

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE  
PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO EN COLABORADORES  
DE CLÍNICAS DE SALUD OCUPACIONAL DE CHICLAYO, 2018**

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

**AUTORES**

**ESTRELLA DE JESUS ASECIO MARTINEZ**

**MEDALY SHIKINKIRA TORRES LARIOS**

**ASESOR**

**RONY EDINSON PRADA CHAPOÑAN**

<https://orcid.org/0000-0002-4268-6325>

**Chiclayo, 2020**

**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE  
PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO EN  
COLABORADORES DE CLÍNICAS DE SALUD  
OCUPACIONAL DE CHICLAYO, 2018**

PRESENTADA POR:

**ESTRELLA DE JESUS ASECIO MARTINEZ  
MEDALY SHIKINKIRA TORRES LARIOS**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR:

Tacanga Montes Jessica Katuska  
PRESIDENTE

Malca de Bocanegra Nancy Llalud  
SECRETARIO

Prada Chapoñan Rony Edinson  
VOCAL

### **Dedicatoria**

A mis padres Patricia y Wilson, quienes me enseñaron que con amor, esfuerzo y sacrificio lo puedo todo. Los amo infinitamente.

A Záyori y Wilson, por quienes me esfuerzo para ser el mejor ejemplo de hermana.

A mi abuelita Francisca, quien velaba por mi descanso en las amanecidas de estudio.

*Medaly Shikinkira Torres Larios*

A mi madre Agripina, mi pilar más importante y fuente de apoyo. ¡Juntas lo logramos mamá!

A mi hermana Eliana, por ser ejemplo de perseverancia y superación. Siempre motivaste la lucha por mis sueños.

A mis sobrinos Daniel, Yoau, Camila y Santiago, por ser mi motivo de superación. Los amo.

*Estrella de Jesus Asencio Martinez*

## **Agradecimientos**

A Dios, nuestro padre celestial, por darnos la vida y permitirnos llegar hasta este momento tan importante en nuestra formación profesional.

A nuestro asesor Mg. Rony Prada Chapoñan, quien pacientemente nos guió y ayudó en el proceso de la investigación.

A todos los profesionales que nos apoyaron en el proceso de adaptación.

A nuestros amigos de la universidad, quienes nos alentaron en todo momento cuando dudábamos de nosotras mismas.

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>7</b>
<b>Marco Referencial .....</b>	<b>10</b>
<b>Antecedentes .....</b>	<b>10</b>
<b>Marco teórico.....</b>	<b>11</b>
<i>Procrastinación.....</i>	<i>11</i>
<i>Tipos de procrastinación.....</i>	<i>11</i>
<i>Aspectos Psicométricos.....</i>	<i>12</i>
<b>Definición operacional.....</b>	<b>13</b>
<b>Método.....</b>	<b>14</b>
<b>Diseño y tipo de investigación.....</b>	<b>14</b>
<b>Población .....</b>	<b>14</b>
<i>Criterios de selección.....</i>	<i>14</i>
<b>Procedimiento .....</b>	<b>14</b>
<b>Instrumento.....</b>	<b>14</b>
<b>Aspectos éticos .....</b>	<b>15</b>
<b>Procesamiento y análisis de datos .....</b>	<b>15</b>
<b>Resultados .....</b>	<b>17</b>
<b>Discusión.....</b>	<b>25</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>28</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>29</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>30</b>
<b>Apéndice .....</b>	<b>34</b>

## Resumen

La procrastinación laboral implica aplazar tareas por otras actividades que resultan más interesantes, generando retrasos e incumplimientos de los objetivos, baja el nivel de productividad y crea una imagen negativa tanto personal como empresarial. Por ello, es relevante contar con un instrumento válido y confiable adaptado al contexto peruano para medir la variable. Los objetivos específicos de la investigación fueron estimar la validez de contenido, validez de constructo, confiabilidad y establecer los puntos de corte y la confiabilidad de estos. Los participantes fueron 126 colaboradores de Clínicas de Salud Ocupacional de Chiclayo, mayores de 18 años. El diseño y tipo de investigación fue no experimental, instrumental. El análisis de validez se realizó mediante un análisis factorial exploratorio y la fiabilidad se estimó utilizando los métodos de consistencia interna (alfa de cronbach y omega). Los resultados indicaron que la escala consta de dos factores (militarización y cyberpereza), los que explican un ,586 de la varianza. Asimismo, la dimensión de militarización cuenta con un coeficiente alfa de cronbach de ,840 y un coeficiente de omega de ,848; mientras que la dimensión de cyberpereza cuenta con ,773 y ,800 respectivamente. Se establecieron los puntos de corte, encontrando que estos son confiables con un coeficiente K2 de Livingston  $> ,90$ .

Palabras clave: procrastinación laboral, propiedades psicométricas, salud ocupacional.

## Abstract

Labor procrastination implies postponing tasks for other activities that are more interesting, generating delays and non-fulfillment of objectives, lowering the level of productivity and creating a negative personal and business image. Therefore, it is relevant to have a valid and reliable instrument adapted to the Peruvian context to measure the variable. The specific objectives of the research were to estimate the content validity, construct validity, and reliability, and to establish the cut-off points and their reliability. The participants were 126 collaborators from the Occupational Health Clinics of Chiclayo, over 18 years of age. The design and type of research was non-experimental, instrumental. The validity analysis was performed by exploratory factor analysis and the reliability was estimated using the internal consistency methods (Cronbach's alpha and omega). The results indicated that the scale consists of two factors (militarization and cyber sloth), which explain a ,586 of the variance. Likewise, the dimension of militarization has a cronbach's alpha coefficient of ,840 and an omega coefficient of ,848; while the cyber sloth dimension has ,773 and ,800 respectively. Cut-off points were established, finding that these are reliable with a Livingston K2 coefficient  $> ,90$ .

Keywords: labor procrastination, psychometric properties, occupational health.

## **Propiedades psicométricas de la escala de procrastinación en el trabajo en colaboradores de clínicas de salud ocupacional de Chiclayo, 2018**

El cumplir con las tareas académicas, laborales, familiares y sociales es indispensable para alcanzar las metas que cada persona se plantea. Sin embargo, muchas veces suelen aplazar estas tareas por otras actividades que les resulten más interesantes y que producen cierto placer. Esto, podría generar consecuencias negativas en sus vidas; como por ejemplo a nivel laboral: retrasos e incumplimiento de los objetivos, bajo nivel de productividad y una imagen negativa tanto personal como laboral.

Estas consecuencias negativas, que son producto del aplazamiento, pueden afectar significativamente al desarrollo de las empresas, pues estando en un mundo globalizado, se exige un nivel de competitividad más alto. Es decir, dispongan de recursos creativos e innovadores, ofreciendo servicios y productos de mayor calidad para así destacar dentro del mercado laboral y contribuir al crecimiento de sí mismos como del país.

Por tanto, el crecimiento empresarial exige un nivel de productividad alto, el cual se ve influenciado por factores individuales, como: la motivación, satisfacción, competencia y capacitaciones (Contreras, como se citó en Gonzales, 2013). Sin embargo, factores como el ausentismo, las malas relaciones interpersonales y la procrastinación disminuyen la productividad. Esta última, se convierte en un obstáculo para conseguir los objetivos que se consideran importantes (Sánchez, 2012).

Por ello, una persona que procrastina retrasa y evita asumir las responsabilidades que le generan el cumplimiento de las tareas asignadas, provocando un bajo rendimiento y disminución de la productividad empresarial (Aristizabal como se citó en Grisales, 2014).

Se ha logrado identificar que los bajos niveles de recursos y demandas laborales, fomentan un incremento del aburrimiento; y éste a su vez, favorece la procrastinación laboral y la conducta laboral contraproducente (Metin, Taris & Peeters como se citó en Solf, 2017).

Los trabajadores de las clínicas de salud ocupacional no son ajenos a esa realidad, puesto que dentro de ellas existen muchas áreas, que se encargan de evaluar e identificar si el colaborador es mental y físicamente apto para el puesto que la empresa solicite. Por tanto, factores como la programación irregular de pacientes y el tiempo que demora cada uno de ellos en las áreas, genera espacios para la procrastinación. Así lo expresó el Psicólogo de una Clínica de Salud Ocupacional (comunicación personal, 12 de abril, 2018).

Cabe resaltar, que las clínicas de salud ocupacional son empresas tercerizadoras, a las cuales se les exige ciertos requisitos, tales como la certificación de la Dirección General de Salud Ambiental a nombre del Ministerio de Salud del Perú y de la norma ISO 9001 del Sistema de Gestión de Calidad (Dirección General de Salud Ambiental, 2010). Por lo cual, las empresas que recurren a estas clínicas cuentan con un período de 120 días para realizar el pago, provocando que a los colaboradores de estas clínicas se les retrase el salario. Esto se asocia con la concurrencia a la procrastinación, pues según Nguyen, Steel, y Ferrari (2013) está relacionada con salarios más bajos, menor duración en el trabajo y una mayor probabilidad de estar desempleado.

Downey y Stough identificaron que la procrastinación se relaciona negativamente con la inteligencia emocional, es decir, a mayor inteligencia emocional menor procrastinación (como se citó en Solf, 2017); Soto (2017) halló que si existe un alto nivel de compromiso organizacional menor será el grado de procrastinación laboral; y Contreras (2017) encontró que a mayor resiliencia habrá un menor nivel de procrastinación. Por otro lado, existe relación positiva con el estrés laboral y el aburrimiento (Downey & Stough como se citó en Solf, 2017).

Así pues, la procrastinación se ha convertido en una variable de estudio relevante, en especial en el contexto laboral donde existen escasas investigaciones en las cuales para evaluar dicho constructo son utilizados los instrumentos: Escala de Procrastinación laboral de Tuckman y la Escala de Procrastinación general de Lay que evalúan aspectos generales y académicos. Mientras que el único test orientado a lo laboral es la Procrastination at Work Scale (PAWS), la cual se encuentra solamente en el idioma inglés.

Frente a este contexto es pertinente contar con un instrumento válido y confiable adaptado al contexto peruano para medir la variable. Ya que la evaluación de este constructo está aplicada más en el ámbito académico que en el laboral. Sin embargo, la procrastinación también se da en las empresas y para ellos no se cuenta con un instrumento de apoyo para su detección. Por el contrario, este constructo no se ha evaluado ni estudiado en el ámbito laboral.

Aunque existe una estandarización de una escala en el Perú de la Procrastination at Work Scale (PAWS), esta se aplica en trabajadores de diferentes profesiones y carece de baremos percentilares, limitando la utilidad de la misma. Así mismo, muchas de las funciones o características de aquellos trabajos, no tienen las mismas características de los trabajadores de clínicas de salud ocupacional en Chiclayo, los cuales están sometidos



a un trabajo muy rutinario y repetitivo, lo que conlleva a la práctica de conductas procrastinadoras.

Por consiguiente, se formuló la siguiente interrogante: ¿cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de procrastinación en el trabajo en colaboradores de clínicas de salud ocupacional de Chiclayo, 2018?

Estableciéndose como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la escala de procrastinación en el trabajo en colaboradores de clínicas de salud ocupacional de Chiclayo, 2018. Además, como objetivos específicos se plantearon estimar la validez de contenido de la escala de procrastinación en el trabajo, estimar la validez de constructo, estimar la confiabilidad, establecer los puntos de corte y estimar la confiabilidad de estos.

Esta investigación benefició a las organizaciones donde se llevó a cabo el estudio, puesto que contaron con un instrumento adaptado a su realidad que además cuenta con validez y confiabilidad adecuada. El cual servirá para la evaluación y por consiguiente la intervención de manera pertinente.

Así mismo, servirá para los futuros investigadores que deseen ampliar información sobre el estudio de este constructo, como también para profesionales en la salud que deseen aplicar el instrumento válido y confiable.

## Marco Referencial

### Antecedentes

Se realizó la validación de la escala de procrastinación en el trabajo al habla hispana, en trabajadores multiocupacionales de la ciudad de Lima. Esta escala consta de dos dimensiones: soldiering (sentido de servicio) y cyberslacking (ciberpereza). Realizaron un análisis factorial semi-confirmatorio a través del cual se removieron dos ítems (3 y 11) que tuvieron cargas factoriales bajas en su factor no correspondiente; asimismo encontraron un índice de congruencia de ,97 para el primer factor (Soldiering) y ,91 para el segundo factor (Cyberslacking). La confiabilidad, se obtuvo mediante alfa de Cronbach y Mc Donald's, encontrando que el factor 1 en general posee una confiabilidad de ,86 - ,87 y el factor 2 de ,69 - ,70 respectivamente. La diferencia entre los puntajes de F1 y F2 se debe no sólo al número de ítems, sino también al monto de varianza explicada por cada factor (Guzmán & Rosales, 2017).

Se analizaron las propiedades psicométricas de la Escala de Procrastinación Académica (EPA) en una muestra constituida por 379 estudiantes de una universidad privada de Lima. Esta escala consta de dos dimensiones: autorregulación académica y postergación de actividades. Para hallar la validez se efectuó un análisis factorial por mínimos cuadrados no ponderados, encontrándose que los factores de modo conjunto explicaron el 49,55% de la varianza total del instrumento, correspondiendo un 34,41% al primer factor y un 15,14% al segundo factor, siendo los valores Eigen de 4,13 y de 1,81, respectivamente. Se obtuvo ,816 para la confiabilidad de la escala total; además se halló la confiabilidad por dimensiones: ,821 para el factor Autorregulación académica y ,752 para el factor Postergación de actividades (Dominguez, Villegas & Centeno, 2014).

En Colombia, se ejecutó el análisis de las características psicométricas de la versión española de la prueba Procrastination Assessment Scale-Students (PASS), adaptada para el alumnado universitario. Esta escala consta de dos atributos: el primer atributo hace referencia a la frecuencia de procrastinación y el segundo atributo, a las razones de procrastinación. La confiabilidad respecto a la frecuencia de procrastinación es de ,99 y sobre las razones de procrastinación es de ,89. En relación a la validez, cuenta con ,05 para ambos atributos (Garzón & Gil, 2016).

En Argentina, se llevó a cabo un estudio orientado a la adaptación de la escala de procrastinación de Tuckman en estudiantes universitarios. Donde se realizó la traducción de la escala, se tomó solo 1 factor que fue significativo y se obtuvo una consistencia interna de ,87 (Furlan, Heredia, Piemontesi, Illbele & Sánchez Rosas, 2014).

## **Marco teórico**

### **Procrastinación.**

Es la conducta de aplazar de forma consciente alguna actividad donde existe un plazo de entrega establecido (Ferrai y Tice, como se citó en Quan & Sánchez, 2012). Esto se presenta porque elegimos las actividades que tengan efectos positivos en un tiempo corto, a aquellas que tengan efectos demorados (Riva, como se citó en Quan & Sánchez, 2012).

Solomon y Rothblum (como se citó en Rodríguez & Clariana, 2017), sostienen que la procrastinación es un término que proviene del verbo latino procrastinare que significa ‘dejar algo para el día siguiente’ (p.47). Es decir, la procrastinación hace referencia a la tendencia de demorar el inicio o la finalización de tareas importantes desarrollando incomodidad hacia la persona.

### ***Tipos de Procrastinación.***

#### *Académica.*

Según Rodríguez y Clariana (2017), la procrastinación académica es la “demora innecesaria e injustificada de las tareas relacionadas con los estudios” (p.47).

Existen dos tipos de procrastinación académica: la esporádica y la crónica: la primera, también llamada conducta dilatoria, hace referencia a una conducta puntual y relacionada con actividades académicas concretas debido a carencias en la gestión del tiempo; mientras que la segunda, es el hábito generalizado de demorar la dedicación al estudio (Schouwenburg, como se citó en Rodríguez & Clariana 2017).

#### *Laboral.*

Metin, Taris y Peeters (2016) conceptualizan la procrastinación laboral como: “El retraso de la acción relacionada con el trabajo mediante la participación intencional, conductual o cognitiva, en acciones no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente” (p.255).

Cyberpereza. Este tipo de procrastinación laboral hace referencia al uso de la tecnología, conocido como en línea. Metin et al. (2016) la conceptualizan como “la actividad en línea fuera de la tarea” (p.255). Según Garret y Danziger, los empleados podrían parecer que están trabajando en sus computadoras, pero, ellos podrían estar comprando en línea, visitando sitios de redes sociales, juegos o mensajería instantánea (Como se citó en Metin, Taris & Peeters, 2016).

Militarización. Pulsen, expresa que es “la evitación del trabajo por más de 1 hora por día, sin intentar dañar a otros o influir en colegas” (p.255). Esto se da cuando el

colaborador no se encuentra identificado con su institución o cuando sus funciones están por debajo de su potencial como profesional. Algunos ejemplos son: soñar despierto, comprometerse en actividades más placenteras que trabajar e incluso tomar café (Como se citó en Metin et al., 2016).

### **Aspectos Psicométricos.**

**Adaptación.** Barrero, Flórez y Yepes (2015) lo definen como “un procedimiento riguroso que consiste en tomar una prueba disponible en un idioma y validarlo para usarlo en otro país con una cultura e idioma diferente al original” (p.22). Así mismo, la adaptación implica la unión del estudio de pruebas, conocimientos e idiomas. Por ello es preferible utilizar este término al de traducción, ya que es más extensa y flexible.

**Estandarización.** “La estandarización supone la uniformidad de los procedimientos en la aplicación y calificación de la prueba, donde un paso importante es el establecimiento de las normas” (Anastasi, 1998, p.6). La estandarización tiene como propósito el establecimiento de normas de una determinada prueba. Estas normas sirven como marco de referencia para interpretar y ubicar a una persona en la prueba, con respecto a los puntajes obtenidos por las personas (Aiken, 2003).

**Validez.** El concepto de validez refiere la idea en que el instrumento mide la variable para la cual fue construido. Existen dos tipos de validez: de constructo y de contenido. Respecto al primero; se define como el grado en que un test mide la construcción teórica elaborada respecto a la conducta que se mide, es decir si el resultado obtenido es el esperado de acuerdo a la teoría formulada. En cuanto al segundo; hace referencia a que un test sea un adecuado muestreo del contenido que se examina, la cual es verificada por jueces expertos quienes evalúan la representatividad de los indicadores de la conducta que se mide (Alarcón, 2013).

**Confiabilidad.** Es la carencia relativa de errores de medición del instrumento, en otras palabras, es la exactitud o precisión en referencia a la variable que este mide. Se confiere a términos como “acuerdo”, “exactitud”, “precisión” o “estabilidad” (Silva, 1992).

**Coefficiente Alpha de Cronbach.** Gento (2012) menciona que “su estimación se realiza a partir del cálculo de la correlación promedia entre los ítems del instrumento. A medida que se acerque a 1, manifiesta que la confiabilidad se aproxima a su valor máximo” (p. 117).

**Coefficiente Omega.** Este coeficiente, a comparación de la anterior, utiliza las cargas factoriales. No está relacionada con la cantidad de ítems y es más estable por el

empleo de la adición de variables. Razón por la cual es muy recomendada para investigaciones psicológicas ya que avala las propiedades psicométricas (Salazar & Serpa, 2017).

### ***Análisis Factorial.***

“Modelo estadístico que representa las relaciones entre un conjunto de variables. Estas relaciones pueden explicarse a partir de una serie de variables no observables (latentes) denominadas factores, siendo el número de factores substancialmente menor que el de variables” (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010, p.17).

Dentro del análisis factorial, según Perez-Gil, Chacón y Moreno (2000), encontraron dos tipos: exploratorio y confirmatorio. El primero es una técnica que se basa en los datos, la cual intenta descubrir la estructura subyacente que estos poseen (p. 443). Mientras que el segundo se conduce por teorías sustantivas y por expectativas (p. 443), es decir, el investigador plantea ciertas hipótesis, las cuales buscará probar evaluando el ajuste de un modelo.

***Baremos.*** Los baremos permiten posicionar a las personas de acuerdo al puntaje directo obtenido, en relación a los que obtienen los sujetos que integran el grupo normativo donde se bareman las pruebas. Para ello, es necesario que con ayuda de los baremos se le asigne a cada posible puntuación directa un valor numérico, el cual se encuentra en una determinada escala (Abad, Garrido, Olea & Ponsoda, 2006).

### **Definición operacional**

La variable procrastinación laboral es medida por la escala The Procrastination at Work Scale (PAWS), creada por Metin, Taris y Peeters en el 2016. (Ver apéndice A)

## Método

### Diseño y tipo de investigación

No experimental – Instrumental

### Población

Colaboradores de 7 clínicas de Salud Ocupacional de ambos sexos, siendo un total de 126 colaboradores de Chiclayo, mayores de 18 años.

### Criterios de selección.

**Inclusión:** Colaboradores que se encuentren laborando en Clínicas de Salud Ocupacional y que acepten participar de forma voluntaria.

**Exclusión:** Aquellos colaboradores que se encuentren de vacaciones o que gocen de licencia.

**Eliminación:** Aquellos instrumentos donde los colaboradores no respondieron todos los ítems o que tuvieron doble respuesta por ítem.

### Procedimiento

Se solicitó la autorización de las Clínicas de Salud Ocupacional para la ejecución de la investigación a través de una carta dirigida a los directores, gerentes y médicos encargados. Posteriormente, se realizaron coordinaciones, con el fin de informarles sobre los fines de la investigación.

El instrumento se aplicó de manera colectiva en un ambiente que contaba con adecuada ventilación e iluminación, sin distractores. Se aplicó en horario laboral previa coordinación con el jefe inmediato. Antes de la aplicación, se les explicó a los colaboradores el objetivo de la investigación, además del llenado correcto del instrumento utilizando un lenguaje comprensible. La técnica que se utilizó para la obtención de datos fue la encuesta.

### Instrumento

Como instrumento se empleó la Procrastination at Work Scale (PAWS) que fue creada por Metin, Taris y Peeters en el 2016, consta de 12 ítems y tienen una escala ordinal de respuesta desde 0 (nunca) a 6 (siempre). Cuenta con 2 dimensiones: cyberslacking y soldiering, las cuales presentan una consistencia interna de ,84 y ,69 respectivamente. Para determinar cuántos factores eran viables para esta escala, previamente se aplicaron las pruebas de Bartlett (821,47) y la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (,87), las que determinaron la aplicación del análisis factorial exploratorio. Indicando que a dos factores la escala soldiering explicaba un 40,6% de la varianza total y la escala

cyberslacking un 12,9%; ello fue corroborado por el análisis factorial confirmatorio que indicó un índice de ajuste de 96,1.

### **Aspectos éticos**

Para el desarrollo de esta investigación, se contó con la aprobación del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Apéndice B).

Se entregó a los colaboradores una hoja informativa (Apéndice C) la cual explicó que se velaría por el respeto hacia la libertad de las personas. Para ello se informó respecto a los objetivos, fines de la investigación y el papel que desempeñarían en la investigación. Además, se comunicó que no existía algún tipo de costo o pago por su participación, haciendo énfasis en que su participación era voluntaria, por tanto, si no deseaban ser parte de ella no habría consecuencias negativas, indicándose que podrían retirarse en cualquier momento.

En cuanto a la confidencialidad, se les garantizó que los datos obtenidos se emplearían con fines científicos para la elaboración del test y no serían entregados a los directivos de las empresas.

### **Procesamiento y análisis de datos**

Para la realización del proceso de adaptación de la Procrastination at Work Scale (PAWS), se realizó la traducción de dicha escala al español para lo cual se contó con la colaboración de tres profesionales con estudios de inglés, de los cuales dos de ellos fueron psicólogos, a quienes se les envió un formato para la traducción. Esta traducción fue revisada a través de otro documento por un psicólogo organizacional experto en el tema con manejo del idioma inglés. Luego, se determinó la validez de contenido mediante el criterio de 5 jueces en dos momentos, en la primera aplicación se utilizó una escala dicotómica, mientras que en la segunda se utilizó una escala likert. La concordancia entre las opiniones fue analizada mediante el estadístico V de Aiken.

Se realizó el estudio piloto; en una muestra de 20 personas, para ello se utilizó el muestreo no probabilístico intencional para verificar el entendimiento y el fraseo de los ítems, además se halló la confiabilidad a través del método de consistencia interna, utilizando el coeficiente de alfa de cronbach.

Se determinó la validez de constructo, mediante el análisis factorial exploratorio, que se realizó a través del programa FACTOR 8.02 creado por Lorenzo-Seva y Ferrando en el 2011. Por otro lado, se determinó la confiabilidad de la escala mediante el método de consistencia interna, utilizando el alfa de cronbach y omega. Se establecieron los

baremos o puntos de corte y la confiabilidad de estos mediante el coeficiente K2 de Livingston.



## Resultados

### Validez de contenido

En base a la evaluación de 5 jueces, se observan los resultados de los valores de V de Aiken de los ítems de la escala de procrastinación en el trabajo la que cuenta con dos dimensiones: cyberpereza y militarización. Donde se concluye que todos los ítems permanecen en la escala a excepción del ítem 1, ya que obtuvo un valor de V de Aiken de ,400 (Ver tabla 1), por tal razón se decidió formular dos ítems alternativos a este.

Tabla 1

*Análisis de validez de contenido de la escala de procrastinación en el trabajo utilizando una escala dicotómica – Primera aplicación*

Ítems	V de Aiken	Decisión
1. Cuando trabajo, aún después de haberlo decidido, tardo en llevar a cabo la tarea.	,400	Reformular / Proponer ítems
2. Me demoro en empezar el trabajo que tengo que hacer.	1,000	Se acepta
3. En el trabajo, anhelo tanto una diversión placentera que me resulta cada vez más difícil permanecer en lo planificado.	,800	Se acepta
4. Cuando una tarea del trabajo es tediosa, me encuentro a mí mismo una y otra vez fantaseando agradablemente en lugar de concentrarme.	1,000	Se acepta
5. Le doy prioridad a las tareas menores aún si hay algo importante que debo hacer en el trabajo.	1,000	Se acepta
6. Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito organizarlo y me dedico a hacer algo totalmente irrelevante.	1,000	Se acepta
7. Me tomo largos periodos de descanso.	,800	Se acepta
8. Retraso algunas de mis tareas laborales solo porque no disfruto haciéndolas.	1,000	Se acepta
9. Utilizo mensajería instantánea (ej. WhatsApp, Messenger, Viber...) en el trabajo, para uso personal.	1,000	Se acepta
10. En el trabajo, paso más de media hora al día en redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, etc.) con fines recreativos.	1,000	Se acepta
11. Leo noticias en línea en el trabajo.	1,000	Se acepta
12. Realizo compras en línea durante el horario de trabajo.	1,000	Se acepta

Se muestran los valores de V de Aiken de la escala de procrastinación en el trabajo en una segunda aplicación, incluyendo los dos nuevos ítems alternativos\*. Donde se observa que todos los ítems permanecen a excepción del ítem 1, ya que obtuvo un valor

de V de Aiken de ,467; sin embargo, se decidió comprobar su claridad aplicando una prueba piloto. (Ver tabla 2)

Tabla 2

*Análisis de validez de contenido de la escala de procrastinación en el trabajo utilizando una escala likert – Segunda aplicación*

Ítems	V de Aiken	Intervalo de confianza al 95%
1. Cuando trabajo, aún después de haberlo decidido, tardo en llevar a cabo la tarea.	,467	,248 - ,699
2. Me demoro en empezar el trabajo que tengo que hacer.	,867	,621 - ,963
3. En el trabajo, anhelo tanto una diversión placentera que me resulta cada vez más difícil permanecer en lo planificado.	,867	,621 - ,963
4. Cuando una tarea del trabajo es tediosa, me encuentro a mí mismo una y otra vez fantaseando agradablemente en lugar de concentrarme.	,867	,621 - ,963
5. Le doy prioridad a las tareas menores aún si hay algo importante que debo hacer en el trabajo.	,800	,548 - ,930
6. Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito organizarlo y me dedico a hacer algo totalmente irrelevante.	,933	,702 - ,988
7. Me tomo largos periodos de descanso.	,867	,621 - ,963
8. Retraso algunas de mis tareas laborales solo porque no disfruto haciéndolas.	1,000	,796 - 1,000
9. Utilizo mensajería instantánea (ej. WhatsApp, Messenger, Viber...) en el trabajo, para uso personal.	1,000	,796 - 1,000
10. En el trabajo, paso más de media hora al día en redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, etc.) con fines recreativos.	,933	,702 - ,988
11. Leo noticias en línea en el trabajo.	,867	,621 - ,963
12. Realizo compras en línea durante el horario de trabajo.	,867	,621 - ,963
13. Cuando decido empezar a trabajar, tardo en realizar mis funciones.*	,800	,548 - ,930
14. A pesar de haber decidido realizar mi trabajo, me tardo en llevarlo a cabo.*	,733	,480 - ,891

\*Ítems propuestos alternativos al ítem n° 1

### **Procesamiento estadístico de la prueba piloto**

Para el análisis de ítems se utilizó el coeficiente de Pearson, correlacionando cada ítem con el total de la dimensión. Obteniendo puntajes superiores a ,30 lo que indica que el ítem guarda relación con la dimensión militarización. Además, los ítems 13 y 14, propuestos a partir del ítem 1 resultaron con un valor de correlación de Pearson de ,466 y

,694 respectivamente siendo inferiores al ítem 1 el cual obtuvo un valor de ,924, por lo que se decidió suprimir los ítems propuestos de la escala. Así mismo, se reformuló el ítem 3 debido a la poca claridad de este en la población. (Ver tabla 3)

Tabla 3

*Análisis descriptivo y correlación ítem-dimensión de la dimensión Militarización de la escala de procrastinación en el trabajo*

	Ítems	Media	Desv. Estandar	Varianza	Correlación de Pearson
<b>Militarización</b>	<b>Ítem 1</b>	,30	,571	,326	,924
	<b>Ítem 2</b>	,45	,686	,471	,615
	<b>Ítem 3</b>	,55	,999	,997	,791
	<b>Ítem 4</b>	1,0	1,522	2,316	,651
	<b>Ítem 5</b>	,70	1,380	1,905	,785
	<b>Ítem 6</b>	,25	,716	,513	,717
	<b>Ítem 7</b>	,60	1,273	1,621	,817
	<b>Ítem 8</b>	,25	,910	,829	,564
	<b>Ítem 13*</b>	,50	,889	,789	,466
	<b>Ítem 14*</b>	,50	1,192	1,421	,694

\*Ítems propuestos alternativos al ítem n°1  
n=20

Respecto a la dimensión cyberpereza, la mayoría de ítems obtuvieron un coeficiente de Pearson  $> ,30$  por tanto todos pertenecen a la dimensión. Sin embargo, a pesar de que el ítem 12 obtuvo un valor de Pearson bajo ( $,376$ ) se tomó la decisión de reformularlo ya que el valor de Pearson estaba dentro de lo esperado y porque el ítem no se ajustaba al contexto de la población. (Ver tabla 4)

En cuanto a la dimensión militarización, cuenta con un índice de consistencia interna según el coeficiente de alfa de cronbach de ,854 lo que indica que esta dimensión es confiable. (Ver tabla 5)

La dimensión cyberpereza cuenta con un índice de consistencia interna según el coeficiente de alfa de cronbach de ,700, lo que indica que la dimensión es confiable. Si se elimina el ítem 12 de la dimensión, su confiabilidad aumentaría, pero este obtuvo un valor de Pearson aceptable ( $,376$ ) por lo que se decidió reformularlo. (Ver tabla 6)

Tabla 4

*Análisis descriptivo y correlación ítem-dimensión de la dimensión cyberpereza de la escala de procrastinación en el trabajo*

	<b>Estadístico</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Estandar</b>	<b>Varianza</b>	<b>Correlación de Pearson</b>
<b>Cyberpereza</b>	<b>Ítem 9</b>	4,05	2,305	5,313	,786
	<b>Ítem 10</b>	2,45	2,305	5,313	,925
	<b>Ítem 11</b>	1,50	1,878	3,526	,720
	<b>Ítem 12</b>	,15	,671	,405	,376

n=20

Tabla 5

*Confiabilidad de la dimensión militarización de la escala de procrastinación en el trabajo*

<b>ESTADÍSTICO</b>	<b>Alfa de Cronbach si el ítem es eliminado</b>	<b>Alfa de Cronbach de la dimensión</b>
<b>Ítem 1</b>	,825	
<b>Ítem 2</b>	,848	
<b>Ítem 3</b>	,815	
<b>Ítem 4</b>	,855	
<b>Ítem 5</b>	,850	,854
<b>Ítem 6</b>	,832	
<b>Ítem 7</b>	,828	
<b>Ítem 8</b>	,843	

n=20

Tabla 6

*Confiabilidad de la dimensión cyberpereza de la escala de procrastinación en el trabajo*

<b>ESTADÍSTICO</b>	<b>Alfa de Cronbach si el ítem es eliminado</b>	<b>Alfa de Cronbach de la dimensión</b>
<b>Ítem 9</b>	,629	
<b>Ítem 10</b>	,379	
<b>Ítem 11</b>	,639	
<b>Ítem 12</b>	,753	,700

n=20

### Validez de constructo de la escala de procrastinación en el trabajo versión final

Se analizaron los ítems de la escala, donde el ítem 12 presenta la media más baja (Media = ,413) y el ítem 9 posee la media más alta (Media = 2,365). Así mismo, se observa que en los ítems hay presencia de valores que superan el +/- 1.5 en la asimetría (5, 6, 8 y 12) y curtosis (2, 5, 6, 8 y 12), de lo cual se concluye que los datos no siguen una distribución normal. (Ver tabla 7)

Tabla 7

*Análisis descriptivo de la escala de procrastinación en el trabajo*

Ítems	Media	Intervalos de confianza (95%)	Varianza	Asimetría	Curtosis
Ítem 1	1,048	,82-1,27	,950	,630	-0,585
Ítem 2	,873	,66-1,08	,841	1,500	3,279
Ítem 3	1,357	1,03-1,69	2,103	1,342	1,505
Ítem 4	1,175	,88-1,46	1,604	1,179	1,126
Ítem 5	,770	,48-1,06	1,606	2,210	5,048
Ítem 6	,619	,40-,84	,918	2,302	7,666
Ítem 7	,833	,62-1,05	,869	1,228	1,296
Ítem 8	,595	,38-,81	,908	1,778	2,773
Ítem 9	2,365	1,92-2,81	3,756	,576	-0,887
Ítem 10	1,333	1-1,67	2,175	1,251	,897
Ítem 11	1,603	1,22-1,98	2,763	1,119	,382
Ítem 12	,413	,21-,61	,750	2,561	7,178

n=126

### Análisis de Multicolinealidad de los ítems de la escala de procrastinación en el trabajo - versión final

Los ítems fueron sometidos a una correlación policórica, donde los valores deben ser inferiores a ,90; por lo tanto, se afirma que no existe la presencia de multicolinealidad. (Ver tabla 8)

### Análisis factorial exploratorio

Para determinar la viabilidad del análisis factorial exploratorio previamente se aplicó las pruebas de Bartlett y la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). La prueba de Bartlett fue estadísticamente altamente significativa = 558,8,  $p < ,001$ . Además, la prueba KMO fue de ,815, lo que indica que las correlaciones entre los ítems tienen suficiente fuerza para extraer factores.

Para determinar el número de factores se utilizó el método de análisis paralelo obteniendo 2 factores que explican un ,586 de la varianza. Para identificar los ítems que pertenecen a cada uno de las dimensiones se utilizó una rotación oblicua en forma

específica PROMIN, puesto que la correlación entre los factores fue de ,423. La cual indica que el primer factor agrupa 4 ítems y el segundo factor agrupa 8 ítems. (Ver tabla 9)

Tabla 8

*Correlación policórica de ítems de la escala de procrastinación en el trabajo*

Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1,000											
2	,459	1,000										
3	,437	,461	1,000									
4	,408	,402	,499	1,000								
5	,394	,510	,509	,548	1,000							
6	,396	,453	,457	,498	,719	1,000						
7	,418	,373	,480	,576	,533	,519	1,000					
8	,444	,449	,503	,521	,592	,656	,665	1,000				
9	,186	,170	,257	,225	,095	,114	,305	,245	1,000			
10	,267	,285	,330	,376	,331	,320	,464	,389	,495	1,000		
11	,231	,317	,336	,246	,303	,316	,330	,448	,464	,535	1,000	
12	,299	,373	,365	,399	,369	,300	,449	,497	,331	,580	,431	1,000

n=126

Tabla 9

*Análisis de cargas factoriales de los ítems de la escala de procrastinación laboral*

Ítems	F1	F2
1		,551
2		,599
3		,601
4		,657
5		,917
6		,879
7		,603
8		,725
9	,753	
10	,797	
11	,640	
12	,529	

### **Confiabilidad de las dimensiones de la escala de procrastinación laboral**

La dimensión de militarización cuenta con un índice de consistencia interna según el coeficiente de alfa de cronbach de ,840 y un coeficiente de omega de ,848. Mientras que la dimensión cyberpereza cuenta con un coeficiente de alfa de cronbach de ,773 y un

coeficiente de omega ,800. Por lo cual se concluye que ambas dimensiones que componen la escala de procrastinación en el trabajo son confiables.

### **Puntos de corte y su confiabilidad**

Se establecieron los puntos de corte para ambas dimensiones. Para militarización, se halló que los puntajes directos superiores a 29 indican un nivel alto y por debajo de 9, un nivel bajo. Mientras que para cyberperza, los puntajes directos superiores a 8 indican un nivel alto y menores de 2, nivel bajo. Además, el coeficiente K2 de Livingston indica que los puntos de corte son confiables. (Ver tablas 10 y 11)

Tabla 10

*Baremos y confiabilidad de los puntos de corte de la dimensión Militarización de la escala de procrastinación en el trabajo*

<b>PD</b>	<b>Percentiles</b>	<b>K2</b>
60	99	,998
48	95	,997
42	90	,996
38	85	,995
34	80	,993
29	75	,989
25	70	,984
23	65	,980
20	60	,970
19	55	,966
17	50	,953
16	45	,944
14	40	,917
12	35	,886
10	30	,819
9	25	,783
8	20	,774
6	15	,799
4	10	,859
2	5	,907
0	1	,937

n=126

PD= puntaje directo

K2= coeficiente de Livingston

Tabla 11

*Baremos y confiabilidad de los puntos de corte de la dimensión Cyberpereza de la escala de procrastinación en el trabajo.*

<b>PD</b>	<b>Percentiles</b>	<b>K2</b>
21	99	,974
15	95	,932
13	90	,898
12	85	,875
10	80	,804
8	75	,774
7	70	,786
7	65	,786
5	60	,829
5	55	,829
4	50	,859
4	45	,859
3	40	,885
3	35	,885
3	30	,885
2	25	,907
2	20	,907
1	15	,924
1	10	,924
0	5	,937
0	1	,937

n=126



## Discusión

La investigación de naturaleza psicométrica se llevó a cabo en una población de 146 colaboradores de ambos sexos, entre los 19 y 66 años de edad pertenecientes a clínicas de salud ocupacional de Chiclayo. De los cuales el 41% fueron varones y 59% mujeres; el 69% eran trabajadores de carreras universitarias y el 31% de carreras técnicas; el 60% fueron solteros, 25% casados, 13% convivientes y 2% divorciados; y el promedio de tiempo de servicio fue de 3 años.

Se realizó el análisis de la validez de contenido, el cual indica que un test debe ser un adecuado muestreo del contenido que se examina; esta es verificada por jueces expertos quienes evalúan la representatividad de los indicadores de la conducta que se mide (Alarcón, 2013).

La evaluación por los jueces se realizó en dos momentos, las opiniones se analizaron a través del estadístico V de Aiken. En relación a la primera aplicación, esta se realizó a través de una escala con respuestas dicotómicas encontrándose que todos los ítems poseían un valor de Aiken adecuado, sin embargo, el ítem 1 obtuvo un valor bajo (.400) lo que indica según Guilford (como se citó en Escurra, 1988) que no es válido; puesto que los valores deben ser mayores o iguales a ,80. Por tanto, se decidió formular dos ítems alternativos (13 y 14) y someter a la prueba a una segunda revisión utilizando una escala likert, donde se encontró que todos los ítems permanecen con un valor de Aiken adecuado a excepción del ítem 1, que obtuvo un valor de ,467; a pesar de ello, se decidió su permanencia y evaluar su claridad y entendimiento en la población a través de una prueba piloto.

Se realizó una prueba piloto con una muestra de 20 colaboradores a través de un muestreo no probabilístico intencional, con la finalidad de evaluar la claridad de los ítems. Se determinó la correlación ítem-dimensión a través del coeficiente de correlación de Pearson, en el que se esperaba valores  $> ,30$ .

Para la dimensión militarización, los ítems alternativos creados 13 y 14 obtuvieron un valor de Pearson de ,466 y ,694 respectivamente a comparación del ítem 1 el cual obtuvo ,924; por ello se decidió no considerar los ítems 13 y 14 para la escala definitiva. Además, el ítem 3 generó dudas en los participantes por tanto fue pertinente su reformulación. En cuanto a la dimensión cyberpereza, todos los ítems obtuvieron un valor de Pearson aceptable, a excepción del ítem 12 (.376) cuyo valor se acerca al mínimo aceptable. Por esa razón, se reformuló, pues expresa una conducta que no es común para la población.

Asimismo, se halló la confiabilidad a través del método de consistencia interna que indica la relación que existe entre los enunciados (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez & Sanz, 2011), el cual se midió utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach y la influencia que tenía eliminar alguno de los ítems en estas, donde George y Mallery mencionan que los coeficientes inferiores a ,5 no son aceptables; de ,7 a ,8 se encontraría en un nivel aceptable; de ,8 a ,9 bueno y mayores a ,9 excelente (Como se citó en Carvajal et. al., 2011). Estableciendo para militarización un coeficiente general de ,854. Mientras que para cyberpereza, se determinó un coeficiente general de ,700 y si se elimina el ítem 12 de la dimensión, su confiabilidad aumentaría, pero este obtuvo un valor de Pearson aceptable ,376 por lo que se decidió reformularlo.

Para la versión final de la escala, se analizó la multicolinealidad de los ítems, para interpretar estos resultados se utilizó el criterio de Kelloway que indica que los resultados inferiores a ,90 expresan que no existe presencia de multicolinealidad (Como se citó en Freiberg, Stover, De la Iglesia & Fernández, 2013), de esta forma, los resultados indican que no existe multicolinealidad entre los ítems lo que expresa que miden aspectos diferentes del constructo.

Los resultados de las pruebas de Bartlett = 558,8,  $p < ,001$  y Kaiser Meyer Olkin = ,815, determinaron que era pertinente realizar el análisis factorial. Se identificaron 2 factores que explican un ,586 de la varianza, manteniendo la estructura factorial de la escala original. Además, las cargas factoriales de los ítems para el factor 1 (cyberpereza) fueron  $> ,528$  y para el factor 2 (militarización),  $> ,550$ ; lo cual indica que los ítems representan de forma adecuada el constructo.

Por otro lado, se demostró la confiabilidad de las dimensiones de la escala establecida mediante los coeficientes de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) y McDonald's ( $\omega$ ), obteniendo ,840 y ,848 respectivamente para militarización y ,773 y ,800 para cyberpereza. El coeficiente de McDonald's ( $\omega$ ) es considerado el más estable, utiliza las cargas factoriales y no depende del número de ítems. Los valores deben oscilar de ,70 a ,90 aunque en algunos casos se aceptan valores mayores a ,65 (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017). Este resultado es semejante al estudio de Guzmán y Rosales (2017) que al utilizar el instrumento en una población de trabajadores multiocupacionales en Lima, encontrando que el factor 1 (militarización) en general tuvo una confiabilidad de ,86 - ,87 y el factor 2 de ,69 - ,70 (cyberpereza) respectivamente, lo que indicó que el instrumento presentó un índice de consistencia interna adecuado.

Se establecieron los baremos para las dos dimensiones de la escala. Para militarización, se halló que los puntajes directos superiores a 29 indican un nivel alto y por debajo de 9, un nivel bajo. Mientras que para cyberperza, los puntajes directos superiores a 8 indican un nivel alto y menores de 2, nivel bajo. Además, se obtuvo el coeficiente K2 de Livingston para identificar la confiabilidad de los puntos de corte, para interpretar los resultados se utilizó la propuesta de Nunnally y Bernstein (como se citó en Merino & Fernández, 2014) quienes argumentan que “los puntos de corte extremos obtienen confiabilidades más altas, satisfaciendo el criterio de  $> ,90$ ” (p. 215).

La investigación cumple con la expectativa de brindar a la comunidad del área de salud ocupacional un instrumento válido y confiable. La limitación fue el tamaño de la población, ya que este estudio se centró en colaboradores del área de salud ocupacional de Chiclayo, dentro de las cuales solo se encontraron 7 clínicas; es por ello que no se aplicó otro estadístico como el análisis factorial confirmatorio.

### **Conclusiones**

Se halló una adecuada validez de contenido de la escala de procrastinación en el trabajo a través del criterio de jueces.

Se obtuvo una adecuada validez de constructo a través del análisis factorial exploratorio, el cual agrupa los ítems en dos factores que explican un ,586 de la varianza.

La escala cuenta con una confiabilidad alta por cada dimensión, donde militarización cuenta con un alfa de cronbach de ,840 y un coeficiente omega de ,848; mientras que cyberpereza obtuvo ,773 y ,800 respectivamente.

Se establecieron los puntos de corte de la escala para la población y estos son confiables con un coeficiente K2 de Livingston  $> ,90$ .

### **Recomendaciones**

Verificar que las propiedades psicométricas de la escala se cumplan en una población más amplia, con el fin de fortalecerla.

Aplicar otros procedimientos que confirmen la confiabilidad y validez de la escala.

Continuar con la investigación psicométrica con la finalidad de cumplir los estándares internacionales de la AERA y APA (Elosua, 2003).

## Referencias

- Abad, F. J., Garrido, J., Olea, J. & Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la psicometría: Teoría clásica de los tests y teoría de la respuesta al ítem*. Recuperado de: <https://bit.ly/370ITZI>
- Aiken, L. (2003). *Tests psicológicos y evaluación*. (11ª ed.). México D.F.: Pearson Educación.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2ª ed.). Lima: Editorial Universitaria
- Anastasi, A. & Urbina, S. (1998). *Test psicológicos*. (7ª ed.). México D.F: Prentice Hall.
- Barrero, A., Flórez, G. & Yepes, N. (2015). *Diseño y validación de un manual para la adaptación de pruebas psicológicas en el contexto colombiano*. (Tesis de Licenciatura, Universidad de San Buenaventura Bogotá D.C.). Recuperado de: <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/138684.pdf>
- Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M. & Sanz, A. (2011). ¿Cómo validar un instrumento de medida de salud?. *Anales del sistema sanitario de Navarra*, 34(1), 63-72. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v34n1/revision1.pdf>
- Contreras, S. (2017). *Resiliencia y procrastinación laboral en los docentes de instituciones educativas del distrito de los Olivos*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima). Recuperado de: <https://bit.ly/3qLoajc>
- Dirección General de Salud Ambiental. (2010). *Requisitos para el registro de acreditación del Servicio de Salud Ocupacional*. Perú: Ministerio de Salud. Recuperado de: <http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/formularios/Requisitos%20de%20Acreditaci%C3%B3n%20SSO-2017-2.doc>
- Dominguez, S.; Villegas, G. & Centeno, S. (2014). *Procrastinación académica: Validación de una escala en una muestra de estudiantes de una universidad privada*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v20n2/a10v20n2.pdf>
- Elosua, P. (2003). Sobre la validez de los test. *Psicothema*, 15(2), 315-321. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/1063.pdf>
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6123333.pdf>

- Ferrando, P. & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El Análisis Factorial como técnica de investigación en Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 17-33. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Freiberg, A., Stover, J., De la Iglesia, G. & Fernández, M. (2013). Correlaciones policóricas y tetracóricas en estudios factoriales exploratorios y confirmatorios. *Ciencias Psicológicas*, 7(2), 151-164. Recuperado de: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v7n2/v7n2a05.pdf>
- Furlan, L.; Heredia, D.; Piemontesi, S; Illbele, A. & Sánchez Rosas, J. (2014). *Adaptación de la escala de procrastinación de Tuckman*. Recuperado de: <https://bit.ly/3m3frpd>
- Garzón, A. & Gil J. (2016). *Propiedades psicométricas de la versión en español de la prueba Procrastination Assessment Scale-Students (PASS)*. (Tesis de Licenciatura, Universidad de San Buenaventura Bogotá D.C.). Recuperado de: <http://www.aidep.org/sites/default/files/articles/R43/Art11.pdf>
- Gento, S. (2012). *La Investigación en el tratamiento educativo de la diversidad* [Versión del lector DX]. Recuperado de: <https://bit.ly/2KehUA4>
- Gonzales, K. D. (2013). *Factores del capital humano que influyen en la productividad de los asesores comerciales de Helm Bank de la oficina World Trade Center* (Trabajo de licenciatura, Universidad de San Buenaventura Sede Bogotá D.C). Recuperado de: <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/77739.pdf>
- Grisales, J. E. (junio, 2014). Impacto en la productividad y competitividad empresarial ocasionado por las excusas de sus empleados. *OIKOS*, (37), 77-92. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6025784.pdf>
- Guzmán, M. A. & Rosales, C. I. (2017). *Validación de la Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de: <https://bit.ly/2W0tuBm>
- Lorenzo-Seva, U. & Ferrando, P. (2007). *FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model*. University Rovira y Virgili. Recuperado de: <http://psico.fcep.urv.es/utilitats/factor/Download.html>
- Merino, C. & Fernández, M. (2014). Error de medición alrededor de los puntos de corte en el MBI-GS. *Liberabit*, 20(2), 209-218. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v20n2/a02v20n2.pdf>

- Metin, U. B., Taris, T. & Peeters, M. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences, 101*, 254-263. Recuperado de: <https://bit.ly/3qQATS7>
- Nguyen, B., Steel, P. & Ferrari, J. R. (2013). Procrastination's impact in the workplace and the workplace's impact on procrastination. *International Journal of Selection and Assessment, 21*, 388-399. doi.org/10.1111/ijsa.12048. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ijsa.12048>.
- Perez-Gil, J., Chacón, S. & Moreno, R. (2000). Validez de constructo: el uso de análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez. *Psicothema, 12*(2), 442-446. Recuperado de: <http://www.psicothema.es/pdf/601.pdf>
- Quan, D. M. & Sánchez, A. (septiembre, 2012). Procrastinación, Procrastinación académica: Conceptos e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica, (3)*, 45-59. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4815146.pdf>
- Rodríguez, A. & Clariana, M. (2017). Procrastinación en estudiantes universitarios: su relación con la edad y el curso académico. *Revista Colombiana de Psicología, 26*(1), 45-60. doi: 10.15446/rcp.v26n1.53572. Recuperado de: [www.scielo.org.co/pdf/rcps/v26n1/0121-5469-rcps-26-01-00045.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v26n1/0121-5469-rcps-26-01-00045.pdf)
- Salazar, C. & Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología, 20*(2). Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/14047>
- Sánchez, J. (2012). *Procrastinación 101*. Recuperado de: <https://bit.ly/39UrZNe>
- Silva, A. (1992). *Métodos cuantitativos en psicología: Un enfoque metodológico*. México DF: Trillas.
- Solf, A. (2017). Tiempo productivo en las organizaciones modernas: Aportes de la Psicología. *Revista Unifé, 25*(1), 9-26. Recuperado de: <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/130/81>
- Soto, S. G. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima). Recuperado de: <https://bit.ly/37P6OJV>



Ventura-León, J. & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

## Apéndice A

*Definición operacional de la variable Procrastinación laboral medida por la Escala de Procrastinación en el trabajo de Metin, Taris y Peeters*

Definición Teórica	Definición Operacional		Tipos de escala
	Dimensiones	Indicadores	
<p>Metin, et. al. (2016) define a la procrastinación laboral como “El retraso de la acción relacionada con el trabajo mediante la participación intencional, conductual o cognitiva, en acciones no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente” (p.255)</p>	<p>Militarización</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11</p>	<p><b>Ordinal</b></p>
	<p>Cyberpereza</p>	<p>8, 9, 10, 12</p>	

## Apéndice B



### CONSEJO DE FACULTAD RESOLUCIÓN N° 555-2018-USAT-FMED

Chiclayo, 13 de setiembre de 2018

Vista la solicitud N° 153800 de fecha 12 de setiembre de 2018 que adjunta el documento de aprobación emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de las estudiantes Asencio Martínez Estrella de Jesús y Torres Larios Medaly Shikinkira, de la Escuela de Psicología.

#### CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: Propiedades psicométricas de la escala de procrastinación en el trabajo en colaboradores de clínicas de salud ocupacional de Chiclayo, 2018, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

#### SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2°.- Disponer que las estudiantes gestionen ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



SECRETARÍA ACADÉMICA  
FACULTAD DE MEDICINA

Msc. Digo. Artero Enrique Yacarin Martínez

Secretario Académico  
Facultad de Medicina



FACULTAD DE MEDICINA Facultad de Medicina

Méd. Jorge Luis Limo Liza  
Decano (e)  
Facultad de Medicina

## Apéndice C

### Hoja informativa para participar en un estudio de investigación

#### Datos informativos:

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
 Investigadores : Estrella de Jesus Asencio Martinez  
 Medaly Shikinkira Torres Larios  
 Título : Propiedades Psicométricas de la Escala de Procrastinación en el trabajo en colaboradores de Clínicas de Salud Ocupacional de Chiclayo, 2018.

#### Propósito del Estudio:

Señor/Señora/Señorita, lo/a estamos invitando a participar en un estudio de investigación que tiene por finalidad adaptar una escala de Procrastinación en el trabajo a la realidad chiclayana que cuente con validez y confiabilidad.

La procrastinación es aplazar algunas tareas o responsabilidades en el trabajo reemplazándolas por otras que generan placer.

#### Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que dura aproximadamente 15 minutos.

#### Beneficios:

No habrá beneficio directamente para usted.

#### Costos e incentivos

Usted no pagará nada por participar en el estudio, del mismo modo, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

#### Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

#### Confidencialidad:

Le podemos garantizar que la información que usted brinde es absolutamente anónima para otras personas, solo los investigadores serán quienes manejarán la información obtenida.

#### Uso futuro de la información obtenida:

Las investigadoras conservarán la información de su cuestionario guardado en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

#### Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, puede consultar con las investigadoras Estrella de Jesus Asencio Martinez, Medaly Shikinkira Torres Larios, a los teléfonos celular 961408724 – 950029250. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al teléfono 074-606200 anexo 1138.

Cordialmente,

Medaly Shikinkira Torres Larios  
 DNI: 75542284  
 Investigadora

Estrella de Jesus Asencio Martinez  
 DNI: 76849958  
 Investigadora