



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y procrastinación en trabajadores con y sin discapacidad  
de una Institución Pública de Lima Metropolitana - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Rojas Bazan, Bertha Georgina ([orcid.org/0000-0003-2173-6116](https://orcid.org/0000-0003-2173-6116))

**ASESOR:**

Dr. Castro Garcia, Julio Cesar ([orcid.org/0000-0003-0631-8979](https://orcid.org/0000-0003-0631-8979))

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis dos hijos, quienes me inspiran y motivan para salir adelante y buscar superarme como persona y profesional.

A mis familiares y amigos que siempre me apoyaron en esta experiencia maravillosa.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios por permitirme concluir mis estudios profesionales y por haber puesto en mi camino a personas maravillosas que me han ayudado a salir adelante.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, quienes a lo largo de esta etapa han contribuido en mi aprendizaje.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	53

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Composición de la muestra según género	18
Tabla 2	Composición de la muestra según personas con y sin discapacidad	19
Tabla 3	Prueba de normalidad	25
Tabla 4	Correlación entre estrés laboral y procrastinación laboral en los trabajadores con y sin discapacidad	26
Tabla 5	Correlación entre las dimensiones del estrés laboral y procrastinación	27
Tabla 6	Correlación entre las dimensiones del estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad	28
Tabla 7	Correlación entre estrés laboral y los componentes de la procrastinación	29
Tabla 8	Correlación entre estrés laboral y los componentes de la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad	30
Tabla 9	Comparación del estrés laboral según género	31
Tabla 10	Comparación de la procrastinación laboral según género	32
Tabla 11	Comparación del estrés laboral según condición de personas con o sindiscapacidad	33
Tabla 12	Comparación de la procrastinación laboral según personas con o sindiscapacidad	34

## RESUMEN

El presente trabajo se enfocó en el análisis de las variables estrés y procrastinación en trabajadores con y sin discapacidad de una Entidad Pública de Lima Metropolitana. El objetivo general fue establecer la relación existente entre el estrés y la procrastinación en los trabajadores, en donde se encontró entre ellos un grupo de personal con discapacidad. Este estudio de tipo básico tuvo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional en una muestra de 139 trabajadores entre varones y mujeres de las diferentes unidades orgánicas de dicha entidad, en un muestreo no probabilístico y por conveniencia, en donde se tomaron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión planteados. Para medir ambas variables se aplicó la escala de Estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de Procrastinación en el Trabajo PAWS, ambas en sus versiones adaptadas al habla hispana. Se pudo confirmar la hipótesis general propuesta ya que el resultado de la correlación entre ambas variables fue directa y significativa tanto en el grupo de personas con discapacidad como en el grupo de personas sin discapacidad, con una magnitud considerable en ambos casos ( $r=.442$  y  $.478$ ,  $p<.001$ ), junto a un tamaño de efecto medio ( $r^2=.195$  y  $.228$ ).

**Palabras clave:** Estrés laboral, Procrastinación, trabajadores con y sin discapacidad.

## ABSTRACT

The present work focused on the analysis of the variables stress and procrastination in workers with and without disabilities of a Public Entity of Metropolitan Lima. The general objective was to establish the relationship between stress and procrastination in workers, where a group of personnel with disabilities was found among them. This basic study had a quantitative approach of correlational type in a sample of 139 workers between men and women of the different organic units of said entity, in a non-probabilistic sampling and for convenience, where the inclusion and exclusion criteria were taken into account. To measure both variables, the ILO-WHO Occupational Stress Scale and the PAWS Procrastination at Work scale, both in their versions adapted to Spanish, were applied. It was possible to confirm the proposed general hypothesis since the result of the correlation between both variables was direct and significant both in the group of people with disabilities and in the group of people without disabilities, with a considerable magnitude in both cases ( $r = .442$  and  $.478$ ,  $p < .001$ ), together with a medium effect size ( $r^2 = .195$  and  $.228$ ).

**Keywords:** Work stress, Procrastination, workers with and without disabilities.

## I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2004), señala que el trabajo es definido como la acción que realiza el ser humano ya sean con o sin remuneración, las que generan bienes o servicios dentro del ámbito económico, ayudando así a cubrir las necesidades de quienes conforman una comunidad. Es por esta razón que esta entidad considera al trabajo como el principal componente del avance y el sustento social, siendo éste el generador de la paz en el mundo y el desarrollo, lo que abre paso a un mundo globalizado.

Complementando a lo antes mencionado, la OIT agrega que a nivel de Latinoamérica hay ocho paises en los que el problema más grande que enfrentan es la falta de empleo; lamentablemente, el Perú se encuentra dentro de ellos, por lo que la carencia laboral lo convierte en uno de los países con grandes indicadores de desigualdad y brechas sociales las mismas que se evidencian no solo en el desenvolvimiento económico, sino además se ve reflejada en la salud, la educación y en la calidad de vida de sus habitantes.

Por su parte, la Asamblea General de las Naciones Unidas (1948) en la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce al trabajo como la base del sustento del ser humano, que asegura una vida digna como parte del desarrollo propio y de sus familiares, el mismo que se debe dar sin discriminación alguna, buscando la equidad y la satisfacción personal.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006) reconoce el derecho de este grupo de personas a trabajar en paridad de condiciones y, por lo tanto, con las mismas oportunidades que aquellas personas que no poseen discapacidad. Dando énfasis a ello, en nuestro país, en la Ley General de las personas con discapacidad (2012) se reconoce este mismo como un derecho adicionando que se deben darlos ajustes necesarios para el desarrollo laboral de este sector.

Sin embargo, la International Labour Organization ILOSTAT pone en manifiesto una realidad poco tomada en cuenta en cuanto a las cifras de desempleo de las personas con discapacidad, indicando que en nuestro país en el año 2021 se reporta una tasa de 51% de personas con discapacidad inactivas, mientras que las



personas inactivas sin discapacidad alcanzan un 27%.

Según Da Rosa et al. (2011), para la psicología, el trabajo está fuertemente vinculado a las metas y satisfacciones personales, los incentivos y valores, así como la adquisición de experiencias y la autonomía humana que hacen que el individuo busca una mejor calidad de vida teniendo el trabajo como punto de apoyo a lograrlo. Asimismo, cabe mencionar que en el Observatorio de RRHH ORH (2020), se revela que el estrés laboral ya está considerado como un elemento que repercute de manera perjudicial en el estado de salud tanto física y mental del ser humano, impidiéndoles desconectarse de las actividades laborales en los momentos que deberían dedicarse a actividades propias, familiares o sociales.

Del mismo modo, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional NIOSH (2022) calcula que cerca del tercio de trabajadores indican tener elevados niveles de estrés ya que éste se ha acentuado siendo hoy en día una tomada como una de las dificultades más presentes, generando un alto gasto. Del mismo modo, en el 2015 esta institución da a conocer que todo esto es originado por las relaciones negativas que se dan de forma física y emocional dentro de los espacios de trabajo las mismas que no son solucionadas a tiempo dando como resultado que los trabajadores con niveles de estrés influye en su bajo rendimiento laboral.

Un estudio realizado en profesionales de la salud en Brasil determinó que este grupo de profesionales poseen altos niveles de estrés, siendo los factores falta de comunicación entre los compañeros de trabajo, trabajar durante varias horas y el control dentro del ámbito laboral las causas principales de este problema. (Ferreira da Silva, 2021)

En el contexto enfocado en las personas con discapacidad, la Oficina Internacional del Trabajo (2014) que está a cargo de la OIT manifiesta que esta población se encuentra expuesta a enfrentar situaciones que podrían dificultar su desempeño y desarrollo laboral como la falta de accesibilidad del área de trabajo, la falta de accesibilidad tecnológica y el poco o nulo apoyo social que puede recibir de su entorno, sumado a la inexistencia de políticas de las empresas e instituciones con acciones positivas que ayuden a que estas personas se lleguen a incluir satisfactoriamente en su centro laboral. Estas situaciones serían factores causantes de estrés, ya que Boyd et al. (2009) señalan el entorno puede llegar a

reforzar o inhibir el nivel de estrés y por ende altera el estado emocional y el desenvolvimiento funcional de la persona. Sin embargo, no se han encontrado estadísticas referenciales sobre el estrés en personas con discapacidad dentro del ámbito laboral.

En el contexto peruano, el diario El Comercio señala que el 70% de trabajadores señalan sufrir de estrés laboral, en donde la mayor parte indican que este problema se debe netamente al lugar de trabajo, llegando a un porcentaje de 39%. Otro grupo refiere que su estrés está relacionada a la falta de empleo alcanzando el 27% y el 18% debido a la presión de las responsabilidades, lo que genera dificultades no sólo psicológicas, sino que además puede conllevar a traer complicaciones fisiológicas.

Por otro lado, para Diaz (2019) la acción procrastinadora viene a ser el aplazamiento de empezar y terminar actividades establecidas y que deben ser llevadas a cabo dentro de un tiempo establecido, por lo que no solo trae consigo un desgaste emocional, sino que además refleja dificultades en la conducta, la cognición y el nivel afectivo.

Asimismo, Yarlequé et al. (2016) desarrollaron una investigación en Perú en las ciudades de Lima y Junín en donde se determinó que una gran mayoría de personas se encuentran ubicadas dentro del nivel medio de procrastinación, mientras que se pudo determinar que, de cada 100 personas, 20 de ellas son procrastinadoras, sin embargo, no se hallaron diferencias significativas según la región de procedencia, agregando además que ésta acción se encuentra en aumento debido al avance tecnológico, lo que estaría jugando un papel negativo ya que viene a ser un factor distractor dentro de aquellos ámbitos en los que se desenvuelve la persona.

De acuerdo a la investigación realizada para llevar a cabo el presente estudio y con respecto a la variable procrastinación, es necesario señalar que no se han encontrado evidencias de estudios previos ni estadísticas aplicadas a trabajadores con discapacidad, por lo que la presente investigación abre un precedente que pretende impulsar futuras investigaciones con esta variable aplicada a este sector y su relación con otras variables.

En este sentido, es necesario implementar y aplicar programas, manuales, directivas y/o políticas públicas que ayuden a brindar estrategias a los trabajadores e instituciones públicas, asegurando la mejora en la interacción interpersonal en los centros de trabajo y por ende se genere un cambio positivo en las condiciones laborales.

Conforme a lo que ya se ha expuesto, surge la pregunta ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad de una Institución Pública de Lima Metropolitana?

Teniendo en cuenta que el estrés laboral trae graves consecuencias no solo en quien lo padece, sino también dentro de la misma organización o entidad donde el sujeto labora se puede considerar a éste como un factor que disminuye el rendimiento laboral y la capacidad de tomar decisiones adecuadas, lo que estaría impidiendo no solo su avance personal sino también su desarrollo profesional (Obregón, 2022). Del mismo modo, para Ceballos et al. (2017) la procrastinación ha ido acrecentándose con el tiempo y más aún con las diversas labores que se vienen desarrollando, ya que cada día la vida es mucho más agitada, considerando que aún a pesar de ello no se ha dado la debida importancia a este problema que sin duda ocasiona retraso en las tareas y responsabilidades, lo que perjudica seriamente a aquellos que no son capaces de cumplir con metas establecidas.

Por consiguiente, en la presente investigación se trazó como objetivo general determinar la relación existente entre el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana.

En tanto, los objetivos específicos fueron. Primero: Analizar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana. Segundo: Analizar la relación entre las dimensiones de la procrastinación y el estrés laboral en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana. Tercero: Comparar el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana, según género. Cuarto: Diferenciar el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana, según su condición de persona con o sin

discapacidad.

Del mismo modo, se propuso como hipótesis general que existe correlación significativa y directa entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores con y sin discapacidad de una Institución Pública de Lima Metropolitana.

Así mismo, se tuvo como hipótesis específicas. Primera: Existe correlación significativa entre las dimensiones del estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana. Segunda: Existe correlación significativa entre las dimensiones de la procrastinación y el estrés laboral en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana. Tercera: Existe diferencias significativas en el estrés laboral y de la procrastinación en los trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana, según género. Cuarta: Existen diferencias en el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana, según su condición de persona con o sin discapacidad.

## II. MARCO TEÓRICO

Después de haber realizado la búsqueda respectiva en las diferentes fuentes de información digital obtenidas en las bases de datos Redalyc, Scopus, Scielo, Ebsco, Dialnet, entre otras, así como en las diversas revistas indexadas, se pudo llegar a obtener los estudios e investigaciones previos tanto nacionales como internacionales con respecto a las variables de estudio.

En el contexto peruano, se han realizado investigaciones con las variables presentadas en esta investigación. Haciendo mención a algunas de ellas, Aguirre (2022) cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre la procrastinación y el estrés en los trabajadores de una institución educativa de Lima. Para ello decidió llevar a cabo su investigación en una muestra de 107 trabajadores la cual estuvo compuesta por el 43% de varones y 57% de mujeres entre 19 a 59 años a quienes les fue aplicada la escala de Procrastinación para Adultos de McCown y Johnson (1995), así como el cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson (1986). A través del procesamiento de la información con los datos recopilados se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre ambas variables, siendo la variable procrastinación unidimensional y el estrés laboral tridimensional. Los resultados obtenidos fueron que si hay relación estadísticamente significativa entre la variable procrastinación y el estrés laboral en los trabajadores de la institución en donde se tomó la muestra, puesto que se realizó la relación de la variable procrastinación y las dimensiones del estrés laboral (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), logrando obtener un P-Valor de 0.359 y chi cuadrada de 1.020.

Del mismo modo, en la investigación desarrollada por Yactayo (2020) en donde el objetivo general fue establecer la relación existente entre la procrastinación y el estrés laboral en un grupo de docentes de Lima en una muestra de 60 trabajadores que laboran tanto en el nivel primaria como secundaria de tres instituciones educativas de la jurisdicción de la Ugel 03 - Lima. Para ello se utilizaron escalas elaboradas por la misma autora considerando la situación producida por la pandemia COVID-19, en la que se confeccionó una escala de 36 ítems para medir la procrastinación, la misma que obtuvo un alfa de cronbach de 0,718 y otra de 45 ítems para medir el estrés laboral con un alfa de Cronbach de 0.938. En este trabajo

se halló relación significativa, alcanzando una significancia de  $p=,000 <0,05$  con un índice de correlación de  $Rho=,504$  indicando una relación directa con un nivel alto entre ambas variables.

En tanto, Ostos et al. (2019) efectuaron un estudio con el objetivo de buscar la relación entre la procrastinación y los estilos de afrontamiento del estrés, en 73 trabajadores administrativos y 98 docentes, conformando una muestra total de 171 sujetos, de los cuales 108 fueron varones y 63 mujeres con edades que van entre los 20 y 70 años. Las escalas utilizadas fueron: la escala de procrastinación general de Busko, en la versión adaptada por Alvarez y la escala de Modos de afrontamiento del estrés (COPE), la misma que fue creada por Carver y colaboradores. Los hallazgos indican que existe contrastes en cuanto a la procrastinación entre varones y mujeres en donde los varones obtuvieron una media con un valor de 28,98, mientras que las mujeres alcanzaron una media de 27,17. Con respecto a la edad, se evidenció que el nivel más elevado de procrastinación se ubicó en las personas con edades entre 41 a 50 años. Además, en la relación entre ambas variables se pudo establecer que las personas tienen mayor procrastinación cuando tratan de afrontar el estrés enfrentando el problema, ya que no son capaces realizar sus labores viendo el tiempo vencido para la entrega o presentación de las mismas.

En Junín, Corilloclla (2022) realizó una investigación en trabajadores administrativos de tres Universidades Públicas con una muestra de 205 personas en donde el 73.66% fueron mujeres y el 26.34 de participantes fueron varones. Para ello planteó como objetivo determinar si existe relación entre el síndrome de Boreout y la procrastinación en el ámbito organizacional con la aplicación de la escala de Síndrome de Boreout – ESB con 59 ítems la cual fue elaborada por Azabache (2016) y para la segunda variable se aplicó la Escala de Procrastinación activa – APS compuesta por 17 ítems y fue diseñada por Choi y Morán (2009). En este estudio se determinó que hubo relación significativa entre estas dos variables, puesto que el resultado obtenido es de 0,000. Con respecto a la validez de los instrumentos, la escala de Boreout arrojó un coeficiente de validez de 0.95, mientras que la escala de procrastinación laboral obtuvo un coeficiente de 0.811.

En su investigación realizada al interior de nuestro país, Alfaro (2022) tuvo como objetivo establecer la relación entre las competencias socioemocionales y la variable

procrastinación en el personal de enfermería que laboran en un hospital en Abancay con una población de 199 trabajadoras, recopilando una muestra de 132 enfermeras/os, aplicando la Escala de Competencias Socioemocionales para Adultos (ICSE) y la Escala de Procrastinación de Tuckman (APTS). Aquí se obtuvieron como resultados más significativos que existe una mayor prevalencia en el nivel medio en la variable competencias socioemocionales con un porcentaje de 69.7% mientras que el 68.9% del total de la muestra procrastinan con regularidad, llegando a concluir que no existe relación significativa entre ambas variables alcanzando un valor de Rho 0.032 y un p-valor  $0.718 > 0.050$ .

Garnique-Hinostroza et al. (2022) se centraron en encontrar la relación existente entre el clima laboral, la depresión, la ansiedad y el estrés en una muestra de docentes trabajadores de la selva del Perú que laboran en instituciones públicas del sector educativo, en donde no solo aplicaron una ficha sociodemográfica para recopilar la información necesaria, sino que además se utilizó el Test de Clima Laboral CL-SPC elaborado por Sonia Palma y la escala DASS-21 que mide la depresión, el estrés y la ansiedad. Dentro de los principales resultados obtenidos se halló que un 26.3% de los docentes refieren tener problemas con respecto al clima laboral, un grupo de 19.5% presentan síntomas de depresión, un porcentaje de 23.3 trabajadores reportaron tener síntomas e indicadores de ansiedad y por último un 18.8% manifiestan un elevado nivel de estrés. También se llegó a concluir que la variable clima laboral se relaciona significativamente y de manera inversa con las variables depresión (Rho -- 0.397\*\*,  $p = 0.000$ ), ansiedad (rho = -0.382\*\*,  $p = 0.000$ ) y con el estrés (rho = -0.366\*\*,  $p = 0.000$ ), por lo que se determinó que el incremento de depresión, ansiedad y estrés deteriora el clima laboral.

En el contexto internacional, Caballero (2019) en su investigación sobre la procrastinación que fue llevada a cabo en Notarios públicos de una ciudad de Venezuela, en donde buscó identificar los tipos de procrastinación en ellos. Para lograrlo elaboró un cuestionario de tipo Likert en donde consideró esta variable en activa y pasiva, por lo que la escala contiene respuestas que van desde siempre equivalente = 5, casi siempre que equivale a 4, a veces con una puntuación de 3, casi nunca con puntuación 2 y nunca que es igual a 1, aplicándolo a 20 sujetos el cual obtuvo un coeficiente confiabilidad alta con un valor de 0.80. Los resultados

evidenciaron que la procrastinación activa alcanzó un 2.72 ubicándola en la categoría ausente, mientras que la procrastinación pasiva obtuvo un 3.65 lo cual indica que se encuentra presente dentro de este estudio dando como resultado una media de 3.18.

Del mismo modo, Rodríguez (2020), en un estudio realizado para determinar las diferencias existentes entre las conductas procrastinadora y el de estrés percibido y percepción del desempeño en el trabajo en un grupo de trabajadores de Puerto Rico. Para ellos fue necesario una muestra 126 trabajadores quienes desempeñaban diferentes tareas administrativas, por lo que se utilizó dos escalas de Choi y Moran (2009), la primera estuvo conformada por seis reactivos para medir la procrastinación, la segunda fue usada para medir la procrastinación activa y pasiva conformada de 16 reactivos; del mismo modo, el estrés percibido fue medido con la escala desarrollada por Chun Chu y Choi (2005) en su versión adaptada, compuesta de cuatro ítems. Del mismo modo, para obtener el estudio estadístico utilizó la prueba de ANOVA con el programa SPSS. Dentro de los principales resultados de este estudio revelaron que aquellos trabajadores que son procrastinadores pasivos arrojaron elevados niveles de estrés percibido, sin embargo, quienes obtuvieron la categoría de procrastinadores activos y no procrastinadores reportaron niveles bajos de estrés percibido.

Prestes et al. (2021), en un estudio cuasiexperimental en un grupo de trabajadores de un centro hospitalario de Brasil, midieron el nivel de estrés y burnout en una muestra de 16 personas antes y después de aplicar un programa experimental, dentro de los cuales el 68.8% fueron técnicas de enfermería, un porcentaje de 18.8 enfermeros y un 12.5% lo conformaron auxiliares de enfermería. Para recopilar la información requerida aplicaron una ficha biosocial, el inventario de Estrés Laboral y el cuestionario de Burnout creado por Maslach. Los hallazgos principales confirman que un 56.6% de las personas evaluadas poseen un nivel medio de estrés, sin embargo, no se identificaron personas con síndrome de burnout.

Otra de las investigaciones que se resalta en el presente informe es la de Rodríguez et al. (2022) en donde se centraron en identificar el nivel de estrés en 28 enfermeras de una Unidad Quirúrgica de un hospital de Cuba en donde la mayoría



tenía más de 10 años desempeñándose en dicha labor, asimismo, se resalta que un 85.7% fueron mujeres y el rango de edad que obtuvo más cantidad fue el que fluctúa entre los 40 y 51 años. Otro de los datos relevantes es la edad media que fue de 46.1 años y con desviación estándar de  $\pm 8,98$ . Aquí se utilizó la escala Maslach Burnout Inventory en su versión adaptada al español la cual consta de 22 ítems, la misma que dio como resultado altos niveles de despersonalización, elevados niveles de cansancio emocional y bajo nivel de realización personal, sin embargo, no hubo evidencia de prevalencia del síndrome de desgaste profesional.

Para la OIT (2016), al hablar de estrés, es necesario tener en cuenta que este es un concepto que engloba un problema general en el individuo, que simplemente viene a ser el reflejo de un mal estado anímico que se ve trastocado por el ambiente en el que se relaciona o desenvuelve el sujeto. No obstante, pone en manifiesto que este malestar daña el estado psicológico y emocional de la persona y en muchas ocasiones trae complicaciones en su estado de salud físico, siendo causa de enfermedades y afecciones que pueden llegar a requerir de una atención especializada.

Complementando a ello, Guillermo (2016) añade que esta condición es una conducta que busca responder ante los estímulos generados por el entorno, la cual permite al individuo hacer frente a situaciones que le resultan difíciles.

Del mismo modo, en una de sus investigaciones acerca del tema, Carlson (2010) genera una nueva alerta al manifestar que una de las causas más relevantes de los accidentes cerebro vasculares está altamente relacionado con el intenso estrés al que una persona está sometida y que no es capaz de manejar, haciendo que el problema se prolongue en el tiempo sin poder ser resuelto por completo.

Según Rostagno (2005), en el área organizacional, el estrés está enfocado en el vínculo del empleado con respecto a las exigencias y/o demandas que implica el trabajo, como muestra de eficiencia en el desempeño de una labor, por lo que Londoño (2019) agrega que se debe en su mayoría de casos a la estructura en la que funciona una organización, lo que obliga al trabajador a tener un mayor rendimiento en la producción en el trabajo realizado. Sin embargo, para Olmedo (2015) este padecimiento sería el producto de situaciones en las que el trabajador

suspende sus actividades laborales, dejándolas para ser realizadas en un lapso de tiempo posterior al que debería, generando poca responsabilidad e identificación con las labores organizacionales.

La teoría que propone Karasek (1979) se basa en dos factores. El factor demanda, que se vincula fuertemente a las exigencias de la organización en el logro de metas, que originan una presión a sus empleados, quienes deben estar en la capacidad para poder afrontar estas situaciones. El segundo factor que viene a ser el control, se enmarca a la manera en la que una empresa o entidad supervisa el que estas actividades se lleven a cabo en un lugar y tiempo determinado.

Otro concepto teórico relevante es el que propone Siegrist (1996) que se enfoca en el incentivo que el trabajador obtiene como recompensa a su esfuerzo (salario), ya que en muchos casos el empleado no está conforme a la compensación económica que recibe por la organización, empresa o entidad en la que presta un servicio, lo que generaría un grado de insatisfacción repercutiendo negativamente en el desempeño de su trabajo. A este factor le denomina intrínseco, ya que el sujeto siente que su fuente de motivación no va acorde con lo que realmente merece. Como factor extrínseco resalta los requerimientos propios que van de acuerdo al tipo de trabajo o a la organización.

Adicionalmente, Boyd et al. (2009) resaltan que el estrés en el trabajo se puede ver reforzado por el factor ambiente puesto que, si el trabajador siente que éste no le brinda confort y seguridad para el cumplimiento de sus funciones y si, por el contrario, el individuo siente incomodidad o intimidación en el área o dentro del grupo de trabajo, no habrá respuestas favorables. Por su parte, la OIT (2013) conceptúa el territorio organizacional haciendo referencia al área física en el que una persona o conjunto de personas desarrollan una determinada actividad, la misma que puede ser percibida como un lugar agradable o como un espacio frustrante y hostil. Es así que Mendoza y Aguilar (2020) concuerdan en que dentro de los factores causantes de estrés en las organizaciones está ligada al clima que se forma entorno a la interacción e integración laboral, reforzando o debilitando la participación, la forma de comunicación y la toma de decisiones del sujeto (apoyo social).

En concordancia con lo manifestado por Gómez (2002), en todo grupo siempre

existe la influencia de un líder, por lo que va a depender de éste para conseguir que los miembros del equipo se lleguen a sentir identificados o tengan una sensación disconforme dentro del grupo socio laboral. Davis y Newstrom (2003), el objetivo de un líder está centrado en conseguir una meta, siendo un proceso por el cual genera la confianza de su grupo para la ejecución de labores que coadyuven a la realización de sus metas.

En cuanto a la dimensión tecnología, esta hace referencia al conjunto de herramientas, equipos y aparatos que posee una empresa que permiten que el trabajador o grupo de trabajadores desempeñen su labor cumpliendo con los objetivos y metas establecidos (Chávez, et al. 2020). Por consiguiente, es parte de la obligación de la empresa o institución proporcionar y mantener la tecnología necesaria para que el empleado cumpla con sus deberes organizacionales.

Otro de los factores enmarcados en el estrés laboral viene a ser la cohesión, que para Daft y Marcic (2006) es un elemento clave dentro una organización, ya que ayuda y favorece el desempeño de sus colaboradores a través de la comunicación, generando un estado de satisfacción, motivando en la búsqueda de mejoras no solo personales, sino también organizacionales.

Para conceptualizar la procrastinación, según Atalaya y García (2020), es la acción de posponer actividades que el individuo conscientemente sabe que debe de realizar, señalando esta acción como una forma de irresponsabilidad. También Stell (2017) enfoca este concepto de esta forma, enmarcándola en el ámbito organizacional, cuando el empleado evita realizar las actividades que debe desarrollar para cumplir con sus obligaciones asignadas en la organización.

Por su parte, Ferrari y Diaz-Morales (2007) tras haber realizado diversos estudios, llegaron a concluir que la procrastinación está altamente relacionada a la forma en la que el individuo siente que los demás perciben acerca de él, dependiendo de la aceptación que recibe por parte de los demás, retrasando sus obligaciones para dar una figura de esfuerzo ante quienes lo rodean.

Según el concepto de motivación McCown et al. (1991), añade que el ser humano crea factores que lo incentivan a llevar a cabo sus actividades, entonces la procrastinación vendría a ser la conducta involuntaria de la manifestación de

sentimientos de insatisfacción, frustración y fracaso laboral.

Metin y Peeters (2018) manifiestan que esta es una conducta que se relaciona a una insatisfacción laboral que se ve reflejada en la baja productividad ya que el trabajador invierte menos tiempo del que debería en la realización de sus labores.

Basándose en este concepto, Metin, Peeters y Taris (2016), después de haber realizado diversos estudios en el comportamiento de los trabajadores, consideraron dos dimensiones para la escala de Procrastinación el trabajo PAWS en donde abarca el sentido de servicio y la ciber pereza. Para la primera dimensión, este concepto hace referencia al hecho de posponer las tareas laborales encomendadas, desconociendo el hecho de ocasionar dificultades a los demás; sin embargo, esta conducta se vuelve concurrente haciendo que el individuo centre su atención en otras actividades diferentes a las que debería desarrollar.

La segunda dimensión que la denominan ciber pereza, está enmarcada en las acciones que realiza el trabajador dentro de su horario de trabajo en la que hace uso de aparatos y herramientas tecnológicas (celulares, redes sociales, juegos, entre otros), distractores que, en vez de contribuir, hacen que pierda el tiempo y el interés en sus actividades laborales

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El presente informe es de tipo básico, tomando en cuenta lo señalado por Sánchez et al. (2018) ya que se basa en la información recolectada y en constructos teóricos con el fin de corroborar y contrastar la información obtenida. Asimismo, es tecnológica, pues su propósito es probar la validez que tienen las normas y técnicas utilizadas (Sánchez y Reyes, 2015). Por lo tanto, está inmersa en la tecnología social ya que brinda aportes a la psicología (Ñaupas et al. 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño del presente estudio, fue no experimental debido a que las variables no son manipuladas al momento de realizar las observaciones de los sucesos que ocurren en una situación ya definida (Campbell y Stanley, 1995). Asimismo, se puede considerar como transversal tomando en cuenta que la recolección de los datos y la información se hace por única vez y en un solo tiempo, por lo que la finalidad es describir y estudiar las variables dentro de un tiempo de ejecución (Hernández, et al. 2014). Del mismo modo, tiene un enfoque correlacional, puesto que su principal característica es la recolección de la información que son el resultado de los fenómenos que se dan a conocer o que se recopilan, llegando a encontrar la asociación que hay entre ellos. (Hernández, et al. 2014).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Con respecto a las variables estudiadas en la presente investigación, se consideraron las variables estrés laboral y la variable procrastinación en el trabajo (ver anexo 2).

##### **V1: Estrés laboral**

Esta variable es independiente y medible, por lo tanto, permite realizar operaciones numéricas basadas en la recolección de la información correspondiente, facilitando la obtención de datos más precisos acerca de la misma, convirtiéndola en una variable cuantitativa (Cristi, 2017).

## **Definición conceptual**

Para Londoño (2019) el estrés viene a ser un hecho que se puede dar en diversos espacios y aspectos de la vida cotidiana, acentuándose dentro del área de trabajo, ocasionando complicaciones no sólo en el aspecto psicológico sino también en la parte física ya que el individuo pese a sus malestares deberá seguir cumpliendo con sus obligaciones dentro de la organización.

## **Definición operacional**

Esta variable será medida utilizando la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual fue adaptada por Suárez (2013) y consta de 25 ítems, a su vez mide siete dimensiones.

## **Dimensiones**

En cuanto al clima organizacional, éste hace referencia a las conductas que exterioriza el ser humano al ser parte de una organización, las mismas que son el resultado del propio ambiente de trabajo y será medido con ítems 1,10,11 y 20.

La estructura organizacional está esquematizada a través de las ordenanzas, cargos gerenciales o direccionales, así como los procesos dados por la entidad con el fin de conseguir una meta determinada y corresponde a los ítems 2, 12, 16 y 24.

La dimensión territorio organizacional o también conocido como el área física donde el trabajador cumple las tareas laborales e interactúa con los demás quienes vendrían a ser sus compañeros de trabajo y será medido con los ítems 3, 15 y 22.

La tecnología hace referencia a los equipos y materiales (hardware y software) con los que cuentan los trabajadores dentro de la organización para el cumplimiento de sus labores, resaltando el estado de los equipos o las aplicaciones que requiere para llevar a cabo dichas funciones, siendo medida con los ítems 4, 14 y 25.

Con respecto a la influencia del líder, este criterio es ejercido dentro de las instituciones, por lo que esta dimensión toma gran importancia ya que va a depender de ella para que el individuo se sienta identificado o rechazado dentro del grupo de trabajo o de la organización, se consideran los ítems 5, 6, 13 y 17.

Si el personal que labora en una empresa o entidad no cuentan con la cohesión necesaria, no trabajan con la eficacia deseada, mucho menos se llega a conseguir los resultados esperados. Estos acontecimientos traen consigo consecuencias como una productividad menor en la organización, además de los enfrentamientos que provocan relaciones interpersonales inadecuadas, desmotivación e insatisfacción en los trabajadores. Esta dimensión abarca los ítems 7, 9, 18 y 21.

En referencia a la dimensión respaldo de grupo, este concepto es entendido como la percepción que tiene el colaborador sobre las relaciones interpersonales que se generan y se van desarrollando dentro de la organización, las mismas que pueden ser favorables o desfavorables para el desempeño de sus labores y por ende se refleja no sólo en clima laboral sino también en el funcionamiento corporativo, el cual será medido con los ítems 8, 19 y 23.

## **V2: Procrastinación en el trabajo**

La variable procrastinación es una variable cuantitativa y fue medida con la Escalada de Procrastinación para el trabajo PAWS

### **Definición conceptual**

La procrastinación en el trabajo está conceptualizada como la postergación de actividades laborales por la falta de autorregulación cognitiva y conductual del individuo, llegando a realizar acciones de entretenimiento o que le resulten placenteras como un escape a las funciones o tareas de trabajo. El procrastinador es consciente que debe realizar el trabajo en un determinado tiempo, sin embargo, evade la realización del mismo a pesar de saber que le traerá graves consecuencias, no solo en su estado emocional y psicológico, sino también puede llegar a repercutir en su estado de salud física e impedir el logro de sus objetivos y metas personales y laborales.

### **Definición operacional**

La variable procrastinación fue medida mediante la Escala Procrastinación para el trabajo PAWS. Este instrumento consta 14 ítems, en una escala de 0 a 7 con respuestas de tipo Likert en donde 0=Nunca y 7=No aplica.

### **Dimensiones**

El sentido de servicio es aquella acción de no realizar las actividades en un largo tiempo, la cual tiene presente que al hacerlo puede afectar a sus compañeros o grupo de trabajo, demostrando poca identificación con su puesto de trabajo, su área o hasta con la misma organización, comprende los ítems 1, 2,3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13.

La ciber pereza se da cuando el individuo gasta la mayor parte de tiempo y horas de trabajo entrando a las redes sociales, realizar compras, navegar en la web, leer noticias on-line, etc. con el fin de entretenerse en lugar de realizar su trabajo y está evaluada por los ítems 8, 10, 12 y 14.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La población que se estudió en esta investigación fueron trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana, la cual se conforma por 142 trabajadores.

#### **Criterios de selección**

Los investigadores son quienes deciden los criterios a considerar para seleccionar a los participantes, según lo señala Arias et al. (2016), por lo que los criterios de inclusión son los lineamientos y características que los colaboradores deben de cumplir para formar parte del estudio, mientras que los criterios de exclusión son aquellos impedimentos que poseen las personas formar parte de la investigación.

#### **Criterios de inclusión**

Para los criterios de inclusión se consideró a personas que se encuentren laborando en la Institución Pública de Lima Metropolitana en donde se llevó a cabo presente investigación. Del mismo modo, se tomó en cuenta a los trabajadores de las diferentes modalidades de contrato, de todas las áreas de la institución y que deseen voluntariamente formar parte del estudio.

#### **Criterios de exclusión**

Para los criterios de exclusión no se consideraron a aquellos trabajadores que



no deseaban formar parte de la investigación y a las personas que laboran en otras entidades públicas y/o privadas.

### 3.3.2. Muestra

Del mismo modo, con el tamaño de la muestra total, se procedió a obtener el tamaño de la muestra estratificada de acuerdo a la hoja de calculo de tamaño muestra en Excel de la Universidad de Granada (ver anexo 11)

Teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión ya mencionados, la muestra se constituyó por el total de 139 trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana quienes llenaron de forma voluntaria el formulario enviado, en donde el 48.9% de los participantes fueron mujeres y el 51.1 de la muestra fueron varones.

**Tabla 1**

*Composición de la muestra según género*

Género	n	%
Masculino	71	51.1%
Femenino	68	48.9%
Total	139	100%

En la tabla 1 se presentan las características de los participantes, según género, en donde el mayor porcentaje está compuesto por el género masculino con un 51.1%, mientras que el 48.9% de los participantes fueron del género femenino.

Del mismo modo, se realizó el consolidado para determinar las cantidades de trabajadores que presentan alguna discapacidad y de los trabajadores sin ninguna discapacidad que formaron parte de la muestra, datos que se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla 2***Composición de la muestra según personas con y sin discapacidad*

	Tipo de discapacidad	N°	%	Total	Total %
Personas con discapacidad	Física	33	24.0%	52	37.4%
	Intelectual	0	0.0%		
	Mental	1	0.7%		
	Sensorial	18	12.7%		
Personas sin discapacidad		87	62.6%	87	62.6%
Total		139	100.0%	139	100.0%

Como se muestra en la tabla 2, la muestra está compuesta por el 37.4% de personas con discapacidad y el 62.6% de personas sin discapacidad.

### **3.3.3. Muestreo**

De acuerdo a lo manifestado por Fuentelsaz (2004), para el presente informe se utilizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia, ya que es un tipo de muestreo que permite y facilita acceder a la muestra, dando a los participantes la oportunidad de decidir libremente si desean participar en la investigación, siempre y cuando cumplan con los criterios de inclusión establecidos para formar parte de la muestra.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis estuvo conformada por cada trabajador con o sin discapacidad de una institución Pública de Lima Metropolitana. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

## **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Para el recojo de la información que permitió llevar a cabo el presente estudio, se gestionó el permiso para aplicar las pruebas a los trabajadores con y sin discapacidad, el mismo que fue aprobado, por lo que se les compartió el formulario elaborado en Google, en el cual los participantes dan su consentimiento para formar parte de esta investigación. Del mismo modo, se aplicaron las escalas de estrés laboral y procrastinación en el trabajo para la medición de las variables, teniendo en cuenta los criterios de inclusión ya establecidos (ver anexo 3).

### **Instrumento 1: Escala de Estrés laboral**

El instrumento que se usó para medir el estrés en los trabajadores, fue la escala de Estrés Laboral elaborada por la OIT y la OMS en el año 1989 y fue adaptada por Suárez en el año 2013. Asimismo, su propósito es medir el nivel de estrés de los colaboradores de las organizaciones, ayudando a identificar los factores de riesgo psicosocial. La aplicación de este instrumento puede ser de forma colectiva o individual con una duración entre 10 a 15 minutos ya que la escala consta de 25 ítems, ordinal, de tipo Likert con respuestas que van desde siempre (7), Generalmente (6), Frecuentemente (5), algunas veces (4), ocasionalmente (3), ocasionalmente (2) y nunca (1) y se enfoca en medir 7 dimensiones (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo).

### **Propiedades psicométricas originales**

Esta escala fue elaborada por la OIT y la OMS, sin embargo, al no haber evidencias de las propiedades psicométricas de la prueba original, se ha tomado en cuenta las propiedades de la versión adaptada al español por Medina et al. (2007) pues obtuvo una validez de 65% con respecto a la puntuación global del inventario, así también alcanzó valores mayores al .37 en cuanto al análisis de los ítems, y se estableció 2 factores en los que el factor 1 corresponde a Condiciones Organizacionales, en donde la conforma 21 preguntas que en un inicio evalúan la organización, cohesión del líder y el respaldo del grupo; mientras que el factor 2 que se refiere a los Procesos Administrativos fue evaluado por 4 ítems que en un principio abarcan los procesos administrativos y el sentido de formalidad que posee la organización. Este cuestionario obtuvo un alfa de Cronbach de .92.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

En el contexto peruano, la escala de estrés laboral fue estudiada y validada en un grupo de jóvenes trabajadores de un call center por Suarez (2013), en donde la escala obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.966, un índice de KMO de 0.953 y una validez de 0.95 realizada a través de la evaluación de cinco jueces expertos.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Se realizó el análisis de las propiedades psicométricas en un piloto de 167 trabajadores del sector público, encontrando un índice de homogeneidad corregido

y comunalidades que alcanzaron valores adecuados por superar el .30 en todos los casos. Del mismo modo, el análisis factorial confirmatorio se realizó utilizando el estimador MLR, para este fin se puso a prueba el modelo original de la escala, el cual está formado por 25 ítems distribuidos en 7 dimensiones, en la que se pudo corroborar que las cargas factoriales obtenidas en el AFC en todos los resultados son favorables por superar el .30.

Con respecto a la confiabilidad por consistencia interna obtenida con los coeficientes alfa y omega, estos fueron aceptables por superar el .70

### **Instrumento 2: Escala de Procrastinación en el Trabajo PAWS**

Para medir la variable procrastinación se utilizó la Escala de Procrastinación en el Trabajo PAWS, cuyo nombre original es Procrastination at Work Scale (PAWS) y fue creada por Baran Metin y Maria Peeters en el año 2016 con el objetivo de medir el nivel de procrastinación en el área organizacional. Del mismo modo, fue adaptada al español por Guzmán y Rosales (2017) quienes aplicaron la prueba a trabajadores peruanos. El instrumento que puede aplicarse de forma individual y/o colectiva, consta de 14 ítems, mide 2 dimensiones (sentido de servicio y ciber pereza) es ordinal de tipo Likert con respuestas que puntúan entre 0 a 7, en el que al sumar los valores arroja el nivel de procrastinación que posee el evaluado.

### **Propiedades psicométricas originales**

La versión original de esta escala fue elaborada por Metin et al. (2016), consta de 12 ítems la cual aborda dos dimensiones (ciber pereza y sentido de servicio), la misma que fue aceptada después de haberse aplicado en varios estudios como fase piloto, alcanzando un KMO de 9.13 por lo que la coloca en un nivel alto en cuanto a la validez para su aplicación. Con respecto a la confiabilidad, el valor obtenido fue de .75, colocándola en el puntaje alto

Su diseño y aplicación está enfocado en el ámbito laboral, con la que se busca medir el nivel de procrastinación de los sujetos dentro de las organizaciones.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

La escala fue adaptada al habla hispana por Guzmán y Rosales (2017). En este estudio se obtuvo un alto puntaje en cuanto a la validez de contenido con un valor

de .85. La confiabilidad de ambas dimensiones fue aceptable, obteniendo .87 en sentido de servicio y .70 en ciber pereza.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Se realizó el análisis de las propiedades psicométricas de la escala, por lo que, en cuanto al análisis de ítems, se analizaron los estadísticos de índice de homogeneidad corregido y comunalidades, alcanzando valores adecuados por superar el .30 en todos los casos (De los Santos Roig y Pérez, 2014; Lloret-Segura et al., 2014). Del mismo modo, en lo que respecta a la validez de estructura interna en el AFC, se muestra que todos los resultados son favorables por superar el .30 (Lloret-Segura et al., 2014). Asimismo, en la confiabilidad por consistencia interna, se obtuvo un alfa de .889 y .892 en el omega, por lo que se considera aceptable por superar el .70 (Campo-Arias y Oviedo, 2008)

### **3.5. Procedimientos**

Para llevar a cabo esta investigación, se solicitó el permiso a los autores de ambos instrumentos (Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y de la Escala de Procrastinación en el Trabajo PAWS) a quienes se les envió las cartas respectivas solicitando los permisos para el uso de dichos instrumentos (ver anexo 6). Por otro lado, se envió una carta solicitando el permiso para la aplicación de los cuestionarios a las autoridades de una institución pública de Lima Metropolitana, quienes tienen entre sus trabajadores a personas con discapacidad y a trabajadores sin discapacidad. Posteriormente, la institución respondió dando por aceptada la autorización para realizar el estudio por lo que se pudo establecer contacto con la Unidad de Recursos Humanos de dicha entidad quienes indicaron la cantidad de trabajadores en general y la cantidad de trabajadores con y sin discapacidad, dando la autorización para compartir los instrumentos de forma virtual a un correo electrónico institucional general para que sea recepcionado por el total de trabajadores. Se elaboró un formulario Google el que fue enviado al correo indicado conteniendo tanto el consentimiento informado (ver anexo 8), las preguntas para los criterios de inclusión y exclusión y las escalas que evaluaron ambas variables (Escala de estrés laboral OIT-OMS y la escala de Procrastinación en el trabajo PAWS).

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de haber recolectado la muestra, como parte del proceso de realizar la estadística descriptiva, se procedió a realizar el consolidado de la información para determinar el número de personas según género y según la condición de persona con y sin discapacidad. De los 165 trabajadores que forman parte de esta institución, llenaron el formulario 142 personas, por lo que, considerando el tamaño de la muestra requerida y las respuestas obtenidas, se obtuvo una muestra de 139 participantes.

Posterior a ello, con el fin de contrastar las hipótesis aquí planteadas, se usó el programa IBM SPSS 27 aplicando la estadística inferencial, por lo que se observó la distribución de los datos utilizando la prueba de normalidad con el coeficiente Shapiro Wilk, tomando en cuenta que la significancia es menor a .05 se utilizaron estadísticos para pruebas no paramétricas, en cuanto a las correlaciones se utilizó el estadístico Rho de Spearman (Martínez et al., 2009), y para los objetivos comparativos se utilizó el coeficiente U de MannWhitney (Flores-Ruiz et al., 2017), por último, se determinó la magnitud de los años del efecto del coeficiente  $r^2$  (Cohen, 1988).

### **3.7. Aspectos éticos**

Con respecto al punto de vista ético de la presente investigación y conforme con el Art. 79 del Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú Consejo Directivo Nacional, se procedió cuidadosamente, admitiendo y cumpliendo con la ética para salvaguardar el derecho de privacidad de los datos proporcionados por los participantes. Del mismo modo, se resguardaron todos los derechos de pertinencia intelectual, teniendo como base las directivas internacionales vigentes sobre los derechos del autor para la utilización de datos bibliográficos de revistas, artículos científicos, libros y otras fuentes virtuales como páginas de internet, revistas ubicadas en base de datos, etc.

Del mismo modo, con respecto a las tablas y figuras, se señalaron las fuentes de procedencia, teniendo en cuenta la redacción de la American Psychological Association.

Con referencia a los principios bioéticos que son cuatro, Gómez (2009) señala que teniendo en cuenta el principio de autonomía, es necesario respetar la integridad y las decisiones del sujeto, es así que, a través del consentimiento informado, los

colaboradores acceden de manera voluntaria a formar parte de la investigación, manteniendo su identidad y datos proporcionados en total reserva. El principio de beneficencia hace referencia al deber que tienen los investigadores de guardar respeto a las personas que participan o forman parte de la investigación por lo que antes, durante y después de la aplicación del formulario los participantes fueron tratados con el mismo respeto, sin discriminación por sexo, condición, nivel socioeconómico, entre otros.

Por otro lado, considerando el principio de maleficencia, se resguardó la moralidad e integridad de los participantes, dándoles la seguridad de que la información brindada no será utilizada para fines diferentes para los cuales se ha recolectado.

Por último, el principio de justicia enmarca que, para la elección de los participantes, el o los investigadores tendrán como base la justicia, por lo que no se hizo ejercicio de ningún criterio de discriminación en ninguna circunstancia.

De la misma manera, la Asociación Médica Mundial (AMM, 2017) señala los principios éticos establecidos en la declaración de Helsinki, poniendo énfasis en lo importante de la investigación colectiva, sin dejar de lado la protección a quienes participan en ella, por lo que la tranquilidad física y emocional de los partícipes se impone al interés de la ciencia.

#### IV. RESULTADOS

Con la toma de muestra requerida se recogió la información correspondiente, la misma que permitió realizar los procesos establecidos para la obtención de los resultados.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	.968	139	<.05
Clima organizacional	.982	139	.067
Estructura organizacional	.963	139	<.05
Territorio organizacional	.951	139	<.05
Tecnología	.968	139	<.05
Influencia del líder	.939	139	<.05
Falta de cohesión	.978	139	<.05
Respaldo de grupo	.974	139	<.05
Procrastinación laboral	.982	139	.067
Sentido de servicio	.979	139	<.05
Ciber pereza	.954	139	<.05

*Nota:* gl=grados de libertad, sig.=significancia

La tabla 3 de la prueba de normalidad señala que distribución de datos, como se obtuvo mayoría de casos una significancia  $p < .05$ , lo que indica que estos no se ajustan a la normalidad, por lo que se utilizarán estadísticos no paramétricos.



**Tabla 4**

*Correlación entre estrés laboral y procrastinación laboral en los trabajadores con y sin discapacidad*

		Procrastinación laboral	
		Con discapacidad	Sin Discapacidad
Estrés laboral	Rho de Spearman	.442	.478
	$r^2$	.195	.228
	p	<.001	<.001
	n	52	87

*Nota:* p=significancia,  $r^2$ =tamaño del efecto, n=muestra

Como se muestra en la tabla 4, el resultado de la correlación entre las variables fue directa y significativa para los trabajadores con y sin discapacidad, con una magnitud considerable en ambos casos ( $r=.442$  y  $.478$ ,  $p<.001$ ) (Mondragón,2014), junto a tamaños de efecto medios ( $r^2=.195$  y  $.228$ ) (Cohen, 1988).

**Tabla 5***Correlación entre las dimensiones del estrés laboral y procrastinación*

		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
Procrastinación	Rho de Spearman	.257	.535	.358	.378	.468	.489	.252
	r <sup>2</sup>	.066	.286	.128	.142	.219	.239	.063
	P	<.001	.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.01
	n	139	139	139	139	139	139	139

*Nota:* p=significancia, r<sup>2</sup>=tamaño del efecto, n=muestra, F1=Clima organizacional, F2=Estructura organizacional; F3=Territorio organizacional; F4=Tecnología, F5=Influencia del líder; F6=Falta de cohesión; F7=Respaldo del grupo

Como se señala en la tabla 5, las correlaciones fueron directas y significativas ( $p < .01$ ), con una magnitud media y tamaño de efecto pequeño para el clima organizacional ( $r = .257$ ,  $r^2 = .066$ ), territorio organizacional ( $r = .358$ ,  $r^2 = .128$ ), tecnología ( $r = .378$ ,  $r^2 = .142$ ), influencia del grupo ( $r = .468$ ,  $r^2 = .219$ ), falta de cohesión ( $r = .489$ ,  $r^2 = .239$ ) y respaldo del grupo ( $r = .252$ ,  $r^2 = .063$ ) (Mondragón, 2014; Cohen, 1988), mientras que fueron de magnitud considerable y tamaño de efecto medio para la estructura organizacional ( $r = .535$ ,  $r^2 = .286$ ) (Mondragón, 2014; Cohen, 1988).

**Tabla 6**

*Correlación entre las dimensiones del estrés laboral y procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad*

		Dimensiones del estrés laboral							
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	
Con discapacidad	Procrastinación	Rho de Spearman	.416	.467	.310	.221	.416	.473	.315
		r <sup>2</sup>	.173	.218	.096	.049	.173	.224	.099
		P	<.01	<.001	<.05	.115	<.01	<.001	<.05
		N	52	52	52	52	52	52	52
Sin discapacidad	Procrastinación	Rho de Spearman	.174	.575	.384	.469	.538	.505	.238
		r <sup>2</sup>	.030	.330	.147	.220	.289	.255	.056
		P	.107	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.05
		N	87	87	87	87	87	87	87

*Nota:* p=significancia, r<sup>2</sup>=tamaño del efecto, n=muestra, F1=Clima organizacional, F2=Estructura organizacional; F3=Territorio organizacional; F4=Tecnología, F5=Influencia del líder; F6=Falta de cohesión; F7=Respaldo del grupo

Como se señala en la tabla 6, las correlaciones fueron directas y significativas ( $p < .05$ ), excepto para el clima organizacional tanto en los trabajadores con y sin discapacidad ( $p > .05$ ), mientras que la magnitud del coeficiente Rho fue de magnitud media y tamaño de efecto pequeño en todos los casos, a excepción de los componentes estructura organizacional, influencia del líder y falta de cohesión para el grupo de trabajadores sin discapacidad, donde la magnitud fue considerable y el tamaño de efecto medio (Mondragón, 2014; Cohen, 1988).

**Tabla 7**

*Correlación entre estrés laboral y los componentes de la procrastinación*

		F1	F2
Estrés laboral	Rho de Spearman	.511	.165
	r <sup>2</sup>	.261	.027
	p	<.001	.052
	n	139	139

*Nota:* p=significancia, r<sup>2</sup>=tamaño del efecto, n=muestra, F1=Sentido de servicio, F2=Ciber pereza

En la tabla 7 se muestra el resultado de la correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación, en el caso del sentido de servicio, se halló relación directa, considerable y significativa ( $r=.511$   $p<.001$ ) (Mondragón, 2014), de tamaño de efecto pequeño (Cohen, 1988), mientras que, en el análisis entre el estrés con la ciber pereza no se halló relación pues el valor de la significancia fue  $p>.05$ .

**Tabla 8**

*Correlación entre estrés laboral y los componentes de la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad*

			F1	F2
Con discapacidad	Estrés laboral	Rho de Spearman	.514	.094
		r <sup>2</sup>	.264	.008
		P	<.001	.507
		N	52	52
Sin discapacidad	Estrés laboral	Rho de Spearman	.512	.271
		r <sup>2</sup>	.262	.073
		P	<.001	<.05
		N	87	87

*Nota:* p=significancia, r<sup>2</sup>=tamaño del efecto, n=muestra, F1=Sentido de servicio, F2=Ciber pereza

En la tabla 8 se muestra el resultado de la correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación, en el caso del grupo con discapacidad solo se encontró relación con el sentido del servicio, siendo directa, considerable y significativa ( $r=.514$ ,  $p<.001$ ) (Mondragón, 2014), de tamaño de efecto medio (Cohen, 1988); mientras que, para el grupo sin discapacidad se halló relación con ambos componentes, siendo de magnitud considerable y tamaño de efecto medio con el sentido de servicio ( $r=.512$ ,  $p<.001$ ,  $r^2=.262$ ), y de correlación media y tamaño de efecto pequeño con la ciber pereza ( $r=.271$ ,  $p<.05$ ,  $r^2=.073$ ) (Mondragón, 2014; Cohen, 1988).

**Tabla 9***Comparación del estrés laboral según género*

	Género	n	Rango promedio	U de Mann Whitney	p	rbis
Estrés laboral	Masculino	68	76.93	1942.5	.047	.195
	Femenino	71	63.36			
Clima organizacional	Masculino	68	78.65	1825.5	.013	.244
	Femenino	71	61.71			
Estructura organizacional	Masculino	68	76.32	1984.0	.069	.178
	Femenino	71	63.94			
Territorio organizacional	Masculino	68	82.41	1570.0	.001	.350
	Femenino	71	58.11			
Tecnología	Masculino	68	76.96	1941.0	.045	.196
	Femenino	71	63.34			
Influencia del líder	Masculino	68	70.47	2382.0	.892	.013
	Femenino	71	69.55			
Falta de cohesión	Masculino	68	74.30	2121.5	.217	.121
	Femenino	71	65.88			
Respaldo de grupo	Masculino	68	76.12	1998.0	.078	.172
	Femenino	71	64.14			

*Nota:* p=significancia, n=muestra, rbis=tamaño del efecto

Como se muestra en la tabla 9, solo se identificaron diferencias significativas entre hombres y mujeres para el estrés, junto a sus dimensiones clima organizacional, territorio organizacional y tecnología, pues la significancia fue  $p < .05$ , además, los tamaños del efecto fueron pequeños por ubicarse entre .10 a .30 para el estrés, clima organizacional y tecnología, mientras que fue de tamaño de efecto mediano para el territorio organizacional por encontrarse entre .31 a .50 (Domínguez-Lara, 2017).

**Tabla 10***Comparación de la procrastinación laboral según género*

	Género	n	Rango promedio	U de Mann Whitney	p	rbis
Procrastinación laboral	Masculino	68	72.15	2267.5	.537	.061
	Femenino	71	67.94			
Sentido de servicio	Masculino	68	72.74	2228.0	.433	.077
	Femenino	71	67.38			
Ciber pereza	Masculino	68	69.85	2404.0	.966	.004
	Femenino	71	70.14			

*Nota:* p=significancia, n=muestra, rbis=tamaño del efecto

La tabla 10 muestra que no se hallaron diferencias significativas para la procrastinación laboral según género, pues la significancia fue  $p > .05$

**Tabla 11**

*Comparación del estrés laboral según condición de personas con o sin discapacidad*

	Discapacidad n		Rango promedio	U de Mann Whitney	p	rbis
Estrés laboral	Sí	52	78.92	1798.0	.043	.205
	No	87	64.67			
Clima organizacional	Sí	52	77.50	1872.0	.089	.172
	No	87	65.52			
Estructura organizacional	Sí	52	72.78	2117.5	.528	.064
	No	87	68.34			
Territorio organizacional	Sí	52	77.53	1870.5	.086	.173
	No	87	65.50			
Tecnología	Sí	52	74.82	2011.5	.272	.111
	No	87	67.12			
Influencia del líder	Sí	52	79.16	1785.5	.038	.211
	No	87	64.52			
Falta de cohesión	Sí	52	72.83	2115.0	.521	.065
	No	87	68.31			
Respaldo de grupo	Sí	52	84.65	1500.0	.001	.337
	No	87	61.24			

*Nota:* p=significancia, n=muestra, rbis=tamaño del efecto

Como se muestra en la tabla 11, se hallaron diferencias significativas entre los participantes con y sin discapacidad para el estrés, influencia del líder y respaldo del grupo ( $p < .05$ ), junto a tamaños de efecto pequeños por encontrarse entre .10 a .30 para el estrés e influencia del líder, mientras que fue de tamaño de efecto mediano para el respaldo del grupo por encontrarse entre .31 a .50 (Domínguez-Lara, 2017).



**Tabla 12**

*Comparación de la procrastinación laboral según personas con o sin discapacidad*

	Discapacidad	n	Rango promedio	U de Mann Whitney	p	r <sub>bis</sub>
Procrastinación laboral	Sí	52	70.14	2254.5	.974	.003
	No	87	69.91			
Sentido de servicio	Sí	52	75.54	1974.0	.209	.127
	No	87	66.69			
Ciber pereza	Sí	52	61.88	1840.0	.065	.187
	No	87	74.85			

*Nota:* p=significancia, n=muestra, r<sub>bis</sub>=tamaño del efecto

Como se muestra en la tabla 12 no se hallaron diferencias significativas para la variable procrastinación laboral y sus componentes en relación a la condición de los participantes, ya que la significancia fue  $p > .05$ .

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación se planteó como principal objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana. Después de haber realizado el análisis correspondiente, se corroboró que existe relación directa y significativa entre las variables aquí presentadas en ambos grupos de trabajadores. Este hallazgo confirma lo expuesto por Yactayo (2020), en donde realizó la búsqueda de la relación entre ambas variables, confirmando en su estudio que si existe relación directa y significativa. Del mismo modo, Aguirre (2022), al relacionar estas dos variables en una muestra de trabajadores limeños de una Institución Educativa, confirmó que el estrés laboral y la procrastinación en el trabajo se relacionan significativamente, por lo que, queda demostrada la convergencia del presente estudio con otras investigaciones previamente desarrolladas. Asimismo, Metin y Peeters (2016) confirman los hallazgos presentados, pues aseguran que la procrastinación está estrechamente ligada al estado anímico del sujeto ya que posterga la realización de algún trabajo al no encontrar agrado y conformidad con el mismo.

En cuanto al primer objetivo específico, en el presente estudio se buscó analizar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la variable procrastinación en la muestra recopilada de 139 trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana, el resultado más resaltante se halló en la dimensión estructura organizacional obteniendo un valor de  $r=.535$ ,  $r^2=.286$ , colocándola dentro del nivel de efecto medio con referencia a las demás dimensiones. En ese sentido, esto guarda relación a lo hallado por Rodríguez (2020), quien después de haber realizado un estudio para medir la correlación en estas dos variables, afirma que los trabajadores con mayor percepción de estrés son aquellos que tienden a procrastinar debido a la influencia que ejerce el estrés en estado anímico del trabajador, confirmando la teoría expuesta por Karasek (1979) ya que este autor agrega que el estrés está fuertemente vinculado con las exigencias laborales y la necesidad de cumplir con las metas trazadas por la organización.

A esto se añade que, se decidió corroborar la correlación distinguiendo cada grupo de trabajadores, es decir, con y sin discapacidad, hallando que a pesar de la separación por grupos el resultado no varía drásticamente, por lo que se mantiene

la relación prevista, excepto en el caso del clima organizacional, donde en el grupo sin discapacidad no se halló correlación, lo que quiere decir que este caso estas personas no vinculan la procrastinación con el clima que se experimenta dentro de la empresa, y de igual forma con la relación con la tecnología para el grupo con discapacidad, donde tampoco se halló relación, lo que permite asegurar que para estas personas la procrastinación no se vincula con el uso de herramientas tecnológicas, sino que se dirige hacia otros factores. Esta información se mantiene en concordancia con lo señalado por Rodríguez (2020).

Con respecto al segundo objetivo específico en donde se planteó analizar la relación entre las dimensiones de la procrastinación y la variable estrés laboral en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana, se corroboró que existe una relación directa y significativa entre la dimensión sentido de servicio y el estrés, datos que armonizan con la investigación realizada por Caballero (2018) quien llegó a determinar que la mayoría de la muestra posee una procrastinación pasiva, lo que significaría que a pesar de ver el tiempo transcurrir y vencer los plazos para la entrega del trabajo los colaboradores no llegan a realizar las actividades encomendadas lo cual incrementa de gran manera el estrés en los procrastinadores pasivos, resultados que confirman lo expuesto por Metin et al. (2016) quienes señalan que la persona procrastinadora presenta dificultades en cuanto al sentido de servicio que debe tener, ya que al postergar o incumplir sus labores perjudica al resto del equipo de trabajo.

De igual forma, se realizó el análisis diferenciado por grupos, con el fin de conocer la relación entre las variables de manera específica para las personas con y sin discapacidad. Es así que, se identificó que existe relación entre el estrés y ambos componentes de la procrastinación para el grupo sin discapacidad, mientras que en el otro grupo solo se halló relación con el sentido del servicio, dejando en evidencia que la ciber pereza no se vincula con el estrés laboral en ellos. Esta información aún guarda coincidencia con lo señalado por Caballero (2018), pues existen motivaciones particulares para cada grupo que los orientan a comportamientos procrastinadores, lo que a su vez los predispone al estrés laboral, aunque en el grupo con discapacidad no se vincule a las herramientas tecnológicas, sino a otros factores adicionales.

Para corroborar el tercer objetivo propuesto, que se enfocó en comparar el

estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana, según género, se evidenciaron diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto al estrés con tamaño de efecto pequeño junto a sus dimensiones clima organizacional, territorio organizacional y tecnología, además, fue de tamaño de efecto mediano para el territorio organizacional. Los resultados obtenidos afirman la teoría de Guillermo (2016) quien revela que la condición de estrés en una persona solo responde ante los estímulos producidos por su propio medio, reforzada por Lewin (1951) quien afirma que el estrés en el trabajo se puede ver reforzado por el factor ambiente, puesto que, si el trabajador siente que éste no le brinda confort y seguridad para el cumplimiento de sus funciones por lo que siente que no será capaz de cumplir con ellas de acuerdo a lo que la empresa exige. Sin embargo, con lo que respecta a la variable procrastinación, en el presente estudio no se hallaron diferencias significativas entre varones y mujeres, lo cual se asemeja a lo encontrado por Ostos et al. (2019) quienes en su investigación realizada en una muestra de 171 trabajadores afirman no haber encontrado diferencias significativas entre los participantes con respecto al género.

En tanto, el cuarto objetivo específico se buscó comparar el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana según condición de persona con o sin discapacidad en donde se encontró un nivel con diferencia significativa en la dimensión respaldo de grupo en los trabajadores con discapacidad (84.65) y aquellos que no tienen discapacidad (61.24) reforzando lo manifestado por Arias (2005) en donde explica que el entorno socio laboral es un factor determinante en la adaptación del individuo dentro de una organización, también Gómez (2022) postula que la influencia del líder y el apoyo social que el trabajador recibe por parte de su entorno serán de gran influencia para aumentar o disminuir el estrés en los colaboradores, ya que si el sujeto se siente respaldado y aceptado dentro de su grupo de trabajo será capaz de responder ante las situaciones que se le presenten.

Del mismo modo, al comparar la procrastinación en los trabajadores de una según la condición de persona con o sin discapacidad sin haberse encontrado diferencias significativas entre ellos, ya que la significancia fue de  $p > .05$ , rechazando la hipótesis propuesta en este estudio para este objetivo. Esto quiere decir que los trabajadores procrastinan con la misma frecuencia dentro del trabajo,

sin hacer diferencia a su condición de discapacidad. Estos hallazgos se superponen a lo expuesto por Ferrari y Diaz-Morales (2007) quienes indican que la procrastinación está altamente relacionada a la forma en la que el individuo siente que los demás perciben acerca de él, dependiendo de la aceptación que recibe por parte de los demás, retrasando sus obligaciones para dar una figura de esfuerzo ante quienes lo rodean.

Por tanto, cabe señalar que los resultados obtenidos de la presente investigación ponen en evidencia diversos factores que anteriormente no se habían tomado en cuenta ya que si bien es cierto se han estudiado estas dos variables en el ámbito académico, pocos estudios se han encontrado en el ámbito organizacional, por lo que no se halló ningún estudio previo realizado en trabajadores en condición de discapacidad aplicando las variables aquí presentadas. Del mismo modo, se ha comprobado la correlación entre ambas variables de modo general, de igual manera, la correlación entre sus dimensiones, lo cual coincide con antecedentes hallados. Dentro de los resultados más resaltantes se muestra que existen diferencias significativas entre el estrés laboral en los trabajadores con discapacidad y sin discapacidad, sin embargo, al comparar estos dos grupos de participantes, no se hallaron diferencias significativas en lo que corresponde a la procrastinación.

Se cree importante poner énfasis en la posibilidad de realizar futuras investigaciones en el área organizacional teniendo en cuenta a trabajadores en condición de discapacidad, ya que esta población en el aspecto laboral ha sido poco analizada, con la finalidad de analizar las conductas tanto de este grupo de trabajadores como de sus compañeros de trabajo, superiores o directivos y el entorno en general.

Del mismo modo, se añade que dentro de las principales dificultades para la realización del presente trabajo, se resalta el trabajo mixto que se viene desarrollando en la organización en donde se recopiló la muestra, siendo necesaria la comunicación directa entre los encuestados y los investigadores, pues hubieron participantes que presentaron dudas en cuanto al desarrollo de los cuestionarios utilizados, para ello fueron necesarias utilizar otras alternativas que ayudaron a despejar las interrogantes de los encuestados.

Otra de las dificultades estuvo enmarcada en la metodología, pues al ser el presente informe un estudio no experimental, de tipo básico y correlacional, no se manipulan las variables de la investigación, por lo que sería importante desarrollar posteriores investigaciones en este tipo de muestra estratificada en un estudio mixto, en el que además de recoger información, se propongan y apliquen programas que ayuden a mejorar la condición de los trabajadores, así como la interacción en el entorno de trabajo y el clima laboral dentro de cada área o unidad orgánica y de las instituciones y/o empresas en general.

Se resalta la importancia del presente estudio a nivel científico pues busca promover nuevas investigaciones aplicadas a diversas poblaciones, ya que como se ha manifestado anteriormente, en la búsqueda de antecedentes no se registran evidencias de otras investigaciones con estas variables considerando a los trabajadores con discapacidad, teniendo en cuenta las limitaciones y factores propios de su condición, la misma que pueden acrecentar el nivel de estrés e influir no solo en el bajo rendimiento laboral sino también en su calidad de vida (complicaciones de salud física y/o psicológica), y en la interacción con los demás.

## VI. CONCLUSIONES

Conforme a lo desarrollado en la presente investigación, en trabajadores de una institución Pública de Lima Metropolitana, se ha podido arribar a las siguientes conclusiones:

**Primera:** En cuanto al objetivo general del presente estudio, se pudo establecer que existe relación directa entre las variables estrés laboral y procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana, lo cual confirma que la persona que presenta estrés tiene mayor tendencia a procrastinar, perjudicando no solo su estado emocional, sino también la salud física y el avance en las labores y metas institucionales.

**Segunda:** En relación al primer objetivo específico, en ambos grupos, se determinó que las dimensiones del estrés laboral y la variable procrastinación se encuentran estrechamente relacionadas y por ende ejercen un fuerte efecto para que el sujeto procrastine, sin embargo, para el grupo de las personas sin discapacidad, no se halló correlación con el clima laboral, lo que significa que este grupo no procrastina por la mala interrelación dentro del centro de trabajo. En ese sentido, es necesario que las empresas y entidades busquen reducir los factores estresantes para que los colaboradores cumplan con las metas organizacionales trazadas.

**Tercera:** Para el segundo objetivo específico, en cuanto al grupo de personas sin discapacidad se confirmó que estrés laboral se relaciona tanto con el sentido de servicio y la tecnología ya que al procrastinar hacen uso de herramientas tecnológicas. Para el grupo de personas con discapacidad solo se halló relación con el sentido de servicio, pues los trabajadores que forman parte de una organización que sufren estrés descuidan sus propias labores. y actividades encomendadas, dejando de realizarlas para apoyar a otros compañeros.

**Cuarta:** Al realizar la comparación de ambas variables en los trabajadores teniendo en cuenta el género, solo se identificaron grandes diferencias entre hombres y mujeres para el estrés, por lo que se llega a concluir que las mujeres son mas influenciadas por los factores estresores si llegan a sentirse incómodas dentro del espacio o ambiente laboral donde se desempeñan. En cuanto a la procrastinación, al no haberse encontrado diferencias con relación al género, se concluye que las

personas de ambos géneros pueden llegar a procrastinar si son afectados por algún factor causante de estrés.

**Quinta:** Se realizó al cuarto objetivo específico, se realizó la comparación de las variables estrés laboral y procrastinación en los participantes teniendo en cuenta su condición de personas con y sin discapacidad, evidenciando que las mayor parte de las personas con discapacidad poseen estrés a comparación con aquellas que no tienen discapacidad, el cual se ve reforzado si no se sienten aceptados, respaldados y apoyados por quienes forman parte de su entorno de trabajo y además que estas personas se sienten presionados por quienes ejercen el liderazgo dentro de la organización, lo cual incrementa la probabilidad de sufrir estrés.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A las diferentes entidades, se recomienda trabajar estrategias y técnicas de relajación en los trabajadores con la finalidad de ayudarlos a manejar situaciones que les puedan producir estrés, disminuyendo así la postergación de sus actividades laborales, lo cual contribuiría no solo en la mejora del desempeño del propio trabajador, sino también en el avance de la propia organización.

**Segunda:** Al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de las instituciones públicas, evaluar el espacio de trabajo de los trabajadores, a fin de que la entidad pueda brindar la comodidad y el confort que necesitan para la realización efectiva y eficaz de sus actividades laborales.

**Tercera:** Al área de Recursos Humanos de las instituciones y entidades estatales, realizar talleres que ayuden a mejorar la interacción e interrelación entre trabajadores de todos los niveles, rompiendo las barreras jerárquicas en busca de un mejor clima laboral y reforzar el sentido de servicio, lo que en consecuencia permitirá disminuir la procrastinación laboral.

**Cuarta:** A las escuelas de la carrera de psicología, promover nuevos estudiar que no sólo busquen relacionar estas dos variables, sino también a encontrar las causas las diferencias existentes en el estrés en cuanto al género, buscando reducir las brechas que aún existen entre mujeres y varones.

**Quinta:** A los estudiantes de psicología, se recomienda desarrollar futuras investigaciones en personas con discapacidad en el ámbito laboral, tanto del sector público como privado, incorporando nuevos aportes de conocimiento científico que ayude a cambiar los estigmas sociales y sobreprotectores que giran en torno a esta población.

**Sexta:** A los estudiantes de las diversas disciplinas, se recomienda llevar a cabo investigaciones en personas con discapacidad, considerando los tipos de discapacidad y los diferentes contextos en los que se desempeñan, mejorando su calidad de vida y una verdadera inclusión educativa, social y laboral.

## REFERENCIAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V. y García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.
- Aguirre, F. (2022). Procrastinación y estrés laboral en trabajadores de una institución educativa, contexto Covid- 19, Lima, 2021. [Tesis de Pregrado, Universidad Femenina Del Sagrado Corazón]. Archivo digital.  
[https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/952/Aguirre%20Ricaldi%2c%20F\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/952/Aguirre%20Ricaldi%2c%20F_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alfaro, L. (2022). *Competencias socioemocionales y la procrastinación laboral de las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96880>
- Atalaya, C. y García, L. (2020). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista De Investigación En Psicología*, 22(2), 363–378.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- BBC News Mundo. (2018, agosto 28). Procrastinación: ¿Por qué algunas personas pierden el tiempo más que otras? *El Comercio*.  
<https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/salud-procrastinacion-pierden-otros-noticia-551357-noticia/?ref=ecr>
- Boyd, N. G., Lewin, J. E. y Sager, J. K. (2009). Un modelo de estrés y afrontamiento y su influencia en los resultados individuales y organizacionales. *Revista de comportamiento vocacional*, 75(2), 197-211.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879109000542>
- Caballero, L. (2019). Procrastinación en los funcionarios públicos del municipio Maracaibo en Venezuela. *Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria De Investigación*, 2(1), 50-66.  
<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/16>
- Campbell, D. y Stanley, J. (1995). *Diseño experimentales y cuasiexperimentales*

en la investigación social. Talleres Gráficos Color Efe.  
<https://idoc.pub/documents/diseos-experimentales-y-cuasiexperimentales-campbell-y-stanley-3no75y0kv5ld>

Campo-Arias, A. y Oviedo, C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista Salud Pública*, 10 (5), 831-839.  
<https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>

Carlson, N., (2010). Fundamentos de fisiología de la conducta.  
<https://docer.com.ar/doc/5xcx5c>

Ceballos, C. G. T., Vargas, M. A. P., & Santos, C. V. D. (2017). The study of Procrastination as an interactive style o estudo da procrastinacao humana como um estilo interativo/El estudio de la Procrastination humana como un estilo interactivo. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(1), 153+.  
<https://link.gale.com/apps/doc/A496345383/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=3f8b625f>

Centro de Escritura Javeriano. (2020). Normas APA, séptima edición. Pontificia Universidad Javeriana, seccional Cali.  
<https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-normas-apa-septima-edicion#gsc.tab=0%C2%A0>

Chávez, J. M., Martínez, J. G. y Martínez, J. F. (2020). Tecnología en el Trabajo. *International Journal of Good Conscience*, 15(1) 256-263.  
[http://www.spentamexico.org/v15-n1/A18.15\(1\)256-263.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n1/A18.15(1)256-263.pdf)

Cho, G., Hwang, H., Sarstedt, M. & Ringle, C. (2020). Cutoff criteria for overall model fit indexes in generalized structured component analysis. *J Market Anal* 8, 189–202. <https://doi.org/10.1057/s41270-020-00089-1>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2.<sup>a</sup> ed.). Erlbaum, Hillsdale. <https://bit.ly/3GUbKhb>

Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad, 13 de diciembre, 2006, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

Corilloclla, P. (2022). Síndrome de boreout y procrastinación laboral en trabajadores administrativos de universidades públicas de la región junín – 2021 [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Archivo digital.

[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8151/T010\\_41997078\\_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8151/T010_41997078_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cristi, P. (2017). Apuntes del estudio estadístico. [https://www.academia.edu/35293338/Estad%C3%ADstica\\_Variables\\_Cuantitativas](https://www.academia.edu/35293338/Estad%C3%ADstica_Variables_Cuantitativas)

Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis*, 1, 186 – 199. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/view/2884>

Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672011000100015](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672011000100015)

Daft, R. L. y Marcic, D. (2006). *Understanding management* (5ª edición). Mason, Estados Unidos: Thomson. [https://books.google.com.pe/books/about/Understanding\\_Management.html?id=y884CgAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Understanding_Management.html?id=y884CgAAQBAJ&redir_esc=y)

Davis and Newstrom, K. Davis, J. Newstrom (2003) *Comportamiento humano en el trabajo* McGraw-Hill, México.

Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre, 1948, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

De los Santos-Roig, M. & Pérez, C. (2014). Análisis de ítems y evidencias de fiabilidad de la Escala sobre Representación Cognitiva de la Enfermedad (ERCE). *Anales de psicología*, 30(2). 438-449. [https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v30n2/psico\\_clinica7.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v30n2/psico_clinica7.pdf)

Díaz, J. F. (2019). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP*. 2(51). <https://aidep.org/sites/default/files/2019-04/RIDEP51-Art4.pdf>

Domínguez-Lara, S. (2017). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educ. Med.*, 19(4),1-4.<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>

Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Revista Ciencia & Trabajo*, 18 (55), 16-22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>

Espinoza, S. M. (2018). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima, 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29911/Espinoza\\_GSM.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29911/Espinoza_GSM.pdf)

Ferrari, J. R., & Díaz-Morales, J. F. (2007b). Perceptions of self-concept and selfpresentation by procrastinators: Further evidence. *The Spanish Journal of Psychology*, 10, 91-96. <https://doi.org/10.1017/S113874160000634X>

Ferrari, J. R., Johnson, J. L. y McCown, W. G. (1995). An overview of procrastination. Springer Science & Business Media. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Lu4r0H\\_wcVcC&oi=fnd&pg=PA1&dq=McCown+1991+PROCRASTINACION&ots=-i1cx7DyKW&sig=Dqgcmrnn7UI0muStCAmRcB2ly\\_s#v=onepage&q=McCown%201991%20PROCRASTINACION&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Lu4r0H_wcVcC&oi=fnd&pg=PA1&dq=McCown+1991+PROCRASTINACION&ots=-i1cx7DyKW&sig=Dqgcmrnn7UI0muStCAmRcB2ly_s#v=onepage&q=McCown%201991%20PROCRASTINACION&f=false)

Ferreira da Silva, M. D., Silva-Júnior, F. L. E., do Carmo Cruz Robazzi, M. L., & de Oliveira Gouveia, M. T. (2021). Reducing Work-related Stress in Nursing Personnel: Applying an Intervention. *Aquichan*, 21(3), 1–11. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.3.4>

Fuentelsaz, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas profesión*. 5(18),

5-13. <https://www.federacion-matronas.org/wpcontent/uploads/2018/01/vol5n18pag5-13.pdf>

Garnique-Hinostroza, R., Ramírez, D., Díaz, M., Turpo, J. A., Alvarado-Carbonel, M., Cjuno, J., & Hernández, R. M. (2022). Work environment, depression, anxiety and stress in teachers of the Peruvian jungle in the Covid-19 context. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(5), 380–384. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7135654>

Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486-489. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3693611/>

Gómez C., (2002) Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 2 (2), 61-77. [https://www.academia.edu/42718646/LIDERAZGO\\_CONCEPTOS\\_TEORIAS\\_Y\\_HALLAZGOS\\_RELEVANTES](https://www.academia.edu/42718646/LIDERAZGO_CONCEPTOS_TEORIAS_Y_HALLAZGOS_RELEVANTES)

Guillermo, Y. (2017). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017. [Tesis de pregrado, [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>

Guzmán, M. A. y Rosales, C. I. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana* [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo digital. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/4de24344-9f28-458b-a4b4-d4226a0c9c06>

Huamani Cahua, J. C.; Arias Gallegos, W. L.; Evangelista Aliaga, J. L. & Calizaya López, J. M. (2019). Síndrome de Burnout en colaboradores de tres Municipalidades Distritales de la Ciudad de Arequipa, Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 107-118. DOI: <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a03>

Info Capital Humano. (2019, 15 de enero). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral-2/>

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional [NIOSH]. (2015, 21 de enero). *El Estrés...En el Trabajo*. [https://www.cdc.gov/spanish/NIOSH/docs/99-101\\_sp/](https://www.cdc.gov/spanish/NIOSH/docs/99-101_sp/)

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional [NIOSH]. (2022, 20 de mayo). *Estrés*. <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/estres.html>

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285- 311.

Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973. (2012, 24 de diciembre). Congreso de la República. 881945-1. [https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt\\_2011.nsf/Repexpv irt?OpenForm&Db=201100377&View](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpv irt?OpenForm&Db=201100377&View)

Lizama, N. (2021, 01 de febrero). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>

Lloret-Segura, S., Ferreres, A., Hernández, A. y Tomás, M. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Revista Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>

Londoño, L. (2019). Work Stress Characteristics Analysis based on SocioDemographic Data from the Corporación Universitaria Lasallista Personnel during 2016 [Análisis de las características del estrés laboral a partir de datos sociodemográficos del personal de la Corporación Universitaria Lasallista durante el año 2016]. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 39-59. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071081X201900100004](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071081X201900100004)

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente

de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017)

Méndez, C. (2021). Procrastinación e incremento del estrés en docentes y estudiantes universitarios frente a la educación online. *Revista Scientific*, 6(20), 62-78  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.3.62-78>

Mendoza, J. A. y Aguilar, A. P. (2020), "Resigns psicosociales en el desempeño laboral de las/los trabajadores de la celda de disposición final o relleno sanitario del municipio de Loja y la intervención del trabajador social". [Tesis de pregrado, universidad Nacional de Loja]. Archivo digital.  
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/23372>

Metin, B., Taris, T. y Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263.  
[https://www.researchgate.net/publication/303910458\\_Measuring\\_procrastination\\_at\\_work\\_and\\_its\\_associated\\_workplace\\_aspects](https://www.researchgate.net/publication/303910458_Measuring_procrastination_at_work_and_its_associated_workplace_aspects)

Metin, U. B., Peeters, M., & Taris, T. W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having "good fit". *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228–244.  
<https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470187>

Mondragón, M. (2014). Uso de correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1). 98-104. <https://revmovimientocientifico.iberro.edu.co/article/view/mct.08111>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2019). 4.1. El Método científico. *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*, 29, 171.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KzSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA171&dq=%C3%91aupas+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&ots=CP1MFXKCN0&sig=nxOic20YEoYT9t9YTjF0W9wv->



bl#v=onepage&q=%C3%91aupas%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20  
investigaci%C3%B3n&f=false

Obregón, G. A. (2022). Las manifestaciones del estrés laboral en los docentes de la ESPOCH en el periodo académico ordinario abril – septiembre 2021. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. IX(3), 1-18. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=41ec1ddf-dda9-48bf-af0e-954cebde7457%40redis>

Observatorio de RRHH [ORH]. (2020, 15 de septiembre). El 45% de los trabajadores sufren estrés laboral. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>

Oficina Internacional del Trabajo, (2014). Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices (Oficina Internacional del Trabajo, Trad.; 2.<sup>a</sup> ed.). (Original work published 2007). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_322694.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_322694.pdf)

Olmedo, E. (2015). El estrés laboral en tiempo de crisis económica. Universitat Pompeu Fabra. [https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/24759/Olmedo\\_2015.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y](https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/24759/Olmedo_2015.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y)

Organización de las Naciones Unidas [2016]. (2016, 28 de abril). *OIT alerta de un aumento del estrés laboral con consecuencias cada vez más graves*. <https://news.un.org/es/story/2016/04/1356021>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2004, 9 de agosto). ¿Qué es el trabajo decente? [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

Ostos, R. M., Fonseca, A. A. y Trujillo, P. (2019). Afrontamiento del estrés y procrastinación en el personal docente y administrativo de la UNHEVAL - Huánuco – 2012. *Boletín Redipe*, 8(4), 83-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528250>

- Pérez, E. R., & Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Perilla, L. E. y Enciso, E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 5-22.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79801102>
- Prestes Moreira, L., Suptitz Carneiro, A., Lopes Munhoz, O., Guedes dos Santos, R., de Lima Dalmolin, G., Sebben Pasa, T., Soares Arrial, T., & Andolhe, R. (2021). Estresse e burnout em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Cirurgia Geral. *Avances En Enfermeria*, 40(1), 24–36.  
<https://doi.org/10.15446/av.enferm.v40n1.88412>
- Rodríguez, I. (2020). *Efectos de las conductas de procrastinación en el nivel de estrés percibido y la percepción del desempeño en el trabajo* [Tesis doctoral, Universidad de Puerto Rico] ProQuest Dissertations Publishing.  
<https://www.proquest.com/openview/114cc1ef0a81337cfdaa7b4aa7719aff/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Rodríguez, Z., Ferrer, J. E., y De la Torre, G. (2022). Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. *MEDISAN*, 26(5), 1–15.  
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=cc93a135-90a6-480c-8f44-625a7c1c724c%40redis>
- Rostagno, H. F. (2005). *El ABC del estrés laboral*. El Emporio Ediciones.  
<https://isbn.cloud/en/9789871268030/el-abc-del-estres-laboral/>
- Ruíz, M., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31 (1), 34 – 45.  
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1794.pdf>
- Sánchez, I. R. *Procrastinación: La cultura del “más tarde”*. Info Capital Humano.  
<https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/cultura-clima-competitividad/procrastinacion-la-cultura-del-mas-tarde/>

- Siegrist, J. (1996). Efectos adversos para la salud de condiciones de alto esfuerzo/baja recompensa. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 1, 27-41. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Steel, P. (2017). *Procrastinación: Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5v01DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=STEEL+2017+PROCRASTINACI%C3%93N&ots=lq4ogWbTMN&sig=042wuwkivBxQprKm8oCBKsi6V00#v=onepage&q=STEEL%202017%20PROCRASTINACI%C3%93N&f=false>
- Stoevska, V. (june 13, 2022). *New ILO database highlights labor market challenges of persons with disabilities*. International Labour Organization [ILOSTAT]. <https://ilostat.ilo.org/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1). <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Yactayo, S. (2020). Procrastinación y estrés laboral, por aislamiento social en docentes de la Ugel 03 - Lima 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52199/Yactayo\\_BSSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52199/Yactayo_BSSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yarlequé, L., Javier, L., Monroe, J., Nuñez, E., Navarro, L., Padilla, M., Matalinares, M., Navarro, L. y Campos, J. (2016). Procrastinación, estrés y bienestar psicológico en estudiantes de educación superior de Lima y Junín. *Horizonte de la Ciencia*, 6(10), 173-184. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2016.10.213>

## **ANEXOS**

## Anexo 1.

### Matriz de consistencia de la tesis

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad de una Institución Pública de Lima Metropolitana?	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe correlación significativa y directa entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores con y sin discapacidad de una Institución Pública de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>V1.</b></p> <p><b>Estrés Laboral</b></p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Items</p> <p>1, 10, 11 y 20</p> <p>2, 12, 16 y 24</p> <p>3, 15 y 22</p> <p>4, 14 y 25</p> <p>5, 6, 13 y 17</p> <p>7, 9, 18 y 21</p>
	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Primero: Analizar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana.</p> <p>Segundo: Analizar la relación entre las dimensiones de la procrastinación y el estrés laboral en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Primera: Existe correlación significativa entre las dimensiones del estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana.</p> <p>Segunda: Existe correlación significativa entre las dimensiones de la procrastinación y el estrés</p>	<p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del Líder</p> <p>Falta de cohesión</p>	
				<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p>

---

Metropolitana. Tercero: Comparar el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana, según género. Cuarto: Diferenciar el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana, según su condición de persona con o sin discapacidad.

laboral en los trabajadores con y sin discapacidad de una institución pública de Lima Metropolitana. Tercera: Existe diferencias significativas en el estrés laboral y de la procrastinación en los trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana, según género. Cuarta: Existen diferencias en el estrés laboral y la procrastinación en los trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana, según su condición de persona con o sin discapacidad.

Respaldo de grupo 8, 19 y 23

**V2.**

**Procrastinación  
en el trabajo**

**Ítems**

Sentido de servicio

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,  
9, 11 y 13

Ciber Pereza

8, 10, 12 y 14

---

## Anexo 2.

Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.	Esta variable será medida utilizando la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual fue adaptada por Suárez (2013) y consta de 25 ítems, a su vez mide siete dimensiones.	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo de grupo	Escala de Estrés Laboral OIT-OMS
Procrastinación en el trabajo	Es la postergación de actividades laborales por la falta de autorregulación cognitiva y conductual del individuo, llegando a realizar acciones de entretenimiento o que le resulten placenteras como un escape a las funciones o tareas de trabajo.	La variable fue medida mediante la Escala Procrastinación para el trabajo PAWS. Este instrumento consta de 14 ítems, en una escala de 0 a 7 con respuestas de tipo Likert en donde 0=Nunca y 7=No aplica.	Sentido deservicio Ciber pereza	Escala de Procrastinación en el trabajo PAWS

### Anexo 3.

#### Instrumento 1

## ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

**Autor original** : Ivancevich y Matteson (1989)

**Adaptación** : Suárez (2013)

### Instrucciones:

El presente cuestionario presenta una lista de 25 ítems, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Gracias por su colaboración. A continuación, deberás responder a las 25 preguntas en un periodo no mayor de 15 minutos, marcando con un aspa "X" en los recuadros del 1 al 7:

Marque 1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés

Marque 2 si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.

Marque 3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés Marque 4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.

Marque 5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés Marque 6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.

Marque 7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.							



3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.							
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.							
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.							
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.							
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.							

14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.							
17	El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.							



5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.								
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.								
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.								
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc) para cosas no relacionadas con mis tareas.								
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejándolas más sin avanzar o terminadas.								
10	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.								
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.								
12	Durante mis horas de trabajo compro cosas en línea o saliendo a tiendas.								
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores								
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.								

# Formulario de aplicación de las Escalas

MUESTRA ESTRES Y PROCRASTINACION LABORAL   Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas **142** Configuración Puntos totales: 0



Sección 1 de 4

## ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN TRABAJADORES CON Y SIN DISCAPACIDAD

Reciba usted un cordial saludo, mi nombre es Bertha Georgina Rojas Bazan y me encuentro cursando el XI ciclo de la carrera de psicología, actualmente me encuentro desarrollando la presente investigación para obtener el título de Licenciada en Psicología.

En tal sentido pido su apoyo y colaboración en mi investigación sobre el estrés laboral y procrastinación en trabajadores del sector público, para lo cual me ayudaría mucho llenando el presente formulario. ¡Gracias por su participación!

Correo \*

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La participación es voluntaria, los datos recolectados serán estrictamente confidenciales y para fines académicos, por lo que no serán utilizados para otro propósito fuera de esta investigación. El proceso completo consiste en la aplicación de dos cuestionarios aquí presentados.

Enviar

<https://forms.gle/pQp8dcKUxTT9RXfv8>

## Anexo 4

### Ficha sociodemográfica

#### Datos Generales

Número de documento de identidad

---

Género

- Femenino
- Masculino
- Otro

Indique su rango de edad

- De 18 a 25 años
- De 26 a 40 años
- De 41 a 60 años
- De 61 a más

¿Posee alguna discapacidad?

- Sí
- No

Tipo de discapacidad

- Física
- Intelectual
- Mental o psicosocial
- Sensorial (comprende discapacidad auditiva y visual)
- Ninguna discapacidad

Tiempo que labora en la institución

- De 6 meses a 1 año
- De 1 a 3 años
- Más de 3 años

## Anexo 5

### Carta de presentación de la Escuela para la aplicación de la muestra



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 30 de Setiembre de 2022

#### CARTA INV.N°318 -2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

**MARCO ANTONIO GAMARRA LA BARRERA**

Presidente

**CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD-CONADIS**

Av. Arequipa 375 - Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **BERTHA GEORGINA ROJAS BAZAN** con DNI N° 44409956 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002423949 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**Estrés Laboral y Procrastinación en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para la aplicación del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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


Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 6

*Carta de autorización por la autoridad del centro donde ejecuto el estudio.*

 <b>PERÚ</b> Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS	<b>CONADIS</b> Firmado digitalmente por CORDOVA JIMENEZ, Jane Cecilia FAU 20433270451 508. Directora Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 02.11.2022 23:05:14 -05:00
--	---	--

Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Lima, 02 de Noviembre del 2022  
**OFICIO N° D000151-2022-CONADIS-URH**

Señora:  
**SANDRA PATRICIA CÉSPEDES VARGAS MACHUCA**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología - Filial Lima Norte  
Universidad Cesar Vallejo  
Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos  
Presente.-

**Asunto** : Autorización para trabajo de investigación de estudiante Bertha Georgina Rojas Bazán

**Referencia** : Carta INV. N°318-2022/EP/PSI.UCV LIMA-LN

De mi especial consideración

Me dirijo a usted saludándola cordialmente y a la vez, en atención al documento de la referencia comunico la autorización a la Srta. Bertha Georgina Rojas Bazán, identificada con DNI N° 44409956, para que realice en nuestra entidad su trabajo de investigación denominado "Estrés Laboral y Procrastinación en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana", con fines académicos y obtención del título de licenciado en Psicología.

Asimismo, manifestar que la servidora se podrá contactar con la Unidad de Recursos Humanos para coordinar acciones previas a la ejecución de su trabajo de investigación.

hago propicia la ocasión para mostrarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.


Atentamente,

Documento Firmado Digitalmente  
.....  
Lic. Jane Cecilia Córdova Jiménez  
Directora I de la Unidad de Recursos Humanos

Av. Arequipa N° 375  
Santa Beatriz – Lima  
Teléfono: 630-5170

[www.conadisperu.gob.pe](http://www.conadisperu.gob.pe)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.conadisperu.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: IKHV5AV





## Anexo 7

*Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento. Estrés laboral OIT.*



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”.

**CARTA N°320 - 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

*Los Olivos 30 de Setiembre de 2022*

**Autor:**

- Sres. OIT

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la **Srta. BERTHA GEORGINA ROJAS BAZAN** con DNI N° 44409956 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002423949 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“Estrés Laboral y Procrastinación en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana”**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento de **Estrés Laboral OIT OMS** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento. Procrastinación en el trabajo PAWS.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

**CARTA N°319- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 30 de Setiembre de 2022

**Autor:**

- Sr. Baran Metin

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la **Srta. BERTHA GEORGINA ROJAS BAZAN** con DNI N° 44409956 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002423949 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**Estrés Laboral y Procrastinación en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **de Procrastinación en el trabajo (PAWS)** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

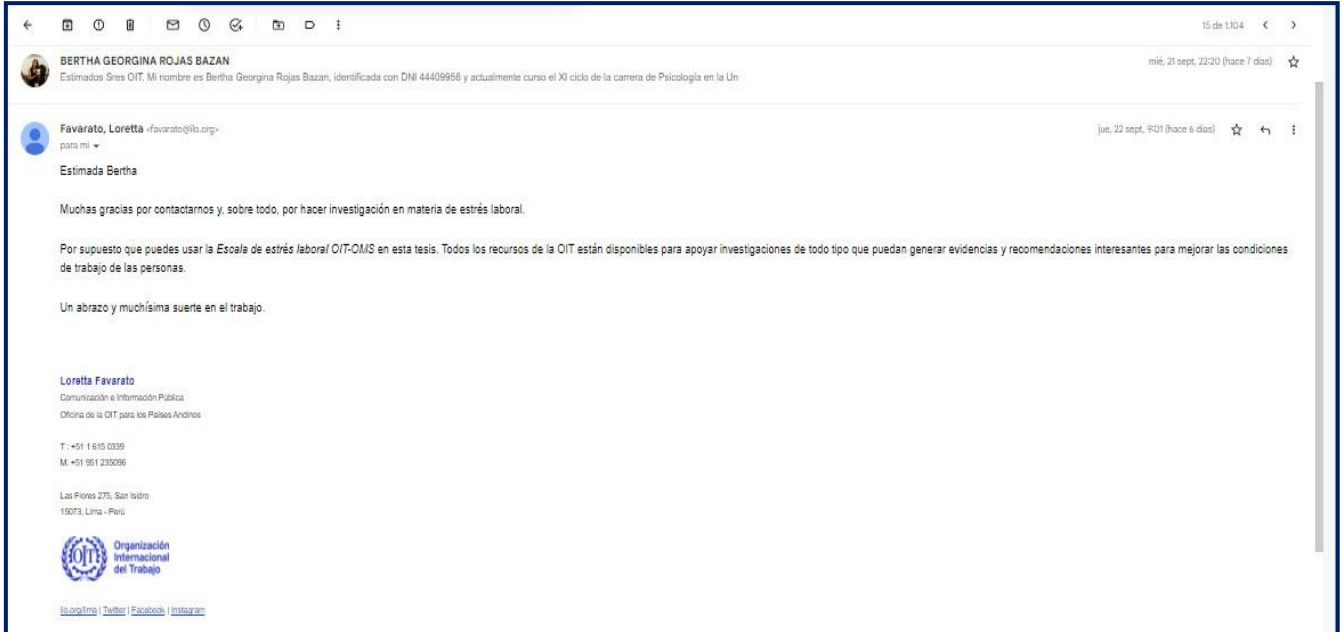


**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

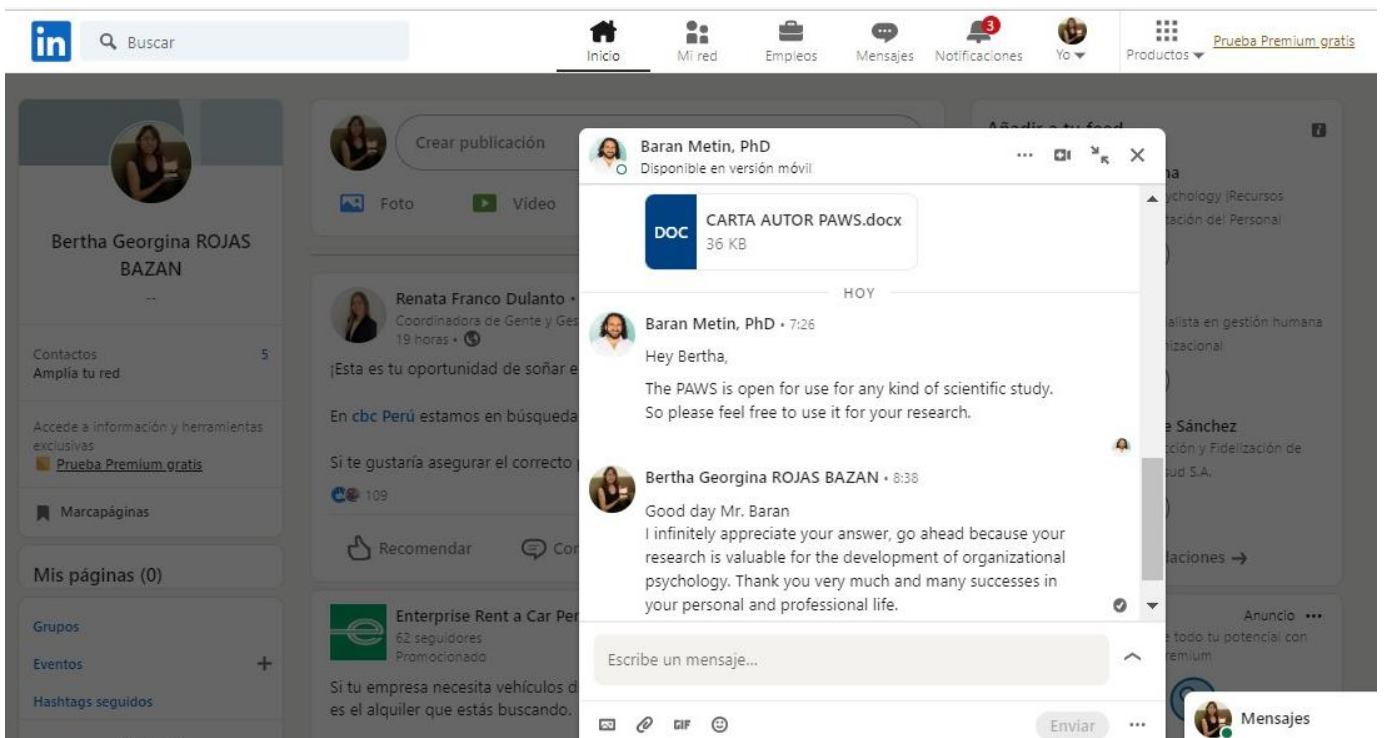
## Anexo 8

### Autorización de autores para empleo del instrumento

- Autorización del uso del instrumento: Estrés laboral OIT OMS



- Autorización del uso del instrumento: Procrastinación en el Trabajo PAWS



## Anexo 9

### Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajador/a:

.....

Con todo respeto me presento ante usted.

Mi nombre es Bertha Georgina Rojas Bazán, estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación que lleva por título **“Estrés laboral y procrastinación en trabajadores con y sin discapacidad de una Institución Pública de Lima Metropolitana – 2022”**; por lo que deseo poder contar con su valiosa colaboración para la recolección de la información necesaria que me ayudará con esta investigación. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: Escala de estrés laboral y la Escala de Procrastinación en el Trabajo PAWS.

En tal sentido, si acepta participar en la investigación, será informado de todos los procedimientos, por lo que, si llegara a tener dudas con respecto a alguna pregunta confíe en que recibirá el apoyo necesario para absolverlas.

Se agradece su colaboración.

Atte. Rojas Bazan, Bertha Georgina

#### ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA - UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo, .....  
con documento nacional de identidad DNI N° ..... acepto participar de manera voluntaria en la investigación que lleva por título “Estrés laboral y procrastinación en trabajadores con y sin discapacidad de una Institución Pública de Lima Metropolitana – 2022” realizada por la estudiante Rojas Bazan, Bertha Georgina.

Fecha: ...../...../.....

---

Firma

## Anexo 10

### Resultados de la prueba piloto

- **Escala de Estrés Laboral**

### Análisis de ítems

**Tabla 13**

*Análisis estadístico de los ítems (n=167)*

	Ítem	Frecuencia (%)							M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>
		1	2	3	4	5	6	7						
F1	1	18.0	24.0	16.8	27.5	3.6	7.2	3.0	3.08	1.58	0.54	-0.30	.59	.54
	10	16.8	17.4	14.4	22.2	15.6	10.2	3.6	3.47	1.72	0.14	-0.97	.78	.67
	11	13.8	18.6	19.8	16.8	12.6	9.0	9.6	3.61	1.84	0.33	-0.91	.80	.69
	20	16.8	22.8	12.6	18.6	12.6	9.6	7.2	3.45	1.85	0.35	-0.98	.78	.69
F2	2	20.4	29.9	16.2	21.0	7.8	4.2	0.6	2.81	1.44	0.55	-0.48	.52	.69
	12	15.6	23.4	15.0	23.4	12.0	7.2	3.6	3.29	1.65	0.36	-0.71	.79	.66
	16	11.4	23.4	21.0	17.4	9.6	9.6	7.8	3.50	1.77	0.47	-0.75	.68	.63
	24	19.2	21.6	16.2	18.0	9.6	7.8	7.8	3.32	1.85	0.49	-0.78	.72	.61
F3	3	13.8	26.3	18.6	28.1	7.8	4.8	0.6	3.07	1.39	0.31	-0.53	.65	.72
	15	21.0	22.8	13.8	19.8	8.4	6.6	7.8	3.23	1.85	0.55	-0.70	.71	.63
	22	34.1	29.3	9.0	18.6	5.4	2.4	1.2	2.44	1.47	0.90	0.06	.47	.59
F4	4	14.4	22.8	15.0	18.0	17.4	7.2	5.4	3.44	1.73	0.30	-0.88	.68	.54
	14	19.2	28.7	13.8	19.2	12.6	3.0	3.6	3.01	1.62	0.59	-0.43	.75	.61
	25	8.4	19.8	16.2	20.4	14.4	9.0	12.0	3.87	1.81	0.23	-0.96	.72	.61
F5	5	21.0	25.1	9.6	18.6	12.0	6.0	7.8	3.25	1.87	0.50	-0.84	.71	.56
	6	17.4	18.0	10.8	16.2	13.8	7.2	16.8	3.80	2.08	0.19	-1.25	.74	.71
	13	16.2	24.0	12.0	16.8	10.2	12.6	8.4	3.52	1.92	0.34	-1.11	.77	.68
	17	20.4	22.2	12.0	18.0	12.0	8.4	7.2	3.33	1.87	0.41	-0.94	.79	.68
F6	7	19.8	24.6	13.8	22.2	9.6	7.2	3.0	3.11	1.66	0.47	-0.67	.65	.65
	9	20.4	24.6	10.2	19.8	13.2	8.4	3.6	3.20	1.76	0.39	-0.94	.75	.65
	18	10.8	19.2	16.2	18.6	12.6	10.2	12.6	3.84	1.89	0.22	-1.05	.79	.71
	21	13.8	19.2	16.8	25.7	9.0	6.6	9.0	3.53	1.77	0.39	-0.65	.74	.66
F7	8	18.0	21.0	15.6	18.6	16.2	5.4	5.4	3.32	1.74	0.36	-0.79	.78	.71
	19	14.4	26.3	12.6	19.2	9.6	10.2	7.8	3.45	1.84	0.43	-0.92	.79	.74
	23	16.8	22.2	18.0	24.6	11.4	3.6	3.6	3.17	1.57	0.42	-0.41	.74	.67

*Nota:* M: Media; DE: Desviación estándar; g<sup>1</sup>: coeficiente de asimetría de Fisher; g<sup>2</sup>: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida, h<sup>2</sup>: comunalidad; F1: Clima organizacional, F2: Estructura organizacional, F3: Territorio organizacional, F4: Tecnología, F5: Influencia del líder, F6: Falta de cohesión, F7: Respaldo de grupo

En la tabla 1 se muestra el resultado del análisis de ítems de la escala, primero se calculó la frecuencia de respuesta, obteniendo resultados esperados por debajo del 80%, garantizando variabilidad de datos; también, se analizaron los valores de asimetría y curtosis obteniendo resultados entre  $\pm 1.5$ , asegurando cercanía a la normalidad (Pérez y Medrano, 2010); del mismo modo, se analizaron los estadísticos de índice de homogeneidad corregido y comunalidades, alcanzando valores adecuados por superar el .30 en todos los casos (De los Santos Roig y Pérez, 2014; Lloret-Segura et al., 2014).

## Validez de estructura interna

Tabla 14

### *Análisis factorial confirmatorio*

Índice de ajuste	Índices	<u>Índices adecuados</u>	Autor
Ajuste absoluto			
$\chi^2/gf$	1.72	$\leq 3$	(Escobedo et al., 2016)
RMSEA	.066	$\leq .08$	(Ruíz et al., 2010)
SRMR	.053	$\leq .08$	(Abad et al., 2011)
Ajuste comparativo			
CFI	.919	$> .90$	(Cupani, 2012)
TLI	.904	$> .90$	(Escobedo et al., 2016)

*Nota:  $\chi^2/gf$ : chi cuadrado sobre grados de libertad; RMSEA: Error cuadrático medio de la aproximación; SRMR: Raíz mediaestandarizada residual cuadrática; CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis.*

En la tabla 2 se muestra el resultado del AFC, este se realizó utilizando el estimador MLR, para este fin se puso a prueba el modelo original de la escala, el cual está formado por 25 ítems distribuidos en 7 dimensiones.

**Tabla 15***Cargas factoriales*

Ítems	Factores						
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
1	.586						
10	.817						
11	.837						
20	.807						
2		.546					
12		.811					
16		.692					
24		.725					
3			.654				
15			.691				
22			.452				
4				.711			
14				.773			
25				.727			
5					.733		
6					.789		
13					.809		
17					.825		
7						.652	
9						.745	
18						.803	
21						.743	
8			.811				
19			.819				
23			.727				

La tabla 3 muestra las cargas factoriales obtenidas en el AFC, se muestra que todos los resultados son favorables por superar el .30 (Lloret-Segura et al., 2014).



## Análisis de confiabilidad

**Tabla 16**

*Confiabilidad por consistencia interna*

	Alfa ( $\alpha$ )	Omega ( $\omega$ )	Nº de ítems
<i>Total</i>	.966	.966	25
<i>Factor1</i>	.845	.849	4
<i>Factor2</i>	.782	.788	4
<i>Factor3</i>	.639	.652	3
<i>Factor4</i>	.780	.782	3
<i>Factor5</i>	.870	.870	4
<i>Factor6</i>	.826	.827	4
<i>Factor7</i>	.828	.831	3

*Nota:* Factor1: Clima organizacional, Factor2: Estructura organizacional, Factor3: Territorio organizacional, Factor4: Tecnología, Factor5: Influencia del líder, Factor6: Falta de cohesión, F7: Respaldo de grupo

En la tabla 4 se observa la confiabilidad por consistencia interna obtenida con los coeficientes alfa y omega, estos fueron aceptables por superar el .70 (Campo-Arias y Oviedo, 2008), excepto para el Factor 3.

- Escala de Procrastinación Laboral

### Análisis de ítems

**Tabla 17**

*Análisis estadístico de los ítems (n=167)*

Ítem	Frecuencia (%)								M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8						
1	17.	37.	14.	22.	4.	1.	0.	1.	2.7	1.4	1.1	1.8	.61	.70
	4	7	4	2	8	2	6	8	4	4	5	8		
2	25.	37.	11.	18.	4.	1.	0.	1.	2.4	1.3	1.1	1.7	.48	.67
	7	7	4	0	8	2	0	2	8	9	7	6		
3	18.	32.	17.	21.	4.	1.	1.	3.	2.8	1.6	1.2	1.7	.46	.52
	0	9	4	0	2	2	8	6	9	5	7	8		
4	12.	34.	21.	21.	5.	1.	1.	3.	2.9	1.5	1.2	1.9	.59	.69
	0	1	0	6	4	8	2	0	9	4	3	1		
5	35.	32.	12.	12.	3.	0.	1.	1.	2.3	1.5	1.6	3.0	.73	.65
	9	3	6	0	6	6	2	8	1	0	2	8		
6	36.	24.	12.	16.	4.	1.	1.	2.	2.5	1.7	1.2	1.3	.64	.58
	5	0	0	8	8	8	8	4	4	1	5	2		
7	45.	32.	8.4	7.8	1.	0.	1.	1.	2.0	1.4	2.1	4.9	.74	.69
	5	3			8	6	8	8	6	9	2	5		
9	24.	26.	22.	18.	3.	1.	1.	1.	2.7	1.5	1.1	1.8	.51	.58
	0	9	8	0	0	8	8	8	1	3	8	0		
11	38.	35.	12.	7.8	3.	0.	0.	2.	2.1	1.4	2.0	4.8	.72	.63
	3	3	0		0	6	6	4	8	7	0	0		
13	53.	29.	6.0	3.6	1.	3.	0.	3.	1.9	1.5	2.4	6.0	.65	.79
	9	3			2	0	0	0	3	5	5	8		
8	19.	32.	21.	13.	6.	3.	3.	0.	2.8	1.5	1.0	0.7	.36	.42
	2	3	6	2	6	6	0	6	1	5	2	3		
10	29.	34.	16.	10.	4.	1.	1.	0.	2.4	1.4	1.3	1.7	.37	.46
	3	1	8	8	8	8	8	6	3	5	1	8		
12	65.	17.	5.4	4.2	3.	0.	0.	3.	1.8	1.5	2.5	6.6	.57	.67
	9	4			0	6	0	6	1	9	8	8		
14	41.	28.	16.	7.2	3.	1.	0.	1.	2.1	1.3	1.7	3.9	.53	.63
	9	7	8		0	2	0	2	0	3	1	7		

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g<sup>1</sup>: coeficiente de asimetría de Fisher; g<sup>2</sup>: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida, h<sup>2</sup>: comunalidad, F1: Sentido de servicio, F2: Ciber pereza

En la tabla 5 se muestra el resultado del análisis de ítems de la escala, primero se calculó la frecuencia de respuesta, obteniendo resultados esperados por debajo del 80%, garantizando variabilidad de datos; también, se analizaron los valores de

asimetría y curtosis obteniendo resultados que superan el  $\pm 1.5$ , solo en los ítems 6 y 8 se encontraron valores cercanos a la normalidad univariada (Pérez y Medrano, 2010); del mismo modo, se analizaron los estadísticos de índice de homogeneidad corregido y comunalidades, alcanzando valores adecuados por superar el .30 en todos los casos (De los Santos Roig y Pérez, 2014; Lloret-Segura et al., 2014).

## Validez de estructura interna

Tabla 18

*Análisis factorial confirmatorio*

Índice de ajuste	Índices	Índices <u>adecuados</u>	Autor
Ajuste absoluto			
$\chi^2/gf$	1.64	$\leq 3$	(Escobedo et al., 2016)
RMSEA	.062	$\leq .08$	(Ruíz et al., 2010)
SRMR	.085	$\leq .09$	(Cho et al., 2020)
Ajuste comparativo			
CFI	.984	$> .90$	(Cupani, 2012)
TLI	.981	$> .90$	(Escobedo et al., 2016)

*Nota:  $\chi^2/gf$ : chi cuadrado sobre grados de libertad; RMSEA: Error cuadrático medio de la aproximación; SRMR: Raíz mediaestandarizada residual cuadrática; CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis.*

En la tabla 6 se muestra el resultado del AFC, este se realizó utilizando el estimador ULS, para este fin se puso a prueba el modelo original de la escala, el cual está formado por 14 ítems distribuidos en 2 dimensiones.

**Tabla 19***Cargas factoriales*

Ítems	Factores	
	F1	F2
1	.678	
2	.586	
3	.548	
4	.631	
5	.835	
6	.733	
7	.831	
9	.595	
11	.847	
13	.792	
8		.538
10		.501
12	.761	
14	.732	

La tabla 7 muestra las cargas factoriales obtenidas en el AFC, se muestra que todos los resultados son favorables por superar el .30 (Lloret-Segura et al., 2014).

## Análisis de confiabilidad

**Tabla 20**

*Confiabilidad por consistencia interna*

	Alfa ( $\alpha$ )	Omega ( $\omega$ )	N° de ítems
<i>Total</i>	.889	.892	14
<i>Factor1</i>	.883	.886	10
<i>Factor2</i>	.619	.643	4

*Nota:* Factor1: Sentido de servicio, Factor2: Ciber pereza

En la tabla 8 se observa la confiabilidad por consistencia interna obtenida con los coeficientes alfa y omega, estos fueron aceptables por superar el .70 (Campo-Arias y Oviedo, 2008), excepto para el Factor 2.

## Anexo 11:

Fórmula utilizada para la obtención de la muestra:

$$\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}$$


---


$$1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)$$

## Estratificación de la muestra


calculotamaño muestra [Modo de compatibilidad] - Excel

Inicio | Insertar | Disposición de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Ayuda | ¿Qué desea hacer?

Archivos | Inicio | Insertar | Disposición de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Ayuda | ¿Qué desea hacer?

Portapapeles | Fuente | Alineación | Número | Estilos | Celdas | Edición

G8 | =E10/E9

1  **ugr** Universidad de Granada

2

3

4

5

6

7 **MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO CON AFIJACIÓN PROPORCIONAL**

8 0.84242

9 Tamaño de la población objetivo..... 165

10 Tamaño de la muestra que se desea obtener..... 139

11 Número de estratos a considerar..... 2

12

13 Afijación simple: elegir de cada estrato 69.5 sujetos

14

Estrato	Identificación	Nº sujetos en el	Proporción del estrato	Muestra
1	Personas con discapacidad	62	37.6%	52
2	Personas sin discapacidad	103	62.4%	87

15

16

17

18

19

INDICE | CÁLCULO DEL TAMAÑO DE MUESTRA | ERROR MUESTRAS INFINITAS | ERROR MUESTRAS FINITAS | **ESTRATIFICADO**

Listo | Accesibilidad: No disponible

## Anexo 12

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Milagros Cristina Jurado Gutiérrez

DNI: 43975149

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2005
02	Universidad César Vallejo	Maestría en Gestión del Talento Humano	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mgr. Milagros Jurado Gutierrez  
PSICÓLOGA - C.Ps.P. 19282  
ASESORA DE TESIS PRE Y POST. GRADO

20 de setiembre de 2022



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable    después    de    corregir    [    ]  
 No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Katheryn Mirley Nataly Gamarra**

Azabache DNI: 70048521

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría en Intervención Psicológica	2018-2019
02	Universidad César Vallejo	Licenciada en Psicología	2006-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

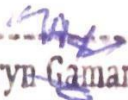
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Moyobamba	2021- 1 a la actualidad	Docente de Sexualidad Humana
02	Centro de Salud Pachacútec	Coordinadora de Salud Mental	Cajamarca	2018 a la actualidad	Atención, Prevención y Promoción de la Salud Mental

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Mg. Katheryn Gamarra Azabache  
 PSICOLOGO  
 C.Ps.P. 21754  
**20 de setiembre de 2022**



					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de informes de monitoreo de riesgo psicosocial. Ponente capacitadora.</li> </ul>
03	MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA	Especialista en intermediación y capacitación laboral juvenil	Lima	2011 - 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de propuestas para la formulación de proyectos orientados a fortalecer la empleabilidad de jóvenes de escasos recursos de Lima.</li> <li>• Organizar y realizar, capacitaciones, asesorías y ferias laborales.</li> </ul>
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer contacto con entidades públicas, privadas y sociedad civil, para el diseño de propuestas orientados a fortalecer la empleabilidad juvenil.</li> <li>• Conducción de talleres de capacitación.</li> </ul>

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mag. Carmen Elena Hinostraza Calderón  
**C.Ps.P. 17322**  
**20 de setiembre de 2022**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Pedro

Echeverría Bardales. DNI: 07327811-Col. Psi. Perú: 3575

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U.I.G.V.	PSICÓLOGO	1980-1986
02	U. NORBER WIENER	MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA	2011-2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNMSM	DOCENTE	LIMA	2003-2015	DOCENTE
02	U. TELESUP	DOCENTE	LIMA	2005-2016	DOCENTE
03	U. LOS ANDES	DOCENTE	LIMA	2013-2015	DOCENTE

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**20 de setiembre de 2022**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable después de corregir [ ]  
 No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador** Dra: Karina Paola Sánchez Llanos

**DNI:** 40639063

**N° de colegiatura:** CPSP 23810

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Femenina del Sagrado Corazón	Doctorado	2017/2021
02	Universidad César Vallejo	Maestría	2013/2015
03	Inca Garcilaso de la Vega	Licenciada	2003/2010

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2022	Docente

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




**Karina Sánchez Llanos**  
 PSICOLOGA  
 CPSP. 23810

**15 de noviembre del 2022**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO - PAWS

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable    después    de    corregir    [    ]  
 No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **KATHERYN MIRLEY NATALY GAMARRA**

AZABACHEDNI: 70048521

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría en Intervención Psicológica	2018-2019
02	Universidad César Vallejo	Licenciada en Psicología	2006- 2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Moyobamba	2021-1 a la actualidad	Docente de Sexualidad Humana
02	Centro de Salud Pachacútec	Coordinadora de Salud Mental	Cajamarca	2018- a la actualidad	Atención, Prevención y Promoción de la SaludMental

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Kathryn Gamarra Azabache  
 PSICOLOGO  
 C.Ps.P. 21754

20 de setiembre de 2022



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE PROCRASTINACIÓN (PAWS)

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable      después      de      corregir      [      ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carmen Elena Hinostriza Calderón

DNI: 40265507.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Psicología	2000 – 2005
02	Universidad Femenina del Sagrado Corazón	Diagnóstico e intervención psicoeducativa	2009 – 2011
03	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Diplomado en Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Psicología de la Salud Ocupacional	2020 – 2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CIBERTEC	Docente	Lima	2020 - Actualidad	Docente de cursos de Habilidades blandas y Desarrollo personal, de la Escuela de Gestión y Negocios.
02	ABOGADOS & INGENIEROS GROUPSAC	Psicóloga ocupacional	Lima	2016 – Actualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de perfiles laborales (evaluación psicolaboral).</li> <li>• Aplicación de test y entrevistas de factores de riesgo psicosocial.</li> <li>• Elaboración de informes de</li> </ul>



					monitoreo de riesgo psicosocial. Ponente capacitadora.
03	MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA	Especialista en intermediación capacitación laboral juvenil	Lima	2011 - 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de propuestas para la formulación de proyectos orientados a fortalecer la empleabilidad de jóvenes de escasos recursos de Lima.</li> <li>• Organizar y realizar, capacitaciones,</li> </ul>
					asesorías y ferias laborales. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer contacto con entidades públicas, privadas y sociedad civil, para el diseño de propuestas orientados a fortalecer la empleabilidad juvenil.</li> </ul> Conducción de talleres de capacitación

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mag. Carmen Elena Hinostroza  
Calderón

**C.Ps.P. 17322**

**20 de setiembre de 2022**



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  después de corregir  No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador** Dra: Karina Paola Sánchez Llanos

**DNI:** 40639063

**N° de colegiatura:** CPSP 23810

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Femenina del Sagrado Corazón	Doctorado	2017/2021
02	Universidad César Vallejo	Maestría	2013/2015
03	Inca Garcilaso de la Vega	Licenciada	2003/2010

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2022	Docente

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Karina Sánchez Llanos  
 PSICOLOGA  
 CPSP. 23810

**15 de setiembre del 202**

## Anexo 13

Sintaxis del programa usado

### Sintaxis SPSS

```
EXAMINE VARIABLES=ESTRÉS EDIM1 EDIM2 EDIM3 EDIM4 EDIM5 EDIM6 EDIM7
```

```
PTOTAL PDIM1 PDIM2
```

```
/PLOT BOXPLOT NPLOT
```

```
/COMPARE GROUPS
```

```
/STATISTICS DESCRIPTIVES
```

```
/CINTERVAL 95
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/NOTOTAL.
```

```
NONPAR CORR
```

```
/VARIABLES=ESTRÉS PTOTAL
```

```
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
NONPAR CORR
```

```
/VARIABLES=PTOTAL EDIM1 EDIM2 EDIM3 EDIM4 EDIM5 EDIM6 EDIM7
```

```
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
NONPAR CORR
```

```
/VARIABLES=ESTRÉS PDIM1 PDIM2
```

```
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
NPAR TESTS
```

```
/M-W= ESTRÉS EDIM1 EDIM2 EDIM3 EDIM4 EDIM5 EDIM6 EDIM7 BY Sexo(1 2)
```

```
/MISSING ANALYSIS.
```

```
NPAR TESTS
```

```
/M-W= PTOTAL PDIM1 PDIM2 BY Sexo(1 2)
```

```
/MISSING ANALYSIS.
```

```
NPAR TESTS
```


```
/M-W= ESTRÉS EDIM1 EDIM2 EDIM3 EDIM4 EDIM5 EDIM6 EDIM7 BY Discapacidad(1 2)
```

```
/MISSING ANALYSIS.
```

## Anexo 14


*Evidencias de aprobación del curso de conducta responsable*

BERTHA GEORGINA ROJAS BAZAN



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

**Solicitar Incorporación**

 **Conducta Responsable en Investigación**

Fecha: 16/05/2022

<https://ctivtae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestigador>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JULIO CESAR CASTRO GARCIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y procrastinación en trabajadores con y sin discapacidad de una Institución Pública de Lima Metropolitana - 2022", cuyo autor es ROJAS BAZAN BERTHA GEORGINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 17 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JULIO CESAR CASTRO GARCIA <b>DNI:</b> 08031366 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0631-8979	Firmado electrónicamente por: JCCASTROGA el 29- 01-2023 11:17:05

Código documento Trilce: TRI - 0492887