

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN  
ANDRÉS  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
FINANCIERAS  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS



PROCRASTINACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE LA  
SECRETARÍA MUNICIPAL DE INFRAESTRUCTURA  
PÚBLICA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE  
LA CIUDAD DE LA PAZ

Módulo de Actualización P.E.T.A.E.N.G.

POSTULANTE: ARQUIPA CHURA MIRIAM

LA PAZ – 2022

# **Dedicatoria**

A mi familia, quienes son el engranaje primordial de mi vida, con sus enseñanzas y apoyo incondicional veo concretado uno de mis sueños, son el motor que me impulsa cada día a seguir adelante pese a cualquier obstáculo que se presenta; recordando cada día que con esfuerzo y dedicación se llega a la meta deseada.

# Agradecimiento

A Dios, por permitirme lograr cada objetivo que me planteo, por regalarme una etapa de mi vida llena de aprendizaje que ha servido para fortalecer mi crecimiento personal, académico y a su vez profesional. Por bendecirme con una maravillosa familia que me acompaña y apoya en cada decisión que tomo. Y por jamás soltar de mi mano.

A mis padres, por todo su esfuerzo, por su amor incondicional, por su confianza, por su aliento en los momentos de debilidad y sobre todo por sus enseñanzas que han servido para cristalizar mis metas.

A mis hermanos, por ser mi inspiración y orgullo en cada paso que doy, por su apoyo incondicional y consejos alentadores para concluir esta etapa tan importante para mí.

A los docentes que a lo largo de esta etapa fueron partícipes de mi formación, con su apoyo constante. Mi gratitud siempre hacia ustedes.

## ÍNDICE

<b>RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>5</b>
1.1 IDENTIFICACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	5
1.1.1. Problema científico .....	7
1.2. OBJETIVOS .....	7
1.2.1. Objetivos Generales .....	7
1.2.2. Objetivos Específicos .....	7
1.3 JUSTIFICACIÓN .....	8
1.3.1. Justificación Teórica .....	8
1.3.2. Justificación Práctica .....	9
1.3.3. Justificación Metodológica.....	9
1.4. ALCANCE .....	10
1.4.1. Alcance Temporal .....	10
1.4.2. Alcance Geográfico.....	10
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
2.1. Referencias Conceptuales y Teóricas .....	12
2.1.1. Procrastinación .....	12
2.1.1.1. Etimología de procrastinación .....	12
2.1.1.2. Concepto de procrastinación .....	12
2.1.1.3. Características de la procrastinación .....	13
2.1.1.4. Etapas de la procrastinación .....	14
2.1.1.5. Tipos de procrastinación.....	14
2.1.1.6. Tipos de procrastinadores .....	14
2.1.1.7. Modelos que explican la variable procrastinación.....	16
2.1.1.8. Teorías para dejar de procrastinar .....	17
2.1.2. Competencia Laboral.....	19
2.1.2.1. Componentes de una competencia laboral .....	19
2.1.2.1.1. Conocimiento (saber) .....	19

2.1.2.1.2.	Habilidad (saber hacer) .....	19
2.1.2.1.3.	Actitud (saber ser) .....	20
2.1.3.	Desempeño Laboral .....	20
2.1.3.1.	Concepto de desempeño laboral .....	20
2.1.3.2.	Principios fundamentales para evaluar el desempeño laboral .....	20
2.1.3.3.	Medición del desempeño laboral .....	21
2.1.4.	Procrastinación Laboral .....	22
2.1.4.1.	Concepto de procrastinación laboral .....	22
2.1.4.2.	Procrastinación en las empresas .....	22
<b>CAPÍTULO 3. MARCO INSTITUCIONAL .....</b>		<b>25</b>
3.1.	Contexto Referencial .....	25
3.1.1.	Referencias Institucionales .....	25
3.1.1.1.	Misión Institucional .....	25
3.1.1.2.	Visión Institucional .....	25
3.1.1.3.	División Política Administrativa .....	26
3.2.1.4.	Secretarías de la Alcaldía .....	26
3.2.1.5.	Secretaría Municipal de Infraestructura Pública .....	27
3.2.1.5.1.	Razón de ser .....	27
3.2.1.5.2.	Funciones y atribuciones específicas .....	28
<b>CAPÍTULO 4. MARCO PRÁCTICO .....</b>		<b>31</b>
4.1.	Enfoque de Investigación .....	31
4.1.1.	Enfoque Cuantitativo .....	31
4.2.	Método de Investigación .....	31
4.2.1.	Método Inductivo .....	31
4.3.	Diseño de Investigación .....	32
4.3.1.	Diseño No Experimental .....	32
4.4.	Universo o Población de Estudio .....	32
4.2.	Cálculo del tamaño de la muestra (muestreo simple y sistemático) .....	36
4.3.	Técnicas e Instrumentos de Investigación .....	37
4.3.1.	Técnicas de Investigación .....	37
4.3.1.1.	Encuesta .....	37
4.3.1.2.	Observación .....	38
4.3.2.	Instrumento de investigación .....	38
4.3.2.1.	Cuestionario .....	38

4.3.3. Fuentes de Información .....	38
4.3.3.1. Fuentes Primarias .....	39
4.3.3.2. Fuentes Secundarias.....	39
4.4. DISEÑO DE LA ENCUESTA .....	39
4.1.1. Estrategias.....	47
<b>CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>49</b>
5.1. CONCLUSIONES .....	49
5.2. RECOMENDACIONES .....	50
<b>6.BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>52</b>
<b>7. ANEXOS.....</b>	<b>55</b>

## **RESUMEN**

De acuerdo con la investigación previa realizada a través de la revisión de periódicos como fuente bibliográfica, se constató que, en el Gobierno Autónomo Municipal de la ciudad de La Paz, específicamente en el Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública, existe demora en la entrega de obras y el mantenimiento de la infraestructura pública.

En la actualidad se observa el comportamiento lento y desidioso de muchos empleados y funcionarios, quienes, en muchas ocasiones, sobredimensionan sus capacidades para administrar el tiempo, dejando para más tarde las actividades encomendadas; esta actitud, se refleja en la gestión del personal directivo o gerencial, afectando significativamente sus resultados.

Por tanto, con base en las anteriores aseveraciones, es necesario “Analizar los efectos que genera la procrastinación en el desempeño laboral de los funcionarios del Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de la ciudad de La Paz.”, puesto que dicho problema estaría afectando tanto a la institución, al personal y la población paceña, por las siguientes razones:

- Cumplimiento de sus funciones y logro de los objetivos institucionales.
- En el desarrollo personal y profesional de los funcionarios públicos.
- A la población paceña, ya que el desarrollo de la ciudad se ve amenazada con el retraso de la entrega de obras y deficiencias en la gestión de mantenimiento de la infraestructura pública, esto debido a trámites burocráticos y una administración de documentos deficiente.

El desarrollo de la presente monografía tendrá lugar en el Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública, del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, ubicada sus oficinas en el Edificio Feliciano Cantuta (Técnico) piso 3, Calle Colombia.

Se plante las siguientes estrategias para reducir la procrastinacion laboral:

Supervisión por actividad cumplida: Consiste en llevar a cabo un seguimiento y control más estrecho de las tareas asignadas a cada funcionario.

Planes motivacionales: Refiere a la oferta de incentivos tangibles e intangibles a todos los funcionarios para que rompan la rutina de su quehacer diario y que les genere una perspectiva más optimista de su entorno laboral.

Redistribución de cargas laborales: Consiste en equiparar las cargas por actividades en relación con el tiempo de ejecución, de tal forma que se estandaricen las mismas, y así el funcionario sabe que tiene ciertas horas para llevarlas a cabo y así no se acumulara trabajo.

Formación de grupos Equipos de Alto Desempeño, con premio a la innovación y creatividad: los EAD como equipos donde existe confianza absoluta entre sus integrantes, donde los roles de cada uno están fijados, pero son flexibles al mismo tiempo y les une un compromiso que les conduce a involucrarse hacia el logro del objetivo compartido.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día la procrastinación, o la tendencia a postergar actividades, en nuestro contexto es un tema apremiante puesto que, dicho fenómeno afecta de manera directa en el desempeño laboral, provocando una disminución e ineficiencia en la productividad y logro de los objetivos tanto en las instituciones públicas como privadas.

Uno de los problemas que se puede observar en la Alcaldía de la ciudad de La Paz, específicamente en el Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública, es que los funcionarios no gestionan la documentación requerida para los ciudadanos e instituciones de manera eficiente, es decir, existe procrastinación, esto genera retrasos en trámites administrativos que desembocan en demora en la entrega de obras y el mantenimiento de la infraestructura pública, todo esto según un análisis y reporte de El Diario que menciona lo siguiente:

Pasaron nueve años de la actual administración de la Alcaldía Municipal de La Paz y la población paceña comienza a observar la serie de falencias, debido a la falta de atención a los problemas que tienen los barrios paceños, como mantenimiento de calles, avenidas, veredas, descuido de parques y plazas, ordenamiento vial, trámites administrativos y muchos otros que no han sido resueltos, coincidieron en señalar los ciudadanos, en un sondeo de opinión, realizado por EL DIARIO (Diario, 2020).

El desarrollo de la presente investigación pretende “Analizar los efectos que genera la procrastinación en el desempeño laboral de los funcionarios del Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública de la Alcaldía de la ciudad de La Paz.”

# CAPÍTULO 1.

## ASPECTOS GENERALES

## **CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES**

### **1.1 . IDENTIFICACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

De acuerdo con la investigación previa realizada a través de la revisión de periódicos como fuente bibliográfica, se constató que, en el Gobierno Autónomo Municipal de la ciudad de La Paz, específicamente en el Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública, existe demora en la entrega de obras y el mantenimiento de la infraestructura pública.

Según reporte del Diario (2020), la población paceña comenzó a observar una serie de falencias, debido a la falta de atención a los problemas que tienen los barrios paceños, como mantenimiento de calles, avenidas, veredas, descuido de parques y plazas, ordenamiento vial y muchos otros que no han sido resueltos. La gente consultada atribuye estos problemas a diversas causas, siendo una de ellas, la administración del Gobierno Municipal.

Hoy en día la procrastinación, o la tendencia a postergar actividades, en nuestro contexto es un tema apremiante puesto que dicho fenómeno afecta de manera directa en el desempeño laboral, provocando una disminución e ineficiencia en la productividad y logro de los objetivos tanto en las instituciones públicas o privadas.

En la actualidad se observa el comportamiento lento y desidioso de muchos empleados y funcionarios, quienes, en muchas ocasiones, sobredimensionan sus capacidades para administrar el tiempo, dejando para más tarde las actividades encomendadas; esta actitud, se refleja en la gestión del personal directivo o gerencial, afectando significativamente sus resultados.

El problema que se ha identificado de inicio en la investigación es que, en el Gobierno Autónomo Municipal de la ciudad de La Paz y en la mayoría de las instituciones públicas o privadas, los funcionarios van postergando actividades, las cuales deterioran el desarrollo de sus funciones y el alcance de los objetivos institucionales, por otro lado, afecta a los funcionarios en su desarrollo personal y profesional.

La molestia de vecinos es evidente se aprecia que existe postergación de actividades o procrastinación en funcionarios del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz ya que actualmente de un 100% de obras y periodos de tiempo en trámites administrativos, sólo un 10% concluyen de manera satisfactoria en tiempos establecidos, el resto termina con retraso. (El Deber, 2019)

El desarrollo de la presente investigación pretende “Analizar el efecto que genera la procrastinación en el desempeño de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Municipal de la ciudad de La Paz específicamente en el Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública”.

Por tanto, con base en las anteriores aseveraciones, es necesario “Analizar los efectos que genera la procrastinación en el desempeño laboral de los funcionarios del Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de la ciudad de La Paz.”, puesto que dicho problema estaría afectando tanto a la institución, al personal y la población paceña, por las siguientes razones:

- Cumplimiento de sus funciones y logro de los objetivos institucionales.
- En el desarrollo personal y profesional de los funcionarios públicos.
- A la población paceña, ya que el desarrollo de la ciudad se ve amenazada con el retraso de la entrega de obras y deficiencias en la gestión de mantenimiento de la infraestructura pública, esto debido a trámites burocráticos y una administración de documentos deficiente.

Como se describe a continuación, se presentan algunos problemas principales debido a la procrastinación:

- **Bajo rendimiento laboral:** al presentar un comportamiento lento repercute en realizar las actividades de manera eficiente y afectando a la productividad de la organización.
- **Retraso de actividades:** existe un retraso de las actividades principalmente debido a que la procrastinación tiene una tendencia a; postergar las actividades, a la dejadez, distracciones y desorganización.

- **Incumplimiento de funciones:** la procrastinación se ve reflejada en el Incumplimiento de las funciones debido a que generalmente; se tiende a evadir las responsabilidades, existe poca preocupación para resolver los problemas y se realiza los trámites a su cargo de manera lenta.
- **Retraso en la entrega de obras y el mantenimiento de la infraestructura:** de acuerdo al diagnóstico preliminar del problema de investigación, se identificó específicamente los siguientes problemas; la población paceña tiene una percepción de que la ciudad tuvo poco desarrollo en relación a las obras, de acuerdo a las quejas existen falencias en la gestión de los documentos, y de acuerdo a afirmaciones del GAMLP de un 100% de las obras un 10% concluyen de manera satisfactoria en tiempos establecidos, el resto termina con retraso.

#### 1.1.1. Problema científico

¿Cuáles son los efectos que genera la procrastinación en el desempeño laboral de los servidores públicos del Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública de la Alcaldía de la ciudad de La Paz?

## 1.2. OBJETIVOS

#### 1.2.1. Objetivos Generales

Realizar un análisis de la procrastinación en el desempeño laboral de los servidores públicos del Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

#### 1.2.2. Objetivos Específicos

- Realizar una descripción de los objetivos del Departamento de la secretaria Municipal de Infraestructura Pública del GAMLP
- Conocer las características y comportamientos que presentan los servidores públicos a causa de la procrastinación.
- Establecer en qué medida la procrastinación afecta al desempeño laboral.
- Señalar qué estrategias de solución pueden aplicarse para evitar los efectos que genera la procrastinación en los servidores públicos y de esta manera permitir el logro de los objetivos del Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública.

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

#### **1.3.1. Justificación Teórica**

El desempeño laboral ha sido un tema estudiado desde diversos puntos de vista, sin embargo, en relación con la procrastinación no existe estudios específicos en nuestro contexto, a pesar de que dicho fenómeno puede afectar de manera considerable en las funciones laborales, debido a que podría provocar una disminución e ineficiencia en la productividad y logro de los objetivos tanto en las instituciones públicas como en las privadas.

Esta investigación se desarrolla con el propósito de aportar conocimiento entre la procrastinación en relación al desempeño laboral de los servidores públicos del GAM de la ciudad de La Paz, específicamente en el Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública, cuyos resultados se sistematizan en información útil y fidedigna, para servir como referencia y conocimiento en el ámbito laboral organizacional, ya que está demostrado que la procrastinación afecta al rendimiento laboral, sin embargo no existen antecedentes de estudios de la relación entre estas dos variables.

### 1.3.2. Justificación Práctica

La presente investigación denominada “PROCRASTINACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE LA SECRETARÍA MUNICIPAL DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DEL GOBIERNO AUTNOMO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE LA PAZ”, se realiza debido a que hoy en día la procrastinación es un tema de vital importancia a nivel nacional e internacional, más para instituciones como EL Gobierno Municipal, encargadas de gestionar el desarrollo regional y sectorial a través de obras y convenios institucionales, capaces de mantener proyecciones de desarrollo a largo plazo con el objeto de brindar una mejor calidad de vida para los ciudadanos, por tanto, existe la necesidad de mejorar de manera paulatina el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos que tienden a procrastinar, por otro lado, de acuerdo al planteamiento de los objetivos de investigación, el resultado permitirá determinar soluciones concretas a la situación problemática planteada, las cuales contribuirán a mejorar de manera sustancial el desempeño de la institución, permitiendo a la vez alcanzar los objetivos propuestos en el Plan Operativo Anual (POA) de la institución.

### 1.3.3. Justificación Metodológica

La presente monografía, al tratarse de una investigación en sus fundamentos teóricos, conlleva una metodología en todo su desarrollo, porque toda investigación tiene un horizonte a seguir y por ello, sigue el curso de una metodología de investigación, en este caso desde punto de vista teórica, empleándose el método inductivo con un diseño de investigación no experimental. El primero, parte desde nociones particulares para llegar a cuestiones más generales.

La presente investigación es de diseño no experimental puesto que no se manipulará ninguna variable, ya que se basa en la observación y el análisis de las variables tal y como se presentan en la realidad. Así también permitirá analizar la relación que existe entre los efectos que genera la procrastinación en el desempeño laboral de los funcionarios.

## **1.4. ALCANCE**

### **1.4.1. Alcance Temporal**

El desarrollo de la presente monografía denominada “PROCRASTINACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE LA SECRETARÍA MUNICIPAL DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE LA PAZ” abarca las gestiones 2020 y 2021.

### **1.4.2. Alcance Geográfico**

El desarrollo de la presente monografía tendrá lugar en el Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública, del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, ubicada sus oficinas en el Edificio Feliciano Cantuta (Técnico) piso 3, Calle Colombia.

# CAPÍTULO 2.

# MARCO TEÓRICO

## **CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Referencias Conceptuales y Teóricas**

#### 2.1.1. Procrastinación

##### 2.1.1.1. Etimología de procrastinación

Según establece la Real Academia Española, el verbo procrastinar, procede del verbo latín procrastinare (de pro, para y cras, mañana, es decir, “posponer hasta mañana”) y significa “diferir o aplazar la ejecución de un acto.” (2019)

La palabra procrastinación, viene del verbo inglés “procrastinate”, que combina el adverbio común “pro” que significa “hacia adelante” con la terminación “cras” o “crastinus” que significa “para mañana”, lo cual en conjunto significa aplazar intencional y habitualmente algo que debería ser hecho. (Schouwenburg, 2005)

##### 2.1.1.2. Concepto de procrastinación

Procrastinación es la tendencia a “aplazar, retrasar o posponer una acción, actividad o tarea, cambiándola por otra menos relevante o necesaria o menos desagradable, a pesar de conocer que se debe realizar por ser conveniente para nosotros y que de aplazarla pueden existir consecuencias negativas.” (Dantell, 2018)

“La acción de postergar actividades o situaciones que deben atenderse, sustituyéndolas por otras situaciones más irrelevantes o agradables, puede generar problemas y un intenso malestar emocional.” (Lucero, 2017)

Conceptualización según autores:

- Según Tanja van Essen y Henri C. Schouwenburg, todos posponemos tareas de nuestro quehacer diario para hacerlas otro día, dejamos para «mañana» lo que nos parece más difícil o lo que no tiene una recompensa inmediata, pero no por ello somos vagos o perezosos. El problema surge cuando esta conducta se convierte en algo habitual y perjudica a quien actúa así y a los que le rodean.
- WambaCH, Hansen y Brothen, (2001) afirman que algunas personas tratan de evitar una situación o tarea, en lugar de hacer un esfuerzo activo para afrontarla. Este comportamiento ha sido conocido como procrastinación, por considerar que se presenta una evitación de tarea o demora voluntaria en el curso de una acción, aunque las consecuencias puedan ser negativas para la misma persona
- Para Haycock, McCarthy & Skay (1998), citado por Steel (2007), la procrastinación es la tendencia a posponer o retrasar la finalización de una labor evitando las responsabilidades, decisiones, y tareas que requieren ser desarrolladas.
- Según DeSimone 1993; citado por Ferrari et al., 1995, el término "procrastinación" proviene del latín procrastinare, que literalmente significa “dejar las cosas o posponerlas para otro día”.
- Ferrari et al. (1995) definen la procrastinación como el hecho de posponer la culminación de una tarea que usualmente resulta en un estado de insatisfacción o malestar subjetivo.

### 2.1.1.3. Características de la procrastinación

Las principales características que podemos observar en el acto de procrastinar son las siguientes:

- Es un acto que incluye la evasión de responsabilidades posponiendo tareas y cambiándolas por actividades ajenas al cometido.
- Es considerado como un problema de autorregulación de mala organización del tiempo.
- Implica la demora, el retardo o el retraso de alguna cosa.

- Puede llegar a volverse un trastorno del comportamiento que necesitará de atención psicológica.
- Se puede dar en diferentes ámbitos de la vida diaria.
- Las personas que la padecen generalmente no tienen una visión clara con respecto al futuro.
- Existe una continua queja sobre la falta de tiempo para poder hacer las cosas.
- Se da la falta de organización y el cansancio.
- Algunas personas pueden padecer de miedo de no poder conseguir su objetivo, en otras palabras, sienten miedo al fracaso.
- Son personas que se distraen con mucha facilidad. (Briseño, 2010)

#### 2.1.1.4. Etapas de la procrastinación

Lo normal es que se pase por tres etapas distintas durante la procrastinación (Villaseñor, 2018):

- Una primera etapa de incomodidad por la actividad que se debe hacer.
- Una segunda de ocupación a través de otras actividades menos importantes.
- Una tercera de justificación en la que suele aparecer la famosa frase de "mañana será otro día."

#### 2.1.1.5. Tipos de procrastinación

Según Villaseñor indica que existen tres tipos de procrastinación:

...por evasión, cuando se evita empezar una tarea; por miedo al fracaso; por activación, cuando postergamos una tarea por exceso de confianza, ya que pensamos que podemos realizarla con facilidad e indecisión, como no encontramos la mejor manera de realizar la labor, vamos aplazando la tarea. (2018)

#### 2.1.1.6. Tipos de procrastinadores

Conocer los tipos de procrastinadores que existen es importante porque no todos tienen las mismas consecuencias. De hecho, la tan mal vista procrastinación puede ser muy positiva cuando en el tiempo de espera entre propósito y acción se produce una incubación de la idea, según Fiore Neil existe los siguientes tipos de procrastinadores:

- Procrastinador perfeccionista

La persona es perfeccionista hasta el máximo por miedo a ser juzgado o avergonzado. Son tan exhaustivas con cada fase, que consumen demasiado tiempo en los detalles, de manera que muchos de sus proyectos los terminan a la carrera. Así, al final en lugar de evitar errores, los cometen en exceso, provocando más miedo al juicio ajeno. (Fiore, 2011, pág. 45)

- Procrastinador impostor

Este es uno de los tipos de procrastinación que se da en entornos con perfiles de difícil complacencia. Así que la persona, por miedo a ser tachada como incompetente, acapara un exceso de trabajo que reafirme su responsabilidad, de manera que este atributo quede adherido a su imagen. Sin embargo, esta actitud puede acabar en indefensión aprendida, un sentimiento muy vinculado a los estados depresivos. (Fiore, 2011, pág. 45)

- Procrastinador miedoso

Este perfil pospone constantemente sus tareas u obligaciones por el hecho de que se enfrenta a un trabajo que le resulta desagradable o aburrido. Esta tendencia, por su parte, está muy relacionada con la falta de motivación en empleos que se vuelven repetitivos o en los que el trabajador no recibe ningún tipo de feedback sobre la calidad de su trabajo. (Fiore, 2011, pág. 45)

- Procrastinador abrumado

El individuo tiene tanto por hacer, y tantas tareas en mente que no sabe por dónde empezar con ellas. Finalmente, es común que desemboque en un bloqueo mental que le impida siquiera comenzar con el trabajo.

En este caso de procrastinación, el estar abrumado por la cantidad de tareas puede ser una decisión personal, o también por parte de una persona en un puesto superior, como un jefe, por ejemplo. Sea como fuere, este exceso es muy negativo, ya que supone un obstáculo para cualquier avance. (Fiore,2011, pág. 46)

- Procrastinador Afortunado

En este caso, el perfil se identifica con personas que consideran que solo trabajan bien cuando están bajo presión. Así que posponen sus tareas hasta que se hace tarde y se encuentran en el límite para hacer lo que tienen o pretenden hacer a tiempo.

Curiosamente, los individuos con este perfil, siempre que logran buenos resultados, tienden a repetir la actitud. Es decir, posponen sus tareas hasta estar entre la espada y la pared. Después, aprovechan la descarga de adrenalina que les da el pico de ansiedad de verse contra las cuerdas y se ponen en marcha. Por supuesto, en muchas ocasiones llegan, pero en otras muchas no lo hacen. (Fiore, 2011, pág. 46)

#### 2.1.1.7. Modelos que explican la variable procrastinación

- Modelo psicodinámico según Baker

Este modelo explica la procrastinación como temor al fracaso y centra su atención en la comprensión de las motivaciones que tienen las personas que fracasan o que se retiran de las actividades a pesar de la suficiente capacidad, inteligencia o preparación para obtener éxito en sus actividades, además explica que el miedo al fracaso es debido al establecimiento de relaciones familiares patológicas, donde el rol de los padres ha facilitado la maximización de frustraciones y la minimización del autoestima del niño. Y fue el primer modelo en estudiar los comportamientos relacionados con la postergación de tareas. (Baker, 1979; citado por Rothblum, 1990).

- Modelo motivacional

Este modelo plantea que la motivación de logro es un rasgo invariable, donde la persona invierte una serie de conductas que se encuentran orientados a alcanzar el éxito en cualquier circunstancia que se presente; por lo cual un individuo puede elegir dos posiciones: la

esperanza de alcanzar el éxito o el miedo al fracaso; el primero hace referencia al logro motivacional y el segundo a la motivación para evitar una situación que la persona valora como negativa. Cuando el miedo al fracaso supera la esperanza de éxito las personas prefieren elegir actividades en las cuales perciban que el éxito está garantizado postergando así aquellas actividades que consideren complejas y en las cuales puedan pronosticar fracaso. (McCown, Ferrari & Johnson, 1991)

- Modelo conductual de Skinner

La visión actual conductual refiere que una conducta se mantiene cuando es reforzada, es decir, las conductas persisten por sus consecuencias.

Por tal razón, las personas procrastinan porque sus conductas de postergación propiamente han sido retroalimentadas y además han tenido triunfo debido a diversos factores propios del ambiente, que han permitido continuar con este tipo de acciones. Asimismo, las personas que padecen de procrastinación conductual planean, organizan e inician las acciones que tempranamente dejan de lado sin anticipar los beneficios que conlleva a finalizar la tarea. (Skinner, 1977).

- Modelo cognitivo de Wolters

Este modelo plantea que la procrastinación implica un procesamiento de información disfuncional que involucra esquemas desadaptativos relacionados con la incapacidad y el miedo a la exclusión social y que los procrastinadores generalmente reflexionan acerca de su comportamiento de aplazamiento; los individuos experimentan formas de pensamiento obsesivo cuando no puede realizar una actividad o se acerca el momento de presentar una tarea además primero se compromete a la realización de una diligencia, posteriormente comienza a tener pensamientos quejosos relacionados con el progreso de la actividad y con su incapacidad para planearla o realizarla, por lo cual se comienzan a presentar pensamientos automáticos negativos relacionados con la baja autoeficacia. (Wolters, 2003)

#### 2.1.1.8. Teorías para dejar de procrastinar

Según un artículo para vencer la procrastinación indica

- Partir la tarea en pedazos muy pequeños y concretos. Cuando estemos ante una tarea enorme saquemos el cuchillo y empecemos a dividirla en trocitos muy pequeños. Acometeremos esos diminutos pedazos mucho más fácilmente y con menor ansiedad.
- La productividad forzada es colocarse en una situación donde la única elección posible es hacer lo que tienes que hacer.
- La motivación, más efectivo que intentar eliminar una sensación es cambiarla por otra. Si nos llenamos con suficiente motivación la procrastinación no tiene espacio dentro de nosotros. (Recursos para Pymes, 2013)

Según Hernández afirma que “[...] las empresas deben controlar el uso de las aplicaciones o las páginas de internet que normalmente distraen al empleado y que no tienen nada que ver con sus labores”. De acuerdo con estas afirmaciones las empresas deben controlar el acceso a las páginas como Facebook y otras redes que no son necesarias para el desarrollo de las funciones del trabajador. (Hernández, 2012)

Según Sáez, en su blog de Facile Things, nos propone un listado para dejar de procrastinar:

- a. Maneja tus emociones: Si estas de malhumorado aumentara tu procrastinación por ello debes tener una mejor actitud, descansar lo suficiente y hacer ejercicio.
- b. Motívate: establece una recompensa, algo que realmente te apetezca para cuando termines esa tarea que se resiste.
- c. Has que sea divertido: Busca maneras divertidas de realizar tus funciones es decir que te permitan realizar esa actividad que se te es difícil.
- d. Elude el entretenimiento: Mantén el celular, notificaciones y el acceso a redes sociales que no competen con las funciones que realizas, para realizar las tareas complicadas. (Sáez, 2014)

## 2.1.2. Competencia Laboral

No son pocas las personas que han trabajado sobre el concepto de competencias le atribuyen a David Mc Clelland, psicólogo estadounidense, el haber introducido el término, para referirse a aquellas “características personales que conducen a un desempeño superior en el trabajo”. Las investigaciones realizadas por Mc Clelland, lo llevaron a concluir que los expedientes académicos y el cociente intelectual por sí solos no bastaban para predecir con fiabilidad un desempeño exitoso en un trabajo determinado y que existían características adicionales con mayor peso en la generación de comportamientos que les proporcionaban mejores resultados en sus labores. (Alles, 2010, pág. 105)

### 2.1.2.1. Componentes de una competencia laboral

Los diferentes componentes de una competencia laboral son:

#### **2.1.2.1.1. Conocimiento (saber)**

Es la información que se adquiere de forma teórica o empírica y que es procesada en el ámbito mental de acuerdo con las experiencias anteriores del sujeto poseedor de este conocimiento y que son la base cognitiva que le permiten desarrollar acciones o tareas.

En primer lugar, muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria cuando lo que realmente importa es la información. La memoria de los hechos específicos es menos importante que saber cuáles son los hechos relevantes para un problema determinado y donde encontrarlos cuando se necesiten. En segundo lugar, las evaluaciones de conocimiento son “respondedoras” miden la habilidad de las personas para determinar cuál es la respuesta adecuada entre una variedad de respuestas. En tercer lugar, el conocimiento predice lo que una persona puede hacer, no lo que realmente hará. (Alles, 2010, pág. 105)

#### **2.1.2.1.2. Habilidad (saber hacer)**

Es la capacidad adquirida de ejecutar tareas o acciones en forma destacada producto de la práctica y del conocimiento.

Es la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental. “Las competencias mentales o cognitivas incluyen pensamiento analítico (procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos) y pensamiento conceptual (reconocimiento de características en datos complejos).” (Alles, 2010, pág. 105)

#### **2.1.2.1.3. Actitud (saber ser)**

Inclinación de las personas a realizar determinado tipo de tareas o acciones, que se genera por las motivaciones, conocimientos y experiencias previas de la persona. Encontramos dentro del saber ser las "actitudes" del individuo como elemento afectivo, y los "comportamientos" como elemento conductual. Las actitudes guardan una relación directa con los conocimientos. Cuanto más se conoce acerca de una competencia, más positiva es la actitud que se muestra frente a ella. En otras palabras, nuestra forma de pensar y el conocimiento técnico que poseamos sobre el trabajo a realizar condicionarán nuestro comportamiento. (Alles, 2010, pág. 106)

### 2.1.3. Desempeño Laboral

#### 2.1.3.1. Concepto de desempeño laboral

“Es el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados, es un indicador del avance estratégico respecto a los objetivos deseados.” (Chiavenato, 2009, pág. 359)

#### 2.1.3.2. Principios fundamentales para evaluar el desempeño laboral

La medición por parte de los departamentos de Talento Humano del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales.

- En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional de cada empleado dentro de la organización.
- En segundo lugar, los parámetros de medición han de tener una relación directa con las características del puesto de trabajo que ocupa el empleado al que se pretende evaluar.
- Un tercer principio de la evaluación del desempeño es el establecimiento de la finalidad de dicho estudio: para qué estamos realizando la medición. Obviamente, esta herramienta está sujeta a un fin concreto, que es propiciar el aumento del rendimiento de los miembros de la organización.
- Cuarto principio, el proceso requiere que el empleado esté de acuerdo con el mismo y comprenda de manera clara los fines que se pretenden alcanzar con la evaluación.
- Quinto principio de la evaluación del desempeño, la figura del supervisor o encargado del análisis debe ser clave a la hora de aportar ideas y propuestas para mejorar el desempeño. De nada sirve una evaluación de estas características si finalmente las propuestas no se llevan a cabo.

#### 2.1.3.3. Medición del desempeño laboral

Es aconsejable que los programas de evaluación de desempeño se lleven a cabo al menos una vez al año. De este modo podrán realizarse los ajustes necesarios a tiempo y el rendimiento no se verá afectado por posibles alteraciones del desempeño.

El desempeño en las organizaciones suele estar sujeto al escrutinio del departamento de Talento Humano, aunque es habitual que se otorgue su realización a una comisión creada a tal efecto. Estas comisiones están compuestas de miembros permanentes (gerente, director de Talento Humano., técnicos en evaluación del desempeño) y transitorios, siendo estos últimos generalmente los responsables directos de los puestos de trabajo analizados. En otras organizaciones la medición del rendimiento se suele dejar en manos de mandos o jefes

intermedios, ya que los directivos no suelen tener conocimientos específicos acerca de las tareas que requiere cada puesto de trabajo.

La autoevaluación como herramienta de medición del desempeño no suele ser habitual. En los casos en los que puede emplearse se trata de trabajadores altamente cualificados, equilibrados emocionalmente y muy capacitados para evaluar su propio trabajo.

Los estudios de evaluación del desempeño laboral de toda compañía persiguen, ante todo, que el trabajador esté motivado. Solo así se alcanzarán los objetivos económicos y productivos de la empresa (KPI's, Key Performance Indicators), subsanando malas prácticas y debilidades y aumentando la productividad general. (Meneses, 2017)

#### 2.1.4. Procrastinación Laboral

##### 2.1.4.1. Concepto de procrastinación laboral

No existen antecedentes de un concepto de procrastinación laboral como tal, sin embargo, de acuerdo con los anteriores conceptos se puede indicar lo siguiente:

La procrastinación en el ámbito laboral, es la acción de demorar el inicio de las actividades que deben atenderse, sustituyéndolas por otras más agradables, fáciles o irrelevantes y en el peor de los casos empezar a realizar otras actividades que no tienen nada que ver con las funciones laborales. Cuando dicha actitud se vuelve habitual se ve reflejado en el desempeño laboral.

##### 2.1.4.2. Procrastinación en las empresas

La procrastinación se manifiesta en todos los ámbitos de nuestra vida, además es una problemática que afecta de manera indirecta a las organizaciones, porque no se realizan todas las actividades a tiempo debido a que estas son retrasadas por los trabajadores.

“En el trabajo es común que los trabajadores dediquen mayor tiempo a realizar actividades que fueron especificadas por sus jefes, sin embargo, se ha desatado un fenómeno que afecta el desempeño dentro de la oficina, denominado: procrastinación.” (Visa empresarial, 2015).

“La procrastinación en la oficina es muy común, un estudio realizado por Microsoft muestra que una jornada de trabajo de 45 horas, había 17 horas en las que no éramos productivos.” (PYMEX, 2018)

CAPÍTULO 3.  
MARCO  
INSTITUCIONAL

## **CAPÍTULO 3. MARCO INSTITUCIONAL**

### **3.1. Contexto Referencial**

#### 3.1.1. Referencias Institucionales

El Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) es una institución pública y autónoma que tiene como misión institucional contribuir a la satisfacción de las necesidades colectivas de los habitantes del municipio, mejorando la calidad de vida de la población en sus aspectos tangibles e intangibles; incentivando y generando espacios para la participación ciudadana, el intercambio intercultural, la inclusión social y construcción de ciudadanía.

##### 3.1.1.1. Misión Institucional

“Somos una entidad pública municipal autónoma progresista y generadora de valor público, cuya misión es mejorar la calidad de vida de los habitantes del Municipio de La Paz, generando y ejecutando políticas de desarrollo integral en corresponsabilidad con su comunidad, administrando su territorio y prestando servicios con transparencia, equidad, calidad y calidez; con servidores públicos municipales motivados, comprometidos y con solvencia técnica.” (Manual de Organización y Funciones, Órgano Ejecutivo Municipal, 2020, pág. 2)

##### 3.1.1.2. Visión Institucional

El Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, es una entidad vanguardista, moderna y competitiva, referente a nivel Nacional e Internacional en la prestación de servicios públicos, que mejoran la calidad de vida y promueve el desarrollo integral de sus habitantes y su entorno; reconociendo, respetando y gestionando su diversidad e interculturalidad; con talento humano solidario, motivado, comprometido y competente, que forma parte de una institucionalidad fortalecida, con práctica democrática y

participativa, y que ejerce plenamente su autonomía.” (Manual de Organización y Funciones, Órgano Ejecutivo Municipal, 2020, pág. 2)

### 3.1.1.3. División Política Administrativa

El municipio de La Paz se halla dividido, para su administración, en nueve Macro distritos, cada uno de ellos bajo la tuición de una subalcaldía y una autoridad denominada Subalcalde, a través de estas entidades se descentralizan algunas actividades administrativas e impositivas.

Tabla 1. Macrodistritos de la ciudad de La Paz

Nº	Macrodistrito	Población	Área (km²)	Tipo
1	Cotahuma	153,655	16,1	Urbano
2	Max Paredes	164,566	13,31	Urbano
3	Periférica	159,123	26,05	Urbano
4	San Antonio	115,659	22,59	Urbano
5	Zona Sur	127,228	64,15	Urbano
6	Mallasa	5,082	32,68	Urbano
7	Centro	64,272	5,22	Urbano
8	Hampaturi	34082		Rural
9	Zongo	23061		Rural

Fuente: Elaboración propia en base a datos del sitio web oficial del GAMLP (2020)

### 3.2.1.4. Secretarías de la Alcaldía

El nivel ejecutivo en el cual se aplican las políticas y se toman las decisiones para el funcionamiento de la entidad de acuerdo con los lineamientos definidos en el nivel directivo, se encuentra conformado por Despachos de: Secretaría Ejecutiva Municipal, Secretarías Municipales, Subalcaldías, Direcciones Generales y Direcciones, las cuales conforman las siguientes:

- Secretaría Ejecutivo
- Secretaría Municipal de Control y Calidad de Obras
- Secretaría Municipal de Culturas
- Secretaría Municipal de Movilidad Transporte y Vialidad
- Secretaría Municipal de Educación y Cultura Ciudadana
- Secretaría Municipal de Desarrollo Económico
- Secretaría Municipal de Desarrollo Social
- Secretaría Municipal de Infraestructura Pública
- Secretaría Municipal de Salud Integral y Deportes
- Secretaría Municipal de Planificación para el Desarrollo
- Secretaria Municipal de Gestión Integral de Riesgos
- Secretaría Municipal de Gestión Ambiental
- Secretaría Municipal de Finanzas
- Secretaría Municipal de Seguridad Ciudadana. (GAMLP, 2020)

#### 3.2.1.5. [Secretaría Municipal de Infraestructura Pública](#)

##### **3.2.1.5.1. Razón de ser**

Garantizar la protección del territorio, las personas, la propiedad pública y el aprovechamiento óptimo de los recursos asegurando el cumplimiento de los estándares de servicio y la calidad de los diseños de proyectos de inversión, para contribuir al desarrollo sustentable y competitividad del Municipio, promoviendo la equidad, calidad de vida e

igualdad de oportunidades de las personas. (Manual de Organización y Funciones, Órgano Ejecutivo Municipal, 2020, pág. 206)

### **3.2.1.5.2. Funciones y atribuciones específicas**

- a) Formular propuestas sobre las acciones referidas al Planeamiento y Control Urbano del Municipio, así como a la realización de estudios, proyectos y obras públicas.
- b) Realizar el estudio y desarrollo de proyectos de inversión relacionados con la construcción, ampliación y reparación de obras a ser encaradas por el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz conviniendo sus condiciones, modalidades y funcionalidad.
- c) Gestionar la ejecución exitosa de construcción de puentes e infraestructuras especiales a través de un manejo administrativo y técnico eficiente.
- d) Brindar apoyo a las diferentes unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz en materia de estudios de pre inversión y asistencia técnica especializada de acuerdo al tipo de obra.
- e) Gestionar y garantizar que las inversiones a ser ejecutadas por el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz involucren un impacto positivo en la población a través del uso eficiente de los recursos en proyectos de inversión requeridos por la sociedad civil.
- f) Gestionar el desarrollo de proyectos de inversión, que garanticen la comunicación vial vehicular y peatonal incluyendo el desarrollo de obras de arte de ingeniería.
- g) Gestionar el desarrollo de proyectos de inversión, que involucren el desarrollo de obras de arquitectura e ingeniería especializadas tales como viviendas, hospitales, obras de estabilización, reconstrucción y reforzamiento y otros que involucren el empleo de técnicas, tecnologías y materiales de características particulares.
- h) Efectuar la planificación y administración de la maquinaria y equipo de propiedad del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

- i) Velar por el mantenimiento de las obras de infraestructura urbana y social del Municipio.
- j) Ejecutar obras por administración directa o delegada, así también obras de inmediata atención vecinal, a través del Plan Integral.
- k) Proyectar y ejecutar obras de recuperación y revitalización de espacios públicos; con un enfoque de fomento y preservación del medio ambiente.
- l) Verificar la correcta aplicación de leyes, reglamentos, instructivos, normas, procedimientos y controles internos de administración, tanto de orden general como propios de la entidad.
- m) Cumplir con principios, normas generales y básicas de Control Interno Gubernamental.
- n) Administrar el Sistema de Procesos y Procedimientos de su unidad organizacional.

# CAPÍTULO 4.

## MARCO

## PRÁCTICO

## **CAPÍTULO 4. MARCO PRÁCTICO**

### **4.1. Enfoque de Investigación**

#### 4.1.1. Enfoque Cuantitativo

El Enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (Albert Gómez, 2007, pág. 88)

El enfoque cuantitativo permitirá analizar los datos obtenidos a través del cuestionario y traducirlos en tablas estadísticas, los cuales permitirán conocer y entender patrones de comportamiento que afectan en el desempeño laboral de los funcionarios.

### **4.2. Método de Investigación**

#### 4.2.1. Método Inductivo

“El método inductivo, es un procedimiento que va de lo individual a lo general, además de ser un procedimiento de sistematización que, a partir de resultados particulares, intenta encontrar posibles relaciones generales que la fundamenten.” (Gómez, 2012, pág. 14)

El método inductivo permitirá analizar los casos particulares de procrastinación de los servidores públicos, para poder llegar a concluir los efectos que genera la misma en el desempeño laboral.

### **4.3. Diseño de Investigación**

#### 4.3.1. Diseño No Experimental

No manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes. (Cortés & Iglesias, 2004, pág. 27)

Por otra parte, según Hernández indica que una investigación no experimental a su vez puede ser transversal “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2007, pág. 192) así también indica que puede ser correlacional/causal, explican que este diseño tiene como finalidad conocer el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de un contexto en específico.

La presente investigación es de diseños no experimental puesto que no se manipulará ninguna variable, ya que se basa en la observación y el análisis de las variables tal y como se presentan en la realidad. Así también permitirá analizar la relación que existe entre los efectos que genera la procrastinación en el desempeño laboral de los funcionarios.

### **4.4. Universo o Población de Estudio**

La población puede ser definida como la totalidad del fenómeno que se va a estudiar, donde las unidades que la conforman, poseen características en común. La totalidad de un fenómeno de estudio incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada

característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno descrito a un estudio o investigación. (Tamayo, 2000, pág. 40)

Para el desarrollo de la presente tesis de grado se tiene como población a los funcionarios del Departamento de Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, mismos que ascienden a un total de 96, de los cuales: 15 son autoridades de órgano ejecutivo, 76 son funcionarios del área administrativa y 5 son consultores externos. (GAMLP, 2021)

**Tabla 2. Población del Departamento de Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz**

<b>Nivel ejecutivo</b>	<b>Nivel ejecutivo</b>	<b>Funcionarios área administrativa</b>	<b>Consultores externos</b>	<b>Total</b>
SECRETARÍA MUNICIPAL DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA	1	5	1	7
PROGRAMA BARRIOS Y COMUNIDADES DE VERDAD	1	5	1	7
PROGRAMA CENTRALIDADES URBANAS	1	5	----	6
Unidad de Programación y Mantenimiento de Maquinaria	1	4	----	5
DIRECCIÓN DE PUENTES E INFRAESTRUCTURAS ESPECIALES	1	6	1	8
Unidad de Puentes	1	4	----	5
Unidad de Proyectos Especiales	1	4	----	5
DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO	1	6	1	8
Unidad de Servicios Eléctricos	1	5	----	6
Unidad de Mantenimiento de Infraestructura	1	5	----	6

Unidad de Mantenimiento de Infraestructura Social	1	5	----	6
Unidad de Mejoramiento de Infraestructura y Señalización Vial	1	5	----	6
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PREINVERSIÓN	1	7	1	9
• Unidad de Cálculo y Diseño de Infraestructura	1	6	----	7
Unidad de Análisis Económico, Social y Ambiental	1	4	----	5
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>76</b>	<b>5</b>	<b>96</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos del sitio web oficial del GAMLP (GAMLP, 2020)

El Departamento de Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz está constituido por 96 funcionarios fragmentadas en las diferentes direcciones y unidades mencionadas en la Tabla 2. Determinación de la Muestra

“Las muestras se categorizan en dos tipos: las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas”. (Hernández y otros, 2006)

Este último tipo de muestra es la que se utilizará en la investigación ya que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra y por medio de una selección aleatoria, simple o mecánica de las unidades de análisis.

Para la determinación de la muestra se utiliza la fórmula de Fisher y Navarro (1996).

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2(N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

#### 4.2. Cálculo del tamaño de la muestra (muestreo simple y sistemático)

El tamaño de la muestra para el Departamento de Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, se obtiene de acuerdo con el total de la población el cual asciende a 96 funcionarios.

##### Donde:

$n$  : Tamaño de muestra

$Z$  : Valor que depende del nivel de confianza, si es del 95%.  $Z = 1,96$

$e$  : Error estimado en la encuesta (0,05)

$p$  : Probabilidad de éxito. (50% = 0,5)

$q$  : Probabilidad de fracaso (50% = 0,5)

$N$  : Tamaño de la población = 96

$$n = \frac{1.96^2 * 96 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(96 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 77$$

La muestra involucrada para el Departamento de Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz es de 77 funcionarios.

## TAMAÑO DE MUESTRA

77

### 4.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación

#### 4.3.1. Técnicas de Investigación

Las técnicas de investigación que se aplicarán en el presente trabajo de investigación son: la encuesta para la recolección de información y la observación para poder analizar los hechos tal y como se presentan.

##### 4.3.1.1. Encuesta

Se denomina encuesta al conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población, que se considera por determinadas circunstancias funcionales al trabajo, representativa de esa población, con el objetivo de conocer la opinión de la gente sobre determinadas cuestiones corrientes. En tanto, entre los tantos otros usos que se le pueden dar a las mismas se cuentan: medir las relaciones entre variables demográficas, económicas y sociales, evaluar las estadísticas demográficas como errores, omisiones o inexactitudes, conocer más en profundidad algunas variables demográficas. (Ucha, 2010, pág. 15)

“La encuesta es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida.” (Hernández y otros, 2014, pág. 217)

La encuesta permitirá obtener respuestas sobre el tema de investigación, dirigida a los funcionarios del Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública, del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, mediante el cual se pretende conocer la relación entre la procrastinación y el desempeño laboral.

#### 4.3.1.2. Observación

Según Hernández Sampieri indica que la “Observación cualitativa no es mera contemplación (“sentarse a ver el mundo y tomar notas”); implica adentrarnos profundamente en situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones. (Hernández y otros, 2014, pág. 399)

De acuerdo con el tema de investigación puede generar algún tipo de susceptibilidad en los funcionarios, por lo que pueden tender a responder el cuestionario con respuestas favorables a su función o área de trabajo. Por lo cual se ve por conveniente aplicar la técnica de observación ya que permitirá analizar la conducta de los funcionarios de forma directa, tal y como se presentan en la realidad.

#### 4.3.2. Instrumento de investigación

##### 4.3.2.1. Cuestionario

“El cuestionario es un formulario que contiene un conjunto de preguntas, estas pueden ser abiertas, cerradas, mixtas o de otro tipo; una técnica popular utilizada para reunir respuestas a preguntas simples.” (Avendaño, 2013, pág. 62)

“Cuestionario Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir.” (Hernández y otros, 2014, pág. 217)

El Cuestionario es un instrumento destinado a obtener respuestas sobre el tema de investigación mediante el cual se pretende conocer la relación entre la procrastinación y el desempeño laboral.

#### 4.3.3. Fuentes de Información

#### 4.3.3.1. Fuentes Primarias

Como fuentes primarias se utilizará las siguientes técnicas:

- Encuesta
- Observación

#### 4.3.3.2. Fuentes Secundarias

Durante la investigación se recurrirá a fuentes documentales, para realizar un análisis de las mismas y poder plantear respuestas al problema de investigación, como fuentes secundarias se utilizará:

- Libros
- Información de páginas web.

### **4.4. DISEÑO DE LA ENCUESTA**

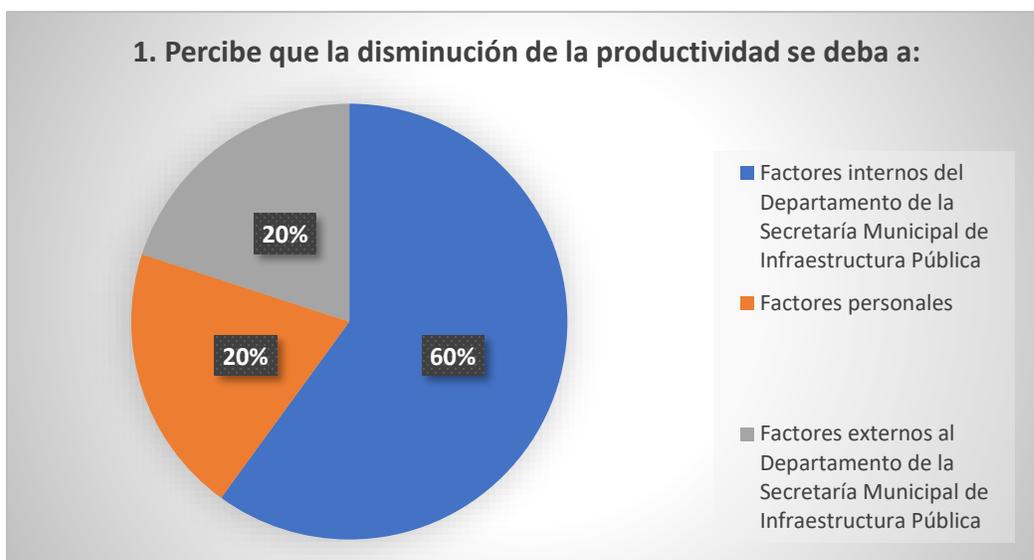
La procrastinación es un fenómeno que repercute en un comportamiento lento y con una tendencia a postergar las actividades. Dicho fenómeno puede afectar de manera directa al desempeño laboral debido a que provoca una disminución e ineficiencia en la productividad y logro de los objetivos de una organización.

Para el análisis de la investigación se realizó un diagnóstico (véase Anexo 1), a 77 funcionarios de la población total del Departamento de secretaria Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, la cual constituye el tamaño de la muestra de los servidores públicos, por lo que se aplicó 77 cuestionarios a los funcionarios de dicha secretaria.

Los resultados obtenidos revelan la siguiente información:

De acuerdo a la pregunta uno referente a: **Cómo percibe a que se deba la disminución de la productividad**, se tuvo, como muestra el Gráfico 1, que el 60% de los funcionarios percibe que la disminución de la productividad dentro de la Secretaria Municipal de Infraestructura Pública se deba a factores internos de la institución; con 20% se tiene a que se deba a factores externos al Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública y los otros restantes 20% indica que se deba a factores personales.

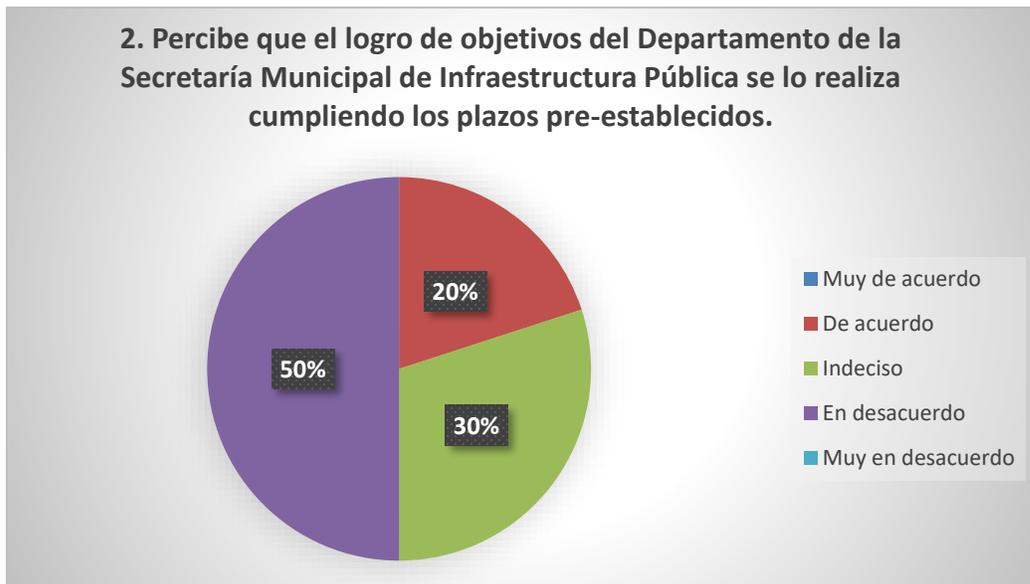
**Gráfico 1. Pregunta 1**



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la segunda pregunta: **Percibe que el logro de objetivos del Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública se lo realiza cumpliendo los plazos preestablecidos**. Como muestra el Gráfico 2, el 50% de los funcionarios está en desacuerdo en que el logro de objetivos de la Secretaria Municipal de Infraestructura Pública se alcanza cumpliendo los plazos preestablecidos, un 20% está de acuerdo a que se es puntual y el restante 30% está indeciso.

**Gráfico 2. Pregunta 2**



Fuente: Elaboración propia.

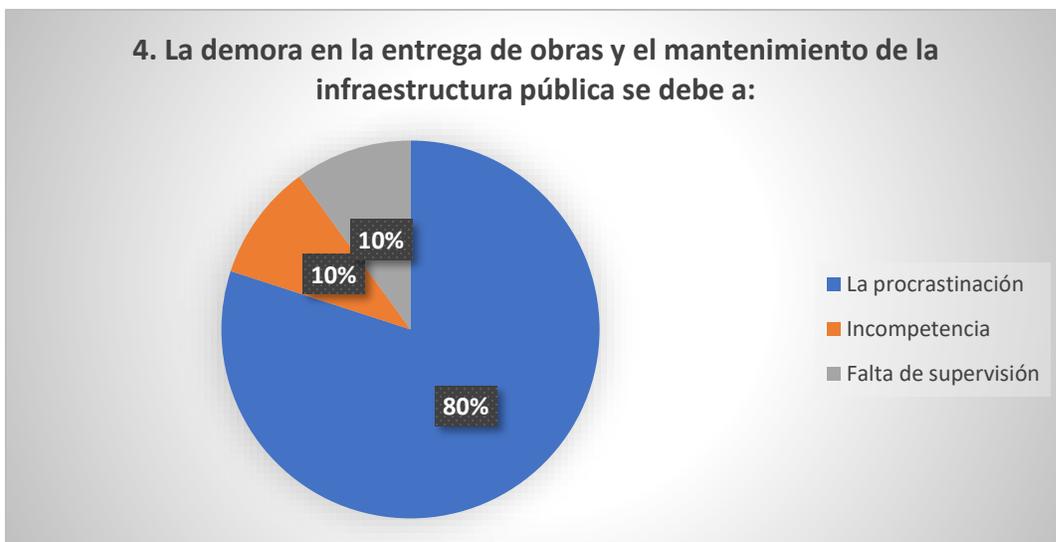
Con relación a la tercera pregunta que indica a quiénes involucra el tema de procrastinación o postergación de tareas, como muestra los resultados del Gráfico 3, se tiene la afirmación de que involucra a todo el departamento de la Secretaria Municipal de Infraestructura Pública, y no siendo así un problema de sólo unos cuantos funcionarios.



**Gráfico 3. Pregunta 3** Fuente: Elaboración propia.

La cuarta pregunta que cuestiona a qué se debe la demora en la entrega de obras y el mantenimiento de la infraestructura pública, muestra el Gráfico 4 que el 80% de los funcionarios indica que la procrastinación es la principal causa de la demora de entrega de obras y el mantenimiento de la infraestructura pública, el 10% por incompetencia y el 10% por falta de supervisión.

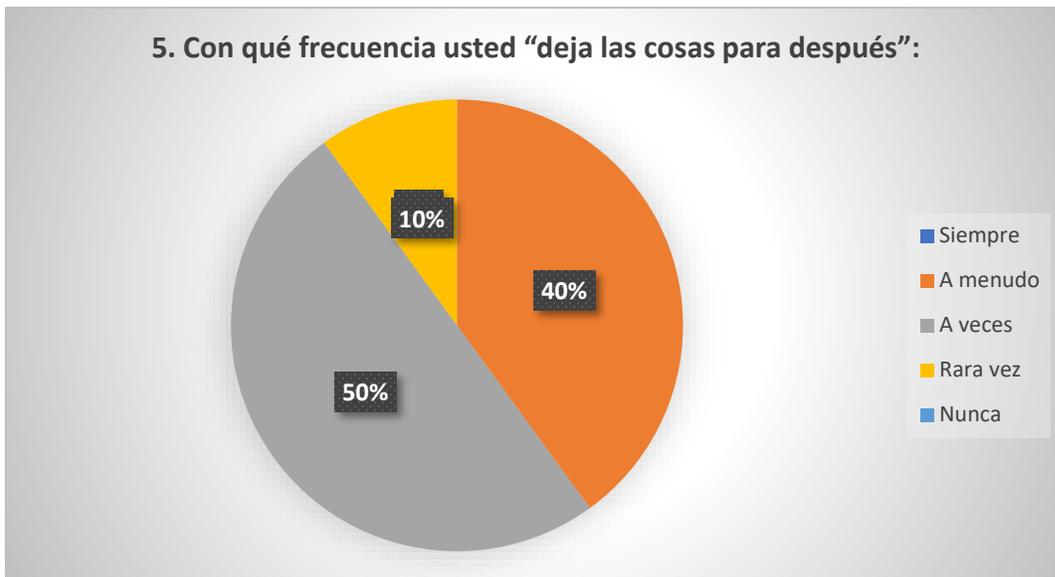
**Gráfico 4. Pregunta 4**



Fuente: Elaboración propia.

La quinta interrogante referente a la frecuencia en la que se “deja las cosas para después”, el Gráfico 5 refleja que el 50 y 40% de los funcionarios sí tienen una tendencia a la procrastinación, en contraste a un 10% en la que la frecuencia es menor.

**Gráfico 5. Pregunta 5**



Fuente: Elaboración propia.

La sexta interrogante referente: **Suele de manera reiterativa postergar tareas que le han encomendado**, el Gráfico 6 refleja que el 70% de los funcionarios sí tienen una tendencia a postergar las tareas encomendadas, en contraste a un 20% en la que la frecuencia es menor y un 10% que indica nunca.

**Gráfico 6. Pregunta 6**



Fuente: Elaboración propia.

La séptima interrogante referente: **Ha experimentado sentimientos de frustración o impotencia al realizar determinada labor en su puesto de**

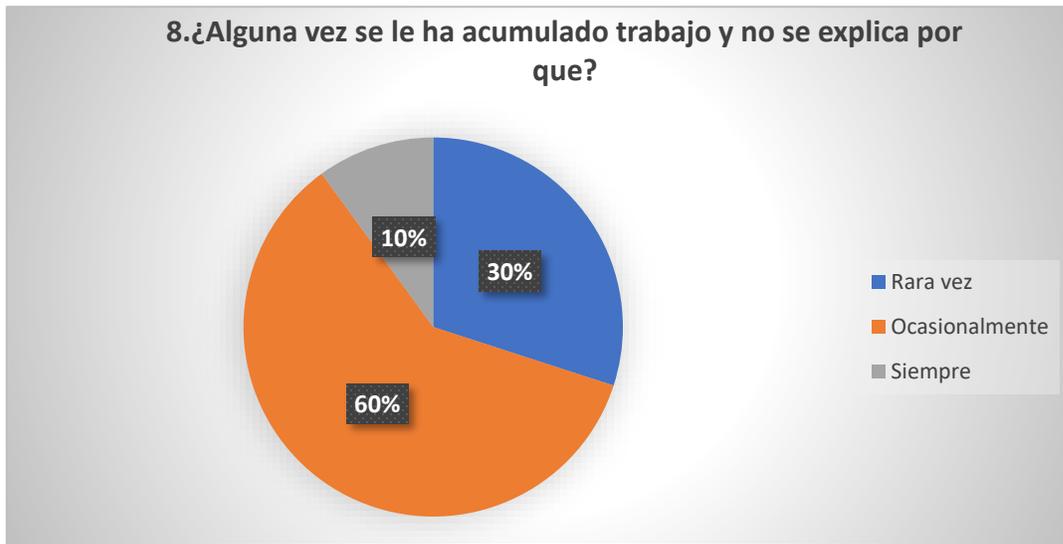
**trabajo**, el Gráfico 7 refleja que el 70% de los funcionarios admiten que en realidad en algún momento de su cotidianidad sienten este tipo de emociones, este dato es primordial para tomar decisiones a las tareas encomendadas, porque tener un personal colaborativo que experimente esta clase de sensaciones es evidencia de que algo no se está haciendo bien, en contraste a un 30% en la que la frecuencia es menor.

**Gráfico 7. Pregunta 7**



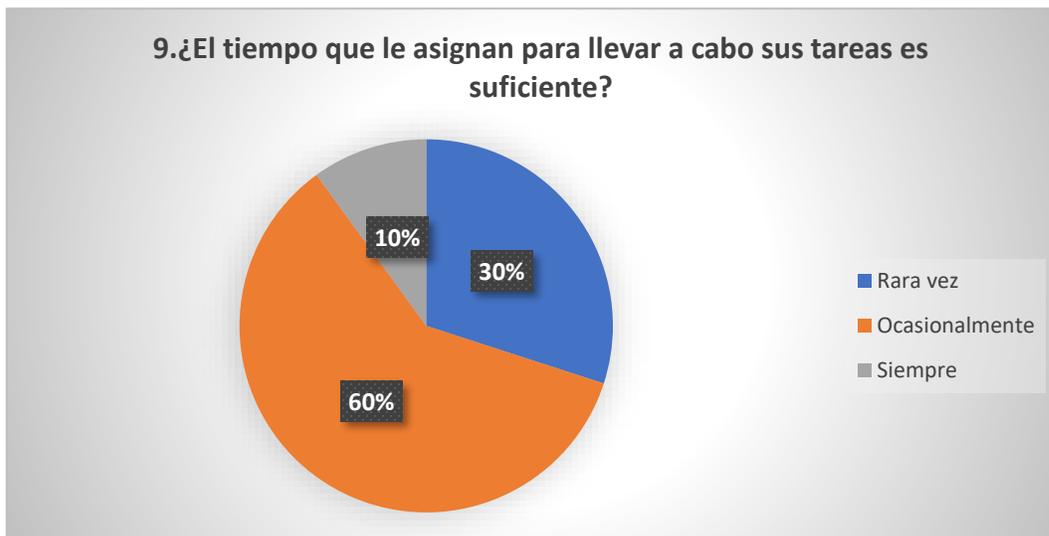
La octava interrogante referente: **Alguna vez se le ha acumulado trabajo y no se explica por qué**, el Gráfico 8 refleja que el 60% de los funcionarios afirman que a menudo se acumularon trabajo, pero no explican los motivos que lo ocasionaron, en contraste a un 30% que indica que nunca y un 10% que siempre se acumula el trabajo.

**Gráfico 8. Pregunta 8**



Fuente: Elaboración propia.

La novena interrogante referente: **El tiempo que le asignan para llevar a cabo sus tareas es suficiente**, el Gráfico 9 refleja que el 70% de los funcionarios y el 20% arrojan un acumulado de 90% que pone de corriente que el factor tiempo es insuficiente en forma indiscutible, en contraste a un 10% que indica que el tiempo es suficiente.

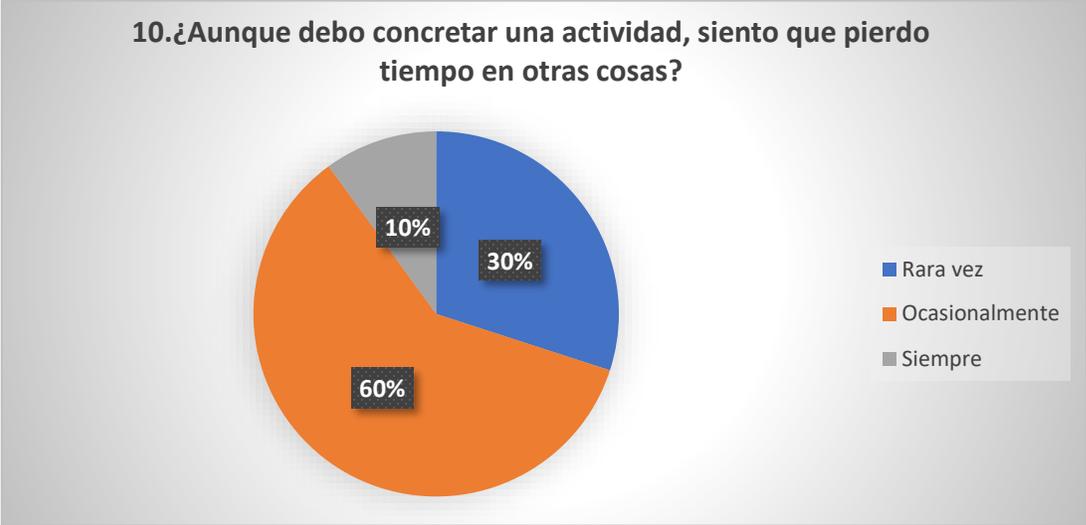


**Gráfico 9. Pregunta 9** Fuente: Elaboración propia.

La décima interrogante referente: **Aunque debo concretar una actividad, siento que pierdo tiempo en otras cosas**, el Gráfico 10 refleja que el 60% de los

funcionarios indica al no haber claridad en la tarea encomendada por parte de sus superiores el subordinado tendrá esa sensación y queda expuesto a la procrastinación, en contraste a un 30% que indica rara vez y el 10% que indica siempre tiende a procrastinar

**Gráfico 10. Pregunta 10**



Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, se tiene que el tema de la procrastinación involucra a toda la Secretaria Municipal de Infraestructura Pública, además, existe una tendencia entre los funcionarios de “dejar las cosas para después”, la procrastinación como tal afecta al desempeño laboral ya sea en la productividad, cumplimiento de plazos y logro de objetivos dentro de la institución.

En base al análisis previo realizado y considerando la eficacia exigida para normalizar el desempeño laboral de esta institución se escogieron las siguientes estrategias de intervención que harán parte del plan de acción resultante.

#### 4.1.1. Estrategias

Supervisión por actividad cumplida: Consiste en llevar a cabo un seguimiento y control más estrecho de las tareas asignadas a cada funcionario.

Planes motivacionales: Refiere a la oferta de incentivos tangibles e intangibles a todos los funcionarios para que rompan la rutina de su quehacer diario y que les genere una perspectiva más optimista de su entorno laboral.

Redistribución de cargas laborales: Consiste en equiparar las cargas por actividades en relación con el tiempo de ejecución, de tal forma que se estandaricen las mismas, y así el funcionario sabe que tiene ciertas horas para llevarlas a cabo y así no se acumulara trabajo.

Formación de grupos Equipos de Alto Desempeño, con premio a la innovación y creatividad: los EAD como equipos donde existe confianza absoluta entre sus integrantes, donde los roles de cada uno están fijados, pero son flexibles al mismo tiempo y les une un compromiso que les conduce a involucrarse hacia el logro del objetivo compartido.

**CAPÍTULO 5.**  
**CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## **CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. CONCLUSIONES**

Como conclusiones, se puede anotar que la investigación realizada describe la existencia de una correlación entre las variables de procrastinación y satisfacción laboral.

Se puede determinar que a mayor procrastinación laboral menor satisfacción laboral en los funcionarios de la Secretaria Municipal de Infraestructura pública del Gobierno autónomo Municipal de La Paz.

Respecto a la investigación se encontró un punto importante donde se comparó la procrastinación y satisfacción laboral por acumulación de trabajo como resultado que, a mayor postergación de tareas encomendadas, repercute en sentimientos de frustración lo cual afecta al desempeño laboral dentro de la institución.

La procrastinación afecta de manera considerable en las funciones laborales, debido a que provoca una disminución e ineficiencia en la productividad y logro de los objetivos institucionales.

Debido a la procrastinación los servidores públicos van postergando actividades, las cuales deterioran el desarrollo de sus funciones y el alcance de los objetivos institucionales, por otro lado, afecta a los funcionarios en su desarrollo personal y profesional.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

Implementar un programa administración del tiempo, dirigido a los funcionarios con la finalidad de dar un valor agregado sobre la importancia de la administración del tiempo.

Realizar actividades de acuerdo con las exigencias del trabajo para disminuir la procrastinación.

Aumentar programas de capacitaciones de acuerdo con las exigencias del trabajo para incrementar el rendimiento laboral.

Desarrollar nuevos estudios de las mismas variables a fin de encontrar diferentes factores que influyen en la procrastinación y rendimiento laboral.

Realizar una redistribución de cargas laborales, que consiste en equiparar las cargas por actividades en relación con su tiempo de ejecución, y de esta manera el servidor público sabe que tiene ciertas horas para llevarlas a cabo y así no acumulara trabajo.

# 6. BIBLIOGRAFIA

## 6.BIBLIOGRAFÍA

- Abbagnano, N. (1989). Diccionario de filosofía. México: Fondo de cultura económica.
- Albert Gómez, M. J. (2007). La Investigación Educativa. Mc Graw Hill.
- Alles, M. (2010). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Santiago: Granica
- Badia, M. (2011). Psicología del procrastinador. Lima: Peisa.
- Chiavenato, I. 2. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill Educación.
- Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación (Primera ed.). (A. Polkey Gómez, Ed.) México: D.R. © Universidad Autónoma del Carmen.
- Diario, E. (29 de mayo de 2020). Reclaman por falta de atención (Paceños observan gestión de Alcaldía).
- Fiore, N. (2011). Hazlo Ahora: Supera la procrastinación y saca provecho de tu tiempo. Planeta (GBS).
- GAMLP. (23 de junio de 2018). Obtenido de <https://www.lapaz.bo/gobierno/>
- Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. (2020). Manual de Organización y Fusiones, Órgano Ejecutivo Municipal Bolivia.
- Gómez Bastar, S. (2012). Metodología de la investigación (Primera ed.). (E. Buendía López, Ed.) México.: RED TERCER MILENIO S.C.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2007). Glosario de Metodología de la Investigación (Cuarta ed.). McGRAW- HILL.
- Hernández, & García. (2001). Procrastinarían del siglo XXI. Bogotá: Porvenir.
- Inga, D. T. (2018). Procrastinación y Satisfacción Laboral en personal operativo de una empresa Manufacturera Peruana (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8482/1/2018\\_Inga-Vera.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8482/1/2018_Inga-Vera.pdf)

Lucero, M. (29 de julio de 2017). La procrastinación. Obtenido de <https://www.fundacionclinicadelafamilia.org/la-procrastinacion-el-habito-de-dejar-para-manana-lo-que-se-puede-hacer-hoy/>

Rodríguez, A. (2017). Procrastinación en Estudiantes Universitarios: su Relación con la Edad y el Curso Académico. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona,

Tamayo, M. (2000). ¿QUÉ ES LA POBLACIÓN EN UNA INVESTIGACIÓN?  
Honduras: PI.SOL.

Ucha, F. (5 de junio de 2010). Definición ABC. Recuperado de Temas en Encuesta: <https://www.definicionabc.com/comunicacion/encuesta.php>

Villaseñor, F. (22 de junio de 2018). Procrastinación y/o desidia. (Grupo Editorial Criterio) Recuperado el 15 de enero de 2020 de <https://www.criteriohidalgo.com/a-criterio/procrastinacion-y-o-desidia>

# 7. ANEXOS

## 7. ANEXOS

<b>DIAGNÓSTICO</b>					
<b>Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública</b>					
<b>1.</b>	<b>Percibe que la disminución de la productividad se deba a:</b>				
	<b>a</b>	Factores internos del Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública			
	<b>b</b>	Factores personales			
	<b>c</b>	Factores externos al Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública			
<b>2.</b>	<b>Percibe que el logro de objetivos del Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública se lo realiza cumpliendo los plazos preestablecidos.</b>				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo
					Muy en
<b>3.</b>	<b>La procrastinación o postergación de tareas es un tema que involucra:</b>				
	<b>a</b>	A todo el Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública			
	<b>b</b>	A los ejecutivos			
	<b>c</b>	A los técnicos			
	<b>d</b>	Es personal			
<b>4.</b>	<b>La demora en la entrega de obras y el mantenimiento de la infraestructura pública se debe a:</b>				
	<b>a</b>	La procrastinación			
	<b>b</b>	Incompetencia			
	<b>c</b>	Falta de supervisión			
<b>5.</b>	<b>Con qué frecuencia usted “deja las cosas para después”:</b>				
		Siempre	A menudo	A veces	Rara vez
					Nunca

<b>DIAGNÓSTICO</b>							
<b>Departamento de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública</b>							
<b>6.</b>	<b>¿Suele de manera reiterativa postergar tareas que le han encomendado?:</b>						
	<b>A</b>	Rara Vez					
	<b>B</b>	Ocasionalmente					
	<b>C</b>	Siempre					
<b>7.</b>	<b>¿Ha experimentado sentimientos de frustración o impotencia al realizar determinada labor en su puesto de trabajo?</b>	Siempre	A menudo	Ocasional mente	Rara vez	Nunca	
<b>8.</b>	<b>¿Alguna vez se le ha acumulado trabajo y no se explica por qué?</b>						
	<b>A</b>	<u>Siempre</u>					
	<b>B</b>	Ocasionalmente					
	<b>C</b>	Rara Vez					
	<b>D</b>	Nunca					
<b>9.</b>	<b>¿El tiempo que le asignan para llevar a cabo sus tareas es suficiente?</b>						
	<b>A</b>	Siempre					
	<b>B</b>	Ocasionalmente					
	<b>C</b>	Rara Vez					
<b>10.</b>	<b>10. ¿Aunque debo concretar una actividad, siento que pierdo tiempo en otras cosas?</b>	Siempre	A menudo	Ocasional mente	Rara vez	Nunca	

