trabajo de estudiante 1 % >

6 [helderzanabria.blogspot...](#)  
Fuente de Internet 1 % >

7 [Entregado a Universida...](#)  
Trabajo de estudiante 1 % >

8 [es.scribd.com](#)  
Fuente de Internet 1 % >

9 [www.buenastareas.com](#)  
Fuente de Internet 1 % >

10 [www.apoex.net](#)  
Fuente de Internet 1 % >

Página: 1 de 31    Número de palabras: 8367    05:38 p. m.    12/12/2017

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

"Inteligencia emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador - 2017"

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**  
**JACINTO HUAYTALLA, Carolam Andrcia**



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Jacinto Huaytalla, Carolan Andrea
D.N.I. : 48035144
Domicilio : H.Z. G. 2 Lot 7 7ma etapa - San Benito
Teléfono : Fijo : 563 2223 Móvil : 977586357
E-mail : carolan.jacinto@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Jacinto Huaytalla, Carolan Andrea

Título de la tesis:

Inteligencia emocional y proactividad laboral en el personal administrativo de dos empresas del rebrote ventar del distrito de Villa El Salvador - 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Signature]

Fecha : 09/03/2018



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

### A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JACINTO HUAYTALLA, Carolan Andrea

### INFORME TÍTULADO:

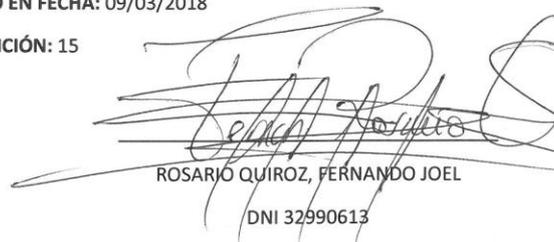
Inteligencia emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador – 2017.

### PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 09/03/2018

NOTA O MENCIÓN: 15

  
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL  
DNI 32990613

