



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal
policial en tiempos de pandemia de una comisaría de
Calca-Cusco, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Mamani Ccana, Yona (ORCID: [0000-0001-5330-9616](https://orcid.org/0000-0001-5330-9616))

Hermoza Dolmos, Geraldine Odett (ORCID: [0000-0002-7715-8661](https://orcid.org/0000-0002-7715-8661))

ASESOR:

Dr. Palacios Isla, Oswaldo Abraham (ORCID: [0000-0003-0935-5767](https://orcid.org/0000-0003-0935-5767))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

A nuestros padres porque nos han dado la vida y fortaleza, por su comprensión y apoyo en el transcurso del desarrollo profesional a nuestros hijos por brindarnos su ayuda y constante cooperación.

Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar a Dios y a la universidad César Vallejo por fomentar en los estudiantes un interés a la investigación científica. Y en segundo lugar al asesor, por sus conocimientos, dedicación y persistencia que han sido inculcado en nosotras un sentido de responsabilidad e interés en nuestra formación como investigadoras.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	18
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	25

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Prueba de normalidad Shapiro Wilk</i>	15
Tabla 2	<i>Correlación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral</i>	15
Tabla 3	<i>Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral</i>	16
Tabla 4	<i>Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral</i>	16
Tabla 5	<i>Niveles del estrés laboral según sexo</i>	17
Tabla 6	<i>Niveles de procrastinación laboral según sexo</i>	17
Tabla 7	<i>Validez referente al contenido de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS por medio del coeficiente V de Aiken.</i>	37
Tabla 8	<i>Confiabilidad de Alfa de Cronbach del test de funcionalidad familiar- APGAR familiar</i>	38
Tabla 9	<i>Validez de contenido a través del coeficiente de validación “V” de Aiken de los ítems de procrastinación laboral</i>	38
Tabla 10	<i>Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)</i>	39

Resumen

La presente investigación tuvo como fin determinar la relación entre el estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020. Asimismo, el tipo de estudio fue básica, de diseño no experimental. Por otro lado se empleó una muestra de 120 policías. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron la escala de estrés laboral y la escala de procrastinación laboral. Por otra parte, se notó en los resultados en la relación de la Rho de Spearman un valor de 0,228 la cual indica que existe relación directa débil entre el estrés laboral y procrastinación en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco.

Por otro lado, se pudo evidenciar que el sexo masculino tuvo un nivel alto en el estrés laboral con el 39,8% y el sexo femenino un 40,9% en el nivel alto, además el sexo masculino tuvo un nivel alto de procrastinación laboral con el 42,9% y el sexo femenino el 50% en el nivel medio.

Palabras clave: Procrastinación laboral, estrés.

Abstract

The purpose of this investigation was to determine the relationship between stress and labor procrastination in police personnel during times of pandemic at a police station in Calca-Cusco, 2020. The type of study was also basic, non-experimental. On the other hand, a sample of 120 policemen was used. In addition, the instruments used were the occupational stress scale and the occupational procrastination scale. On the other hand, the results in the relationship of the Spearman Rho were noted at a value of 0,228 which indicates that there is a weak direct relationship between work stress and procrastination in police personnel in times of pandemic of a police station in Calca-Cusco.

On the other hand, it was evident that males had a high level of work stress with 39,8% and females 40,9% at the high level, in addition, males had a high level of labor procrastination with 42,9% and females 50% at the middle level.

Keywords: Job procrastination, stress.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se está presenciando un nuevo virus de la cual está afectando a un sin fin de trabajadores, es por ello que el Centro para el control y la Prevención de Enfermedades (CDC, 2020) refiere que a nivel global a través del virus del Covid-19, se encuentran expuestos miles de trabajadores y en mayor instancia los de las fuerzas armadas, personal de la salud, policías, entre otros, puesto que se encuentran en una brecha de riesgo a contagio. Sin embargo, refieren que las autoridades deben asegurar las normas adecuadas para fomentar el cuidado respectivo de su personal de trabajo.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) manifestaron que se reportó una cifra del 50% en el trabajo mental y esto afectó en mayor parte a los trabajadores. Además, más de 120 millones tuvieron alguna lesión por causa de accidentes y más de 157 millones sufren de estrés a causa de la carga laboral de sus empresas.

De igual manera, en el Caribe se reportó que el 20% de trabajadores no presentan un adecuado nivel de productividad y están en riesgo de perder sus trabajos. Por otro lado, en América Latina solo el 2.8% de desempleo son en trabajadores jóvenes, es decir, los adultos tienen más riesgo de perder su trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Asimismo, se reportó en América Latina las dificultades que presenta los ambientes laborales donde el 12% presentan gran carga de tensión y el 15% tiene un nivel alto de estrés (OIT, 2016).

Por otra parte, en el Perú, se evidenció que más de 3,873 personales de la policía han sido víctimas del covid-19 y de la misma forma se reportó fallecidos. Sin embargo, más de 17 policías se encuentran en la Unidad de Cuidados Intensivos y más de 360 hospitalizados (OMS, 2020).

En este sentido, hoy en día se encuentra casos de procrastinación laboral y es debido a indicadores de depresión o estrés, es decir, según las cifras reportadas, más de 3000 millones de trabajadores de ven afectados, siendo las mujeres con un porcentaje en mayor grado. De tal forma, el estrés y la procrastinación laboral implican una disminución de la producción y solo el 81% de organizaciones tienen un plan de formación pero sin aplicación alguna (OMS, 2020).

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se desarrolló la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020?

Con respecto a la justificación teórica, dicha investigación sirvió de base para próximas investigaciones donde se consideró los aspectos teóricos y pudieron constituir un insumo importante en la mejora de la institución de formación policial en tiempos de pandemia. A nivel práctico, permitió conocer los niveles de estrés y de procrastinación para poder evidenciar la información necesaria que servirá de ayuda para estudios que se asemejen con ambas variables. A nivel metodológico, se empleó pruebas válidas mediante cinco juicio de expertos de la cual permitió identificar que es válido. De igual forma, se empleó la confiabilidad de las pruebas mediante un análisis estadístico y permitieron identificar que sirvieron de ayuda para evaluar el estrés y procrastinación laboral en un personal policial. Además, a nivel social, sirvió de ayuda para fomentar la prevención del estrés y procrastinación laboral y evitar la carga mental de los trabajadores y obtener mejores resultados.

Sin embargo, se planteó como objetivo general determinar la relación entre el estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020.

Y como objetivos específicos fue, a) determinar la relación entre el estrés y las dimensiones de la procrastinación laboral, b) determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés, c) identificar el nivel del estrés según sexo e d) identificar el nivel de la procrastinación laboral según sexo.

Por otra parte, se tuvo como hipótesis general que existe relación directa y significativa entre el estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020.

Y como hipótesis específicas fue que existe relación directa y significativa entre el estrés y las dimensiones de la procrastinación laboral y existe una relación directa y significativa entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes nacionales, tenemos a Ramírez y Jamanca (2020) en Lima, investigaron sobre el estrés y la percepción del trabajo. Además, el estudio fue de tipo correlacional-descriptiva, no experimental, donde se empleó 217 colaboradores de muestra. Por otro lado, se tuvo como resultados una relación inversa y significativa entre ambas variables ($Rho=-0,594$). Sin embargo, se evidenció que los niveles de estrés tuvo el 52% en el nivel alto y la capacidad percibida del trabajo alcanzó el 47% en el nivel bajo. Por último, se encontró un nivel de alta tensión con el 38% en los trabajadores.

Lazo y Lazo (2018) en Arequipa, realizaron un estudio sobre el clima en el trabajo y su relación al estrés. Además, se tuvo como estudio de tipo correlativo-descriptivo donde se empleó 151 trabajadores de muestra. Por otro lado, se tuvo como resultados que hubo una relación directa y significativa entre ambas variables. Asimismo, en los niveles de la vulnerabilidad al estrés se pudo notar que el 60,3% son altamente vulnerables y el clima laboral presenta un 47% en el nivel medio en los colaboradores.

Bastidas (2017) en Lima, investigó sobre la procrastinación laboral y los rasgos de la personalidad en trabajadores. Además, el tipo de estudio fue correlacional-descriptiva. También, se tuvo como resultados que el 54,4% se encontró en el nivel moderado de procrastinación y se encontró una relación inversa y significativa entre ambas variables con un valor de ($Rho=-.195$). Sin embargo, entre la relación de ambas variables con el sexo se pudo evidenciar que existe relación inversa y significativa entre el sexo femenino y la procrastinación con un valor de ($Rho=-.156$).

Como antecedentes internacionales, se tiene a Barraza y Barraza (2019) quienes investigaron en México sobre la relación entre la procrastinación y el estrés en el trabajo. Así también, se tuvo como estudio el tipo correlacional-descriptivo, donde se empleó 300 colaboradores de muestra. Se tuvo como resultados una relación directa y significativa entre ambas variables ($Rho=0.228$) y resaltó en mayor grado en los trabajadores índices de dolores de cabeza y fatiga crónica, debido a ello se genera niveles alto de procrastinación y estrés en el trabajo.

Álvarez y Espinoza (2019) en Ecuador realizaron un estudio sobre el estrés en el trabajo. El estudio fue de tipo descriptivo, no experimental, donde se empleó

243 trabajadores de muestra. Se tuvo como resultado que el 78% evidenciaron niveles altos de estrés y las personas que tuvieron mayor estrés fueron los solteros con el 38% y con edades de 18 a 30 años con el 62%.

Rico (2015) en Chile, realizó una investigación titulada procrastinación y motivación laboral. Asimismo, el tipo de estudio fue descriptivo-correlacional. Además, se empleó una muestra de 367 colaboradores, donde se tuvo como resultados que existe una correlación inversa y significativa entre ambas variables con un valor de ($Rho=-,367$). Asimismo, se evidenció que el nivel de procrastinación laboral fue promedio con un valor de 2,69 y de igual manera en la motivación.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2013) delimitó el estrés laboral como una inestabilidad mental y física, que manifiesta el organismo en respuesta a los estímulos externos, limitando las facultades propias de cada individuo. Por otra parte, el estrés que se relaciona al trabajo se delimita por la organización y al esquema de la corporación, conjuntamente a las interrelaciones que se producen dentro de ella. Del mismo modo, se producen cuando la exigencia de diligencias o trabajos exceden las competencias, medios o escasez de los facultados a ejecutarla. Intrínsecamente también hace referencia a cuando los medios y capacidades de los empleados no cumplen con los requerimientos o políticas de la compañía.

De la misma manera se tiene a la Psicológica Positiva, y cuando nos referimos de ellos, hablamos a la tentativa de lograr entender que es poseer un idóneo estilo de vida, puesto que, aunque hayan malas prácticas, pretende omitir y así poder proseguir con su trabajo sin presión y afrontar los problemas (Park y Peterson, 2008).

Del mismo modo, Fredrickson (2004) sustenta que para beneficiar el desarrollo personal nuestro sin estrés, las emociones en el individuo admiten se tenga algunas variantes en el comportamiento y a nivel cognoscitivo en algún escenario desfavorable.

Lazarus (1966) manifiesta que la persona y su entorno crean un vínculo que logra ser amenazador, ocasionando estrés, que sitúa en riesgo su salud (p. 29).

Por otro lado, en el Perú, la Dirección General de Salud Ambiental y el Instituto Nacional de la Salud, son instituciones que poseen como fin, poner en funcionamiento, crecer y conservar la buena salud en su ocupación, por medio de leyes como 29783, la cual es la Ley de seguridad laboral entre otras, donde se concierta de manera definitiva la previsión y resguardo de los empleados haciendo alusión al contexto donde se desarrollan sus actividades laborales (Manual de Salud Ocupacional, 2005).

Con respecto a las teorías del estrés laboral tenemos a la teoría de Selye, la cual define que la diversidad de personas que pasen por un padecimiento o alguna enfermedad manifestaran sintomatología parecida en cuanto a como lo afrontaría el organismo en relación al estrés que se produce por presentarse aquella situación. Él denomino esta lista de síntomas Síndrome de Adaptación General (SGA) o Síndrome del estrés, o (Mateo. P, 2015, p. 26). Esta teoría se fragmenta en tres aspectos: Estadio de alarma; en este estadio el cuerpo frente a una sensación de amenaza real o una proyección de un miedo interno, reacciona de manera fisiológica como psicológico, emergiendo una variación como son la angustia o intranquilidad que los predispone para afrontar una situación adversa. Esta sintomatología surge directamente a razón de la peculiaridad del lugar donde se lleva a cabo, así como las cualidades personales propias de la persona y el nivel de amenaza que se advierte y el control que se posea sobre ello (Mateo, 2015).

Por consiguiente la teoría fundada en la interacción del Modelo Cognitivo-Transaccional de Lazarus y Folkman; este piloto de Selye tiene sustento primordialmente en las corrientes biológicas, de la filosofía y psicológicas somáticas, como resultado a consecuencia del estrés, el patrón se orienta en base a las respuestas cognitivas que la persona manifiesta frente a circunstancias de estrés, es por ello que para los autores percibir estrés es una interrelación entre la persona y su medio ambiente. Desde ya esto obedece al nivel de estrés que produce el medio ambiente, cuyo impacto es la investigación de la persona concerniente al agente que genera estrés, asimismo de su capacidad y recursos disponibles para responder a ello (Mateo, 2015).

French y Kahn (1962) observaron mediante el modelo socio-ambiental la interrelación entre la salud (mental y física) y el estrés, estableciendo que el

estrés se incrementa como resultado de cómo percibe su entorno por parte del individuo, la vivencia personal y los mecanismos de protección que utiliza el individuo para enfrentar las exigencias del medio. Estas respuestas pueden ser conductuales, físicas y emotivas, desencadenando un cambio en la salud y confort del individuo. Cabe resaltar que este modelo se enfoca en las características fundamentales del estrés, no basta para poder considerar la relación entre los diferentes estados.

Acorde al contexto presentado, el concepto de Estrés que hace uso de esta investigación será: Factor inherente del individuo que de cierta forma logra el accionar físico y cognitivo, concibiendo una buena adecuación, eficiencia y por ultimo pero no menos importante la sobrevivencia.

Edwards y Cooper (1988) establecen en determinar una valoración positiva y negativa al estrés, el desarrollo de una u otra depende del temperamento y los mecanismos de defensa del individuo afectado. De cierta manera, el estrés se deduciría de dos formas:

Eutrés: Tipo de estrés que produce en el individuo activación conductual, entendida en la mayor cantidad de casos como estimulación ya que sus frutos son positivos.

Distrés. Tipo de estrés que produce molestia en las personas, por lo habitual, originando incomodidad, irritabilidad e incluso disminución en la salud.

Por lo tanto el estrés laboral se fragmenta en distintas extensiones, comprende el Clima organizacional; es el lugar donde las personas desenvuelven sus diligencias en el caso del labor de su trabajo, es una característica que se desarrolla por los empleados, de igual manera el propio clima establece el comportamiento que los empleados adopten, con lo cual existe la posibilidad de crear un ambiente laboral tenso o relajado, así como equitativo, lo que obediendo a la persona y su capacidad de afrontar las adversidades ocasionara niveles de estrés OIT (2013). Del mismo modo, componentes que forman o constituyen parte del clima organizacional son la buena comunicación, la convivencia entre los empleados o ellos con sus jefes, el contexto en el cual laboran, la sociabilidad, el respeto, entre otros son fundamentales para que este ambiente sea productivo.

Continuamos con la estructura organizacional; hace referencia no tan solo a la carga administrativa sino también al orden jerárquico del empleado en la empresa, en base a la supervisión que realizan en su trabajo OIT (2013). La estructura organizacional, manifiesta como están asignadas las responsabilidades y funciones de cada uno de los miembros de forma jerárquicamente, con una serie de restricciones normadas para desempeñar dicha finalidad. Es así que los ambientes que existen en la compañía serán agradables para que el empleado pueda desarrollarse en sus actividades y responsabilidades con complacencia. Se comprende como la estructura organizacional, al conjunto de planeamientos que se emplean en el esquema de la organización de toda compañía u organismo con el fin del logro de metas y objetivos planteados.

Del mismo modo está el área organizacional, es la designación que se brinda a aquel espacio en el cual la persona desenvuelve cualquier actividad, ya sea su labor, una actividad lúdica o la de socializar donde trabaja. En cuanto a las compañías o sociedades los empleados en determinados momentos se toman un momento personal en el lugar de trabajo de carácter emocional. Diversas investigaciones de psicología han dejado en evidencia que el área que la persona marca ya sea en sus empleados un factor de estrés, de manera continua, cuando esto ocurre en un espacio extraño o se invade la zona o territorio propio (OIT, 2013).

Asimismo, la tecnología es un agente generador de estrés ya que se fundamenta en requerimientos que conllevan a las necesidades del manejo operacional y profesional, al mismo tiempo de modo social desarrolla todas los requerimientos y procesos; por otro lado los informes da paso a las actividades sociales que con anterioridad presentaba déficit como el comercio, transporte, entre otros. Proseguimos con la autoridad del líder; es la manera de como el líder conlleva un grupo humano pueden ser percibido por ellos como un factor estresante en momentos determinados como el de una orden o adjudicación de un error laboral (OIT, 2013).

Posteriormente la falta de cohesión; se refiere a la falta de unión o trabajo en equipo de un grupo humano designado en una organización para lograr objetivos

y metas planteadas, se le considera como un factor estresante para el logro de recompensas dentro de la organización (OIT, 2013).

Y concluimos con el respaldo del grupo una acción importante para que el trabajador se identifique con la organización y sus labores desempeñadas y ser de conocimientos de los superiores, asimismo el trabajador al percibir el respaldo del grupo sentirá una mayor seguridad para tener iniciativas y ser proactivo para lograr las metas de la organización (OIT, 2013).

En relación a la teoría de procrastinación laboral tenemos al modelo psicodinámica de Baker quien manifestó que dichas actitudes en el colaborador infiere como un temor al fracazo a sus actividades, es decir, cuando no ejecutan sus funciones, la forma de actuar hace que las personas noten que no tienen la capacidad para tener el éxito a lo largo de su vida. Además, cuando se presenta dichas conductas del miedo se debe hacer un análisis de los vínculos que tuvo en la familia ya que muchas veces los padres generan cierta frustración en su autoestima (citado por Rothblum, 1990). Así también, Lay (1986) manifiesta que la procrastinación es toda acción postergada siendo de utilidad para alcanzar un objetivo en específico, en muchos casos vinculan a la persona que procrastina como aspectos negativos para la empresa.

De esta manera, podemos apreciar el modelo motivacional, donde refieren que la motivación es un fuente clave para los trabajadores, ya que con ello pueden generar producción con ayuda de los reforzadores para lograr el éxito en distintas fases que se le otorgue. Es por ello, que se indica que el miedo al fallar hace que las sensaciones sobre el éxito sean escasos y el trabajador tiende a postergar sus actividades y se denomina un fracaso o derrota (McCown, Ferrari y Johnson, 1991). Para Metin y Peeters (2016) indican que la procrastinación laboral presenta dos tipos de dimensiones de las cuales la primera dimensión es el sentido de servicio hace mención a las evitaciones de actividades por más de un tiempo límite teniendo en cuenta que no quiere perjudicar a los demás, esto se debe a la falta de identidad o ética con su organización y como segunda dimensión tenemos a la ciber pereza, quien hace mención al trabajador que tiene sus labores por medio de las redes sociales con un propósito de ocio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En relación al tipo y diseño de estudio, se consideró el tipo correlacional-descriptivo en la cual manifiestan que se describió cada características de las variables estudiadas y se pretendió establecer el grado de relación que existe entre ellas (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013). Asimismo, es correlacional porque conlleva en hacer el análisis respectivo de manera ordenada y se puede identificar como las dimensiones, indicadores o componentes influyen entre sí (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

Además, fue de diseño no experimental, de corte transversal ya que no existió una manipulación de la muestra de estudio y sirvió para identificar el desarrollo de la problemática y de qué manera influye en su medio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

V1: Estrés laboral

Definición conceptual: La Organización Internacional del Trabajo (2013) delimitó el estrés laboral como una inestabilidad mental y física, que manifiesta el organismo en respuesta a los estímulos externos, limitando las facultades propias de cada individuo.

Definición operacional: en relación al puntaje de la escala del estrés laboral serán obtenidos a través de los resultados del piloto (OIT, 2016).

Por otro lado, se tiene como dimensiones al clima organizacional la cual lo conforma los ítems 1,10,11 y 20, la estructura organizacional los ítems, 2,12, 16 y 24, el territorio organizacional los ítems 3,15 y 22, la tecnología lo conforman los ítems 4, 14 y 25, la influencia del líder lo conforman los ítems 5, 6, 13 y 17, la falta de cohesión lo conforma los ítems 7,9, 18 y 21 y el respaldo de grupo, lo conforma los ítems 8,19 y 23.

V2: procrastinación laboral

Definición conceptual: Lay (1986) manifiesta que la procrastinación es toda acción postergada siendo de utilidad para alcanzar un objetivo en específico, en muchos casos vinculan a la persona que procrastina como aspectos negativos para la empresa.

Definición operacional: con respecto a los puntajes de la escala de la procrastinación serán obtenidos por medio de los siguientes puntajes, donde del 9-15 representa el nivel bajo, del 16-30 corresponde al nivel medio y del 31-50 lo conforma el nivel alto.

Por otro lado, en la procrastinación laboral se presenta dos dimensiones, donde el primero hace referencia al sentido de servicio y es representado por los ítems 1-7, 9, 11 y 13 y el segundo lo conforma la ciber pereza y es representado por los ítems 8, 10,12 y 14.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Jany (1994) refiere que la población representa a un grupo de elementos de la cual presentan características similares de la cual pretenden realizar inferencia. Además, dicha investigación estuvo conformada por 120 policías de una comisaría de Calca – Cusco.

De esta manera, se tuvo en cuenta los criterios de inclusión donde se empleó a los policías que laboran en la comisaría de Calca, que tengan edades entre 25 a 59 años y policías que acepten participar en el llenado de las pruebas. Asimismo, como criterios de exclusión no se consideró a los policías que no terminen de completar las pruebas y que presenten alguna dificultad sensorial que no permitan completar los instrumentos de evaluación.

Muestra: Con respecto a la muestra, Hurtado y Ramírez (1998) manifiestan que cuando se tiene poblaciones pequeñas no es recomendable seleccionar muestras de estudio ya que puede afectar en la validez de los resultados y es por ello que se consideró a toda la población, es decir, a los 120 policías de la comisaría de Calca.

Muestreo: Por otra parte, el muestreo fue de tipo censal ya que para Ramírez (1997) sostiene que es cuando se toma a todas las unidades. De igual forma,

Tamayo (2003) refiere que es cuando el investigador selecciona las unidades que es representativa para el estudio, es decir, el investigador toma la muestra que sea útiles y válidas para el estudio. Asimismo, se empleó a los 120 policías que lo conforma la comisaría del distrito de Calca.

Unidad de análisis: Policías con rango de edad entre los 25 a 59 años provenientes de la comisaría del distrito de Calca.

Por otra parte, Mansilla (2000) refiere que el adulto se encuentra en tres categorías, de la cual el adulto primario va desde los 25 a 39 años seguido del adulto intermedio desde los 40 a 49 años y por último el adulto tardío que va desde los 50 a 64 años de edad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En relación a la escala de estrés laboral de la OIT se evidenció en la ficha técnica lo siguiente.

Autor : OIT sustentado por Ivancevich y Matteson

Adaptación : Maffei (2012) y Calderón (2018)

Administración : Grupal e individual

Ítems 25

Descripción de la prueba : con respecto al instrumento es representado por 7 alternativas de respuestas, donde el 1 lo conforma al nunca, el 2 a raras veces, la alternativa 3 a ocasionalmente, el 4 a algunas veces, el 5 lo representa a frecuentemente, la 6 a generalmente y el 7 lo representa a siempre.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

En relación a la validez en la adaptación peruana se pudo obtener un valor de 0,915 donde representa un nivel alto de validez y con respecto a la confiabilidad se pudo obtener un alfa de Cronbach de 0,92 la cual es altamente confiable.

Propiedades psicométricas del piloto

Con respecto a la prueba piloto en 30 policías de una comisaría del distrito de Calca, se pudo presenciar un alfa de Cronbach de 0,833 la cual indica que tuvo

un nivel alto de confiabilidad y en relación a la validez se obtuvo un valor de 0,95 siendo el instrumento altamente válido (Ver anexo 7)

Por otro lado, se presenta la ficha técnica de la escala de procrastinación en el trabajo.

Autor : Metin et al. (2016)

Adaptación : Guzmán y Rosales (2017)

Administración : colectiva y personal

Descripción de la prueba : La prueba de procrastinación lo conforma 14 ítems, de las cuales presenta dos dimensiones, el sentido de servicio que es representada por 10 ítems y la ciber pereza por 4 ítems.

Además, se tiene como puntaje desde 0-6 alternativas, donde el 0 representa al nunca, el 1 al casi nunca, el 2 hace referencia a ocasionalmente, el 3 a algunas veces, el 4 representa a frecuentemente, el 5 a muy frecuentemente y el 6 corresponde al siempre.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Con respecto la validez de la prueba original Metin, et al. (2016) indican que la validez obtuvo un valor menor a 0,05 siendo la prueba válida. En relación a la confiabilidad, refieren que se tuvo un nivel de confiabilidad de 0,75 siendo la prueba altamente confiable.

Propiedades psicométricas peruanas

Por otro lado, en la adaptación peruana se tuvo un alfa de Cronbach de 0,70 en la dimensión ciber pereza y 0,87 en la dimensiones sentido de servicio, la cual indica que el instrumento tiene un nivel alto de confiabilidad. Así también, se pudo encontrar un valor de 0,85 la cual pertenece a un nivel de validez alto (Guzmán y Rosales, 2017).

Propiedades psicométricas del piloto

Por otra parte, en la validez de la prueba piloto en 30 policías se tuvo un valor de 0.95 la cual indica que es un nivel alto de validez. Asimismo, tuvo un alfa de Cronbach de 0,925 siendo la prueba altamente confiable (Ver anexo 7)

3.5. Procedimientos

Con respecto al procedimiento se tuvo en primer lugar los permisos de los autores principales de las pruebas de estudio. Así también, se tuvo que requerir el permiso del coronel de la comisaría del distrito de Calca, donde se llevará a cabo la evaluación del piloto de 30 policías y de la muestra final de 120 del mismo. De igual manera, las pruebas fueron aplicadas de forma presencial llevando en cuenta los protocolos correspondientes para prevenir el virus, seguido de ello se entregó un consentimiento informado para que tuvieran en cuenta la reserva de sus datos y el tiempo que requiere de su aporte a la investigación. Seguido de ello, se obtuvo los resultados y se pasó al programa Excel para el llenado de las respuestas y luego se hizo el análisis en el programa Spss versión 25.0. Por otro lado, dicho resultado permitió generar las comprobaciones de los objetivos e hipótesis para explicarlo en la discusión y recomendaciones que conlleven a una alternativa de solución.

3.6. Método de análisis de datos

En relación al presente estudio, se aplicó las herramientas necesarias para la aplicación de los instrumentos a la muestra de la cual permitió medir las variables de estrés laboral y procrastinación laboral en una población de policías. Por otra parte, de los resultados que se obtuvo en la aplicación de las pruebas se hizo uso de los programas Excel y Spss Versión 25.0 para el análisis respectivo de la validez y confiabilidad de los puntajes. Además, se utilizó el estadístico Shapiro Wilk, ya que Shapiro y Wilk (1965) manifiestan que permite determinar si la muestra evaluada pertenece a los estadísticos paramétricos o no paramétricos. Finalmente se hizo uso del programa G*Power para calcular el tamaño del efecto, la cual identifica si tiene una correlación pequeña, mediano o grande

3.7. Aspectos éticos

Manzini (2000) sostiene que la Asociación Médica Mundial dio a conocer la declaración de Helsinki ya que da a conocer los principios básicos de toda investigación. Por otro lado, tenemos a la protección de la dignidad, la vida, la salud y la intimidad de los seres humanos. Asimismo, no solo el investigador debe quedarse con poca información sino ir más allá con diferentes fuentes de estudio y apoyarse de personas que tengan conocimiento de la problemática. También, debe ser dado por personas que estén capacitadas en el tema para no

incitar a las dudas de los encuestados. Finalmente, se debe respetar el derecho de reserva y solo evaluar si la persona está aceptando el consentimiento.

Por otro lado, se procedió para el recojo de información el consentimiento de las pruebas originales para la evaluación del piloto y de la muestra final (Ver anexo 5).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Estadístico	N	Sig.
Estrés laboral	0,160	120	0,000
Procrastinación laboral	0,144	120	0,000

Nota. Estadístico: valor del coeficiente Shapiro Wilk; Sig.: significancia estadística; $p < .05$

En la tabla 1, se pudo evidenciar en los valores de la normalidad Shapiro Wilk para las variables estudiadas un nivel de significancia menor a 0,05 ($p=,000$) para ambas variables, es por ello que los valores no se ajustan a una distribución normal y por ende se empleó los estadísticos no paramétricos (correlaciones con la Rho de Spearman).

Tabla 2

Correlación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral

<i>n=120</i>		Estrés laboral
	r_s	0,228*
Procrastinación laboral	p	.012
	<i>TE</i>	0,47

Nota: r_s : Rho de Spearman, p ;significancia, *TE*: tamaño del efecto

En la tabla 2, se pudo notar en la relación de la Rho de Spearman que tuvo un valor de 0,228 la cual indica que existe relación directa débil entre el estrés laboral y procrastinación en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco. Asimismo, se pudo notar que ambas variables presentan un efecto mediano, es decir, que el estrés influye poco en la procrastinación laboral.

Tabla 3*Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral*

n=120		Estrés laboral
Sentido de servicio	r_s	0,127
	P	.167
	TE	0,35
Ciber pereza	r_s	0,244**
	P	.007
	TE	0,49

Nota: r_s : Rho de Spearman, p ;significancia, TE : tamaño del efecto

En la tabla 3, se pudo evidenciar que solo existe una relación directa y significativa alta entre el estrés laboral y la dimensión ciber pereza ($Rho=0,244$). Por otro lado no se encontró una relación con el sentido de servicio ya que ya que su nivel de significancia fue mayor a 0,05.

Tabla 4*Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral*

n=120		Procrastinación laboral
Clima organizacional	r_s	0,251**
	P	0,006
	TE	0,50
Estructura organizacional	r_s	0,097
	P	0,291
	TE	0,31
Territorio organizacional	r_s	0,163
	P	0,075
	TE	0,40
Tecnología	r_s	0,038
	P	0,678
	TE	0,19
Influencia del líder	r_s	0,054
	P	0,555
	TE	0,23
Falta de cohesión	r_s	0,209*
	P	0,022
	TE	0,45
Respaldo de grupo	r_s	0,248**
	P	0,006
	TE	0,49

Nota: r_s : Rho de Spearman, p ;significancia, TE : tamaño del efecto

En la tabla 4, se pudo evidenciar que existe una relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral, donde con la dimensión clima organizacional existe una relación directa significativa moderada alta

(Rho=0,251), con la dimensión falta de cohesión una relación directa significativa débil (Rho=0,209) y con la dimensión respaldo de grupo una relación directa significativa moderada alta (Rho=0,248). Por otro lado, no existe relación con las dimensiones estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología e influencia de líder ya que su nivel de significancia fue mayor a 0,05.

Tabla 5

Niveles del estrés laboral según sexo

Sexo	Categoría	Frecuencia	%
Masculino	Bajo	29	29.6%
	Medio	30	30.6%
	Alto	39	39.8%
Femenino	Bajo	7	31.8%
	Medio	6	27.3%
	Alto	9	40.9%
	Total	120	100.0%

En la tabla 5, se pudo evidenciar que el sexo masculino tuvo un nivel alto en el estrés laboral con el 39,8% y el sexo femenino un 40,9% en el nivel alto.

Tabla 6

Niveles de procrastinación laboral según sexo

Sexo	Categoría	Frecuencia	%
Masculino	Bajo	31	31,6%
	Medio	25	25,5%
	Alto	42	42,9%
Femenino	Bajo	5	22,7%
	Medio	11	50,0%
	Alto	6	27,3%
	Total	120	

En la tabla 6, se pudo notar que el sexo masculino tuvo un nivel alto de procrastinación laboral con el 42,9% y el sexo femenino el 50% en el nivel medio.

V. DISCUSIÓN

En relación al presente estudio fue de importancia conocer los niveles del estrés laboral y de qué manera influye en la procrastinación laboral ya que para French y Kahn (1962) observaron mediante el modelo socio-ambiental la interrelación entre la salud (mental y física) y el estrés, estableciendo que el estrés se incrementa como resultado de cómo percibe su entorno por parte del individuo, la vivencia personal y los mecanismos de protección que utiliza el individuo para enfrentar las exigencias del medio. Estas respuestas pueden ser conductuales, físicas y emotivas, desencadenando un cambio en la salud y confort del individuo.

Asimismo, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral donde se pudo notar en la correlación de la Rho de Spearman un valor de 0,228 la cual indica que existe relación directa débil entre el estrés laboral y procrastinación en el personal policial, estos resultados coinciden con el estudio de Barraza y Barraza (2019) quienes encontraron una relación directa y significativa entre ambas variables (Rho=0.228).

En este sentido, se puede indicar que a mayor estrés laboral existen mayores niveles de procrastinación laboral, ya que para Fredrickson (2004) sustenta que para beneficiar el desarrollo personal nuestro sin estrés, las emociones en el individuo admiten que se tenga algunas variantes en el comportamiento y a nivel cognoscitivo en algún escenario desfavorable. Sin embargo, al tener mucha carga laboral puede generar que procrastinen en sus actividades por la excesiva carga emocional en el trabajo.

Como primer objetivo específico fue determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación donde, se pudo evidenciar que solo existe una relación directa y significativa alta entre el estrés laboral y la dimensión ciber pereza (Rho=0,244). Por otro lado no se encontró una relación con el sentido de servicio ya que ya que su nivel de significancia fue mayor a 0,05.

De esta manera, para Metin y Peeters (2016) sostienen que los trabajadores con estrés evidencian mayores tiempos de ocio en las redes sociales. Sin embargo, se manifiesta que la persona y su entorno laboral crean un vínculo de la cual

puede ser amenazador la cual origina estrés y puede repercutir en su salud (Lazarus, 1966).

Asimismo, como segundo objetivo específico se tuvo determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés donde, se pudo evidenciar que existe una relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral, donde con la dimensión clima organizacional existe una relación directa significativa moderada alta ($Rho=0,251$), con la dimensión falta de cohesión una relación directa significativa débil ($Rho=0,209$) y con la dimensión respaldo de grupo una relación directa significativa moderada alta ($Rho=0,248$). Por otro lado, no existe relación con las dimensiones estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología e influencia de líder ya que su nivel de significancia fue mayor a 0,05.

De esta manera, para la OIT (2013) refiere que al encontrarse una relación directa entre las dimensiones del estrés con la procrastinación es porque los trabajadores establecen un ambiente laboral tenso sin emplear sus capacidades para afrontar diversas situaciones de conflictos. Asimismo, la falta de unión o trabajo en equipo hace que la organización no puedan lograr sus objetivos y metas planteadas y el trabajador no se identifique con la organización y sus labores no sean desempeñadas.

Por otro lado, en las dimensiones de estructura organizacional, tecnología e influencia de líder se pudo identificar que existen las responsabilidades y funciones de cada uno de los miembros de forma jerárquicamente, con una serie de restricciones normadas para desempeñar dicha finalidad. Además, la tecnología se maneja como un agente generador de estrés ya que se fundamenta en requerimientos que conllevan a las necesidades del manejo operacional y profesional y se establece adecuado manejo del liderazgo ya que alcanzan el logro de recompensa dentro de la organización (OIT,2013).

Como tercer objetivo específico fue describir los niveles del estrés laboral según el sexo donde, se pudo evidenciar que el sexo masculino tuvo un nivel alto en el estrés laboral con el 39,8% y el sexo femenino un 40,9% en el nivel alto., estos resultados coinciden con los estudios de Ramírez y Jamanca (2020) quienes

encontraron un nivel alto de estrés con el 52% y el estudio de Álvarez y Espinoza (2019) quienes notaron que el 78% de los trabajadores tuvieron niveles altos de estrés.

Sin embargo, se manifiesta que los trabajadores presentan altos niveles de estrés ya que presentan inestabilidad mental y física en el organismo en respuesta a los estímulos externos (carga laboral), la cual limita las facultades propias de cada trabajador. Por otro lado, esta carga de estrés se origina cuando hay exigencias de diligencias o trabajos que exceden las competencias para ejecutarla. Intrínsecamente también hace referencia a cuando los medios y capacidades de los empleados no cumplen con los requerimientos o políticas de la compañía (OIT, 2013).

En este sentido, el trabajador presenta alto niveles de estrés debido a las situaciones diversas que enfrenta en su área laboral, la cual varía en cuanto al impacto que enfrente ante una situación estresor y depende de sus capacidades y recursos disponibles para enfrentarlo.

Finalmente, como cuarto objetivo específico fue describir los niveles de la procrastinación laboral según el sexo donde, se pudo notar que el sexo masculino tuvo un nivel alto de procrastinación laboral con el 42,9% y el sexo femenino el 50% en el nivel medio, estos resultados coinciden con Barraza y Barraza (2019) quienes encontraron un nivel alto de procrastinación con el 48,5%. Por otra parte, no coincide con el estudio de Bastidas (2017) quien encontró un nivel moderado de procrastinación con el 54,4%.

En este sentido, se puede referir que los trabajadores presentan altos niveles de procrastinación laboral el colaborador presenta ciertos temores en cuanto al fracaso en sus actividades, es decir, cuando no ejecutan sus funciones, la forma de actuar hace que las personas noten que no tienen la capacidad para tener el éxito a lo largo de su vida. Además, cuando se presenta dichas conductas del miedo se debe hacer un análisis de los vínculos que tuvo en la familia ya que muchas veces los padres generan cierta frustración en su autoestima (citado por Rothblum, 1990).

De esta manera, podemos apreciar el modelo motivacional, donde refieren que la motivación es una fuente clave para los trabajadores, ya que con ello pueden

generar producción y con ayuda de los reforzadores puede lograr el éxito en distintas fases que se le otorgue (McCown, Ferrari y Johnson, 1991).

VI. CONCLUSIONES

Con respecto a la presente investigación, se pudo identificar las conclusiones obtenidas por la evaluación del personal policial de una comisaría de Calca-Cusco.

PRIMERA: Existe una relación directa significativa débil entre el estrés laboral y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco.

SEGUNDA: Existe una relación directa significativa moderada alta entre el estrés laboral y la dimensión ciber pereza en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco.

TERCERA: Existe una relación directa significativa moderada entre el bienestar psicológico y las dimensiones de clima organizacional, falta de cohesión y respaldo de grupo en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco.

CUARTA: El personal policial de una comisaría de Calca-Cusco presentó un nivel alto en estrés laboral, siendo las mujeres más vulnerables.

QUINTA: El personal policial de una comisaría de Calca-Cusco presentó un nivel medio en la procrastinación laboral, donde las mujeres obtuvieron mayor relevancia de procrastinación en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

En relación al estudio se propone las siguientes recomendaciones al personal policial evaluado.

1. Implementar talleres de control emocional para reducir los niveles de estrés.
2. Sugerir la participación del personal policial mediante el uso de la motivación para eliminar los niveles altos de procrastinación en el trabajo.
3. Recomendar a los investigadores que estén interesados en las variables de investigación, un estudio longitudinal donde se pueda evidenciar de forma más amplia los resultados durante y después de la pandemia.
4. Evitar el uso de distractores al momento de ingresar a sus labores para reducir la procrastinación y el personal policial se sienta comprometido con su trabajo.
5. Realizar orientación y consejería sobre el manejo del estrés para evitar que perjudique en la salud mental del trabajador.

REFERENCIAS

- Bastidas, J. (2017). Procrastinación y rasgos de personalidad en estudiantes de una universidad privada de Lima este. (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión). (Acceso el 22 de diciembre del 2020). 28(2), 1-20.
- Barraza, A. y Barraza, S. (2019). Procrastinación y estrés. Análisis de su relación en alumnos de educación media superior. *Revista de investigación educativa*.
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2020). Preparan al personal de respuesta a emergencias, a los proveedores de atención médica y a los sistemas de salud. <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/cdcresponse/index.html>
- Edwards, J. y Cooper, P. (1988). "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique". En C. L. COOPER e I. T. ROBERTSON (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (vol. 6, págs. 283-357). Chichester: Wiley.
- Fredrickson, B. (Junio, 2004). The role of positive emotions. In positive psychology: The broaden and build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- French, J. y Kahn, R. (1962). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Health. *Journal of Social Issues*. 18, 1-47.
- Guzmán, M. y Rosales, C. (2017). Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). (Acceso el 12 de diciembre de 2020).
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editores S.A.
- Hurtado, D. y Ramirez, R. (1998). Metodología de la investigación. Sitio web de: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0063522/cap03.pdf>
- Jany E. (1994). *Comprehensive market research*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Lay, C. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20 (1), 474-495.

- Lazarus, R. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Lazo, M. y Lazo, A. (2018). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Revista de psicología*. 8 (2), 63-79.
- Manual de Salud Ocupacional (2005). En J. Albinagorta (ed.), Ministerio de salud Lima: Perú.
- Mateo, P. (2015). *Control de estrés laboral*. (2º, ed.). Fundación Confemental
- Manzini, J. (2000). Helsinki declaration: ethical principles for medical research on human subjects. *Scielo*. 6 (2).
- Metin, B., y Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*. 101, 254 - 263.
- McCown, W., Ferrari, J., y Johnson, J. (1991). Dilación Rasgo en los hijos adultos autodenominados de bebedores excesivos: un estudio exploratorio. *Revista de Personalidad y Conducta Social*, 4(6), 147-151.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ª. ed.). Bogotá: Ediciones de la Universidad de Bogotá.
- Organización Internacional del Trabajo (2015). Promoción de la iniciativa empresarial y el empleo independiente de los jóvenes en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras. Lima: Oficina Internacional del Trabajo. Sitio web de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_448048.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo. LABADMIN/OSH. Ginebra. Sitio web de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo (abril, 2013). La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación. Sitio web de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_251057.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Organización Mundial de la Salud. (2020). En primera línea de combate: la situación de la Policía frente a la pandemia. <https://www.idl.org.pe/en-primera-linea-de-combate-la-situacion-de-la-policia-frente-a-la-pandemia/>

Park, N. y Peterson, C. (Febrero, 2008). Positive psychology and character strengths: Its application for strength-based school counseling. *Journal of Professional School Counseling*, 12(2), 85-92.

Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1ra ed.). Ed. Panapo – Caracas, Venezuela.

Ramírez, E., y Jamanca, R. (2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *DELECTUS Revista científica*. 3(2), 79-89. <https://doi.org/10.36996/delectus.v3i2.53>

Rico, C. (2015). Procrastinación y motivación en una muestra de estudiantes de La Universidad Del Bío-Bío, sede Chillán (Tesis de licenciatura). Universidad del Bío - Bío, Chile.

Rothblum, E. (1990). El miedo al fracaso. La psicodinámica, necesidad logro, miedo al éxito, y la dilación models. *Handbook de la ansiedad social y la evaluación*. PlenumPress: Nueva York

Shapiro, S. y Wilk, M. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika* 52(3,4), 591–611. Sitio web de <http://dx.doi.org/10.2307/2333709>

Tamayo, M. (2003). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO:	Estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020			
AUTORES:	Mamani Ccana, Yona y Hermoza Dolmos, Geraldine Odett			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	ESCALA
¿Cuál es la relación entre el estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020?	Determinar la relación entre el estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020. Objetivos específicos a) determinar la relación entre el estrés y las dimensiones de la procrastinación laboral b) determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés c) identificar el nivel del estrés según sexo. d) identificar el nivel de la procrastinación laboral según sexo.	Existe relación entre el estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020.	V1: Estrés laboral Clima organizacional estructura organizacional territorio organizacional Tecnología influencia del líder V2: Procrastinación laboral Sentido de servicio Ciber pereza	Ítems 1, 10, 11, 20 Ordinal 2, 12, 16, 24 3, 15, 22 4, 14, 25 5, 6, 13, 17 Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13 Ordinal 8, 10, 12 y 14

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Estrés laboral	La Organización Internacional del Trabajo (2013) delimitó el estrés laboral como una inestabilidad mental y física, que manifiesta el organismo en respuesta a los estímulos externos, limitando las facultades propias de cada individuo.	En relación al puntaje de la escala del estrés laboral serán obtenidos a través de los resultados del piloto (OIT, 2016).	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo de grupo	1, 10, 11, 20 2, 12, 16, 24 3, 15, 22 4, 14, 25 5, 6, 13, 17 7, 9, 18, 21 8, 19, 23	Ordinal
Procrastinación laboral	Lay (1986) refiere que la procrastinación es una forma de postergar actividades donde es necesario para el logro de los objetivos.	Los puntajes serán obtenidos por la Escala de procrastinación en el trabajo, propuesto por Metin y Peeters	sentido de servicio Ciber pereza	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13 8, 10, 12 y 14.	Ordinal

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

OIT – OMS (1989)

EDAD: **SEXO:** F () M () **CONDICIONES LABORALES:** Contratado () Nombrado () otros ()
GRADO DE INSTRUCCIÓN: Técnico () Universitario () **PROFESIÓN:** Médico () Enfermera () Obstetricia ()
 Laboratorio () Técnica de enfermería () **SERVICIO:** Consultorios externos () Hospitalización () Emergencia ()
 Sala de operaciones () **FECHA:**

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

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

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

Marque 3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés

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

Marque 5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés

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

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.							
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.							
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.							
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.							
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.							

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

Escala de procrastinación laboral

Formato de la escala procrastinación laboral (PAWS)

La escala empleado en este estudio fue extraído de la adaptación peruana realizada por Guzmán y Rosales (2017) dicho elemento fue modificado para la muestra de trabajadores de multiocupacionales, esta adaptación fue tomada de la escala original "Procrastination at work scale (PAWS), creado por Baran MEtin en el año 2016.

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

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 exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuesta.

0	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre	No aplica
-------	------------	----------------	---------------	----------------	--------------------	---------	-----------

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6	7
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 resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.								
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.								
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.								
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.								
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.								
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (Whatsaap, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionadas con mis tareas.								
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o terminarlas.								
10	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.								
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.								
12	Durante mis horas de trabajo compro cosas en línea o saliendo a tiendas.								
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.								
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.								

Anexo 4. Carta de presentación de la escuela firmada por el coordinador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 27 de Octubre de 2020

CARTA INV. N°1870-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dra.

COMANDANTE PNP ESPEJO LUNA, EDITH

Director general

COMISARIA SECTORIAL DEL DISTRITO DE CALCA – CUSCO

CIL Saphy 510

Presente.-

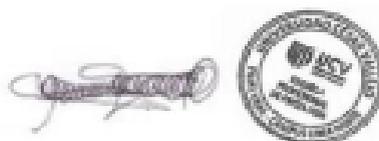
De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. MAMANI CCANA, Yona con DNI 73009957 y HERMOSA DOLMOS, Geraldine Odett con DNI 47662207, ambas estudiantes de la carrera de Psicología; quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título profesional de licenciada en Psicología, con el tema de investigación titulado: "ESTRÉS Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE UNA COMISARÍA DE CALCA-CUSCO, 2020". Siendo los instrumentos a utilizar: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL Y LA ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL. Este trabajo de investigación tiene fines académicos sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 5. Carta de autorización firmada el centro



“COMISARÍA SECTORIAL DEL CUSCO”

CONSTANCIA

El que **SUSCRIBE**: Comandante PNP Edith ESPEJO LUNA Directora De La COMISARÍA SECTORIAL DEL CUSCO, otorga la presente constancia de desarrollo de Investigación a:

MAMANI CCANA, Yona Y
HERMOSA DOLMOS, Geraldine Odett

Estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, quienes han desarrollado el trabajo de investigación titulado “ESTRÉS Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE UNA COMISARÍA DE CALCA-CUSCO, 2020”

Las señoritas **MAMANI CCANA, Yona Y** **HERMOSA DOLMOS, Geraldine Odett** realizaron la aplicación de instrumentos que le han permitido recabar información para el desarrollo de su trabajo de Investigación.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que considere pertinente.

Cusco, 15 de diciembre del 2020.



04- 336938
EDITH ESPEJO LUNA
COMANDANTE PNP
DIRECTORA de la comisaría sectorial del
Cusco.

Anexo 6: Autorización del uso de instrumentos

V1: Estrés laboral

Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima

Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima

Mg. Ángela Suárez Tunanñaña
Docente de la Universidad César Vallejo
asuarez@ucv.edu.pe



Resumen

Se adapta la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en una muestra de 203 trabajadores que se desempeñan como asesores telefónicos, entre los que se encuentran 89 trabajadores en el área de Atención al Cliente y 114 en el área de Ventas de un Contact Center de Lima. Los resultados indican que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido. Finalmente se realizaron los baremos en la muestra total.

Palabras clave: Adaptación, OIT, OMS, Contact Center, Estrés Laboral

Abstract

Stress Scale of the OIT-OMS was adapted in a sample of 203 employees who work as telephone assistant, among which 89 are in the Customer Service area and 114 in the area of a Sales Contact Center of Lima. The results indicate that the the Job Stress Scale gets adequate psychometric properties: Reliability through the method of internal consistency (Cronbach's alpha = 0.972) and construct validity. Finally, the scales were performed in the total sample.

Keywords: adaptation, OIT, OMS, Contact Center, Work Stress

Cómo citar este artículo

Suárez, A. (Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiquiMag*. Recuperado de <http://blog.uccvlima.edu.pe/index.php/psiquimag/article/view/608>

Variable 2: Procrastinación laboral

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing "in:sent". The left sidebar includes folders like "Recibidos" (726), "Destacados", "Pospuestos", "Enviados", "Borradores" (12), "IPP", "UP", "Más", and "Meet" with options for "Nueva reunión" and "Unirse a una reunión".

The main email content is as follows:

I require permission Recibidos x

Geraldine Hermoza Dolmos mar, 6 oct 19:28 ☆

Good afternoon, Dr. Metin, I am Geraldine Hermosa Dolmos a student of psychology. I addressed to you to request your permission to use the scale de procrastinacion PAW

Metin, U.B.(Baran) para mí vie, 9 oct 5:09 ☆ ↶ ⋮

inglés > español Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

Dear, Geraldine Hermoza Dolmos,

You can use the PAW for your research and you have my permission.

Hope you achieve your research goals.

Kind regards.

*U. Baran Metin, MSc
PhD Candidate at Utrecht University
Social, Health and Organizational Psychology Department
T: +31 (0)6 12546501
A: Martinus J. Langeveldgebouwen, Heidelberglaan 1, Room G1.15
W: <http://staff.fax.uu.nl/index.php/bbmetin>*

Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, nuestros nombres son Mamani Ccana, Yona y Hermosa Dolmos y Geraldine Odett internas de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre el Estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020; y para ello quisiéramos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: Escala de estrés laboral y el Cuestionario de Procrastinación laboral. De aceptar participar en la investigación, afirmamos haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Mamani Ccana, Yona

Hermosa Dolmos, Geraldine Odett

ESTUDIANTES DE LA EAP DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....

con número de DNI: acepto participar en la investigación Estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020; de la estudiante Mamani Ccana, Yona y Hermosa Dolmos, Geraldine Odett.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 8: Resultados piloto

Tabla 7

Validez referente al contenido de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS por medio del coeficiente V de Aiken.

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Acier tos	V. de Aike n	Acepta ble
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 8

Confiabilidad de Alfa de Cronbach del test de funcionalidad familiar- APGAR familiar

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.833	25

Tabla 9

Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems de procrastinación laboral

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 10

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,925	14

Anexo 9: Escaneos de los criterios de jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRES LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cavero Reap, Rocio del Pilar

DNI: 10628098

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LIMA NORTE	2018-2020	COORDINADORA DE PRACTICAS PROFESIONALES
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Rocio del Pilar Cavero Reap
PSICÓLOGA
CIP 1480

02 de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cavero Reap, Rocio del Pilar

DNI: 10628098

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LIMA NORTE	2018-2020	COORDINADORA DE PRACTICAS PROFESIONALES
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

³Claridad: 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

Rocio del Pilar Cavero Reap
PSICOLOGA
CIP 1480

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: Dr. Palacios Isla, Oswaldo

DNI: 09049102

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNGV	CLINICA FORENSE	2012-2015
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2011-ACTUALIDAD	Docente investigador
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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


OSWALDO PALACIOS ISLA
PSICÓLOGO
C.P. P. 5195

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Palacios Isla, Oswaldo

DNI: 09049102

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNGV	CLÍNICA FORENSE	2012-2015
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2011-ACTUALIDAD	Docente investigador
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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


OSWALDO PALACIOS ISLA
PSICÓLOGO
C.R.P. 556

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Tirado Chacaliza Karina

DNI: 09857403

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Magister en psicología educativa	2015-2017
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Tutora	Lima Norte	2014-2018	Seguimiento y acompañamiento al alumno
02	UCV	Docente	Lima Norte	2018-actualidad	Docente
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Mg. Karina Powell Tirado Chacaliza
PSICÓLOGA
CP.P N° 28475

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: Mg. Tirado Chacaliza Karina

DNI: 09857403

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Magister en psicología educativa	2015-2017
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Tutora	Lima Norte	2014-2018	Seguimiento y acompañamiento al alumno
02	UCV	Docente	Lima Norte	2018-actualidad	Docente
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


.....
Mg. Karina Pamela Tirado Chacaliza
PSICOLOGA
CP&P N° 28875
.....

02 de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Arias Lujan, André Alberto

DNI: 45129097

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicólogo	2005-2010
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policía Nacional del Perú	Psicólogo	Lima	2016-actualidad	Psicólogo asistencial
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



O. A. L. - A.
ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJAN
C.P. PSIC. PNP
C.P. P. 7483 DNI 45129097
DPTO. PSICOLOGIA CHRNP L.N.S.

02 de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Arias Lujan, André Alberto

DNI: 45129097

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicólogo	2005-2010
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policía Nacional del Perú	Psicólogo	Lima	2016-actualidad	Psicólogo asistencial
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



O. L. P. N. - A.
ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJAN
C.P.S. PSIC. PNP
C.P.S.P. 45129097
DPTO. PSICOLOGÍA CHPNP L.N.S

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellido y nombres del juez validador Dr. / Mg. Mg. Tomas Quispe, Gregorio Ernesto

DNI: 09366493

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Psicología	1990-1996
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2017-2020	Docente
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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


Gregorio Ernesto Tomas Quispe
PSICOTERAPEUTA
C.P.S.P. 7249

02 de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Tomas Quispe, Gregorio Ernesto

DNI: 09366493

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Psicología	1990-1996
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2017-2020	Docente
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Gregorio Ernesto Tomas Quispe
PSICOTERAPEUTA
C.P.S.P. 7249

02 de diciembre de 2020

Anexo 10. Declaratoria de originalidad del autor de la versión final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaración Jurada

Yo, Geraldine Odett Hermoza Dolmos, estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud, escuela académico profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI: 47662207, con la tesis titulada: "Estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaria de calca-cusco 2020 -"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis de investigación es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el presente trabajo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la investigación se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 enero de 2021

Firma

Nombre: Geraldine Odett Hermoza Dolmos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaración Jurada

Yo, Yona Mamani Coana, estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud, escuela académico profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI: 75005957, con la tesis titulada; "Estrés y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco de 2020_-"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis de investigación es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el presente trabajo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la investigación se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 enero de 2021

Firma

Nombre:

DNI: 75005957