



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Estrés laboral y Procrastinación en trabajadores de un Centro de
Salud de Atención Primaria, Chimbote, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicio de la Salud

AUTORA:

Medina Ipanaque, Joyce Viviana (orcid.org/0009-0007-0350-2304)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/ 0002-9279-7189) Dra.
Pascual Albitres, Rosa Gabriela (orcid.org/0000-0003-4486-0726)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX , PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Estrés laboral y Procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria, Chimbote, 2024", cuyo autor es MEDINA IPANAQUE JOYCE VIVIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 11 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 11-08-2024 11:19:45
PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA DNI: 09452225 ORCID: 0000-0003-4486-0726	Firmado electrónicamente por: RPASCUALA el 11-08-2024 11:19:45

Código documento Trilce: TRI - 0857881



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MEDINA IPANAQUE JOYCE VIVIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y Procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria, Chimbote, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MEDINA IPANAQUE JOYCE VIVIANA DNI: 45934338 ORCID: 0009-0007-0350-2304	Firmado electrónicamente por: JMEDINAI el 15-08- 2024 12:36:54

Código documento Trilce: INV - 1731840

Dedicatoria

A Dios, por darme la fortaleza y sabiduría para poder culminar con mis estudios y seguir creciendo profesionalmente.

A mi amada hija por ser el motivo que me impulsa cada día a seguir mejorando en todo aspecto y a esforzarme por culminar cada una de mis metas.

A mis padres, por darme el ejemplo de superación, perseverancia, sacrificio, a mi hermana por el acompañamiento y apoyo constante.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, a todos mis docentes y a mi asesora Dra. Pascual Albitres Rosa Gabriela por su orientación y dedicación para la culminación de mi tesis.

A mis compañeras de grupo por formar parte de este proceso de formación y por el apoyo constante para cumplir y culminar con nuestras metas como estudiantes.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad de los asesores	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre estrés laboral y procrastinación	16
Tabla 2. Niveles de estrés laboral	17
Tabla 3. Niveles de procrastinación	18
Tabla 4. Relación entre estrés laboral y sentido de servicio	19
Tabla 5. Relación entre estrés laboral y ciberpereza	20

Resumen

La presente investigación se alineó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número tres: Salud y Bienestar. El objetivo general fue determinar la relación entre estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria, Chimbote, 2024. Esta investigación fue de tipo básica. Su diseño fue no experimental, el nivel fue descriptivo simple y su alcance correlacional, la muestra fue de 80 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios, cada instrumento tuvo altos niveles de confiabilidad y validez. Los resultados determinaron que hay una correlación positiva y baja entre el estrés laboral y la procrastinación, con un coeficiente de 0.298, por otro lado, se identificó los niveles de estrés laboral, donde el 52.8% de trabajadores tienen estrés laboral en un nivel medio. Finalmente, la procrastinación en los trabajadores es baja con un 60%.

Palabras clave: estrés laboral, procrastinación, centro de salud.

Abstract

This research was aligned with Sustainable Development Goal number three: Health and Well-being. The general objective was to determine the relationship between work stress and procrastination in workers at a Primary Care Health Center, Chimbote, 2024. This research was basic. Its design was non-experimental, the level was simple descriptive and its scope was correlational, the sample was 80 workers, the technique used was the survey and the instruments were two questionnaires, each instrument had high levels of reliability and validity. The results determined that there is a positive and low correlation between work stress and procrastination, with a coefficient of 0.298, on the other hand, the levels of work stress were identified, where 52.8% of workers have work stress at a medium level. Finally, procrastination in workers is low at 60%.

Keywords: work stress, procrastination, health center.

I. INTRODUCCIÓN

La tesis titulada "Estrés laboral y procrastinación en los trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024", cumple el objetivo fundamental dentro de la meta de desarrollo sostenible número 3: Salud y Bienestar. En el contexto internacional los problemas de salud mental vienen afectando considerablemente la población, especialmente en las personas que vienen desarrollándose en el campo laboral, en ese sentido la OMS (2023) considera que el estrés tiene que ver con la disminución de la capacidad frente a las exigencias del entorno, trayendo consecuencias significativas para los trabajadores. Así mismo, el Foro Económico Mundial (2022) precisa que el estrés laboral aumentó en los últimos diez años en un 44%, esto hace que el bienestar laboral de las empresas disminuya afectando considerablemente su productividad.

Por otro lado, Johansson et al (2023) indican que, en un estudio realizado a nivel global en Suecia a 3.525 estudiantes universitarios, se evidenció que la procrastinación tiene ciertas consecuencias en su desempeño académico haciendo que no puedan cumplir oportunamente actividades, este estudio indica que la procrastinación está vinculada con problemas de salud mental a largo plazo, dolor incapacitante, hábitos de vida desfavorables y deterioro en los factores de salud psicosocial. Dado que la procrastinación es un comportamiento común entre los estudiantes universitarios, estos resultados podrían ser cruciales para una mejor comprensión y abordaje de la salud en esta población, por otro lado, Rodallega (2020) en un estudio realizado en Palmira indicó que el 30% de trabajadores en alguna oportunidad decidió posponer sus actividades laborales, esto significa que el nivel de procrastinación también se evidencia en el contexto laboral internacional.

Según un informe del Diario El Economista (2023) para América Latina y El Caribe, de las 4000 personas encuestadas, el 48% reporta experimentar estrés en su entorno laboral. Además, el 54% atribuye esto a las numerosas demandas laborales que deben cumplir en sus respectivas organizaciones. Asimismo, el 39% menciona que sus grados de estrés se deben a un estilo de liderazgo deficiente, mientras que el 37% opina que la cultura laboral es la principal generadora de estrés

Por otro lado, el diario Gestión (2023) en una publicación describió que seis de cada 10 peruanos, se siente agotado en sus labores, por otro lado, también se experimenta un sentimiento y una actitud negativa hacia sí mismo y hacia el trabajo, de la misma

manera un 25% de los encuestados siente que no logra desplegar sus capacidades a causa de la demanda de trabajo que tiene acumulado.

Las entidades del estado en general presentan altos niveles de estrés y el cumplimiento de la gestión por resultados es deficiente. Según el Colegio Médico del Perú (2023), el personal médico frecuentemente experimenta desequilibrios emocionales debido al entorno de salud en el que trabajan. Además, los trabajadores de la salud manejan vidas humanas y a menudo carecen del equipo necesario para realizar su trabajo, lo cual genera niveles elevados de estrés en ellos. En ese sentido en el centro de salud donde es la unidad de análisis de este estudio se presentan altos niveles de estrés, así como también baja capacidad de eficiencia y eficacia en las funciones y tareas, sumado a ello existe la postergación de tareas y metas que afectan considerablemente a la organización y al servicio que brinda a la población.

Ante lo detallado y expuesto anteriormente se plantea lo siguiente; ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024?

La justificación tiene carácter teórico; a que debido a la falta de estudios en esta población, se generó información crucial que ayudó a revisar las estrategias para enfrentar el estrés y también a mejorar la eficacia en el cumplimiento de las funciones, por otro lado, tiene justificación social, dado que mediante las recomendaciones se mejoró el servicio para los usuarios que reciben atención en el centro de salud, también se justifica desde una perspectiva práctica, porque se desarrollaron cuestionarios con alto valor de precisión que podrían ser utilizados en estudios académicos posteriores.

El objetivo general planteado es; Determinar la relación entre el estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024. Los objetivos específicos son los siguientes; Identificar los niveles de estrés laboral en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024, Identificar los niveles de procrastinación en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024; Establecer la relación entre el estrés laboral y el sentido de servicio en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024. Establecer la relación entre el estrés laboral y ciberpereza en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024.

Los estudios desarrollados desde el ámbito internacional tenemos a Barraza (2019) desarrollo un estudio en México, donde relacionó la procrastinación con el estrés académico en 300 estudiantes, donde se evidenció como resultados la no asociación entre las variables, es decir cada variable funciona de manera independiente sin afectar a la otra, así mismo el valor fue de $r = -0.215$, en ese sentido cuando hay esas conductas de postergar las obligaciones en los académicos no disminuye ni aumenta el estrés.

Metin, et al. (2018) investigaron en los Países Bajos y Turquía sobre la relación entre procrastinación y desempeño, aplicado a una muestra de 380 empleados, los resultados mostraron una ($r = -0.221$), esto concluye que hay relación inversa entre las variables es decir cuando aumenta la procrastinación en los trabajadores su desempeño se ve disminuido, esta situación puede afectar a nivel personal en la salud de los trabajadores y también a nivel organizacional por la rotación o baja producción laboral.

A nivel nacional, Loayza (2023) relacionó la procrastinación y aprendizaje por competencias en una Universidad de Cajamarca, la muestra estuvo constituida por 132 estudiantes y las conclusiones fueron que; hay una relación inversa ($r = -0.186$) es decir a medida que la primera variable aumenta el aprendizaje disminuye en los estudiantes, el nivel académico es muy vulnerable a estas variables teniendo un impacto en el quehacer académico estudiantil.

Huapaya y La Rosa (2022) en un estudio realizado en Lima, donde relacionó procrastinación con desempeño, la muestra estuvo constituida por 233 trabajadores de una entidad de telecomunicaciones, el estudio concluyo en lo siguiente; hay relación negativa entre procrastinación y desempeño laboral, con un valor de -0.66 y un efecto mediano y estimación de, 43, lo cual significa que la primera variable tiene un efecto en el desempeño de los trabajadores de esa institución.

Saavedra (2022) investigó en Piura sobre procrastinación y su relación con el nivel de logro en estudiantes, la muestra estuvo constituida por 35 personas y las conclusiones fueron que, hay una relación positiva baja ($\rho \text{ spearman} = 0.169$), es decir cuando hay procrastinación de manera parcial sube el nivel de logro.

Idrogo (2022) en Trujillo, donde relacionó estrés laboral y desempeño a 62 trabajadores de un centro de salud, los resultados mostraron que no hay relación entre las variables, ($r = -0.129$) es decir cada una se desenvuelve de manera independiente no afectando o teniendo una injerencia en la otra, sin embargo, también

puede darse por el cumplimiento de metas que deben cumplir a nivel institucional estos resultados.

Huerta (2022) desarrolló un estudio para el grado de magister en Trujillo, donde buscó relacionar las variables estrés laboral y estrategias de afrontamiento, aplicado a 20 trabajadores asistenciales de una entidad de salud, los resultados hallados evidenciaron una relación inversa entre las variables con un $r = -0,770$, lo que significa que cuando el estrés se eleva las estrategias de afrontamiento bajan, de la misma manera se halló que los niveles de estrés fueron altos con un 64%, generando afectaciones considerables a los mismos.

Navarro (2021) realizó un estudio en Tumbes, donde buscó relacionar el estrés con la procrastinación en estudiantes, la muestra estuvo constituida por 50 estudiantes, los resultados mostraron una asociación baja $r = 0,175$, lo cual significa que de cierta manera el estrés influye en la forma de procrastinar de los educandos, además se halló que los niveles de estrés son altos con un 44% y la procrastinación también es alta con un 51%, afectando en la efectividad laboral de los asalariados de la entidad.

Matews (2021) en su investigación en colaboradores de una empresa en Cuzco, donde relacionó procrastinación y motivación en 24 trabajadores, los resultados mostraron que es baja la incidencia de procrastinación y regular la motivación, por otra parte, las conclusiones mostraron que no hay relación entre las variables, cada quien se desenvuelve de forma independiente, de la misma manera posiblemente tengan alguna influencia con otras variables, sin embargo se sugiere mejorar cada una de las variables en bien de la entidad, porque de lo contrario habría pérdidas en la rentabilidad.

Calderón (2021) en su trabajo de maestría, donde estudio la relación entre estrés laboral y desempeño en trabajadores de un programa social en Trujillo, la muestra estuvo compuesta por 33 trabajadores y los resultados fueron qué; hay asociación inversa entre las variables $r = -0,548$, es decir cuando aumenta el estrés el desempeño disminuye en los trabajadores de esta institución, situación que, si no se aborda de manera efectiva, traería pérdidas hacia la entidad.

Urcia (2020) desarrolló un estudio en Lambayeque con 200 trabajadores, buscó relacionar la procrastinación y rendimiento laboral; los resultados mostraron niveles medios en cada variable y las conclusiones evidencian relación inversa ($r = -0.545$). cuando se deja las cosas para después afecta considerablemente el cumplimiento de

las metas de la organización, en ese sentido no solo hay un rendimiento adverso en el personal sino también a nivel institucional.

Becerra (2019) realizó un estudio en Trujillo, el fin fue relacionar la procrastinación laboral y cumplimiento de obligaciones tributarias, la muestra fue de 135 contadores y las conclusiones fueron que, hay relación negativa baja ($r=-0.16869$), es decir cuando hay procrastinación las obligaciones en el ámbito tributario disminuyen, teniendo una afectación considerable en los intereses económicos de la entidad ya que puede verse afectado económicamente.

Teniendo en cuenta la contribución teórica de la variable estrés laboral, se tiene a Buitrago et al (2021) donde precisa que el primer reporte académico del estrés laboral se desarrolló en el año 1926 por el médico Hans Selye, en cuanto a la definición, tenemos a la Organización Mundial de la Salud (2023) donde precisan que es la correspondencia del sistema de nuestro organismo a estímulos estresantes, por otro lado, también expresan que en un contexto laboral tiene que ver con las condiciones internas y externas que tienen un impacto en los miembros de una organización y que no solo genera impacto en la efectividad personal sino también en la esfera global de la empresa.

Meade et al (2021) mencionan que el estrés laboral estará siempre en un ambiente empresarial y tiene que ver mucho con el propio sujeto dentro de la organización del trabajo, así como también en la forma de trabajo y las conexiones laborales entre los miembros; las exigencias entran en una lucha con los recursos de cada persona, esta sobreexigencia y la falta de recursos de afrontamiento hacen que se generen respuestas negativas en los trabajadores de una organización, por otro lado, argumentan también que la mala dirección en la gestión empresarial puede afectar considerablemente al trabajador en su accionar, las respuestas a desorganización, problemas sindicales, sanciones injustificadas, estilos de dirección autoritarios y confusión en las funciones influyen en las respuestas del individuo y se dan a nivel psicofisiológico.

Jimmieson (2021) describe y diferencia que hay algunos sectores organizacionales que tienen más prevalencia hacia el estrés, en ese sentido mencionan que las empresas de salud son las más afectadas, de tal manera las causas inherentes a ellas están vinculadas a la falta de motivación, demanda de trabajo, usuarios difíciles

y cambios constantes de gestión que hacen que genere inestabilidad emocional en las personas.

Por otro parte Smith et al (2020) y Hirschle y Gonmin (2020) mencionan dos tipos de estrés; estrés episódico, es aquel que experimenta corta duración en el tiempo, cuando esto desaparece en el trabajador puede tener sus actividades de manera normal. El segundo tipo es el crónico, esto se da debido a la permanente exposición a estresores, esto ya afecta considerablemente la parte cognitiva, afectiva y conductual de las personas.

Monroy y Juárez (2019) argumenta que el estrés tiene diversas causas; según las particularidades del trabajo, es decir está ligado a la cantidad y calidad de trabajo; según el entorno de trabajo, está orientado a la remuneración que recibe el trabajador, las condiciones físicas y ambientales, también tiene que ver con vínculos laborales, es decir la percepción de desigualdades y la mala relación interpersonal entre compañeros de trabajo. Otras causas están relacionadas a tiempos prolongados a posturas únicas de trabajo, tiempo limitado para cumplir las funciones y también falta de soporte organizacional al empleado.

Rojas et al. (2021) resaltan que las causas tienen no solo impacto en los trabajadores sino también en la organización ya que la productividad disminuye, hay horas muertas de trabajo, personal que pide licencia por estrés, conflictos de trabajo y malas prácticas en el ejercicio de sus funciones.

Por otra parte, Prada (2019) y Tacca (2019) destacan que el estrés laboral conlleva numerosas consecuencias a nivel psicológico como fisiológico. La Organización Mundial de la Salud (2023), las principales manifestaciones incluyen un creciente sentimiento de aflicción y vulnerabilidad, problemas para concentrarse, complicaciones en el pensamiento lógico y en la toma de decisiones, disminución del disfrute y dedicación al trabajo, sensaciones de fatiga, depresión e irritabilidad, trastornos en el sueño, así como problemas fisiológicos significativos tales como enfermedades cardiovasculares, trastornos del sistema digestivo, hipertensión arterial, cefaleas y afecciones musculoesqueléticas, como dolor lumbar y enfermedades en las extremidades superiores.

Según Lai et al (2022) mencionan que hasta un 20% del personal de salud que trabajó en unidades de cuidados intensivos durante la pandemia reportó síntomas asociados con el trastorno de estrés postraumático, es un trastorno psicológico que puede desarrollarse como consecuencia de la exposición a eventos traumáticos que

representan una amenaza grave para la seguridad física o psicológica del individuo, o para quienes observan dichos eventos. De acuerdo con el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5), el TEPT se manifiesta a través de cuatro grupos principales de síntomas: la reexperimentación del trauma, la evitación de estímulos relacionados con el trauma, alteraciones en el estado de ánimo y en la cognición, y un aumento en la excitación y la reactividad.

Los síntomas de reexperimentación incluyen recuerdos intrusivos y recurrentes del evento traumático, pesadillas y reacciones que rememoran el trauma. La evitación se observa en el esfuerzo por eludir lugares, personas o conversaciones que recuerden el evento traumático, además de la dificultad para recordar aspectos significativos del mismo. Las alteraciones en el estado de ánimo y en la cognición comprenden sentimientos persistentes de culpa, vergüenza o desesperanza, y una reducción en la capacidad de experimentar emociones positivas. Finalmente, los síntomas de aumento de la excitación se manifiestan en forma de hipervigilancia, irritabilidad, dificultades para dormir y problemas de concentración. El TEPT puede tener un impacto profundo en la funcionalidad del individuo, afectando su rendimiento laboral, sus relaciones interpersonales y su bienestar general. La intervención temprana y un tratamiento adecuado son fundamentales para aminorar los efectos y mejorar la calidad de vida de quienes lo padecen.

Tacca (2019) indica que las empresas deben fomentar actividades que permitan a sus trabajadores a prevenir y disminuir los niveles de estrés, las actividades pueden estar orientadas a estrategias de la organización como equilibrio vida y trabajo, integración de equipos y jefes, soporte emocional y psicológico.

La gestión del estrés en el personal de salud es crucial para garantizar tanto su bienestar como su desempeño profesional. Diversos investigadores han propuesto diferentes estrategias para mejorar la salud mental dentro de este ámbito laboral.

De acuerdo con Shanafetl et al. (2023). Greenberg y Wessely (2023) y Shalev, et al. (2017) mencionan que la TCC se ha mostrado efectiva en el tratamiento del estrés y el burnout en trabajadores de salud. Esta terapia se centra en modificar patrones de pensamiento disfuncionales y comportamientos asociados con el estrés, facilitando así la adopción de estrategias de afrontamiento más saludables. Por otro lado, resaltan la efectividad de las intervenciones con mindfulness para la reducción del estrés, ayudando a los profesionales de la salud a aumentar su conciencia y aceptación de sus experiencias y emociones, promoviendo así una mayor resiliencia,

además, señalan que los programas de bienestar integral, que incluyen apoyo psicológico, capacitación en manejo del estrés y promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, son esenciales para mitigar el burnout en médicos. También, sugieren que la implementación de políticas que fomenten un entorno de apoyo, como la flexibilidad horaria y la atención psicológica, resulta fundamental para mejorar la salud mental del personal de salud, especialmente durante situaciones de alta presión como la pandemia de COVID-19. Las técnicas como el ejercicio regular, la meditación y otras actividades recreativas pueden ser eficaces en la reducción del estrés. Estas prácticas promueven el autocuidado y la recuperación emocional, fortaleciendo la capacidad del personal de salud para manejar situaciones estresantes. Finalmente, indican que el entrenamiento en resiliencia ayuda a los trabajadores de salud a desarrollar habilidades para enfrentar y recuperarse de experiencias traumáticas, mejorando así su capacidad para manejar el estrés en el futuro, enfatizan la importancia del apoyo social y la creación de redes de apoyo dentro del entorno laboral, lo cual es fundamental para ayudar a los trabajadores de salud a gestionar el estrés y reducir la sensación de aislamiento.

Dentro de las dimensiones planteadas por la Organización Internacional del Trabajo (2016) se encuentran las siguientes; clima organizacional, que tiene que ver con la valoración perceptiva del trabajador respecto a su ambiente de trabajo, en segundo lugar, se encuentra la estructura organizacional, es decir cómo está jerarquizado la empresa, depende de ese funcionamiento permitirá a los trabajadores desarrollar sus funciones con efectividad; la tercera dimensión es territorio organizacional, tiene que ver con el espacio físico donde el trabajador realiza sus actividades y que depende de ello para cumplir sus funciones; la cuarta dimensión es tecnología la cual tiene que ver con la actualización del uso oportuno y adecuado de los procesos tecnológicos, la dimensión es la quinta dimensión es influencia del líder, acá se rescata la función constructiva que debe tener un líder con sus colaboradores, es decir la manera que ejerce el liderazgo en ellos; la sexta dimensión es la falta de cohesión, es decir, como el trabajo en equipo entre los miembros de la organización es adecuada o todo lo contrario; por último, se encuentra el respaldo del grupo, que está relacionado a las buenas prácticas actitudinales que deben de tener los miembros de la organización para cumplir con sus objetivos.

Siguiendo con los aportes teóricos de la variable procrastinación, según Steel (2017) Ayala (2019) y Diaz (2019) destacan que históricamente este término se comenzó a

utilizar en el siglo XXI y que considera que tiene que ver con el retraso o dejar para después nuestras actividades y eso se da de manera consciente o inconsciente en los seres humanos.

Por otro lado, Domené (2018) destaca que esto también se debe a lo que nos agrada o no de acuerdo con alguna actividad, cabe resaltar que esto genera respuestas de inseguridad, estancamiento de tareas, acumulación de responsabilidades que deterioran el provecho intelectual y físico en las personas.

Las características de la procrastinación según Husmann y Chiale (2017) y Dardara y AL-Makhalid (2022) indican que tiene que ver con el miedo de hacer las cosas ante posibles fracasos que puedan cometer, ello hace que dejen las cosas para después, otra característica hace referencia a la falta de concentración ante tareas de mucha exigencia, y otra tiene que ver con actividades que le distraen porque les genera placer.

El enfoque teórico propuesto por (Ferrari en 1992, citado por Álvarez, 2010) en la cual menciona formas de procrastinar, la primera hace referencia a la procrastinación por activación, es decir las personas necesitan de control permanente para ejercer sus actividades y necesitan de ello para hacer lo que tienen como parte de sus tareas, lo siguiente es que procrastinan por evitación, tienen el temor de ser juzgados y señalados por la idea de no poder hacer las cosas de manera correcta, finalmente, la última forma tiene que ver con la falta de capacidad para poder tomar decisiones, esto genera postergaciones que luego pueden generar impaciencia en estas personas.

Laureano y Ampudia (2019) indican que la procrastinación en el contexto empresarial puede impactar negativamente el desempeño y la eficiencia, ocasionalmente provocando estrés y deteriorando las relaciones entre los individuos. Si no se maneja de manera efectiva, este problema puede ocasionar pérdidas significativas para la organización.

La procrastinación en el ámbito empresarial puede acarrear una serie de consecuencias adversas significativas, que afectan tanto la productividad individual como el rendimiento global de la organización. A continuación, se analizan algunas de las principales repercusiones de la procrastinación, fundamentadas en la literatura académica reciente.

Primero, la procrastinación está vinculada a una notable reducción en la eficiencia y la productividad laboral. Según Schnall y Karapetyan (2023) y Sirois y Pychyl (2021), la procrastinación conlleva una disminución del rendimiento debido a la demora en la

culminación de tareas y proyectos. Este aplazamiento resulta en la acumulación de trabajo pendiente, lo que, a su vez, incrementa el estrés y deteriora la calidad del trabajo finalizado.

Además, la procrastinación está asociada con un aumento en los niveles de estrés y ansiedad entre los empleados. La acumulación de tareas y la presión para cumplir con plazos ajustados intensifican la carga emocional y psicológica, como indican Sirois y Pychyl (2021).

En términos de trabajo en equipo, la procrastinación individual puede tener efectos perjudiciales en la colaboración y la dinámica grupal. Tuckman y Harper (2022) destacan que los retrasos en la entrega de tareas por parte de un miembro del equipo pueden generar cuellos de botella y retrasos en el avance del proyecto, afectando negativamente la moral y la cohesión del grupo.

La calidad del trabajo también puede verse comprometida debido a la procrastinación. El trabajo realizado apresuradamente por efecto del aplazamiento suele ser menos detallado y cuidado, lo que puede afectar negativamente los estándares de calidad y la satisfacción del cliente, como señalan Tuckman y Harper (2022).

Finalmente, la procrastinación puede influir negativamente en la moral y motivación del equipo. La creación de un ambiente laboral desfavorable y la disminución de la motivación, tanto del individuo que procrastina como de sus colegas, puede resultar en frustración debido a los retrasos y la percepción de falta de compromiso. En conclusión, la procrastinación tiene efectos perjudiciales diversos, que van desde la disminución de la productividad y calidad del trabajo hasta el aumento del estrés y la afectación del trabajo en equipo y la moral organizacional.

Gonzaga (2022) indica que las razones que llevan a procrastinar incluyen el temor al fracaso, la búsqueda de la perfección, la falta de motivación, la desorganización, las distracciones constantes, problemas emocionales como ansiedad o baja autoestima, la percepción de carencia de habilidades necesarias, y la tendencia a posponer habitualmente las tareas sin enfrentar las causas subyacentes. Estos factores pueden variar según la situación individual y el entorno.

Las dimensiones de procrastinación planteado por Metin et al (2016) son sentido de servicio y ciberpereza, la primera hace hincapié en evitar cumplir con tus deberes con el fin de generar algún retraso o afectación en otros miembros de la misma empresa y también al proceso productivo continuo que debe seguir una entidad.

Por otro lado, la ciberpereza según Guzmán y Rosales, (2017) y Urcia (2020) está relacionado al uso excesivo de la tecnología, por lo cual genera distracción en las actividades y facilita el comportamiento procrastinador en los individuos, esta práctica es muy común en estos últimos años, donde el avance de la tecnología y su alcance a ellas de manera acelerada hace que en horario de trabajo se haga uso excesivo de ello.

Esto se puede abordar de distintas posturas, Schnall y Karapetyan (2023) subrayan la relevancia de la definición de metas precisas y alcanzables como una medida crucial para prevenir la procrastinación. La formulación de intenciones implementadas, que abarca la clarificación de qué hacer, cuándo realizarlo y cómo abordarlo, puede significativamente incrementar la probabilidad de cumplimiento de las tareas programadas y mitigar el aplazamiento.

Por su parte, Tuckman y Harper (2022) proponen que la descomposición de tareas extensas en componentes más manejables, junto con una planificación detallada de cada etapa, constituye una estrategia efectiva para enfrentar la procrastinación. Esta técnica contribuye a disminuir la sensación de agobio y facilita tanto el inicio como la conclusión de tareas. Además, los autores enfatizan la importancia de una gestión del tiempo eficiente y el uso de técnicas de priorización para prevenir la procrastinación. Estrategias como la técnica Pomodoro y el mantenimiento de listas de tareas priorizadas pueden asistir a los individuos en mantener su enfoque y en organizar su tiempo de manera más efectiva.

Asimismo, Tuckman y Harper (2022) destacan que un entorno de trabajo bien estructurado y libre de distracciones juega un papel esencial en la prevención de la procrastinación. La creación de un espacio laboral que minimice las interrupciones y fomente la concentración es fundamental para mantener el enfoque en las tareas.

Adicionalmente, exploran la relevancia del autocontrol y la regulación emocional en la prevención de la procrastinación. Desarrollar habilidades para gestionar emociones negativas y mantener la autodisciplina puede ser decisivo para que los individuos comiencen y completen tareas de manera oportuna. En contraste, sugieren que el establecimiento de recompensas para la finalización de tareas y la implementación de sanciones por el incumplimiento de plazos son métodos eficaces para motivar a los individuos y reducir la procrastinación, ya que los incentivos y las consecuencias refuerzan el comportamiento productivo. Finalmente, se examina cómo el fortalecimiento de la autoeficacia, entendido como la creencia en la capacidad propia

para realizar tareas, puede contribuir a prevenir la procrastinación. Aumentar la autoeficacia mediante la fijación de metas realistas y el éxito en tareas previas incrementa la confianza en la capacidad para completar tareas futuras.

De acuerdo con Torres et al. (2017), los individuos que sufren de procrastinación tienden a enfrentar altos niveles de estrés, así mismo, se da que las personas con niveles de estrés elevados también pueden tener conductas de procrastinación, esto a su vez puede traducirse en efectos adversos tanto físicos como mentales, lo que a su vez provoca una disminución en la satisfacción relacionada con el trabajo, los estudios y la vida en general.

Las hipótesis planteadas fueron las siguientes: H_1 Existe relación entre el estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria, Chimbote, 2024. H_0 No existe relación entre el estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud de atención primaria, Chimbote, 2024.

II. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta que lo que se busca expandir son conocimientos con relación a una realidad, el tipo de investigación que se empleó es básica (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2018). En ese sentido, la aplicación del conocimiento a las ciencias sociales de un contexto organizacional de salud pública. El enfoque es cuantitativo, teniendo en cuenta los resultados donde hay porcentajes y cantidades, de la misma manera se estableció la asociación de las variables sin injerencia ni intención de afectar la investigación mediante alguna modificación o manipulación, por lo tanto, el diseño es no experimental y su alcance es correlacional, de la misma manera es transversal ya que se recopiló información en un único momento, sin necesidad de tener una continuidad en el recojo de información (Hernández et al., 2018).

La definición de estrés laboral según Meade et al (2021) y la Organización mundial de la salud (2023) mencionan que el estrés laboral estará siempre en un ambiente empresarial y tiene que ver mucho con el propio sujeto dentro de la organización del trabajo, así como también en la forma de trabajo y las conexiones laborales entre los miembros; las exigencias entran en una lucha con los recursos de cada persona, esta sobreexigencia y la falta de recursos de afrontamiento hacen que se generen respuestas negativas en los trabajadores.

La definición operacional de estrés laboral se medirá a través de sus dimensiones; las dimensiones son las siguientes; clima laboral, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo y también por sus indicadores.

La definición conceptual de procrastinación; Según Vargas (2017) precisa que tiene que ver con el retraso y/o dejar a última hora responsabilidades que tiene una persona y que tiene que ver con diferentes ámbitos de acción.

La definición operacional de procrastinación se midió a través de sus dimensiones; sentido de servicio, ciberpereza, así como también por sus indicadores.

La población estuvo compuesta por 80 trabajadores de una entidad de salud, en ese sentido el autor Ventura (2017) indica que la población es la suma de partes que componen una totalidad. Los criterios de inclusión fueron; tener un tiempo de servicio mayor a tres meses y tener vínculo laboral en cualquier régimen laboral (276, 728, CAS). Los criterios de exclusión fueron; trabajadores con proceso administrativo y/o penal vigente, que tengan licencia o se encuentren de vacaciones. La muestra según

Majid (2018) es una representación de una totalidad llamada población, teniendo en cuenta esta afirmación y considerando el fácil acceso a ella por ser una muestra pequeña (80 trabajadores) se utilizó a todos es decir es una población censal ya que todos los miembros serán analizados.

En este estudio de investigación se empleó dos encuestas como técnica, junto con dos cuestionarios diseñados para medir las variables en el estudio. El primer cuestionario evaluó la variable de estrés laboral, creado en Canadá, fue elaborado y validado por la OMS en conjunto con la OIT (1989), consta de siete dimensiones y 25 ítems. Sus autores fueron Ivancevich y Matteson su creación fue en el año 1989, así mismo validado por Arroyo y Risco (2021), su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021, en la cual se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,958, indicando adecuadas propiedades psicométricas según criterios estadísticos.

El segundo cuestionario evaluó la variable de procrastinación en el trabajo, desarrollado por Metin et al. (2016), adaptación peruana por Guzmán y Rosales (2017) y validado también por Arroyo y Risco (2021). Este instrumento consta de dos dimensiones y 14 ítems, con un coeficiente de consistencia interna de 0,910, cumpliendo así con los criterios estadísticos de fiabilidad en su análisis psicométrico. La encuesta es considerada como la técnica que se va a utilizar, en ese sentido su fin consiste en recepcionar información a través de fuentes primarias de la unidad de análisis (Useche et al. 2019). Según Ñaupas (2014), este proceso busca seleccionar expertos en el campo de estudio para evaluar el instrumento y emitir una valoración favorable o desfavorable.

Bernal (2010) sostiene que, al aplicar un instrumento de medida en diferentes momentos a individuos, es crucial que los resultados sean consistentes para asegurar la objetividad. En este sentido, la confiabilidad se estableció con el coeficiente Alfa de Cronbach.

El método de análisis de datos se realizó utilizando los programas Excel y SPSS versión 27, de esta manera se tuvieron tablas con porcentajes y la estadística inferencial, por otro lado, se utilizó el Rho de Spearman para determinar la asociación de las variables.

El estudio tiene fundamentos éticos alineados las normativas establecidas en el código de ética, así mismo, se tuvo en cuenta el respeto a los participantes, los

resultados se dieron de forma objetiva y sin ninguna intención de manipulación, y se cumplieron con la guía de productos académicos de la institución, en ese sentido, Sánchez (2020) y Garriga (2019), expresan que la investigación debe de cumplir con ciertos procedimientos que permitan desarrollar un trabajo académico con una orientación en valores y con un sentido ético.

III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria, Chimbote, 2024.

Tabla 1

Relación entre estrés laboral y procrastinación

			Estrés laboral	Procrastinación
Rho Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0,298**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Procrastinación	Coefficiente de correlación	0,298**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota. Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación: En la Tabla 1 se indica que hay correlación positiva y baja entre el estrés laboral y la procrastinación, con un coeficiente de 0.298. Además, se encontró que este resultado es significativo a un nivel menor de 0.05, lo cual sugiere que se acepta la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 1: Identificar los niveles de estrés laboral.

Tabla 2

Niveles de estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	10	12.5%
Alto	0	0%
Medio	42	52.8%
Bajo	28	34.7%
Muy bajo	0	0%
Total	80	100%

Nota. Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación: Según la tabla 2, se observa que el estrés entre los empleados del Centro de salud se sitúa mayoritariamente en un nivel medio, afectando al 52.8% de ellos. Además, un 34.7% de los trabajadores perciben este nivel como bajo, mientras que un 12.5% lo describen como muy alto.

Objetivo específico 2: Identificar los niveles de procrastinación.

Tabla 3

Niveles de procrastinación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	0	0%
Alto	0	0%
Medio	11	13.75%
Bajo	21	26.25%
Muy bajo	48	60%
Total	80	100%

Nota. Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación: Según los datos de la tabla 3, se puede ver que la tendencia a procrastinar entre los empleados del centro de salud es principalmente muy baja, afectando al 60% de ellos. Además, un 26.25% consideran que este nivel es bajo, mientras que un 13.75% lo clasifican como medio.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el estrés laboral y el sentido de servicio en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria, Chimbote

Tabla 4

Relación entre estrés laboral y sentido de servicio

			Estrés laboral	Sentido de servicio
Rho Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-0,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Sentido de servicio	Coefficiente de correlación	-0,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota. Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación: En la Tabla 4 se indica que existe una correlación negativa baja e inversa entre el estrés laboral y sentido de servicio, con un coeficiente de -0.390. Además, se encontró que este resultado es significativo a un nivel menor de 0.05, lo cual sugiere que se puede aceptar la hipótesis específica de investigación.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre el estrés laboral y ciberpereza en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria, Chimbote

Tabla 5

Relación entre estrés laboral y ciberpereza

			Estrés laboral	Ciberpereza
Rho Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,122**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Ciberpereza	N	80	80
		Coeficiente de correlación	-0,122**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota. Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación: la tabla 5 muestra que hay una correlación débil negativa entre el estrés en el trabajo y la ciberpereza, con un coeficiente de -0.122. Este hallazgo es estadísticamente significativo a un nivel de confianza menor a 0,05, lo cual implica que la hipótesis específica de la investigación se acepta.

IV. DISCUSIÓN

Este capítulo se ha desarrollado integrando los resultados del estudio conforme a sus objetivos, y revisando investigaciones académicas anteriores junto con diversas perspectivas teóricas y conceptuales relevantes para cada variable analizada.

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria de Chimbote, 2024. Los resultados hallados en la tabla 1 determinaron que existe relación positiva baja con un $r = 0.298$, así mismo, se evidenció que la significancia fue menor a 0.05, esto significa que se comprobó la hipótesis de investigación, los resultados muestran que cuando los trabajadores sienten que el estrés aumenta, la procrastinación también aumenta, pero de una manera débil.

Los resultados de la investigación difieren con el trabajo académico de Barraza (2019) donde encontró una relación negativa entre procrastinación y estrés en estudiantes, los resultados, obtuvieron un coeficiente de $r = -0.215$, esto significa que cada variable funciona de manera independiente sin inferir con la otra. Por otro lado, los resultados se asemejan a la investigación de Navarro (2021), en el cual realizó un estudio en Tumbes, donde buscó relacionar el estrés con la procrastinación en estudiantes, la muestra estuvo constituida por 50 estudiantes, los resultados mostraron que hay una asociación baja $r = 0,175$, lo cual significa que de cierta manera el estrés influye en la forma de procrastinar de los educandos. Esto se respalda por lo que indica Meade et al (2021) donde manifiesta que el estrés puede darse por disímiles razones, como la carga de trabajo, el ambiente laboral tenso, control deficiente sobre las decisiones laborales, la inseguridad en el empleo, nuevos desafíos profesionales no dominados, desequilibrios entre el trabajo y la vida personal, condiciones físicas adversas en el lugar de trabajo y expectativas personales elevadas. Cada una de estas circunstancias puede contribuir al estrés de manera única, dependiendo del contexto individual y laboral de cada persona, así mismo enfatiza que cuando la persona agota sus recursos el estrés suele aumentar. Así mismo, Domené (2018) destaca que una persona tiende a generar un comportamiento orientado a procrastinar puede deberse a lo que nos agrada o no de acuerdo con alguna actividad, cabe resaltar que esto genera respuestas de inseguridad, estancamiento de tareas, acumulación de responsabilidades que afectan el rendimiento intelectual y físico en las personas.

En ese sentido esta correlación de las variables puede darse en algunas ocasiones por las exigencias presentadas en el sector y la falta de recursos personales y

laborales que tienen los trabajadores, esta situación puede generar respuestas que están ligadas a postergar ciertas tareas propias de sus funciones.

El objetivo específico 1 fue; identificar los niveles de estrés laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria. Los resultados de acuerdo con la tabla 2 identificaron que los trabajadores de esta entidad presentan niveles de estrés medio con un 52.8%, esto significa que si bien es cierto no se alcanzan altos niveles de estrés, los trabajadores consideran que si hay factores estresantes que podrían afectar su desenvolvimiento laboral.

Estos resultados difieren con el estudio de Huerta (2022) donde halló que el 64% de trabajadores asistenciales de un hospital consideran que el estrés es alto, es decir los trabajadores presentan consecuencias fisiológicas como consecuencia de la presencia del estrés.

Desde la perspectiva teórica, Jimmieson (2021) describe y diferencia que hay algunos sectores organizacionales que tienen más prevalencia hacia el estrés, en ese sentido mencionan que las empresas de salud son las más afectadas, de tal manera las causas inherentes a ellas están vinculadas a la falta de motivación, demanda de trabajo, usuarios difíciles y cambios constantes de gestión que hacen que genere inestabilidad emocional en las personas. Según el Colegio Médico del Perú (2023), el personal médico frecuentemente experimenta desequilibrios emocionales debido al entorno de salud en el que trabajan. Además, los trabajadores de la salud manejan vidas humanas y a menudo carecen del equipo necesario para realizar su trabajo, lo cual genera niveles elevados de estrés en ellos.

El segundo objetivo específico fue; identificar los niveles de procrastinación en trabajadores. Los resultados según la tabla 3, identificaron que el 60% consideran que el nivel de procrastinación es muy bajo, esto significa que los colaboradores del establecimiento de salud, no suelen postergar las cosas, cumplen sus funciones de acuerdo con lo programado.

Estos hallazgos difieren de los resultados del estudio realizado por Navarro (2021) donde identifico que los estudiantes de una institución académica tienen altos niveles de procrastinación con un 51%, lo cual demuestra que constantemente están dejando de cumplir con sus actividades académicas, haciendo que constantemente posterguen sus tareas o dejando para la última hora el cumplimiento de la misma.

Gonzaga (2022) indica que las razones que llevan a procrastinar incluyen el temor al fracaso, la búsqueda de la perfección, la falta de motivación, la desorganización, las

distracciones constantes, problemas emocionales como ansiedad o baja autoestima, la percepción de carencia de habilidades necesarias, y la tendencia a posponer habitualmente las tareas sin enfrentar las causas subyacentes. Estos factores pueden variar según la situación individual y el entorno en el que se desarrolla cada persona, sin embargo, es una problemática que viene afectando a diferentes grupos ocupacionales afectando su desarrollo personal y profesional, así como también, los intereses de las empresas ya que esta situación puede generar un impacto negativo en la rentabilidad institucional, sumado a ello se ve afectado el clima institucional.

El tercer objetivo específico fue; establecer la relación la relación entre estrés laboral y la dimensión sentido de servicio. Los resultados según la tabla 4, determinaron que hay relación negativa, inversa y baja, con un valor de $r = -0.390$, además se encontró un valor de significancia menor a 0.05, en ese sentido se acepta la hipótesis específica de investigación, estos resultados muestran que los trabajadores del establecimiento de salud consideran que cuando el estrés sube el sentido de servicio se ve ligeramente disminuido en ellos.

Estos resultados concuerdan con Calderón (2021) en su trabajo de maestría, donde encontró asociación inversa entre las variables $r = -0,548$, es decir cuando aumenta el estrés el desempeño disminuye en los trabajadores de esta institución.

En ese sentido, Laureano y Ampudia (2019) indican que la procrastinación en el contexto empresarial puede impactar negativamente el desempeño y la eficiencia, ocasionalmente provocando estrés y deteriorando las relaciones entre los individuos, así mismo, mencionan si no se maneja de manera efectiva, este problema puede ocasionar pérdidas significativas para la organización.

Por otro lado, el sentido de servicio también se caracteriza por la dedicación constante y la disponibilidad para servir a los pacientes en cualquier momento, asegurando que reciban la atención necesaria de manera oportuna y efectiva, esto incluye trabajar en colaboración con otros profesionales de la salud para garantizar un cuidado integral y coordinado. La procrastinación puede actuar como causa y consecuencia del estrés. En primer lugar, el estrés puede inducir la procrastinación cuando alguien evita enfrentar tareas que percibe como estresantes o abrumadoras. Por otro lado, la procrastinación misma puede incrementar el estrés al acumular tareas pendientes y sentir la presión del tiempo limitado para completarlas.

Cabe mencionar que el sector salud es un área bastante sensible, con mucha exposición a diversas causas hacia el estrés, sin embargo, la postergación de

actividades es una medida que puede poner en riesgo a las personas que reciben el servicio, es por ello por lo que las medidas preventivas que ayuden a que eso no se genere ayudaría en gran medida a las organizaciones y sobre todo a generar una cultura de servicio hacia el usuario.

El cuarto objetivo específico fue; establecer la relación entre estrés laboral y la dimensión ciberpereza. Los resultados según la tabla 5, determinaron que hay asociación negativa, débil e inversa, con un coeficiente de 0.390, además se encontró un valor de significancia menor a 0.05, en ese sentido se acepta la hipótesis específica de la investigación. Estos resultados indican que en medida que el estrés se incrementa hay un ligero descenso en el uso de herramientas digitales ajenas a las funciones que deben realizar los miembros del establecimiento de salud.

Estos resultados se contrastan con el estudio de Metin, et al. (2018) donde encontraron que hay una relación inversa entre procrastinación y desempeño con un valor de $r = - 0.221$, es decir cuando aumenta la procrastinación en los trabajadores su desempeño se ve disminuido. Por otro lado, también se contrasta con el estudio de Loayza (2023) donde halló una relación inversa $r = - 0,186$) entre la procrastinación y el aprendizaje, es decir a medida que la primera variable aumenta el aprendizaje disminuye en los estudiantes.

Desde la perspectiva teórica Urcia (2020) manifiesta que la ciberpereza está relacionado al uso excesivo de la tecnología, por lo cual genera distracción en las actividades y facilita el comportamiento procrastinador en los individuos. Finalmente, la postergación tiene que ver cuando el trabajador deja que se acumulen las tareas, esto genera sobrecarga y saturación en el trabajo. La ciberpereza se refiere al hábito de aplazar o evitar responsabilidades usando la tecnología y la accesibilidad a la información como justificación. Esto incluye buscar respuestas rápidas en línea en lugar de investigar adecuadamente, posponer tareas con el uso de aplicaciones digitales de manera poco productiva, o depender demasiado de la tecnología para realizar actividades que podrían hacerse más eficientemente de otras maneras.

El estudio del estrés laboral y la tendencia a procrastinar en entornos hospitalarios es esencial para comprender cómo estos factores afectan tanto a los empleados como a la calidad de la atención. Es crucial identificar las fuentes principales de estrés, que pueden incluir desde una carga de trabajo intensa y horarios irregulares hasta la presión emocional derivada de situaciones críticas. Este estrés prolongado puede tener consecuencias significativas, como el agotamiento profesional y un mayor

riesgo de errores. La procrastinación, o la postergación de tareas importantes, puede manifestarse como un síntoma del estrés abrumador que enfrentan los trabajadores hospitalarios. Factores como la falta de recursos adecuados y sistemas de apoyo deficientes también pueden contribuir a este comportamiento. Es fundamental implementar estrategias para manejar el estrés, como programas de apoyo emocional, entrenamiento en habilidades de organización y revisión de políticas laborales. Finalmente, el entrenamiento en resiliencia ayuda a los trabajadores de salud a desarrollar habilidades para enfrentar y recuperarse de experiencias traumáticas, mejorando así su capacidad para manejar el estrés en el futuro, la importancia del soporte mutuo y la creación de redes de apoyo dentro del entorno laboral es fundamental para los colaboradores de salud a gestionar el estrés y reducir la sensación de aislamiento.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo general, se concluyó que, la relación entre estrés laboral y procrastinación es positiva y baja, con un coeficiente de 0.298. Esto indica que el estrés laboral genera una ligera conducta de procrastinación en los trabajadores.

Por otro lado, el primer objetivo específico concluyó que los niveles de estrés se ubican en un nivel medio, afectando al 52.8% de ellos. Además, un 34.7% de los trabajadores perciben este nivel como bajo, mientras que un 12.5% lo describen como muy alto.

El segundo objetivo específico concluye que la tendencia a procrastinar entre los empleados del centro de salud es principalmente muy baja, afectando al 60% de ellos. Además, un 26.25% de los trabajadores consideran que este nivel es bajo, mientras que un 13.75% lo clasifican como medio.

El tercer objetivo específico concluyó que existe una correlación negativa baja e inversa entre el estrés laboral y sentido de servicio, con un coeficiente de -0.390.

El cuarto objetivo específico concluyó hay una correlación débil negativa e inversa entre el estrés en el trabajo y la ciberpereza, con un coeficiente de -0.122.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere al gerente de la entidad de salud incentivar la comunicación abierta y eficiente, esto implica establecer vías claras y accesibles de comunicación para que los empleados puedan expresar preocupaciones, intercambiar ideas y recibir retroalimentación de manera efectiva. Esto no solo fomenta un entorno laboral colaborativo, sino que también disminuye la incertidumbre que puede causar estrés entre los colaboradores y también prevenir los niveles de procrastinación (Organización Mundial de la Salud 2022).

Se sugiere al jefe de recursos humanos y al psicólogo de la institución ejercicios de relajación con la finalidad de reducir el estrés y mejorar el bienestar físico y mental de los trabajadores (Tacca, 2019).

Se recomienda al jefe de recursos humanos, realizar reuniones semanales con los trabajadores para evaluar el cumplimiento de metas e indicadores, de esta manera se podrá identificar y corregir los indicadores que no llegaron a cumplir (Laureano y Ampudia, 2019).

Finalmente, a futuros investigadores realizar estudios mixtos o longitudinales que permitan profundizar en el estudio de estas variables y en base a ello proponer acciones de prevención y abordaje en diferentes instituciones públicas y privadas (Hernández et al., 2018).

REFERENCIAS

- Álvarez, O. (2010). *Procrastinación general y académica en estudiantes de secundaria de un grupo de colegios no estatales de Lima Metropolitana*. Lima. [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/2207>
- Arroyo, I y Risco, G (2021) Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75187>
- Ayala, A. (2019). *La procrastinación académica: teorías, elementos y modelos*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Unión] <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2435>
- Barraza, M. & Barraza, N. (2019). *Procrastinación y estrés. Análisis de su relación en alumnos de educación media superior*. [Tesis de licenciatura, Universidad Veracruz] https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-53082019000100132&script=sci_arttext
- Becerra, Y (2019) *Procrastinación laboral y cumplimiento de obligaciones tributarias del contador público, Trujillo 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46137>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México D.F.: Pearson Educación.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., y Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Calderón, J. (2022) *Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de un programa social en la ciudad de Trujillo -2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105049>
- Colegio Médico del Perú (2023, 02 de junio) Estado debe promover el cuidado de la salud mental en los médicos y demás trabajadores de la salud. <https://www.cmp.org.pe/estado-debe-promover-el-cuidado-de-la-salud-mental-en-los-medicos-y-demas-trabajadores-de-la-salud/>
- Dardara, E. A., & AL-Makhalid, K. A. (2022). Procrastination, Negative Emotional Symptoms, and Mental Well-Being among college students in Saudi

Arabia. *Anales de Psicología*, 38(1), 17–24.
<https://doi.org/10.6018/analesps.462041>

Diario El Economista (2023, 12 de octubre) Work stress: Employee burnout vs company concern. <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Estres-laboral-El-agotamiento-de-los-colaboradores-vs-la-preocupacion-de-las-empresas-20231011-0110.html>

Diario Gestión (2023, 31 de mayo) seis de cada diez peruanos se sienten agotados por su trabajo: ¿Cuáles son las causas? <https://gestion.pe/tendencias/seis-de-cada-diez-peruanos-se-sienten-agotados-por-su-trabajo-cuales-son-las-causas-noticia/>

Díaz, J. (2019). Procrastination: A review of scales and correlates. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 51(2), 43–60.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21865/RIDEP51.2.04>

Domene, M (2018). Procrastinación: Dejando Para Mañana Lo Que Deberíamos Haber Hecho Anteayer. Retrieved <http://archivosseguridadlaboralmanueldomene.blogspot.com/2018/03/procrastinacion-dejando-paramanana-lo.html>.

Foro Económico Mundial (2022, 20 de julio) Bienestar en el lugar de trabajo: El estrés aumentó desde el inicio del COVID-19. <https://es.weforum.org/agenda/2022/07/bienestar-en-el-lugar-de-trabajo-el-estres-aumenta-desde-el-inicio-de-covid-19/>

Garriga, C. (2019). Ética De La Investigación. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, 10, 215–218.
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=c0fabccd-4b54-4b90-a83d8180d5f1c31e%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=137090624&db=a9h>

Greenberg, N., & Wessely, S. (2021). Managing mental health challenges faced by healthcare workers during covid-19 pandemic. *The Lancet*, 398(10291), 1204–1211. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)01485-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)01485-0)

Gonzaga, A. (2022) *Revisión teórica de la procrastinación laboral*. [Trabajo de investigación para el grado de Bachiller, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5895>

- Gonzalez, N. (2019) *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44451>
- Guzmán, M., & Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*, Lima. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6f291f5-3083-4a2e-9679-1cde4d45169d/content>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. RUDICSv9n18p92_95.pdf (unam.mx)
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721-2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Huapaya y La Rosa (2022) *Procrastinación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92855/Huapaya_TTV-La%20Rosa_PFC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Huerta, U. (2022) *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112109>
- Husmann y Chiale (2017) Características Del Procrastinador. Retrieved <https://paralelo32.com.ar/caracteristicas-del-procrastinador/>.
- Idrogo, J (2022) *Estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94732>
- Jacobo Velasco, J. (mayo 2017). La inmigración laboral en América Latina. *Revista CEPAL*, (16), 7
- Johansson, F., Rozental, A., Edlund, K., & al. (2023). Asociaciones entre la procrastinación y los resultados de salud posteriores entre los estudiantes universitarios en Suecia. *JAMA Network Open*, 6(1), e2249346. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2022.49346>

- Jimmieson, N. L., Bergin, A. J., Bordia, P., & Tucker, M. K. (2021). Supervisor strategies and resources needed for managing employee stress: A qualitative analysis. *Safety science*, 136, 105149. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105149>
- Laureano, C. A., & Ampudia, L. G. (2019). Procrastinación: revisión teórica. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 363-378. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162710>
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., et al. (2022). Factors associated with mental health outcomes among healthcare workers exposed to coronavirus disease 2019. *BMJ Open*, 12(2), e044157. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-044157>
- Loayza, J (2023) *Procrastinación académica y aprendizaje por competencias en estudiantes de internado de una universidad nacional, Cajamarca, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122284>
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *URNCSST Journal*, 2(1), 1-7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Matews, E (2021) *Procrastinación y motivación laboral en los colaboradores de consettur Machupichu, cusco 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica] <http://www.repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1099>
- Meade, G. M., Charron, L. S., Kilburn, L. W., Pei, Z., Wang, H. Y., & Robinson, S. (2021). A model of negative emotional contagion between male-female rat dyads: effects of voluntary exercise on stress-induced behavior and BDNF-TrkB signaling. *Physiology & behavior*, 234, 113286. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2020.113286>
- Metin, U. B., Taris, T. W., y Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263. doi:10.1016/j.paid.2016.06.006
- Monroy-Castillo, A., & Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-260. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>

- Navarro, J. (2021) *Estrés y Procrastinación académica en estudiantes de secundaria de la I.E César Vallejo N° 011, Tumbes, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69846>
- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. Transversal.
- Organización Internacional del Trabajo (2016) *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2023, 21 de febrero) *Estrés*. https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw_qexBhCoARIsAFgBleuApK2stfngTPTgoal2p_o1lkw0Fdi_ijkn55D3cH-wLPcDo0UHAKUaAkCKEALw_wcB
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). *Manual de Oslo: Directrices para la recolección y la interpretación de datos sobre innovación* (4ª ed.). OCDE Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Otero-Potosi, S., Fuertes-Narváez, M. E., Casanova-Imbaquingo, L., Arichábalá-Vallejos, D., & Freire-Reyes, K. (2023). La Procrastinación: Una Exploración Teórica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 76-93. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6065
- Prada-Ospina, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria*, 36(2), 39-53. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>
- Rodallega, Z. (2020). *El impacto de la procrastinación en el desempeño laboral caso granja hortofrutícola ganadera el agrado (vereda la zapata-palmira)*. [Proyecto de investigación]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/36549>
- Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. G. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1). <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- Saavedra (2023) *Procrastinación y nivel logro de competencias en estudiantes de medicina de una universidad privada de Piura-2022*. [Tesis de maestría,

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95650>

- Shanafelt, T. D., West, C. P., Sinsky, C., et al. (2023). Burnout and satisfaction with work-life integration among physicians. *JAMA Network Open*, 6(5), e232132. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2023.2132>
- Shalev, A. Y., Liberzon, I., & Marmar, C. R. (2017). Post-traumatic stress disorder. *New England Journal of Medicine*, 376(25), 2459-2467. <https://doi.org/10.1056/NEJMra1612499>
- Schnall, S., & Karapetyan, A. (2023). The effects of procrastination on team dynamics and performance: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 108(4), 605-619. <https://doi.org/10.1037/apl0000567>
- Sánchez, S. (2020). Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación. <https://files.pucp.education/posgrado/wp-content/uploads/2021/01/15115158/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2.pdf>
- Sirois, F. M., & Pychyl, T. A. (2021). Procrastination and stress: An examination of the role of cognitive and emotional factors. *Journal of Behavioral Medicine*, 44(2), 179-191. <https://doi.org/10.1007/s10865-020-00194-1>
- Smith, T. D., Mullins-Jaime, C., Dyal, M. A., & DeJoy, D. M. (2020). Stress, burnout and diminished safety behaviors: An argument for Total Worker Health® approaches in the fire service. *Journal of safety research*, 75, 189-195. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.09.010>
- Steel, P (2017) *Procrastinación: Por Qué Dejamos Para Mañana Lo Que Podemos Hacer Hoy*. House Grupo Editorial.
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 323-338. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tuckman, B. W., & Harper, J. M. (2022). The impact of procrastination on work quality: A meta-analysis. *Work and Psychology Review*, 31(2), 155-172. <https://doi.org/10.1016/j.wapr.2022.01.005>
- Urcia, L. (2020). Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7835>

- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de La Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, M. A. P. (2017). Academic procrastination: the case of mexican researchers in psychology. *American journal of education and learning*, 2(2), 103–120. <https://doi.org/10.20448/804.2.2.103.120>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o Muestra?: Una diferencia necesaria. *Scielo*, 43(3), 648-649. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci_arttext&lng=en

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Estrés y procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud Primaria, Chimbote, 2024.								
ENUNCIADO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALADE MEDICIÓN	RANGO O NIVEL
¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024?	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024</p> <p>Objetivos específicos Identificar los niveles de estrés laboral en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024. Identificar los niveles de procrastinación en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024. Establecer la relación entre el estrés laboral y sentido de servicio en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024. Establecer la relación entre el estrés laboral y ciberpereza en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre el estrés laboral y sentido de servicio en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024. Existe relación entre el estrés laboral y ciberpereza en trabajadores de un centro de salud de atención primaria, Chimbote, 2024.</p>	<p>V1. Estrés laboral.</p> <p>V2. Procrastinación.</p>	<p>-Clima laboral.</p> <p>-Estructura organizacional.</p> <p>-Territorio organizacional.</p> <p>-Tecnología.</p> <p>-Influencia del líder.</p> <p>-Falta de Cohesión.</p> <p>-Respaldo del grupo.</p> <p>-Sentido de servicio.</p> <p>-Ciberpereza.</p>	<p>-Percepción del ambiente de trabajo.</p> <p>-Distribución de áreas.</p> <p>-Ambiente físico.</p> <p>-Utilidad de la tecnología.</p> <p>-Acompañamiento.</p> <p>-Relaciones.</p> <p>-Trabajo en equipo.</p> <p>-Falta de apoyo a los demás.</p> <p>-Redes sociales y ocio.</p>	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7</p> <p>8,9,10</p> <p>11,12,13</p> <p>14,15,16,17</p> <p>18,19,20</p> <p>21,22,23,24,25</p> <p>1,2,3,4,5,6,7,9,11 y 13</p> <p>8,10,12,14</p>	Ordinal	<p>Bajo 0-25</p> <p>Medio 26-40</p> <p>Alto 41-54</p>

ANEXO 02: INSTRUMENTOS

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO

Instrucciones: Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor, lea cuidadosamente todos los ítems y luego seleccione la frecuencia con la que se exhibe este comportamiento en el trabajo. Marque con(X) en el recuadro

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Alguna s veces	Frecuentement e	Siemp re

Preguntas	1	2	3	4	5
1.- Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.					
2.- Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.					
3.- En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resultacada vez más difícil permanecer concentrado.					
4.- Cuando una tarea de trabajo es difícil, me desconcentro unay otra vez, en lugar de enfocarme.					
5.- Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareairrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.					
6.- Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.					
7.- En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.					
8.- En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionados con mis tareas.					
9.- Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando lasmías sin avanzar o sin terminarlas.					
10.- Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horasde 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 osaliendo a tiendas.					
13.- Dejo mi espacio de trabajo para realizar otras actividades, que no tienen que ver con mis funciones diarias.					
14.- Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas detrabajo para modo de entretenimiento.					

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Instrucciones: A continuación, va a encontrar una serie de frases relacionadas al estrés laboral. Lea detenidamente cada una de ellas y marque su respuesta de acuerdo a su punto de vista.

1	2	3	4	5
Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Generalmente	Siempre

Preguntas	1	2	3	4	5
1.- Me causa estrés, el que no comprenda las metas y misión de la empresa.					
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa					
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa					
6. El que mi supervisor no me respete me estresa					
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa 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. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa					
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés					
13. El que mi supervisor 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 que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés					
16. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés					
17. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa					
18. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					
19. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa					
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 personas de otros departamentos (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 supervisores, a mí y a 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					

**ANEXO 03: FICHAS DE VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS FICHA TÉCNICA**

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT_ OMS	
Nombre del instrumento:	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS
Autores:	Ivancevich & Matteson (1989), Confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach
Procedencia:	Este Instrumento fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT.
Aplicación:	Aplicación directa Individual o Colectivo
Ámbito de aplicación	Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad:	Instrumento de exploración Psicológica
Duración:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
Finalidad:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales
Estructuración:	La prueba consta de 7 áreas.
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones

Nº	Áreas	Núm. ítems	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Análisis de Fiabilidad por Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	25

El nivel de Alfa de Cronbach obtenido es equivalente a 0,958 mayor a 0,600 con lo cual se afirma que las propiedades psicométricas en relación al análisis de fiabilidad cumplen con los criterios estadísticos.

Análisis de Fiabilidad relación ítem test por Alfa de Cronbach

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E1	56,56	778,823	,471	,959
E2	57,02	772,755	,585	,958
E3	56,66	766,596	,631	,957
E4	56,40	769,592	,625	,957
E5	56,38	759,710	,680	,957
E6	56,36	750,521	,632	,957
E7	56,66	766,923	,634	,957
E8	56,00	744,000	,730	,956
E9	56,20	741,796	,701	,957
E10	55,80	745,469	,596	,958
E11	55,84	733,770	,744	,956
E12	56,42	757,963	,650	,957
E13	56,10	734,500	,720	,956
E14	56,66	764,188	,604	,957
E15	56,16	741,321	,778	,956
E16	56,06	742,956	,765	,956
E17	55,86	728,735	,821	,955
E18	55,94	723,119	,820	,955
E19	56,40	747,020	,779	,956
E20	55,98	743,000	,679	,957
E21	56,34	752,800	,694	,957
E22	57,22	796,502	,452	,959
E23	56,06	744,792	,763	,956
E24	55,90	742,541	,702	,957
E25	55,42	716,902	,768	,956

Lista de ítems que superaron el análisis factorial, nivel de fiabilidad por ítem (Correlación total de elementos corregida), con cargas mayores a 0.300 y nivel de alfa si se suprime elemento (Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido).

	Cli Org	Est Org	Ter Org	Tecnol	TelNf Lid	Fal Coe	Res Gru	V-Est
N Válidos	50	50	50	50	50	50	50	50
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Desv. Desviación	5,471	4,440	3,054	3,888	5,614	5,318	3,972	16,78752
percentiles 10	4,00	4,00	3,00	3,10	4,00	4,00	3,00	26,4
20	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	31,0
25	5,00	5,00	4,00	4,00	6,00	5,00	3,00	33,0
30	5,30	5,00	4,00	4,00	6,00	5,00	4,30	37,0
50	10,00	8,50	5,00	6,00	7,50	8,00	7,00	55,5
60	10,00	10,00	5,00	6,00	9,60	8,60	8,00	60,8
70	13,00	11,00	6,00	10,00	11,00	11,10	8,70	63,0
75	14,00	11,00	6,25	10,00	12,75	13,00	10,00	77,0
80	16,80	12,00	7,80	11,00	16,80	15,80	11,00	82,2
90	19,00	15,90	10,70	13,90	18,00	17,00	13,80	108,9
100	22,00	19,00	16,00	16,00	24,00	22,00	19,00	123,0

Escala de Estrés Laboral									
%	Valor	Dimensiones							Variable
		Cl/org	Es/org	Ter/Or g	Tec	Inf/Li	Fal/Co e	Res/Gr u	V/Est
100%	MA	23-28	23-28	18-21	18-21	23-28	23-28	18-21	139-175
75%	A	17-22	17-22	13-17	13-17	17-22	17-22	13-17	101-138
50%	B	11-16	11-16	9-12	9-12	11-16	11-16	9-12	64-100
25%	MB	4-10	4-10	3-8	3-8	4-10	4-10	3-8	25-63

Niveles de estrés	Puntuación
Muy Bajo	< 63
Bajo	64– 100
Alto	101 – 138
Muy alto	> 139

FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA DE LA Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)	
Nombre del instrumento:	Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)
Autor:	Metin et al. (2016)
Adaptación Peruana	Guzmán y Rosales (2017)
Administración	Individual o colectiva
Rango de aplicación	Adultos
Significación	Evalúa el nivel de procrastinación en trabajadores
Calificación:	En cuanto a la corrección y puntuación general se tiene que sumar las respuestas de cada ítem; es así que el puntaje que se puede tener es entre 0 y 60 puntos. Al tener altos índices estos significan “mayor tendencia a procrastinar” y los índices bajos “menor tendencia a procrastinar”. En cuanto a los puntajes asignados tenemos que nunca a 1 punto, ocasionalmente a 2 puntos, algunas veces a 3 puntos, frecuentemente a 4 puntos, muy frecuentemente a 5 Puntos.
Modificaciones para el análisis estadístico (SPSS Versión 25)	Para el procesamiento y análisis de datos a través de la plataforma de análisis estadístico SPSS en su Versión 25 se tuvo que realizar una modificación al sistema de calificación; debido a que la herramienta no reconoce al cero como un valor numérico (La herramienta considera al cero como ausencia de información y por tal motivo invalida todo tipo de trámite o cálculo). Por tal motivo se modificó el sistema de puntuaciones así los valores nunca ahora corresponden a 1, casi nunca 2 y así de manera progresiva.

Nº	Áreas	Núm. ítems
1	Ciber pereza	8,10, 12, 14
2	Sentido de servicio	1,2,3,4,5,6,7, 9,11,13

Análisis de Fiabilidad por Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	14

El nivel de Alfa de Cronbach obtenido es equivalente a 0,910 mayor a 0,600 con lo cual se afirma que las propiedades psicométricas en relación al análisis de fiabilidad cumplen con los criterios estadísticos.

Análisis de Fiabilidad relación ítem test por Alfa de Cronbach

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	28,84	235,811	,747	,898
P2	29,24	250,921	,636	,903
P3	28,82	247,538	,514	,908
P4	29,20	255,796	,558	,906
P5	29,12	251,740	,443	,910
P6	29,36	266,317	,303	,913
P7	28,96	229,549	,817	,895
P8	29,04	268,202	,225	,916
P9	28,24	236,880	,630	,903
P10	28,90	230,010	,769	,897
P11	29,42	232,453	,815	,895
P12	29,52	234,296	,774	,897
P13	29,52	242,908	,710	,900
P14	29,24	243,207	,645	,902

Lista de ítems que superaron el análisis factorial, nivel de fiabilidad por ítem (Correlación total de elementos corregida), con cargas mayores a 0.300 y nivel de alfa si se suprime elemento (Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido)

		C_Per	S_Serv	D2_Pro
N	Válido	50	50	50
	Perdidos	0	0	0
Desv. Desviación		5,336	12,069	28,51494
Percentiles	10	4,00	12,10	17,0000
	20	4,00	13,20	19,0000
	25	5,00	14,00	19,0000
	30	5,00	14,00	20,0000
	50	7,00	17,50	24,5000
	60	8,00	24,00	30,0000
	70	8,00	25,00	33,7000
	75	9,25	26,00	35,2500
	80	11,80	32,40	42,0000
	90	19,70	43,00	60,0000
	100	22,00	52,00	74,0000

Escala de Procrastinación				
%	Valor	Dimensiones		Variable
		C_Per	S_Serv	
100%	MA	23-28	56-70	78-98
75%	A	17-22	41-55	57-77
50%	B	11-16	26-40	36-56
25%	MB	4-10	10-25	14-35

Niveles de procrastinación	puntuación
Muy Bajo	< 35
Bajo	36-56
Alto	57-77
Muy alto	> 98

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Ciberpereza		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionados con mis tareas.	X		X		X		
2	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.	X		X		X		
3	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	X		X		X		
4	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Sentido de servicio		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	X		X		X		
7	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	X		X		X		
8	En el trabajo me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado	X		X		X		

9	Cuando una tarea de trabajo es difícil, me desconcentro una y otra vez, en lugar de enfocarme.	X		X		X		
10	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	X		X		X		
11	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.	X		X		X		
12	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	X		X		X		
13	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	X		X		X		
14	Dejo mi espacio de trabajo para realizar otras actividades, que no tienen que ver con mis funciones diarias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:
aplicable []

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Alex Andrés Ávila Díaz

DNI: 41741167

Especialidad del validador: Psicólogo organizacional

26 de abril del 2021

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Ciberpereza								
1	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionados con mis tareas.	X		X		X		
2	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.	X		X		X		
3	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	X		X		X		
4	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Sentido de servicio								
6	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	X		X		X		
7	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	X		X		X		
8	En el trabajo me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado	X		X		X		
9	Cuando una tarea de trabajo es difícil, me desconcentro una y otra vez, en lugar de enfocarme.	X		X		X		
10	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	X		X		X		
11	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.	X		X		X		
12	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	X		X		X		
13	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	X		X		X		
14	Dejo mi espacio de trabajo para realizar otras actividades, que no tienen que ver con mis funciones diarias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Janina Saavedra Meléndez DNI: 70761493

Especialidad del validador: Docente de investigación Universidad César Vallejo sede Tarapoto.

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

23 de abril del 2021



Mg. Janina Saavedra Meléndez
PSICÓLOGA
Firma del Experimentador
C.P.S.P. N° 23090

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional								
1	Me causa estrés, el que no comprenda las metas y misión de la empresa.	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		X		X		
3	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	X		X		X		
4	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		x		X		
DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional								
6	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	X		X		X		
7	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
8	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X		
9	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Territorio Organizacional								
10	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
11	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		

12	El que tenga que trabajar con personas de otros departamentos (áreas) me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	X		X		X		
15	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Influencia del Líder		Si	No	Si	No	Si	No	
16	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X		
17	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Falta de Cohesión		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
21	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X		X		X		
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X		X				
DIMENSIÓN 7:Respaldo de grupo		Si	No	Si	No	Si	No	
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Ciberpereza								
1	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionados con mis tareas.	X		X		X		
2	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.	X		X		X		
3	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	X		X		X		
4	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Sentido de servicio								
6	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	X		X		X		
7	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	X		X		X		
8	En el trabajo me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado	X		X		X		
9	Cuando una tarea de trabajo es difícil, me desconcentro una y otra vez, en lugar de enfocarme.	X		X		X		
10	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	X		X		X		
11	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.	X		X		X		
12	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	X		X		X		
13	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	X		X		X		

14	Dejo mi espacio de trabajo para realizar otras actividades, que no tienen que ver con mis funciones diarias.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar **si** **hay** **suficiencia**):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Luis Alberto Bustamante Rivasplata** DNI: **42999075**

Especialidad del validador: Psicólogo organizacional

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

16 de abril del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional								
1	Me causa estrés, el que no comprenda las metas y misión de la empresa.	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		X		X		
3	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	X		X		X		
4	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		x		X		
DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional								
6	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	X		X		X		
7	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
8	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X		
9	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Territorio Organizacional								
10	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
11	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		

12	El que tenga que trabajar con personas de otros departamentos (áreas) me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	X		X		X		
15	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Influencia del Líder		Si	No	Si	No	Si	No	
16	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X		
17	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Falta de Cohesión		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
21	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X		X		X		
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X		X				
DIMENSIÓN 7:Respaldo de grupo		Si	No	Si	No	Si	No	
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Ciberpereza								
1	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionados con mis tareas.	X		X		X		
2	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.	X		X		X		
3	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	X		X		X		
4	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Sentido de servicio								
6	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	X		X		X		
7	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	X		X		X		
8	En el trabajo me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado	X		X		X		
9	Cuando una tarea de trabajo es difícil, me desconcentro una y otra vez, en lugar de enfocarme.	X		X		X		
10	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	X		X		X		
11	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.	X		X		X		
12	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	X		X		X		
13	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	X		X		X		
14	Dejo mi espacio de trabajo para realizar otras actividades, que no tienen que ver con mis funciones diarias.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional								
1	Me causa estrés, el que no comprenda las metas y misión de la empresa.	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		X		X		
3	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	X		X		X		
4	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		x		X		
DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional								
6	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	X		X		X		
7	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
8	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X		
9	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Territorio Organizacional								
10	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
11	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		

12	El que tenga que trabajar con personas de otros departamentos (áreas) me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	X		X		X		
15	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Influencia del Líder		Si	No	Si	No	Si	No	
16	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X		
17	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Falta de Cohesión		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
21	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X		X		X		
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X		X				
DIMENSIÓN 7:Respaldo de grupo		Si	No	Si	No	Si	No	
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Ciberpereza								
1	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionados con mis tareas.	X		X		X		
2	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.	X		X		X		
3	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	X		X		X		
4	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Sentido de servicio								
6	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	X		X		X		
7	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	X		X		X		
8	En el trabajo me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado	X		X		X		
9	Cuando una tarea de trabajo es difícil, me desconcentro una y otra vez, en lugar de enfocarme.	X		X		X		
10	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	X		X		X		
11	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.	X		X		X		
12	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	X		X		X		
13	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	X		X		X		
14	Dejo mi espacio de trabajo para realizar otras actividades, que no tienen que ver con mis funciones diarias.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional								
1	Me causa estrés, el que no comprenda las metas y misión de la empresa.	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		X		X		
3	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	X		X		X		
4	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		x		X		
DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional								
6	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	X		X		X		
7	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
8	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X		
9	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Territorio Organizacional								
10	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
11	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		

12	El que tenga que trabajar con personas de otros departamentos (áreas) me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	X		X		X		
15	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Influencia del Líder		Si	No	Si	No	Si	No	
16	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X		
17	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Falta de Cohesión		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
21	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X		X		X		
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X		X				
DIMENSIÓN 7:Respaldo de grupo		Si	No	Si	No	Si	No	
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X		

24	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	X		X		X	
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.	X		X		X	

Observaciones (precisar suficiencia): **si** **hay**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Teresita del Pilar Aldave Herrera **DNI:** 40101723 **Especialidad del validador:** Psicóloga.

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, esconciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión

21 de abril del 2021



.....
Dra. Teresita del Pilar Aldave Herrera
C.P.P. 9447

ANEXO 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Estrés laboral y Procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria, Chimbote, 2024.

Investigador (a): Joyce Viviana Medina Ipanaque

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés laboral y Procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria, Chimbote, 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria, Chimbote, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Sede Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Policlínico Víctor Panta Rodríguez.

La presente investigación tiene como objetivo, Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y procrastinación en trabajadores de un Centro de Salud de Atención Primaria, Chimbote, 2024, lo cual permitirá resolver los problemas de salud pública y mejorar nuestros servicios asistenciales.

Si usted decide participar en la investigación debe responder el cuestionario de preguntas.

Se realizará un cuestionario donde se recogerán datos personales y algunas preguntas. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente que determine la institución Policlínico Víctor Panta Rodríguez.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

En la presente investigación usted podrá realizar todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

La participación en la presente investigación no implica riesgos en su salud.

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación lo cual redundará en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a): Joyce Viviana Medina Ipanaque, email: medinaipanaquejoyce@gmail.com y asesor Rosa Gabriela Pascual Albitres, email: rosagabrielapascualalbitres@yahoo.com.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

ANEXO 06

AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE

Yo, **Diana Pilar Ibañez Lavado** identificado con DNI: **44137855** en calidad de directora de la entidad, **Policlínico Víctor Panta Rodríguez** con R.U.C N° 2013127750, ubicada en la ciudad de Chimbote.

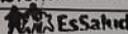
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Srta. **Joyce Viviana Medina Ipanaque** identificada con **DNI N°45934338**, Alumna del Posgrado; para que utilicé la información necesaria del **Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote**. Con la finalidad de que pueda desarrollar su Grado de Maestrante en **GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

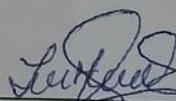
- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad; o
 Mencionar el nombre de la entidad.


Dra. Diana P. Ibañez Lavado
DIRECTORA
P.C.C. VICTOR PANTA RODRIGUEZ



Firma y sello del Representante Legal
DNI: 44137855

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante
DNI: 45934338

ANEXO 07

OTRAS EVIDENCIAS: SÁBANA DE DATOS

NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	SEXO	DISTRITO	CIBER PEREZA	VALOR	SENTIDO DE SERVICIO	VALOR	PUNTAJE FINAL	NIVEL DE PROCRASTINACION
PERSONA 01	23	F	Chimbote	8	MUY BAJO	16	BAJO	24	MUY BAJO
PERSONA 02	54	F	Chimbote	5	MUY BAJO	17	ALTO	22	MUY BAJO
PERSONA 03	30	F	Chimbote	5	MUY BAJO	21	ALTO	26	MUY BAJO
PERSONA 04	42	M	Chimbote	4	MUY BAJO	16	BAJO	20	MUY BAJO
PERSONA 05	39	M	Chimbote	6	MUY BAJO	24	MUY ALTO	30	MUY BAJO
PERSONA 06	23	F	Chimbote	12	BAJO	36	MUY ALTO	48	BAJO
PERSONA 07	49	F	Chimbote	4	MUY BAJO	21	ALTO	25	MUY BAJO
PERSONA 08	35	F	Chimbote	5	MUY BAJO	13	BAJO	18	MUY BAJO
PERSONA 09	60	F	Chimbote	4	MUY BAJO	11	BAJO	15	MUY BAJO
PERSONA 10	62	F	Chimbote	9	MUY BAJO	21	ALTO	30	MUY BAJO
PERSONA 11	24	F	Chimbote	7	MUY BAJO	18	ALTO	25	MUY BAJO
PERSONA 12	39	F	Chimbote	4	MUY BAJO	12	BAJO	16	MUY BAJO
PERSONA 13	45	F	Chimbote	5	MUY BAJO	18	ALTO	23	MUY BAJO
PERSONA 14	65	F	Chimbote	5	MUY BAJO	10	MUY BAJO	16	MUY BAJO
PERSONA 15	44	F	Chimbote	12	BAJO	30	MUY ALTO	42	BAJO
PERSONA 16	43	F	Chimbote	9	MUY BAJO	20	ALTO	29	MUY BAJO
PERSONA 17	43	F	Chimbote	7	MUY BAJO	19	ALTO	26	MUY BAJO
PERSONA 18	30	F	Chimbote	6	MUY BAJO	21	ALTO	27	MUY BAJO
PERSONA 19	32	F	Chimbote	4	MUY BAJO	15	BAJO	19	MUY BAJO
PERSONA 20	28	F	Chimbote	9	MUY BAJO	12	BAJO	21	MUY BAJO
PERSONA 21	39	F	Chimbote	5	MUY BAJO	16	BAJO	21	MUY BAJO
PERSONA 22	40	F	Chimbote	7	MUY BAJO	15	BAJO	22	MUY BAJO
PERSONA 23	32	M	Chimbote	4	MUY BAJO	16	BAJO	20	MUY BAJO

PERSONA 24	31	F	Chimbote	6	MUY BAJO	17	ALTO	23	MUY BAJO
PERSONA 25	42	M	Chimbote	7	MUY BAJO	18	ALTO	25	MUY BAJO
PERSONA 26	49	F	Chimbote	4	MUY BAJO	21	ALTO	25	MUY BAJO
PERSONA 27	46	M	Chimbote	6	MUY BAJO	14	BAJO	20	MUY BAJO
PERSONA 28	46	M	Chimbote	4	MUY BAJO	11	BAJO	15	MUY BAJO
PERSONA 29	42	F	Chimbote	8	MUY BAJO	20	ALTO	28	MUY BAJO
PERSONA 30	39	F	Chimbote	7	MUY BAJO	18	ALTO	25	MUY BAJO
PERSONA 31	29	F	Chimbote	4	MUY BAJO	12	BAJO	16	MUY BAJO
PERSONA 32	51	M	Chimbote	6	MUY BAJO	20	ALTO	26	MUY BAJO
PERSONA 33	44	F	Chimbote	5	MUY BAJO	12	MUY BAJO	17	MUY BAJO
PERSONA 34	33	F	Chimbote	10	BAJO	30	MUY ALTO	40	BAJO
PERSONA 35	45	F	Chimbote	8	MUY BAJO	18	ALTO	26	MUY BAJO
PERSONA 36	41	F	Chimbote	5	MUY BAJO	17	ALTO	22	MUY BAJO
PERSONA 37	52	F	Chimbote	6	MUY BAJO	22	ALTO	28	MUY BAJO
PERSONA 38	31	F	Chimbote	4	MUY BAJO	16	BAJO	20	MUY BAJO
PERSONA 39	46	F	Chimbote	6	MUY BAJO	24	MUY ALTO	30	MUY BAJO
PERSONA 40	48	M	Chimbote	12	BAJO	22	MUY ALTO	34	MUY BAJO
PERSONA 41	36	M	Chimbote	4	MUY BAJO	21	ALTO	25	MUY BAJO
PERSONA 42	42	M	Chimbote	5	MUY BAJO	13	BAJO	18	MUY BAJO
PERSONA 43	49	F	Chimbote	4	MUY BAJO	11	BAJO	15	MUY BAJO
PERSONA 44	46	F	Chimbote	4	MUY BAJO	11	BAJO	15	MUY BAJO
PERSONA 45	46	M	Chimbote	6	MUY BAJO	14	BAJO	20	MUY BAJO
PERSONA 46	42	F	Chimbote	4	MUY BAJO	13	BAJO	17	MUY BAJO
PERSONA 47	38	F	Chimbote	9	MUY BAJO	13	BAJO	22	MUY BAJO
PERSONA 48	29	M	Chimbote	4	MUY BAJO	10	MUY BAJO	14	MUY BAJO
PERSONA 49	53	F	Chimbote	7	MUY BAJO	22	ALTO	29	MUY BAJO
PERSONA 50	42	M	Chimbote	6	MUY BAJO	16	BAJO	22	MUY BAJO

ESTRÉS LABORAL

NOMBRES Y APELLIDOS	CLIMA ORGANIZACIONAL	VALOR	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	VALOR	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	VALOR	TECNOLOGIA	VALOR	INFLUENCIA DE LIDER	VALOR	FALTA DE COHESION	VALOR	RESPALDO DE GRUPO	VALOR	PUNTAJE FINAL
PERSONA 01	17	ALTO	18	ALTO	11	BAJO	10	MUY BAJO	19	ALTO	16	BAJO	13	BAJO	104
PERSONA 02	6	MUY BAJO	8	MUY BAJO	5	BAJO	6	MUY BAJO	11	BAJO	7	MUY BAJO	6	MUY BAJO	40
PERSONA 03	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	6	MUY BAJO	6	MUY BAJO	6	MUY BAJO	5	MUY BAJO	4	MUY BAJO	35
PERSONA 04	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	3	MUY BAJO	3	MUY BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	3	MUY BAJO	25
PERSONA 05	11	BAJO	21	ALTO	10	MUY BAJO	10	MUY BAJO	10	MUY BAJO	14	BAJO	8	MUY BAJO	84
PERSONA 06	4	MUY BAJO	3	MUY BAJO	3	MUY BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	3	MUY BAJO	25
PERSONA 07	5	MUY BAJO	6	MUY BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	5	MUY BAJO	6	MUY BAJO	5	MUY BAJO	35
PERSONA 08	8	MUY BAJO	9	MUY BAJO	4	MUY BAJO	3	MUY BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	6	MUY BAJO	38
PERSONA 09	7	MUY BAJO	8	MUY BAJO	6	MUY BAJO	6	MUY BAJO	7	MUY BAJO	8	MUY BAJO	6	MUY BAJO	48
PERSONA 10	10	MUY BAJO	11	BAJO	5	MUY BAJO	8	MUY BAJO	11	BAJO	9	MUY BAJO	10	MUY BAJO	64
PERSONA 11	17	ALTO	8	MUY BAJO	5	MUY BAJO	7	MUY BAJO	7	MUY BAJO	10	MUY BAJO	8	MUY BAJO	62
PERSONA 12	9	MUY BAJO	5	MUY BAJO	5	MUY BAJO	6	MUY BAJO	8	MUY BAJO	8	MUY BAJO	6	MUY BAJO	46
PERSONA 13	5	MUY BAJO	9	MUY BAJO	6	MUY BAJO	9	MUY BAJO	5	MUY BAJO	9	MUY BAJO	3	MUY BAJO	46

PERSONA 14	11	BAJO	9	MUY BAJO	6	MUY BAJO	6	MUY BAJO	8	MUY BAJO	8	MUY BAJO	6	MUY BAJO	54
PERSONA 15	7	MUY BAJO	9	MUY BAJO	6	MUY BAJO	7	MUY BAJO	10	MUY BAJO	9	MUY BAJO	7	MUY BAJO	55
PERSONA 16	9	MUY BAJO	17	ALTO	4	MUY BAJO	9	MUY BAJO	20	ALTO	16	BAJO	20	ALTO	95
PERSONA 17	5	MUY BAJO	4	MUY BAJO	3	MUY BAJO	5	MUY BAJO	32						
PERSONA 18	5	MUY BAJO	4	MUY BAJO	3	MUY BAJO	3	MUY BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	27
PERSONA 19	11	BAJO	22	ALTO	8	MUY BAJO	10	MUY BAJO	5	MUY BAJO	14	BAJO	8	MUY BAJO	78
PERSONA 20	6	MUY BAJO	3	MUY BAJO	3	MUY BAJO	4	MUY BAJO	8	MUY BAJO	5	MUY BAJO	3	MUY BAJO	32
PERSONA 21	15	BAJO	18	ALTO	11	BAJO	11	BAJO	16	BAJO	12	BAJO	8	MUY BAJO	91
PERSONA 22	8	MUY BAJO	9	MUY BAJO	4	MUY BAJO	3	MUY BAJO	4	MUY BAJO	6	MUY BAJO	6	MUY BAJO	40
PERSONA 23	17	ALTO	16	BAJO	10	MUY BAJO	12	BAJO	12	BAJO	16	BAJO	11	BAJO	94
PERSONA 24	13	BAJO	10	BAJO	5	MUY BAJO	13	BAJO	17	ALTO	8	MUY BAJO	7	MUY BAJO	73
PERSONA 25	10	MUY BAJO	9	MUY BAJO	8	MUY BAJO	9	MUY BAJO	10	MUY BAJO	10	MUY BAJO	7	MUY BAJO	63
PERSONA 26	8	MUY BAJO	12	BAJO	5	MUY BAJO	8	MUY BAJO	11	BAJO	9	MUY BAJO	10	MUY BAJO	63
PERSONA 27	17	ALTO	8	MUY BAJO	5	MUY BAJO	9	MUY BAJO	7	MUY BAJO	10	MUY BAJO	10	MUY BAJO	66
PERSONA 28	9	MUY BAJO	5	MUY BAJO	5	MUY BAJO	6	MUY BAJO	8	MUY BAJO	8	MUY BAJO	6	MUY BAJO	46
PERSONA 29	5	MUY BAJO	9	MUY BAJO	6	MUY BAJO	9	MUY BAJO	5	MUY BAJO	9	MUY BAJO	3	MUY BAJO	46

PERSONA 30	11	BAJO	9	MUY BAJO	6	MUY BAJO	6	MUY BAJO	8	MUY BAJO	8	MUY BAJO	6	MUY BAJO	54
PERSONA 31	7	MUY BAJO	9	MUY BAJO	6	MUY BAJO	7	MUY BAJO	10	MUY BAJO	9	MUY BAJO	7	MUY BAJO	55
PERSONA 32	9	MUY BAJO	17	ALTO	4	MUY BAJO	9	MUY BAJO	20	ALTO	16	BAJO	20	ALTO	95
PERSONA 33	5	MUY BAJO	4	MUY BAJO	3	MUY BAJO	5	MUY BAJO	32						
PERSONA 34	5	MUY BAJO	4	MUY BAJO	3	MUY BAJO	3	MUY BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	27
PERSONA 35	11	BAJO	22	ALTO	8	MUY BAJO	10	MUY BAJO	5	MUY BAJO	14	BAJO	8	MUY BAJO	78
PERSONA 36	6	MUY BAJO	3	MUY BAJO	3	MUY BAJO	6	MUY BAJO	8	MUY BAJO	5	MUY BAJO	6	MUY BAJO	37
PERSONA 37	15	BAJO	18	ALTO	11	BAJO	11	BAJO	16	BAJO	12	BAJO	8	MUY BAJO	91
PERSONA 38	8	MUY BAJO	9	MUY BAJO	5	MUY BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	6	BAJO	4	MUY BAJO	40
PERSONA 39	17	ALTO	22	ALTO	11	BAJO	10	MUY BAJO	19	ALTO	16	BAJO	15	BAJO	108
PERSONA 40	6	MUY BAJO	8	MUY BAJO	5	MUY BAJO	6	MUY BAJO	11	BAJO	7	MUY BAJO	6	MUY BAJO	40
PERSONA 41	17	ALTO	18	ALTO	11	BAJO	10	MUY BAJO	19	ALTO	16	BAJO	13	BAJO	104
PERSONA 42	6	MUY BAJO	15	MUY BAJO	5	MUY BAJO	10	MUY BAJO	11	BAJO	7	MUY BAJO	22	MUY BAJO	67
PERSONA 43	13	BAJO	14	BAJO	10	MUY BAJO	13	BAJO	20	ALTO	22	ALTO	17	ALTO	109
PERSONA 44	7	BAJO	14	BAJO	10	MUY BAJO	13	BAJO	20	ALTO	22	ALTO	17	ALTO	103
PERSONA 45	21	ALTO	19	ALTO	12	BAJO	17	ALTO	21	ALTO	17	ALTO	18	ALTO	125
PERSONA 46	12	BAJO	7	MUY BAJO	5	MUY BAJO	6	MUY BAJO	8	MUY BAJO	8	MUY BAJO	6	MUY BAJO	52

PERSONA 47	13	BAJO	22	ALTO	9	MUY BAJO	17	ALTO	22	MUY ALTO	19	ALTO	11	BAJO	113
PERSONA 48	13	BAJO	8	MUY BAJO	5	MUY BAJO	7	MUY BAJO	13	BAJO	11	BAJO	6	MUY BAJO	63
PERSONA 49	14	BAJO	14	BAJO	13	BAJO	10	BAJO	11	BAJO	14	BAJO	7	MUY BAJO	83
PERSONA 50	7	MUY BAJO	6	MUY BAJO	3	MUY BAJO	5	MUY BAJO	5	MUY BAJO	6	MUY BAJO	4	MUY BAJO	36

GRÁFICOS

