

MOTIVACIÓN Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, REGIÓN LA LIBERTAD - PERÚ, 2023

MOTIVATION AND WORK PROCRASTINATION IN WORKERS OF A DISTRICT MUNICIPALITY, LA LIBERTAD REGION - PERU, 2023

AUGUSTO JUAREZ, TAINA LOYOLA, GUISELLA MOSQUEIRA, MANUEL SEVILLA

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones enfrentan cambios que requieren nuevas estrategias para satisfacer a sus empleados, cuyos objetivos a menudo no coinciden con los de la empresa. Esto aumenta la procrastinación laboral y la mala gestión del tiempo. En Colombia, dos de cada tres trabajadores están insatisfechos por bajos salarios y falta de motivación. En América, entre el 20% y 25% de los empleados son procrastinadores crónicos. En Perú, el 75% de los trabajadores públicos en Arequipa presentan altos niveles de procrastinación. La motivación, ya sea intrínseca o extrínseca, es crucial para el rendimiento y su falta impacta negativamente en la productividad y el bienestar emocional de los empleados.

OBJETIVOS

El objetivo general fue determinar la asociación entre motivación y procrastinación laboral en trabajadores de una municipalidad distrital, región La Libertad - Perú, 2023. Además, se establecieron los siguientes objetivos específicos: 1) Identificar la asociación entre factores extrínsecos y sentido de servicio en trabajadores de una municipalidad distrital, región La Libertad - Perú, 2023. 2) Identificar la asociación entre factores extrínsecos y ciberpereza en trabajadores de una municipalidad distrital, región La Libertad - Perú, 2023. 3) Determinar la asociación entre factores intrínsecos y sentido de servicio en trabajadores de una municipalidad distrital, región La Libertad - Perú, 2023. 4) Determinar la asociación entre factores intrínsecos y ciberpereza en trabajadores de una municipalidad distrital, región La Libertad - Perú, 2023.

RESULTADOS

Hipótesis Nula: No existe relación entre las variables motivación y procrastinación laboral en trabajadores de una municipalidad distrital, región La Libertad - Perú, 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre las variables motivación y procrastinación laboral en trabajadores de una municipalidad distrital, región La Libertad - Perú, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.003$

Estadística de prueba: Tau-b de Kendall

TABLA 1
ASOCIACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, REGIÓN LA LIBERTAD - PERÚ, 2023

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	-0,478	0,168	-1,03	0,003
N de casos válidos	28			

Se aprecia en la tabla 1 que entre las variables motivación y procrastinación laboral, existe relación entre ellas, ya que se obtuvo un p-valor de 0.003 ($p\text{-valor} < 0.05$), esto lo confirma la prueba no paramétrica Tau b de Kendall = -0.478, lo cual indica una relación media indirecta.

METODOLOGÍA

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo para recopilar datos numéricos y realizar análisis estadísticos. Se trató de un estudio aplicado con un diseño no experimental y transeccional, enfocado en describir y correlacionar variables. La población incluyó a 28 trabajadores del área administrativa de una municipalidad en La Libertad, Perú, seleccionados de manera censal. Los datos se recopilaron mediante encuestas con cuestionarios tipo Likert, con 21 preguntas para medir la motivación y 12 preguntas para evaluar la procrastinación laboral, basadas en la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS).



DISCUSIÓN

Según Barrios et al. [9], implementar medidas como una compensación justa, el reconocimiento por parte de los líderes y la colaboración efectiva en equipos pueden mejorar el entorno laboral y aumentar el rendimiento y la satisfacción del personal.



Por otro lado, Paucar [12] identificó una relación negativa y baja entre la procrastinación y la motivación laboral, evidenciada por un coeficiente de Rho de Spearman de -0.243, con una significancia por debajo de 0.05. Esto indica que un aumento en la procrastinación laboral se relaciona con una falta de motivación adecuada entre los colaboradores.

CONCLUSIÓN

En cuanto al objetivo general, los datos analizados indican una asociación mediana con un Tau b de Kendall -0.478, y un nivel de significancia de 0.003, lo que lleva a confirmar la hipótesis de investigación, indicando la asociación entre motivación y procrastinación laboral.



Por consiguiente, la falta de motivación en los empleados provoca retrasos en sus tareas, mientras que una mayor motivación reduce la procrastinación. Mejorar políticas laborales, salariales, ambientes de trabajo, liderazgo y oportunidades de desarrollo puede disminuir significativamente la procrastinación. Ignorar estos factores fomenta hábitos procrastinadores, perjudicando la gestión municipal.