



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

“PROCRASTINACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EJECUTIVOS
DURANTE EL PERIODO DE CONFINAMIENTO POR COVID - 19. LIMA,
2020”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Administración de Empresas

PRESENTADO POR:
BACH. ROCIO MELISSA CAMPOS VARGAS (0000-0002-0232-8400)

AUTOR CORRESPONSAL (ASESOR):
DRA. SANDRA JEANNET MEZA BALVÍN (0000-0002-4650-1340)

COAUTOR: PROF. LUIS TORRES

LIMA- PERÚ
2020

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 21 de enero de 2021 **«FSUS»**

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	NELLY ALBINA MIRANDA TEJEDO
Miembro 1	HUGO JESÚS SALAS CANALES
Miembro 2	ÁNGELA VERÓNICA DIAZ NOEL

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“PROCRASTINACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EJECUTIVOS DURANTE EL PERIODO DE CONFINAMIENTO POR COVID - 19. LIMA, 2020”

Presentado por el(la) bachiller.

ROCIO MELISSA CAMPOS VARGAS

Para optar al título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

SANDRA JEANNET MEZA BALVÍN

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime () por mayoría simple (X) calificar a:

Tesista:	ROCIO MELISSA CAMPOS VARGAS		
Nota (en letras):	QUINCE		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (X)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



NELLY ALBINA MIRANDA TEJEDO
Presidente(a) del Jurado



SANDRA JEANNET MEZA BALVÍN
Asesor(a)



HUGO JESÚS SALAS CANALES
Miembro 1



ÁNGELA VERÓNICA DIAZ NOEL
Miembro 2

“Procrastinación y satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID - 19. Lima, 2020”

"Procrastination and job satisfaction in executives during the period of confinement due to COVID - 19. Lima, 2020"

Rocio Melissa Campos Vargas^{1*}, Sandra J. Meza Balvín ^{2*},

¹Administración de empresas, rcamposv@ucientifica.edu.pe, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.

²Docente investigador asociado, smezaab@cientifica.edu.pe. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.

*Corresponding Author: smezaab@cientifica.edu.pe

RESUMEN

La investigación lleva por título “Procrastinación y Satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por Covid - 19. Lima, 2020”, cuyo objetivo general fue determinar si existe una relación significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral. El estudio es de tipo no experimental, correlacional de corte transversal. Comprende dos variables. La primera, la procrastinación laboral, conformada por dos dimensiones: procrastinación con internet y procrastinación sin internet, la segunda variable es la satisfacción laboral, conformada por la dimensión satisfacción laboral intrínseca. Se aplicó dos instrumentos: el cuestionario Procrastination at Work Scale (PAWS) (Metin, Taris y Peeters, 2016), que tuvo una confiabilidad de 0.956 de alfa de Cronbach y la escala de Satisfacción laboral de Price, adaptada por Alarco (2010), que tuvo una confiabilidad de 0.895 de alfa de Cronbach. Para la investigación se realizó un censo, pues se utilizó todos los miembros de la población, compuesta por 95 ejecutivos del sector privado en trabajo remoto, pertenecientes a diversas compañías de Lima. De acuerdo con la prueba de correlación de Spearman, la cual indica que entre las variables procrastinación y satisfacción existe una relación moderada ($\rho = -0,579$, p valor $< 0,05$) siendo la tendencia de la relación negativa, es decir que ambas variables se correlacionan de manera inversa. Esto significa que, a mayor procrastinación laboral, menor es el nivel de satisfacción laboral en los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19.

Palabras clave: procrastinación, satisfacción laboral

ABSTRACT

The investigation is entitled "Procrastination and job satisfaction in executives during the period of confinement by COVID-19 - 19. Lima, 2020", whose general objective was to determine if there is a significant relationship between procrastination and job satisfaction. The study is non-experimental, cross-sectional correlational. It comprises two variables. The first, job procrastination, made up of two dimensions: procrastination with the internet and procrastination without the internet, the second variable is job satisfaction, made up of the intrinsic job satisfaction dimension. Two instruments were applied: The Procrastination at Work Scale (PAWS) questionnaire (Metin, Taris and Peeters, 2016), which had a reliability of 0.956 of Cronbach's alpha and the Price Job Satisfaction scale, adapted by Alarco (2010), which had a reliability of 0.895 Cronbach's alpha. For the investigation, a census was carried out, since all members of the population were used, made up of 95 private sector executives in remote work, belonging to various companies in Lima. According to the Spearman correlation test, which indicates that between the variables procrastination and satisfaction there is a moderate relationship ($\rho = -0.579$, p value < 0.05), the trend of the relationship being negative, that is, both variables they are inversely correlated. This means that the more work procrastination, the lower the level of job satisfaction in executives during the period of confinement for COVID-19.

Key words: procrastination, job satisfaction

INTRODUCCIÓN

La procrastinación laboral cuenta con investigaciones que muestran las consecuencias negativas que provoca, tanto para la persona como para la empresa en la cual labora. Sin embargo, no se ha encontrado estudios sobre este fenómeno durante épocas de crisis como el confinamiento provocado por el COVID-19. El acto de procrastinar se ha vuelto una constante en el comportamiento de la sociedad actual la cual a la vez se culpa por posponer sus actividades (Atalaya y García, 2019), además, varios estudios asocian el fenómeno con altos niveles de angustia y ansiedad, de hecho, parece ser un patrón de comportamiento autodestructivo con beneficios a corto plazo y costos a largo plazo (Tice y Baumeister, 1997).

Por otro lado, se tiene a la satisfacción laboral, que se define como la apreciación que tiene el ejecutivo hacia su trabajo, además de resaltar la importancia de su estudio para las empresas, de la misma forma se considera que la satisfacción laboral son los sentimientos y emociones que provoca el trabajo, estos sentimientos pueden ser buenos o malos, ahora bien, esto dependerá del punto de vista del ejecutivo (Davis, 2001 citado en Amozorrutia, 2007).

Otro punto por considerar es el trabajo remoto, esta modalidad fue establecida en marzo mediante el decreto supremo N.º 010-2020-TR por el Ministerio de Trabajo (Decreto supremo, 2020), cabe destacar que el 67.4% de las empresas en Lima Metropolitana disminuyeron sus ventas debido al COVID-19 (INEI, 2020), por este motivo las empresas se vieron en la necesidad de adaptarse para poder cumplir sus objetivos. Como resultado de la coyuntura hubieron alrededor de 250 mil empleados en trabajo remoto (MTPE, 2020), vale destacar que el 28.2% de las empresas de Lima Metropolitana aplicaron esta modalidad durante el confinamiento (INEI, 2020), para que las empresas y sus ejecutivos continúen con sus actividades sin exponerse al riesgo del contagio por el COVID-19. Algunas características del trabajo remoto son, que solo puede ser realizado desde casa y si el ejecutivo facilita sus equipos y servicios del hogar no es compensado por la empresa (Reyes, 2020). Posteriormente el gobierno dispuso el comienzo de la reactivación económica por sectores para aliviar el impacto económico provocado por el COVID-19, así pues a partir de mayo algunas empresas comenzaron su retorno al trabajo (RPP Noticias, 2020), sin embargo otras empresas se mantuvieron bajo la modalidad de trabajo remoto.

Esta pandemia ha afectado a muchas compañías en el mundo generando repercusiones económicas, debido a las restricciones impuestas para el libre comercio, y repercusiones sociales, esto debido a los despidos, incertidumbre, la baja productividad, la falta de equilibrio entre la familia y el trabajo durante el confinamiento (OIT, 2020). No ajeno a esta problemática, en el Perú se han generado, despidos, exigencia de horarios extra, desbalance entre familia y trabajo, estrés laboral, distracciones por el uso de redes sociales, y baja productividad (Editora Perú, 2020).

En abril del 2020, disminuyeron los contratos a plazo fijo en comparación al año anterior, esta situación dio lugar luego de anunciada la cuarentena, en la tabla 1 se puede apreciar que 198 mil 709 contratos no fueron renovados (Revista Actualidad Laboral, 2020).

Tabla 1

Perú: Contratos Laborales de Mano de Obra Nacional – Decreto Legislativo N°728

Período	Total		
	2019	2020	Variación absoluta
Enero	2,155,802	2,294,438	138,636
Febrero	2,114,781	2,130,345	15,564
Marzo	2,140,999	2,233,261	92,262
Abril	2,144,846	2,034,552	-110,294
Variación absoluta marzo-abril	3,847	-198,709	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) – Leyendo Números Enero – Abril, años 2019 y 2020.

Nota: Tomado de la Revista Actualidad Laboral (2020)

Frente a este contexto repentino, las empresas no han estado preparadas para dirigir a los ejecutivos en el trabajo remoto tanto a nivel tecnológico, de gestión como de comunicación corporativa (Videnza, 2020).

Asimismo, una de las repercusiones que se da en el trabajo remoto, es la procrastinación que es una costumbre destructiva, que genera problemas en la vida personal y laboral. Sobre todo, en nuestra sociedad actual, dado que el tiempo y la puntualidad son valores destacados, es decir, quien procrastina tiene terribles consecuencias, pudiendo sufrir estrés al tratar de cumplir los plazos, caer al fracaso y recibir críticas por no lograrlo (Furlan et al., 2010).

Diversos estudios determinan que existe relación entre las variables como la de Inga (2018) que desarrolló la investigación “Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana”, el objetivo fue establecer la correlación entre las variables. Realizó una investigación de tipo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. El estudio estuvo conformado por dos variables, la primera, la procrastinación que tuvo como dimensiones a cyberslacking y soldiering y la segunda variable conformada por la satisfacción, además participaron 366 trabajadores del área de producción. Los resultados de la investigación determinaron que existe correlación inversa significativa entre las variables procrastinación y satisfacción laboral, es decir a mayor procrastinación menor satisfacción laboral en los operarios de la compañía. Sin embargo, a pesar de que los resultados fueron estadísticamente significativos la correlación fue baja.

Además, se investigó la relación entre la procrastinación y el estrés en Palomino (2018) que desarrolló la investigación “Procrastinación Laboral y Estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarian en el distrito de Lurigancho 2018” cuyo objetivo fue determinar el vínculo entre las variables, con respecto a la muestra participaron 33 colaboradores mediante la técnica de encuesta. Así pues, obtuvo como resultado una correlación positiva considerable entre las variables. Y recomendó procedimientos para reforzar satisfacción de los empleados. Por otro lado, Pérez (2020) en su artículo, “Consejos para no procrastinar si estás haciendo home office” indica que las personas procrastinan porque esconden otros sentimientos negativos. Asimismo, menciona la investigación realizada por Timothy A. Pynchyl, en el cual manifiesta que la procrastinación sucede cuando tenemos que realizar una actividad que no es de nuestro agrado, así pues, la alternativa inmediata es evadir esa responsabilidad que nos aflige. Por esta razón, propone combatir la procrastinación por medio del mindfulness o conciencia plena, como muestra en una conferencia TedTalk, el psiquiatra neurocientífico Judson Brewer, quien estudia mecanismos contra los malos hábitos, sugiere el mindfulness para superar estos comportamientos, así pues, mediante un análisis a personas fumadoras le pidió a una de ellas que mencione lo que le hacía sentir fumar. La participante manifestó emociones negativas que le provocaba fumar en ese momento, el mindfulness es una actividad que requiere práctica constante.

También tenemos el estudio de Garrett & Danziger (2008) que en su investigación “Sobre Ciberpereza: Estatus del puesto laboral y uso personal de Internet en el trabajo” de diseño no experimental, de tipo transeccional descriptivo, tuvo como objetivo evaluar el uso personal de internet durante el horario laboral, analizando dos factores, el sueldo y el puesto del empleado, es decir que deseaban conocer qué tipo de empleados son los que utilizan más internet para propósitos personales en el trabajo. Asimismo, tuvo como muestra 1200 trabajadores de entre 18 y 73 años que usan computadoras y viven en Estados Unidos. Además, utilizó como técnica la encuesta telefónica. En conclusión, la investigación tuvo como resultado que los trabajadores con mayor estatus y sueldo son los pasan más tiempo conectados a internet para temas no laborales durante el horario laboral.

La investigación se ha justificado a nivel teórico porque otorga conocimientos sobre la relación entre la procrastinación y la satisfacción laboral en ejecutivos de empresas privadas de Lima en un contexto que no se ha visto hasta ahora, como el periodo de confinamiento por el COVID-19. De modo que, con los resultados de la investigación se podrá tomar medidas e iniciativas contra la procrastinación.

Por todo lo anteriormente argumentado la presente investigación logró responder la interrogante: ¿Cuál es la relación entre procrastinación y satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19?

OBJETIVOS

Por ello se ha planteado como objetivo general determinar la relación entre la procrastinación y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el confinamiento por COVID-19 en Lima, 2020. Para lograr el objetivo general se han establecido dos objetivos específicos, el primero es determinar la relación entre la variable procrastinación con internet y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el confinamiento por COVID-19 en Lima, 2020 y el segundo es determinar la relación entre la variable procrastinación sin internet y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el confinamiento por COVID-19 en Lima, 2020.

PROCRASTINACIÓN

La procrastinación se caracteriza por la postergación de actividades para realizar otra diferente y de mayor agrado al individuo, además se puede observar en diversos ámbitos como la salud, la educación, el trabajo y en el día a día de las personas. (Torres et al., 2017). Asimismo, esta conducta puede causar estrés y ansiedad al acercarse la fecha de entrega de las tareas (Angarita, 2012). Además, la procrastinación laboral es la tendencia de posponer el término de una tarea planificada esquivando las responsabilidades y decisiones o actividades que necesitan ser realizadas en una fecha determinada; de tal manera que se altera el cumplimiento del objetivo (Hernández & García, 2018).

Cabe destacar que existen varios tipos de procrastinadores, estos son: 1) perfeccionista, que pospone su trabajo por creer que no es lo suficientemente bueno para ser entregado; 2) soñador, tiene grandes planes pero no logra concretarlos ya que son irreales; 3) preocupado, tiene desconfianza en sus decisiones y miedo a las posibles consecuencias; 4) generador de crisis, siente estímulo al realizar su trabajo a última hora; 5) desafiante, se pone agresivo ante sugerencias porque piensa que otros quieren controlarlo; 6) ocupado, tiene muchos pendientes a la vez y no prioriza lo crucial, 7) relajado, evita sus compromisos y disfruta del momento (Takács, 2005 citado en Angarita, 2012).

Se considera a la procrastinación como el acto de postergar una tarea del trabajo, para realizar otra no relacionada al trabajo, sin el propósito de perjudicar a la compañía. Sin embargo, esta conducta genera altos costos en las empresas; ya que según estudios los trabajadores pierden entre 1.5 a 3 horas en temas personales o de ocio durante su horario laboral; por lo que afectaría la productividad con pérdidas monetarias (Metin, 2016).

De igual forma, se está tomando como dimensiones de la procrastinación laboral (Metin, 2016) las siguientes: La primera es Cyberslacking (Ciberpereza o procrastinación usando internet): Se puede decir que internet y las nuevas tecnologías han aportado a las empresas mejoras como la rapidez y eficiencia al momento de realizar el trabajo, pero también se han visto efectos perjudiciales para la compañía por el mal uso de la tecnología de parte de los empleados, quienes dan la impresión de estar trabajando pero realizan otra actividad ajena al trabajo, a esta situación se le define como ciberpereza o procrastinación con internet, por ejemplo; responder correos electrónicos personales, compras online, uso de redes sociales, juegos, etc., es decir hacer uso irresponsable de internet para temas no relacionados con el trabajo durante el horario laboral (Ugrin et al., 2008). La segunda es Soldiering (Sentido de servicio o procrastinación sin internet): Se produce cuando el empleado evita sus labores para tomar largos descansos, por ejemplo; ir a tomar café, conversar con compañeros, entre otras actividades más agradables que las actividades laborales pendientes, además indica que dentro de los motivos están poco comprometido con la organización y que tienen reducida carga laboral (Paulsen, 2015 citado en Metin et al., 2016).

Por otro lado, se tiene como Modelos teóricos de la procrastinación, los siguientes:

Modelo psicodinámico; señala que la procrastinación viene desde la niñez, pues en esa etapa se forma el carácter de una persona, además, este modelo evidencia que la procrastinación es el temor de no realizar las metas planteadas, inclusive es por este motivo que descuidan sus actividades teniendo en cuenta que pueden realizarlas si se lo proponen (Atalaya y García, 2019).

Modelo motivacional; este modelo impulsa el éxito por medio de las decisiones que tome el individuo, escogiendo entre dos puntos de vista: primero la confianza que tiene de lograr el objetivo

y segundo el miedo a no lograrlo, de elegir el segundo enfocará su atención en otras actividades que lo lleven al éxito seguro, dejando de lado trabajos complicados (Atalaya y García, 2019).

Modelo conductual; destaca que las vivencias aprendidas desde la niñez y otras experiencias a lo largo de la vida de las personas se consolidan en la adultez; es decir ya tienen la costumbre de posponer actividades que le generan incomodidad por otra actividad que le permita obtener un premio en el momento. (Carranza y Ramírez, 2013 citados en Atalaya y García, 2019)

Modelo cognitivo; este modelo muestra que el individuo tiene una apreciación equivocada y negativa de sí mismo, además sus pensamientos influyen en su comportamiento llevándolo a posponer la actividad propuesta. Así pues, se detectaron 11 pasos que al parecer no pueden ser evitados por los procrastinadores: 1) desea ejecutar una actividad; 2) decide realizarlo; 3) pospone sin razón la actividad; 4) visualiza las desventajas; 5) sigue sin realizar la actividad; 6) se reprende por procrastinar; 7) persiste en procrastinar; 8) finaliza la actividad a última hora; 9) se siente incómodo; 10) se propone no volver a procrastinar; 11) al poco tiempo regresa a procrastinar. Además, durante cada uno de los pasos la persona tiene emociones negativas como ansiedad y depresión entrelazados con sentimientos de inferioridad (Ellis y Knaus citados por Atalaya y García, 2019).

Es importante mencionar que, las consecuencias de la procrastinación se ven reflejadas en el comportamiento de la persona hacia sus responsabilidades, puesto que, los procrastinadores tienen sentimientos de remordimiento después de posponer sus actividades, inclusive se comprometen a no volver a procrastinar, no obstante, no se puede asegurar que por sí mismo lo logre (Steel, 2007 citado en Hernández y García, 2018)

Sin embargo, se puede manejar estrategias de afrontamiento de la procrastinación. Tim Pynchyl menciona que al procrastinar se busca aliviar el estado anímico esquivando la actividad que se aprecia como incómoda, asimismo, señala que se puede aminorar la procrastinación siguiendo los 6 pasos de su investigación con la psicóloga Fushia Sirois, estos son: 1) usa técnicas de mindfulness o conciencia plena y meditación; así conocerás tus emociones sin juzgarlas y sabrás que la actividad que intentas postergar es importante para lograr tus objetivos, una vez que inicies tendrás sentimientos agradables y será más sencillo seguir; 2) divide la actividad en metas pequeñas y alcanzables hasta completar tu objetivo; 3) no te aflijas, discúlpate por procrastinar y prosigue; 4) continúa con tus buenas costumbres y acompáñalas con tus actividades hasta que se vuelvan un hábito; 5) piensa en ti mismo en el futuro, los sentimientos que producen entregar el trabajo a última hora; 6) debes comprender que la actividad a realizar es importante en tu vida (Pickles, 2017). Asimismo, la técnica del mindfulness ha sido muy útil para que las personas afronten el confinamiento por el COVID-19, ya que permite entender su propio interior, tomando conciencia de sus sentimientos ante cualquier situación y permitirles continuar (Instituto Nacional de Salud "Honorio Delgado", 2020).

SATISFACCIÓN LABORAL

La definición de satisfacción laboral es muy amplia y se actualiza constantemente con nuevas investigaciones en los ejecutivos, sobre todo porque pasan gran cantidad de horas en el trabajo y esta situación tiene impacto en su comportamiento, en efecto las compañías desean conocer que tanto les agrada su trabajo a los empleados y pueda verse reflejado en su productividad (Alas, 2007 citado en Gamboa, 2010). De igual forma, la satisfacción laboral es tomada como una actitud de los trabajadores hacia su labor, asimismo las empresas desean determinar si el ambiente de trabajo y sus labores tienen relación con lo que quiere el empleado de su trabajo (Wright y Davis, 2003 citados por Gamboa, 2010). Es importante mencionar los factores que determinan la satisfacción laboral en los empleados. Estos son: la importancia de las tareas en el puesto laboral, las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento, la autonomía al momento de tomar decisiones, el sueldo adecuado y las buenas relaciones con los compañeros (Sousa-Poza, 2000 citado en Mansilla, et al.,2010). Por otra parte, una baja satisfacción laboral tiene consecuencias perjudiciales para la empresa, puesto que produce una disminución en la eficiencia del empleado, y se puede manifestar con algunas actitudes como abandono del puesto laboral o agresión, negligencia y frustración (Márquez, 2004 citado por Mansilla, et al.,2010).

Por otro lado, las teorías que buscan explicar la satisfacción laboran son:

Modelo de las determinantes de la satisfacción laboral; señalan que los empleados pueden tener satisfacción o insatisfacción laboral cuando sus expectativas y la realidad de la recompensa por el trabajo realizado sea el que cree que merece, es decir que desean ser estimulados ya sea por medio económico o cualquier otro, como el reconocimiento por la labor realizada (Porter y Lawler, 1968 citados en Caballero, 2002).

La teoría de dos factores; indica que la satisfacción y la insatisfacción laboral son dos figuras diferentes, relacionadas con las necesidades del empleado en el trabajo (Herzberg, 1967 citado en Caballero, 2002). Los factores que propician la satisfacción laboral son diferentes a los factores que causan la insatisfacción laboral (Robbins & Judge, 2009). Son los siguientes: Primero; factores extrínsecos o de higiene, son aquellos que no producen satisfacción laboral pero si no son otorgados de manera adecuada produce insatisfacción laboral, estos son: el ambiente físico, la supervisión, beneficios sociales, sueldo, relación con otros compañeros de trabajo y seguridad y segundo; los factores intrínsecos o motivadores; son aquellos que producen satisfacción laboral, como consecuencia incrementan la productividad, estos son: el reconocimiento, el crecimiento profesional, la realización, los logros y actividades directas del puesto laboral (Andrade, 2017). Por lo tanto, para efectos de esta investigación se va a utilizar la teoría de dos factores, tomando como dimensión de la satisfacción laboral los factores intrínsecos, según Herzberg para obtener satisfacción laboral las empresas deben concentrarse en estos factores, ya que estas características son apreciadas como compensadoras por naturaleza, de parte de los ejecutivos (Robbins & Judge, 2009) Para el desarrollo de la investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19 en Lima, 2020.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Existe una relación significativa entre la procrastinación con internet y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el confinamiento por COVID-19 en Lima, 2020.

Existe una relación significativa entre la procrastinación sin internet y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el confinamiento por COVID-19 en Lima, 2020.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue no experimental, es decir no se han manipulado las variables y se buscó determinar su relación, de diseño no experimental de corte transversal, pues se va a analizar las variables. De igual forma la investigación es de tipo correlacional, ya que se va a describir la relación entre dos variables en un momento determinado. Asimismo, la investigación tiene enfoque cuantitativo, puesto que se utilizó la recolección de datos por medio de un instrumento para probar la hipótesis sugerida (Hernández et al., 2014). Cabe destacar que la población está conformada por 95 ejecutivos de empresas privadas en Lima, los datos son cuantitativos, además la población es finita, porque se cuenta con un número determinado de elementos, para la investigación se realizó un censo, pues se utilizó todos los miembros de la población (Hernández & Mendoza, 2018). Con respecto a la encuesta cabe resaltar que se aplicó en el mes de octubre del año 2020 en los ejecutivos de empresas privadas de Lima, compuesto por 95 ejecutivos que pertenecen a las áreas de facturación, finanzas, contabilidad, recursos humanos y administración que trabajan bajo la modalidad de trabajo remoto, además fueron encuestados con previo consentimiento informado.

De los participantes el 54.7% fueron del sexo femenino y el 45.3% del sexo masculino. Con respecto al puesto laboral de la muestra el 29.5% son asistentes, 16.8% analistas, 18.9% jefes de área, 6.3% gerentes, 3.2 % vendedores y 25.3% otros. Las edades de los participantes están en un rango de edades que van desde los 20 hasta los 65 años, siendo 38 la edad promedio, de los cuales el 69.5% se encuentra entre los 20 a 35 años y el 30.5% entre los 36 a 65 años, además el 64.2% están solteros, 31.6% casados y el 4.2% divorciados. De los cuales el 26.3% eran titulados, 36.8% egresados universitarios, 26.3% de estudios técnicos y 10.5% estaban estudiando. Otro elemento destacable de

la muestra es que el 66.3% no tiene hijos, el 20% tiene 1 hijo(a), el 10.5% tiene 2 hijos, el 1.1% tiene 3 hijos y el 2.1% tiene 4 hijos, además el 63.2% tiene de 1 a 5 años de antigüedad en la empresa y el 36.8% supera los 6 años de antigüedad laboral.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos cuentan con la validez de juez experto, además fueron desarrollados de acuerdo con la característica y necesidad de la variable:

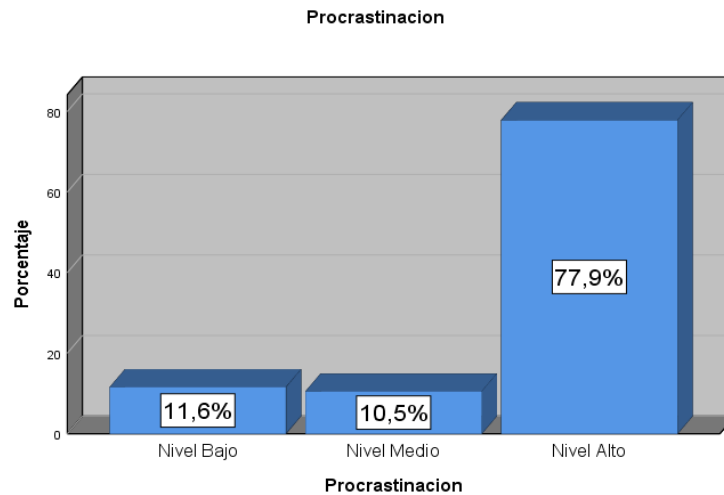
Para determinar el nivel de procrastinación se utilizó la escala de procrastinación PAWS (Metin, Taris y Peeters, 2016), de modo que las dimensiones que evalúa la procrastinación laboral en este instrumento son: Cyberslaking (Ciberpereza o procrastinación usando internet) (ítem del 10 al 12 y del 8 al 14) y Soldiering (Sentido de servicio o procrastinación sin internet) (ítem del 1 al 7; del 11 al 13 y el 9), además, para medir la variable procrastinación se utilizó un cuestionario, además el instrumento que utiliza es la técnica de la encuesta y fue de carácter anónimo, estuvo dirigido a los ejecutivos de empresas privadas de Lima. El objetivo fue obtener información acerca del nivel de procrastinación laboral durante el confinamiento por el COVID -19, asimismo este instrumento tuvo una confiabilidad de 0.956 de alfa de Cronbach. El instrumento consta de 14 ítems, cada uno de los cuales tiene 7 posibilidades de respuesta: 0 = Nunca; 1 = Casi nunca; 2 = Ocasionalmente; 3 = Algunas veces; 4 = Frecuentemente; 5 = Muy frecuentemente; 6 = Siempre; 7 = No aplica, de igual forma los niveles y rangos de la variable procrastinación fueron: alto, medio y bajo.

Para determinar el nivel de satisfacción laboral se aplicó la escala de Satisfacción laboral de Price validada en español por Alarco (2010); que tuvo como objetivo realizar una comparación conceptual y experimental entre el trabajo, la inseguridad y empleabilidad en el mercado laboral, además de conocer la opinión de los colaboradores, asimismo ese instrumento tuvo una confiabilidad de 0.895 de alfa de Cronbach. Para medir la variable satisfacción, se utilizó un cuestionario, el cual estuvo dirigido a los ejecutivos de empresas privadas de Lima, así pues, el objetivo es obtener información acerca del nivel de satisfacción laboral durante el confinamiento por el COVID -19. En el caso de este instrumento se utiliza la técnica de la encuesta y fue de carácter anónimo. El instrumento consta de 4 ítems, cada uno de los cuales tiene 5 posibilidades de respuesta: A. Totalmente en Desacuerdo, B. En Desacuerdo, C. En parte de Acuerdo, en parte en Desacuerdo, D. De acuerdo, E. Totalmente de Acuerdo. La dimensión que evalúa la satisfacción laboral es: Satisfacción laboral intrínseca (ítem del 1 al 4). La aplicación de la encuesta se realizó de manera virtual, asimismo los análisis descritos se llevaron a cabo con el programa SPSS versión 26.0.

RESULTADOS

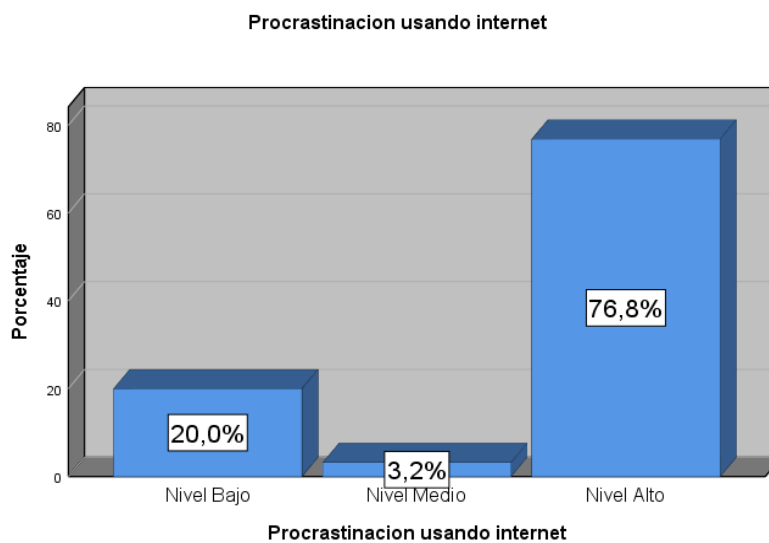
En la figura 1, se observa los resultados de la escala de procrastinación PAWS (Metin, Taris y Peeters, 2016), desde la percepción de los ejecutivos, los cuales consideran que el 77.9% tiene un nivel alto, el 11.6% tienen un nivel bajo y solamente el 10.5% de nivel medio, respecto a la procrastinación de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19 en Lima, 2020.

Figura 1
Procrastinación



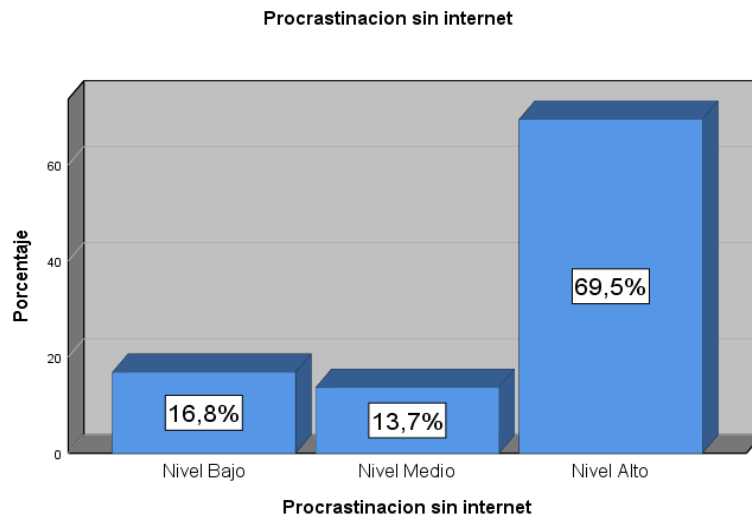
En la figura 2, se observa los resultados de la escala de procrastinación PAWS (Metin, Taris y Peeters, 2016), desde la percepción de los ejecutivos, los cuales consideran que el 76.8% tiene un nivel alto, el 20.0% tienen un nivel bajo y solamente el 3.2% de nivel medio, respecto a la procrastinación usando internet de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID-19 en Lima, 2020.

Figura 2
Procrastinación usando internet



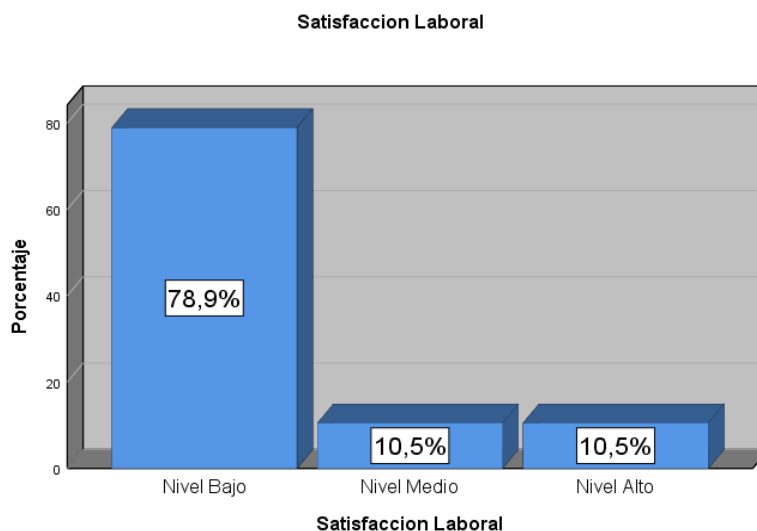
En la figura 3, se observa los resultados de la escala de procrastinación PAWS (Metin, Taris y Peeters, 2016), desde la percepción de los ejecutivos, los cuales consideran que el 69.5% tiene un nivel alto, el 16.8% tienen un nivel bajo y solamente el 13.7% de nivel medio, respecto a la procrastinación sin internet de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID-19 en Lima, 2020.

Figura 3
Procrastinación sin internet



En la figura 4, muestra los resultados de la escala de Satisfacción laboral de Price, adaptada por (Alarco, 2010), desde la percepción de los ejecutivos, los cuales consideran que el 78.9% tiene un nivel bajo, el 10.5% tienen un nivel bajo y solamente el 10.5% de nivel medio, respecto a la satisfacción laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19 en Lima, 2020.

Figura 4
Satisfacción laboral



Se observa en la Tabla 2 los siguientes resultados; para el análisis de la hipótesis general se tiene una prueba de Rho de Spearman de (-0.579) que corresponde a una correlación negativa considerable, con un pvalor =0.000<0.05, por lo tanto, es una prueba significativa, se concluye que se acepta la hipótesis alternante, es decir, existe relación inversa significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19 en Lima, 2020.

En lo que concierne al análisis de la primera hipótesis específica, se tiene una prueba de Rho de Spearman de (-0.565) que corresponde a una correlación negativa considerable, con un pvalor =0.000<0.05, por lo tanto, es una prueba significativa, se concluye que se acepta la hipótesis

alternante, es decir, existe relación inversa significativa entre la procrastinación usando internet y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19 en Lima, 2020.

Asimismo, al analizar la segunda hipótesis específica, se tiene una prueba de Rho de Spearman de (-0.458) que corresponde a una correlación negativa media, con un pvalor =0.000<0.05, por lo tanto, es una prueba significativa, se concluye que se acepta la hipótesis alternante. Es decir, existe relación inversa significativa entre la procrastinación sin internet y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19 en Lima, 2020.

Tabla 2

Contraste de hipótesis general y específicas

Tipo de hipótesis	Variable a	Variable b	Rho de Spearman	Interpretación
Hipótesis general	Procrastinación	Satisfacción laboral	-,579	Correlación negativa considerable
	Indicadores	Variable b	Rho de Spearman	Interpretación
Hipótesis específicas	Procrastinación usando internet	Satisfacción laboral	-,565	Correlación negativa considerable
	Procrastinación sin internet		-,458	Correlación negativa media

Al mismo tiempo, en la encuesta se le consulto a los ejecutivos sus pasatiempos favoritos durante la cuarentena, siendo el 31.6% ver películas y/o series, el 20% navegar en redes sociales, el 17.9% leer, el 12.6% a realizar ejercicios, el 9.5% a jugar con la familia y el 8.4% ver televisión.

DISCUSIÓN

Luego de analizar los resultados estadísticos de las escalas de procrastinación (Metin, Taris y Peeters, 2016) y la escala de Satisfacción laboral de Price, adaptada por (Alarco, 2010) se puede decir que ambos instrumentos tienen confiabilidad y son válidos para la muestra de 95 ejecutivos en trabajo remoto de empresas privadas de Lima, no obstante, se debe recalcar que no se ha tenido investigaciones anteriores sobre este tema, puesto que el COVID 19 es una situación nueva sin precedentes, es importante también mencionar que se ha tenido dificultades al momento de realizar la encuesta, ya que una sola empresa no tenía la población deseada, como consecuencia de los despidos ocasionados por el confinamiento.

A partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis alterna general, que establece que existe una relación significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19 en Lima, 2020.

En efecto los ejecutivos tenían un alto nivel de procrastinación, a causa de las distracciones durante el horario laboral, así pues un 51.6% de los ejecutivos uso las redes sociales e internet y un 48.4% atendía temas personales durante el horario laboral en el confinamiento, es importante mencionar que un 66.3% de los ejecutivos no eran padres y un 33.7% si lo eran , esta situación tiende a relacionarse con un bajo nivel de satisfacción laboral, esto involucra los factores intrínsecos como: el crecimiento profesional, el reconocimiento, los logros y la realización, pues las empresas no han estado preparadas para el COVID-19 por lo que tenían problemas de gestión, tecnología y comunicación y no han dado la importancia debida a estos factores en los ejecutivos, esto se ve reflejado en la baja satisfacción laboral de los ejecutivos durante el confinamiento.

Del mismo modo, se observa un alto nivel de procrastinación con internet en los ejecutivos, es decir hacían uso de internet y sus redes sociales durante el horario laboral, cabe resaltar los pasatiempos que tenían en casa los ejecutivos durante el confinamiento: siendo el 31.6% ver películas y/o series y un 20% navegando en redes sociales, como consecuencia posponían sus actividades laborales diarias lo que llevaba a una acumulación de trabajo al final del día, esta situación se relaciona con un bajo nivel de satisfacción laboral.

Asimismo, se observa en los ejecutivos un alto nivel de procrastinación sin internet, es decir tenían distracciones personales durante el horario laboral, cabe mencionar los pasatiempos en casa de los ejecutivos durante el confinamiento, siendo el 17.9% la lectura, 12.6% realizar ejercicios y el 9.5% jugar con la familia, por consiguiente, no concluían sus labores a tiempo, esta situación tenía relación con el bajo nivel de satisfacción laboral.

Vale destacar lo mencionado por el psiquiatra Dr. Humberto Castillo, quien menciona que las medidas de confinamiento han aumentado el estrés en las personas lo que ha llevado a buscar formas de distracción (Instituto Nacional de salud mental Honorio Delgado, 2020). Además, la procrastinación es dañina para el ejecutivo y para la empresa en la cual labora, pues genera costos adicionales en las compañías al tener atrasos en sus actividades (Metin, Taris y Peeters, 2016). Por otra parte, la baja satisfacción laboral también tiene consecuencias dañinas en las empresas ya que produce una disminución en la eficiencia del empleado (Márquez citado por Mansilla, et al., 2010).

Estos resultados son similares a los que encontró Inga (2018) pues la variable procrastinación y satisfacción laboral tenían relación inversa, sin embargo, a pesar de que los resultados fueron estadísticamente significativos la correlación fue baja.

En consonancia con la investigación de Palomino (2018) en una empresa cervecera en Lima, se concluyó que existe una relación significativa alta entre procrastinación y estrés. Teniendo en cuenta esta situación, es importante considerar que laborar desde casa, convivir con la familia, informarse sobre las noticias del COVID-19 y los horarios extra de trabajo generan estrés en los ejecutivos y los hace más propensos a distracciones durante el horario laboral. Además, los ejecutivos muestran baja satisfacción laboral, puesto que no pueden concluir con sus obligaciones a tiempo por las constantes distracciones.

CONCLUSIONES

Esta investigación planteó como hipótesis general que *“existe una relación significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19 en Lima, 2020”*, se determinó por medio de la prueba de Rho de Spearman de (-0.579) que existe una correlación negativa considerable entre las variables, por lo tanto, es una prueba significativa, esto quiere decir que a mayor nivel de procrastinación, menor es el nivel satisfacción laboral en los ejecutivos durante el confinamiento con el COVID-19.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se planteó que *“existe una relación significativa entre la procrastinación usando internet o ciberpereza y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19 en Lima”*, 2020, se determinó por medio de la prueba Rho de Spearman de (-0.565) que existe una correlación negativa considerable entre las variables, es decir a mayor nivel de procrastinación con internet, menor es el nivel satisfacción laboral en los ejecutivos durante el confinamiento con el COVID-19.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, se planteó que *“existe una relación significativa entre la procrastinación sin internet o sentido de servicio y la satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID- 19 en Lima, 2020”*, se determinó por medio de la prueba de Rho de Spearman de (-0.458) que existe una correlación negativa media entre las variables, es decir a mayor nivel de procrastinación sin internet, menor es el nivel satisfacción laboral en los ejecutivos durante el confinamiento con el COVID-19.

RECOMENDACIONES

En base a la conclusión general se recomienda a las empresas promover entre sus colaboradores la técnica del mindfulness o conciencia plena, por medio de charlas y capacitaciones virtuales con especialistas.

Con respecto a la primera conclusión específica, se recomienda a las compañías realizar capacitaciones didácticas a los ejecutivos con respecto a los temas como autodisciplina, uso de redes sociales en el trabajo, hábitos saludables, entre otros. Puesto que el uso frecuente de internet en el horario laboral es un distractor y perjudica al mismo ejecutivo.

Del mismo modo en la segunda conclusión específica, se recomienda a las empresas capacitar a los ejecutivos en el equilibrio entre la familia y el hogar, sobre todo al realizar trabajo remoto.

Sin embargo, se tendría que seguir investigando el comportamiento organizacional durante épocas de crisis como el COVID-19 para anticipar las respuestas de las empresas ante la procrastinación en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarco Ferradas, M. B. (2010). Conceptual and empirical similarities and differences between job insecurity and employability: a test in Peru. *Tesis de Doctorado*. Katholieke Universiteit, Bélgica. Obtenido de https://limo.libis.be/prim-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS1963252&context=L&vid=Lirias&search_scope=Lirias&tab=default_tab&lang=en_US&fromSitemap=1
- Amozorrutia, J. (2007). Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Clínica de Salud Pública del Distrito Federal. *Psicología iberoamericana*, 15, 1, 34-43. Mexico. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133915928005.pdf>
- Andrade Yopez, L. (2017). Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa Estebanagri Cia. Ltda. *Tesis de Maestría*. Universidad Espíritu Santo, Ecuador. Obtenido de http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1200/1/Andrade_Yopez_Lourdes_Priscila_2007055232.pdf
- Angarita Becerra, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 5, 2, 85-94. Obtenido de <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.5209/217>
- Atalaya Laureano, C., & García Ampudia, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología: Facultad de Psicología UNMSM*, 22, 2, 363 - 378. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/17435/14661>
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6, 1-2. Obtenido de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Decreto supremo. (24 de 03 de 2020). *El peruano*. Obtenido de Diario oficial El Peruano: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf>
- Editora Perú. (4 de Noviembre de 2020). *Trabajo remoto hasta el 2021: Essalud te da estos consejos para controlar el estrés y la ansiedad*. Obtenido de El Peruano diario oficial: <https://elperuano.pe/noticia/107532-trabajo-remoto-hasta-el-2021-essalud-te-da-estos-consejos-para-controlar-el-estres-y-la-ansiedad>
- Furlan, L., Heredia, D., Piemontesi, S., Illbele, A., & Sanchez, J. (2010). *Acta Académica*. Obtenido de Adaptación de la Escala de Procrastinación de Tuckman para estudiantes universitarios: <https://www.academica.org/000-031/929>

- Gamboa Ruiz, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12, 16, 15-22. Obtenido de <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Garrett, K., & Danziger, J. (2008). On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work. *CyberPsychology & Behavior*, 11, 3. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/c842/0816fb368baa4afbc9acb3ab09ffb4260217.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). Metodología de la investigación. *McGRAW-HILL*, 6. México. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., & García, T. (2018). Impacto de la procrastinación en la productividad del gerente. *Revista boletín REDIPE*, 7, 11, 220-228. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/625/582>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Inga Vera, D. (2018). PROCRASTINACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA PERUANA. *Tesis de pregrado*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8482/1/2018_Inga-Vera.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e informática. (Agosto de 2020). *INEI*. Obtenido de <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/resultados-encuesta-covid-lima-metropolitana-2020.pdf>
- Instituto Nacional de Salud "Honorio Delgado". (Mayo de 2020). *Instituto Nacional de Salud "Honorio Delgado- Hideyo Noguchi"*. Obtenido de <https://www.insm.gov.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2020/014.html>
- Instituto Nacional de salud mental Honorio Delgado. (2020). *Presentan programa "Ánimate Perú" de atención virtual comunitaria para ayudar a enfrentar la problemática de salud mental en el Perú ante la pandemia COVID-19*. Obtenido de <https://www.insm.gov.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2020/037.html>
- Mansilla Izquierdo, F., García Micó, J., Gamero Merino, C., & Congosto Gonzalo, A. (2010). Influencia de la satisfacción laboral en la demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Medicina y seguridad del trabajo*, 56, 219, 147-157. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n219/original4.pdf>
- Metin, B., Toon W., T., & CW Peeters, M. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/303910458_Measuring_procrastination_at_work_and_its_associated_workplace_aspects
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1 de Noviembre de 2020). *Gobierno prorroga trabajo remoto hasta el 31 de julio de 2021 y establece derecho de trabajadores a la desconexión digital*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/311996-gobierno-prorroga-trabajo-remoto-hasta-el-31-de-julio-de-2021-y-establece-derecho-de-trabajadores-a-la-desconexion-digital>
- OIT. (Mayo de 2020). *Marco de políticas para mitigar el impacto económico*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_751916.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (Agosto de 2020). *COVID-19 y el mundo del trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- Palomino Palacios, G. (23 de Marzo de 2018). PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ESTRÉS EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CERVECERÍA BARBARÍAN EN EL DISTRITO DE LURIGANCHO 2018. *Tesis de grado*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://docplayer.es/173025508-Facultad-de-ciencias-empresariales.html>
- Pérez Sanchez, F. (30 de Marzo de 2020). *Consejos para no procrastinar si estás haciendo home office*. Obtenido de Condé Nast: <https://www.vogue.mx/estilo-de-vida/articulo/como-dejar-de-procrastinar-durante-home-office>
- Pickles, M. (14 de 01 de 2017). *Procrastinación, "el problema más grave en la educación" (y cómo vencerlo)*. Obtenido de BBC: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-38597625>
- Revista Actualidad Laboral. (8 de Junio de 2020). *Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos*. Obtenido de Actualidad Laboral: <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>
- Reyes, J. (18 de 03 de 2020). *Trabajo remoto y teletrabajo: sus principales diferencias y similitudes*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-remoto-y-teletrabajo-sus-principales-diferencias-y-similitudes-noticia/?ref=gesr>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- RPP Noticias. (04 de Mayo de 2020). *Reactivación económica: ¿Qué empresas y negocios podrán reiniciar sus actividades este mes?* Obtenido de RPP NOTICIAS: <https://rpp.pe/economia/economia/estado-de-emergencia-que-negocios-podran-reinciar-sus-actividades-este-mes-noticia-1262939?ref=rpp>
- Tice, D., & Baumeister, R. (1997). Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of Dawdling. *Psychological Science*, 8, 454-458. San Francisco. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/240286119_Longitudinal_Study_of_Procrastination_Performance_Stress_and_Health_The_Costs_and_Benefits_of_Dawdling#:~:text=Two%20longitudinal%20studies%20examined%20procrastination,and%20overall%20they%20were%20sicke
- Torres Ceballos, C., Padilla Vargas, M., & Valerio dos Santos, C. (2017). El estudio de la procrastinación humana como un estilo interactivo. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35, 1, 153-163. Mexico. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/4330>
- Ugrin, J., Pearson, J., & Odom, M. (2008). Cyber-slacking: Self-Control, Prior Behavior and The impact of Deterrence measures. *Review of Business Information Systems – First Quarter 2008*, 12, 1, 75-88. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/228766903_Cyber-Slacking_Self-Control_Prior_Behavior_And_The_Impact_Of_Deterrence_Measures

Videnza Consultores. (17 de Julio de 2020). *La reinvencción de la comunicación interna en tiempos de pandemia*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/blog/evidencia-para-la-gestion/2020/07/la-reinvencion-de-la-comunicacion-interna-corporativa-en-tiempos-de-pandemia.html/?ref=gesr>