



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal
administrativo de una institución formativa policial del distrito
de Puente Piedra, 2021**

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

AUTORES

Cabanillas Carretero, Linda Madeley (ORCID: 0000-0003-0033-0213)

Eneque Patazca, Jose Eduardo (ORCID: 0000-0002-9918-0421)

ASESOR:

Mg. Pomahuacre Carhuayal, Juan Walter (ORCID: 0000-0002-6769-6706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

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

Agradecimientos

En primer lugar agradecemos a nuestro formador, persona que nos brindó la asesoría sumamente importante, siendo paciente en cada momento.

A nuestros padres, por las ganas de transmitirnos la dedicación inagotable, haciéndonos lograr nuestros importantes objetivos.

Nos ayudaron hasta donde les fue posible, incluso más que eso.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
VIII. REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	30

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Prueba de normalidad Shapiro Wilk</i>	16
Tabla 2	<i>Correlación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral</i>	17
Tabla 3	<i>Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral</i>	17
Tabla 4	<i>Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral</i>	18
Tabla 5	<i>Niveles del estrés laboral según sexo</i>	19
Tabla 6	<i>Niveles de procrastinación laboral según sexo</i>	19
Tabla 7	<i>Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de estrés laboral</i>	40
Tabla 8	<i>Correlación ítems test de los ítems de la Escala de estrés laboral</i>	40
Tabla 9	<i>Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de procrastinación laboral</i>	41
Tabla 10	<i>Correlación ítems test de los ítems de la Escala de procrastinación laboral</i>	41

Resumen

La presente investigación tuvo como fin determinar la relación entre el estrés laboral y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021. Asimismo, el tipo de estudio fue básica, de diseño no experimental. Por otro lado se empleó una muestra de 120 policías. Además, los instrumentos utilizados fueron la escala de estrés laboral y la escala de procrastinación laboral. Por otra parte, se notó en los resultados que existe una correlación directa y significativa débil entre el estrés laboral y la procrastinación laboral ($Rho=0,198$) la cual indica una correlación considerable. De igual manera, estos datos sostienen que el personal administrativo policial que presente mayor estrés laboral tiene mayor tendencia a procrastinar. Por otra parte, se empleó en coeficiente de determinación (r^2) para hallar el tamaño del efecto, siendo este como resultado un tamaño del efecto mediano ($r^2>0,25$) siguiendo lo establecido por Cohen (1998).

Por otro lado, se pudo notar que el sexo masculino presentó niveles altos de estrés laboral con el 39,8% y los hombres presentaron niveles altos de procrastinación laboral con el 42,9%.

Palabras clave: Procrastinación laboral, sentido de servicio, ciber pereza, estrés.

Abstract

The purpose of this investigation was to determine the relationship between work stress and work procrastination in the administrative staff of a police training institution in the district of Puente Piedra, 2021. 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, it was noted in the results that there is a direct and significant weak correlation between labor stress and labor procrastination ($Rho=0.198$) which indicates a considerable correlation (Mondragón, 2014). Similarly, these data argue that police administrative staff with the greatest job stress are more prone to procrastinate. On the other hand, the coefficient of determination (r^2) was used to find the size of the effect, this being as a result a size of the medium effect ($r^2>0,25$) following the established by Cohen (1998).

On the other hand, it could be noted that males had high levels of work stress with 39.8% and males had high levels of work procrastination with 42.9%.

Keywords: Work procrastination, sense of service, cyber laziness, stress.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) identificaron más de 264 millones de personas que sufren de estrés laboral a causa de la carga laboral. Además, muchos de los trabajadores padecen de índices de ansiedad por la pérdida de productividad. Sin embargo, el desempleo ocasiona un factor de riesgo en los problemas de la salud mental ya que sus niveles de estrés y ansiedad van en aumento.

Por otro lado, con respecto a la procrastinación laboral a nivel mundial, se manifiesta que conlleva a los trabajadores a la depresión, ya que más de 300 millones aproximadamente se ven afectados, siendo en mayor relevancia las mujeres. Sin embargo, algunas empresas presentan el 81% de un plan de formación para prevenir factores de riesgo en el trabajador (OMS, 2017).

Además, en América Latina se reportó que entre el 12% y 15% de los colaboradores de una empresa presentaron indicadores de tensión y estrés a causa de la carga de trabajo y ello originó un desequilibrio emocional (Organización Internacional de Trabajo, OIT, 2016).

Por otra parte, en Europa se identificó los niveles de estrés en policías donde el 41% presentó un trabajo variado, el 30% por aspectos especiales de trabajo, el 26% por una gestión deficiente, el 28% por la falta de cooperación con los colegas y el 25% por situaciones emocionales difíciles (García, 2015).

Asimismo, en el Perú se presentó que el 30% de trabajadores de Lima y Callao presentan un nivel alto de tensión o estrés originados por problemas de salud, económicos, familiares, pareja y estudio. De igual manera, se evidenció que dos de cada diez trabajadores presentan estrés a causa de los ruidos excesivos, falta de ventilación y de espacio de áreas de trabajo o hacinamiento, además el 50% de las mujeres entrevistadas expresaron tener estrés laboral debido a la tensión, irritabilidad, angustia y aburrimiento (Ministerio de salud, MINSA, 2019).

A nivel local, la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA, 2020) reportan que las consecuencias psicológicas del estrés laboral son la irritación, tensión, actitudes negativas, ansiedad y preocupación la cual afecta al 22% de

los trabajadores y entre el 50% al 60% de estrés son relacionados por las jornadas laborales perdidas.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se planteó la siguiente interrogante, ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020?

Con respecto a la justificación de la presente investigación, se pudo determinar la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en el personal administrativo policial donde se utilizó el análisis de las teorías relacionadas a las variables de estudio y con ello se pudo conocer información necesaria que sirvió de utilidad para próximos estudios que vayan en relación con ambas variables ya que el personal administrativo actualmente llevan una carga de trabajo alta.

Además, a nivel práctico brindó aportes a estudios que estén relacionados a las variables, ya que como se puede notar en nuestro país no se aborda con claridad al estrés y cómo repercute en la procrastinación en el personal administrativo policial, así también que los investigadores que realicen dicho estudio mejoren en lo que se estuvo trabajando para intervenir en la prevención y promoción y contrarrestar dicha problemática la cual afecta el equilibrio emocional en la que afecta su desempeño en las actividades policiales.

En relación al nivel metodológico se utilizó instrumentos válidos y confiables en la población de policías.

Sin embargo, a nivel social fue de mucha contribución ya que la institución formativa policial presentó incidencias de estrés a causa de la pandemia por el COVID-19 la cual se debe desarrollar campañas de prevención y promoción para establecer un adecuado clima laboral.

Por otro lado, como objetivo general se tuvo determinar la relación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020.

Y como objetivos específicos tenemos determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral. Además,

determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral. Así también, describir el nivel de estrés laboral según sexo. Finalmente, describir el nivel de la procrastinación laboral según sexo.

Por consiguiente, se planteó como hipótesis general que sí existe correlación directa y significativa entre el estrés laboral y la procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020.

Además, como hipótesis específicas se tuvo que sí existe correlación directa y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral y que sí existe correlación 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 ($Rho=-0,195$). 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 ($Rho=-0,156$).

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. Por otro lado, se evidenció una relación directa y significativa con la

dimensión sentido de servicio ($Rho=0,257$) y una relación directa y significativa con la dimensión ciber pereza ($Rho=0,004$).

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 ($Rho=-0,367$). Asimismo, se evidenció que el nivel de procrastinación laboral fue promedio con un valor de 2,69 y de igual manera en la motivación.

De esta manera, como resultado de diferentes investigaciones, se pudo también evidenciar las teorías relacionadas al tema de ambas variables de estudio la cual explican los conceptos fundamentales de porque se llevó a cabo dicha investigación. Por ende, la Organización Internacional del Trabajo (2013) sostuvo que el estrés laboral es una inestabilidad mental y física, que manifiesta el organismo en respuesta a los estímulos externos, limitando las facultades propias de cada individuo. Además, 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.

En relación 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 manifestarán sintomatología parecida en cuanto a como lo afrontaría el organismo en relación al estrés que se produce por presentarse aquella situación. Asimismo, se denominó esta lista de síntomas como el Síndrome de Adaptación General (SGA) o Síndrome del estrés. Además, esta teoría se fragmenta en tres aspectos, el 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, tenemos a la teoría fundada en la interacción del Modelo Cognitivo – Transaccional de Lazarus y Folkman; ya que 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).

Por otra parte, 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 último pero no menos importante la sobrevivencia.

Además, 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, el eutrés es el 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 y el distrés es el 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 obedeciendo a la persona y su capacidad de afrontar las adversidades ocasionará niveles de estrés. 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. También, 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 territorio organizacional, la cual 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. 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 influencia 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. 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. Finalmente, 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).

Con respecto a la procrastinación, algunas investigaciones la relacionan íntimamente con eventos o acciones negativas. En palabras de Milgram (1991) refiere que el concepto de la procrastinación se puede definir como una disfuncionalidad de las actividades del ser humano para poder afrontar tareas o actividades que son de gran importancia para lograr sus objetivos, estas tareas pueden ser complejas, más no imposibles de lograr. Además, Tuckman (2003) define a la procrastinación como una tendencia del individuo de postergar de manera premeditada, el desarrollo de una actividad, malgastando el tiempo y evitando realizar una tarea determinada.

En relación a su teoría, tenemos al modelo psicodinámica de Baker quien manifestó que dichas actitudes en el colaborador infiere como un temor al fracaso 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 (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. Debido a esto, para el Modelo Conductual de Skinner (1977) define que el principio conductual, nos dice que el comportamiento y las conductas se

mantienen en el tiempo, al ser reforzadas, lo que nos lleva a la conclusión que el comportamiento perdura en nosotros, gracias a las consecuencias que resultan de nuestro desempeño. De tal modo, el ser humano procrastina, por el sentimiento de satisfacción que pueda obtener de la postergación o aplazamiento de culminación de sus actividades, dicha satisfacción se encuentra relacionada a diversos factores propios de su entorno, lo que permite al individuo a continuar con estas conductas. En conclusión, las personas que sobrellevan dicha procrastinación de tipo conductual deben planificar, organizar y emprender las acciones que debe realizar para desempeñar sus labores y dejar de lado los beneficios que tendrá como resultado de tal desarrollo. 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, la cual 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 estudio

El tipo de estudio fue básico, porque está direccionado en buscar y ampliar los conocimientos en relación a las variables estudiadas y por el nivel de conocimientos que se adquirió (Sánchez y Reyes, 2015).

Diseño de estudio

En relación al presente estudio fue de diseño no experimental, de corte transversal ya que no existió una manipulación de las variables de estudio y sirvió para identificar el desarrollo de la problemática y de qué manera influye en su medio, a su vez fue transversal puesto que la recolección de los datos se realizó en un solo momento (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.

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

Población: En la relación a la población, para Jany (1994) refiere que es un conjunto de elementos en donde tienen características en común. Además, el estudio estuvo conformado por una población de 120 personas de nivel administrativo, según los datos del padrón de la institución formativa de la Escuela Técnico Superior PNP del distrito de Puente Piedra.

Muestra: En relación a la muestra Hurtado y Ramírez (1998) refieren que al ser poblaciones de menores cantidades, no es adecuado seleccionar una muestra, ya que puede afectar de cierta forma la validez de los resultados. Asimismo, Tamayo (2003) refiere que la muestra censal es cuando el investigador selecciona todas las unidades que sea representativa para el estudio, es decir, las muestras son útiles y válidas cuando el objetivo de la investigación así lo necesite. Por ende, se empleó a los 120 personales administrativos que conforman la institución formativa policial del distrito de Puente Piedra.

Unidad de análisis: 1 persona de labor administrativa de rango de edad entre 25 a 54 años.

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

Año : 1989

Procedencia : España

Adaptación : Suarez

Año : 2013

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

La validez de la prueba original fue obtenida por el estudio de Suarez (2013) quien halló la validez original a través de la prueba de Kaiser Meyer Olkin (KMO) un valor de 0,915 donde encontró un uso adecuado de los ítems, además realizaron tres tipos de interacción donde se notó dos factores con el 65% de validez en la prueba general y el 43,55% de la varianza. Además, en la confiabilidad presentó un alfa de Cronbach de 0,92 siendo un nivel alto de confiabilidad (Citado por Suarez, 2013).

Propiedades psicométricas peruanas

En este sentido, en la adaptación peruana, manifiesta que se obtuvo la validez a través de cinco criterios de jueces donde se obtuvo como resultado en la prueba de KMO un valor de 0,95 donde indica que los ítems fueron válidos para su aplicación. Así también, presentó un alfa de Cronbach de 0,966 siendo un nivel alto de confiabilidad (Suarez, 2013).

Propiedades psicométricas del piloto

Con respecto a la prueba piloto en 120 colaboradores, se utilizó el índice de homogeneidad donde se obtuvo un valor mayor a 0,20, de la cual el puntaje más alto fue de 0,742 y el puntaje más bajo fue de 0,283 siendo el instrumento válido para su aplicación. Por otra parte, se tuvo un alfa de Cronbach de 0,908 teniendo un nivel alto de fiabilidad válido (Hernández y Mendoza, 2018) (Ver anexo 8).

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 a la validez de la prueba original Metin, et al. (2016) indican que la validez fue a través de la prueba de KMO donde obtuvo un valor menor a 0,913 siendo la prueba válida para su aplicación. En relación a la confiabilidad refieren que se tuvo un nivel de confiabilidad de 0,75 siendo la prueba altamente confiable.

Propiedades psicométricas peruanas

Así también, en la adaptación peruana se pudo encontrar a través de la validez de contenido un valor de 0,85 la cual pertenece a un nivel de validez alto. 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 (Guzmán y Rosales, 2017).

Propiedades psicométricas del piloto

Con respecto a la prueba piloto en 120 colaboradores, se utilizó el índice de homogeneidad donde se obtuvo un valor mayor a 0,20, de la cual el puntaje más alto fue de 0,701 y el puntaje más bajo fue de 0,231 siendo el instrumento válido para su aplicación. Por otra parte, se tuvo un alfa de Cronbach de 0,845 teniendo un nivel alto de fiabilidad válido (Hernández y Mendoza, 2018) (Ver anexo 8).

3.5. Procedimientos

En primer lugar se contó con el permiso de los autores principales de los instrumentos de la escala de estrés laboral y la escala de procrastinación laboral. Seguido de ello se pasó a recibir el permiso del coronel de la institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, donde se llevó a cabo la evaluación tanto del piloto y de la muestra final de 120 colaboradores. De esta manera, se tomó las pruebas de manera presencial teniendo en cuenta los protocolos necesarios para prevenir el virus del Covid-19 y se entregó el asentimiento informado teniendo en cuenta la reserva de los datos y el tiempo de evaluación que fue aprobado por el coronel de la institución. Por otra parte, una vez que se obtuvo los cuestionarios resueltos, se pasó al programa Excel para el llenado de datos y luego de ello al programa SPSS versión 25.0 para su respectivo análisis de los resultados y contraste de hipótesis. Además, esto permitió generar las tablas de resultados y explicar a través de la discusión y recomendaciones alternativas de solución para que sea publicado en internet.

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 tuvo, se hizo uso de los programas Excel y SPSS Versión 25.0 para el análisis respectivo de la validez y confiabilidad de la muestra piloto. Finalmente, se utilizó el estadístico Shapiro Wilk, ya que es una de las pruebas más consolidadas y presenta mayor potencia estadísticas entre las que existen actualmente, además permite determinar si la muestra evaluada pertenece a los estadísticos paramétricos o no paramétricos (Cohen, 1988). Sin embargo, se hizo uso de las correlaciones de la Rho de Spearman ya que las

variables pertenecieron a los estadísticos no paramétricos. Por otro lado, en los resultados descriptivos se hizo de la frecuencia y el porcentaje para conocer los niveles de las variables de estudio. Finalmente, se empleó el programa G*Power para determinar el tamaño del efecto de las correlaciones e identificar si pertenece a un efecto pequeño, mediano o grande.

3.7. Aspectos éticos

De esta manera, en los aspectos bioéticos, se consideró a los cuatro principios de la bioética donde la autonomía hace relación a la capacidad que tiene la persona para poder actuar y elegir decisiones. Además, la beneficencia, hace referencia cuando el investigador emplea la moral en la forma de actuar con los demás, es por ello que en el presente estudio no empleó el uso de plagio o falsedad. Por otra parte, la no maleficencia, representan al no originar un daño y es por ello que tiene que prevenirla, es un principio básico del ámbito público y al no establecerlo es penado según la ley, por ello que se generó el consentimiento informado para evidenciar que fue aplicado por voluntad propia. Finalmente, la justicia hace referencia al procedimiento ético, es decir que no se acepta discriminación ni rechazo puesto que también puede ser penado bajo ley (Gómez, 2009).

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. Asimismo, en dicho estudio se consideró la responsabilidad para llevar a cabo la investigación sin presencia de plagio o falsedad y se empleó el manual de la Asociación de Psicología Americana (APA, 2020). Por otro lado, se requirió la autorización de las pruebas originales para la evaluación del piloto y de la muestra final (Ver anexo 6).

Del mismo modo, se empleó el consentimiento informado a la muestra para el permiso de la aplicación de las pruebas (Ver anexo 7).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	p
Estrés laboral	0,000
Clima organizacional	0,000
Estructura organizacional	0,000
Territorio organizacional	0,000
Tecnología	0,006
Influencia del líder	0,000
Falta de cohesión	0,000
Respaldo de grupo	0,000
Procrastinación laboral	0,000
Sentido de servicio	0,008
Ciber pereza	0,000

Nota: SW: shapiro wilk // gl: muestra // p: Significancia

En la tabla 1, se evidencia los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, la cual es empleada para evaluar la distribución de los datos, teniendo como p un valor inferior a 0,05 ($p < 0,000$) tanto en las puntuaciones generales como en sus dimensiones. Por lo tanto, se pudo hallar que los datos no se ajustan a una distribución normal, por ende fue necesario emplear el uso del estadístico no paramétrico para determinar las correlaciones con la Rho de Spearman (Mohd y Bee, 2011).

Tabla 2*Correlación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral*

n=120		Estrés laboral
	r_s	0,198*
Procrastinación laboral	p	0,030
	r^2	0,44

Nota: r_s : Rho de Spearman // r^2 : tamaño del efecto // p : significancia estadística // n : muestra

En la tabla 2, se pudo notar en la correlación de la Rho de Spearman que existe una correlación directa y significativa débil entre el estrés laboral y la procrastinación laboral ($Rho=0,198$) la cual indica una correlación considerable (Mondragón, 2014). De igual manera, estos datos sostienen que el personal administrativo policial que presente mayor estrés laboral tiene mayor tendencia a procrastinar. Por otra parte, se empleó en coeficiente de determinación (r^2) para hallar el tamaño del efecto, siendo este como resultado un tamaño del efecto mediano ($r^2>.25$) siguiendo lo establecido por Ellis (2010).

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

n=120		Estrés laboral
Sentido de servicio	r_s	0,095
	P	0,304
	r^2	0,30
Ciber pereza	r_s	0,216*
	P	0,018
	r^2	0,46

Nota: r_s : Rho de Spearman // r^2 : tamaño del efecto // p : significancia estadística // n : muestra

En la tabla 3, se pudo evidenciar que solo existe una correlación directa y significativa débil entre el estrés laboral y la dimensión ciber pereza ($Rho=0,216$) siendo una correlación considerable (Mondragón, 2014). Por otro lado no se encontró una correlación con la dimensión sentido de servicio, debido a que la significancia fue mayor a 0,05. Por otro lado, se tuvo un tamaño del efecto mediano en las dimensiones de sentido de servicio y ciber pereza (Ellis, 2010).

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

n=120		Procrastinación laboral
Clima organizacional	r_s	0,247**
	P	0,007
	r^2	0,49
Estructura organizacional	r_s	0,096
	P	0,297
	r^2	0,30
Territorio organizacional	r_s	0,163
	P	0,076
	r^2	0,40
Tecnología	r_s	0,026
	P	0,777
	r^2	0,16
Influencia del líder	r_s	0,004
	P	0,962
	r^2	0,06
Falta de cohesión	r_s	0,198*
	P	0,030
	r^2	0,44
Respaldo de grupo	r_s	0,239**
	P	0,009
	r^2	0,48

Nota: r_s : Rho de Spearman // r^2 : tamaño del efecto // p : significancia estadística // n : muestra

En la tabla 4, se puso a apreciar que existe una correlación directa y significativa moderada entre la procrastinación laboral y la dimensión clima organizacional ($Rho=0,247$), así también una correlación directa y significativa débil con la dimensión falta de cohesión ($Rho=0,198$) y una correlación directa y significativa moderada con la dimensión respaldo de grupo ($Rho=0,239$) siendo una correlación considerable (Mondragón, 2014). Además, no se evidenció una correlación con las otras dimensiones, debido a que su nivel de significancia fue mayor a 0,05. Por otro lado, se evidenció un tamaño del efecto mediano en las dimensiones clima organizacional, falta de cohesión y respaldo de grupo (Ellis, 2010).

Tabla 5*Nivel 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	5	22,7%
	Alto	10	45,5%
	Total	120	100,0%

En la tabla 5, se pudo notar que el sexo masculino presentó niveles altos de estrés laboral con el 39,8% (fr=39). Por otra parte, las mujeres presentaron el 45,5% (fr=10) en el estrés laboral perteneciendo al nivel alto.

Tabla 6*Nivel de la procrastinación laboral, según sexo*

Sexo	Categoría	Frecuencia	%
Masculino	Bajo	31	31,6%
	Promedio	25	25,5%
	Alto	42	42,9%
Femenino	Bajo	5	22,7%
	Promedio	11	50,0%
	Alto	6	27,3%
	Total	120	100,0%

En la tabla 6, se pudo evidenciar que los hombres presentan niveles alto de procrastinación laboral con el 42,9% (fr=42) y las mujeres un nivel promedio con el 50% (fr=11).

V. DISCUSIÓN

Con respecto a la presente investigación se tuvo el fin de dar a conocer los niveles que afronta el personal administrativo policial en el estrés laboral y de qué manera influye en la procrastinación en el trabajo, para French y Kahn (1962) refieren en el modelo socio ambiental que la relación entre la salud mental y física repercute en el estrés y tiene un resultado desfavorable tanto en los mecanismos que tiene la persona para enfrentar las exigencias de su área laboral y las vivencias personal. Sin embargo, estos tipos de respuesta pueden darse de manera física, emotiva y conductual, desencadenando ciertos cambios en la salud y las zonas de confort de la persona.

Por otro lado, 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 que existe una correlación directa y significativa débil entre el estrés laboral y la procrastinación laboral ($Rho=0,198$), estos resultados coinciden con el estudio de Barraza y Barraza (2019) quienes evidenciaron una relación directa y significativa entre las variables estudiadas ($Rho=0,228$),

De esta manera, se pudo notar que a mayor estrés en el personal administrativo, existen mayores índices de procrastinación laboral, por ello Fredickson (2004) refiere que el colaborador desarrolla el estrés por una serie de variantes que afectan en las emociones y puede generar cambios en su comportamiento y a nivel cognitivo pueden tener pensamientos desfavorables.

Sin embargo, el personal administrativo al presentar mucha carga de trabajo puede dejar sus actividades para último momento y esto se debe por la excesiva carga laboral y emocional.

Por otra parte, como primer objetivo específico fue determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral, donde se pudo evidenciar que solo existe una correlación directa y significativa débil entre el estrés laboral y la dimensión ciber pereza ($Rho=0,216$). Por otro lado no se encontró una correlación con la dimensión sentido de servicio, debido a que la significancia fue mayor a 0,05, estos resultados se asemejan con el estudio de Barraza y Barraza (2019) quienes encontraron una relación directa y significativa

con la dimensión sentido de servicio ($Rho=0,257$) y una relación directa y significativa con la dimensión ciber pereza ($Rho=0,004$).

En relación al resultado, se pudo evidenciar que a mayor estrés en el trabajo se presenta mayores índices de ocio en las redes sociales y las evitaciones del desarrollo de actividades por más de un tiempo determinado que perjudica el rendimiento a la organización, por ello Metin y Peeters (2016) manifiestan que se presentan estas limitaciones por la falta de ética o identidad con su centro de trabajo y el estar mayor tiempo en las redes sociales fomenta los tiempos de ocio y descuidan sus actividades que a lo largo presentan consecuencias de pérdidas de renovación de contratos o despidos.

Como segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral, donde se puso apreciar que existe una correlación directa y significativa moderada entre la procrastinación laboral y la dimensión clima organizacional ($Rho=0,247$), así también una correlación directa y significativa débil con la dimensión falta de cohesión ($Rho=0,198$) y una correlación directa y significativa moderada con la dimensión respaldo de grupo ($Rho=0,239$). Por otro lado, no se evidenció una correlación con las otras dimensiones, debido a 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 sexo, donde se pudo notar que el sexo masculino presentó niveles altos de estrés laboral con el 39,8%. Por otra parte, las mujeres presentaron el 45,5% en el estrés laboral perteneciendo al nivel alto, estos resultados se asemejan con el estudio de Lazo y Lazo (2018) quienes notaron un nivel alto en el estrés laboral con el 60,3% y con el estudio de Ramírez y Jamanca (2020) quienes hallaron que el 52% de los trabajadores estuvieron en el nivel alto de estrés laboral.

De esta manera, se pudo notar que el personal administrativo policial presentó alto niveles de estrés ya que surge por una inestabilidad física y mental en respuesta de la carga de trabajo, es por ello que la OIT (2013) manifiestan que dichas acciones limita las facultades propias del personal. Asimismo, se puede sostener que la carga excesiva de trabajo se presenta cuando existen las exigencias de trabajo que exceden en mayor proporción las competencias de ejecución.

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, donde se pudo evidenciar que los hombres presentan niveles alto de procrastinación laboral con el 42,9% y las mujeres un nivel promedio con el 50%, estos resultados no coinciden con el estudio de Rico (2015) quien encontró que el 2,69 del valor de la muestra estuvo en el nivel promedio de procrastinación en el trabajo y el estudio de Bastidas (2017) encontró que el 54,4% de los trabajadores se ubicaron en el nivel moderado de procrastinación.

De esta manera, se infiere que los colaboradores presentan niveles altos de procrastinación en el trabajo debido a que el personal presenta ciertas inseguridades con el fracaso de sus actividades laborales, por ello Rothblum (1990) sostiene que el trabajador presenta conductas que limitan sus

capacidades con el tener éxito y ello es debido al miedo constante ya que en ocasiones presentan frustración y baja autoestima.

Sin embargo, en el modelo motivacional de McCown, Ferrari y Johnson (1991) refieren que la motivación es la pieza clave para que los trabajadores puedan producir de manera adecuada y no dejando de lado los reforzadores que incentivan el éxito de sus actividades a realizar en sus puestos de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto a la presente investigación, se pudo identificar las conclusiones obtenidas por la evaluación del personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra.

PRIMERA: existe correlación directa y significativa débil entre el estrés laboral y la procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra.

SEGUNDA: existe una correlación directa y significativa débil entre el estrés laboral y la dimensión ciber pereza en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra.

TERCERA: existe una correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones clima organizacional, falta de cohesión y respaldo de grupo en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra.

CUARTA: el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, presentó un nivel alto de estrés laboral siendo ambos sexos vulnerados.

QUINTA: el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, presentó un nivel alto de procrastinación laboral siendo el sexo masculino el más vulnerado.

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto a la investigación se propuso las respectivas recomendaciones al personal administrativo policial evaluado.

1. Implementar charlas relacionados al control emocional para prevenir y reducir el estrés laboral en el personal administrativo.
2. Fomentar la participación del personal administrativo a través de la motivación para eliminar los niveles altos de la procrastinación laboral.
3. Evitar el uso de distractores al momento de realizar sus labores para disminuir la procrastinación en el trabajo y que los trabajadores se sientan comprometidos con las actividades del trabajo.
4. Realizar constantemente orientación y consejería con el apoyo del profesional en psicología sobre el manejo del estrés para prevenir la alteración en su salud mental del personal administrativo.
5. Sugerir a los investigadores que lleven a cabo estudios similares que realicen un estudio de tipo longitudinal donde puedan ampliar la información de los resultados durante y después de la pandemia.

VIII. REFERENCIAS

- Álvarez, L. y Espinoza, C. (2019). Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. *Revista multidisciplinaria de investigación científica*. 3 (24), 20-28.
- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Barraza, A. y Barraza, S. (2019). Procrastinación y estrés. Análisis de su relación en alumnos de educación media superior. *Revista Scielo*. 1 (28), 133-151.
- 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).
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Erlbaum, 2.
<http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Dirección General de Salud Ambiental. (2020). ¿Qué son los riesgos psicosociales?.
<http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIPTICOS/TRIPTICO%20PREVENCION%20R%20PSICOSOCIALES.pdf>
- Edwards, J. y Cooper, P. (1988). "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique". *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 6 (1), 283-357).
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge: Cambridge University Press.
- French, J. y Kahn, R. (1962). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Health. *Journal of Social Issues*. 18, 1-47.

- García, T. (2015). El estrés policial. <https://www.diba.cat/documents/467843/58064690/el-estres-policial-en-revista-insht-84-oct-2015.pdf/4da81d38-9a65-46f9-9bdf-3d5b76a31f7f>
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de la bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*. 55, 230-233.
- 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 15 de enero del 2021).
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editores S.A.
- Hurtado, D. y Ramirez, R. (1998). Metodología de la investigación. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0063522/cap03.pdf>
- Jany E. (1994). *Comprehensive market research*. 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.
- Lay, C. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20 (1), 474-495.
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Scielo*. 6(2), 321-334.
- Mateo, P. (2015). Control de estrés laboral. (2º, ed.). Fundación Confemental
- 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.
- Metin, B., y Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*. 101, 254 - 263.
- Milgram, S. (1991). *Obedience to Authority: An experimental view*. Harper and Row.

- Mohd, N y Bee, Y. (2011). Power comparison of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1).
- Organización Internacional de Trabajo. (2016). El estrés laboral: un enfoque latinoamericano. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (abril, 2013). La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación. 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. (2017). Depresión. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>
- Ramírez, E., y Jamanca, R. (2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *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.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2005). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Visión Universitaria.
- Skinner, B. (1977). *Ciencia y Conducta Humana*. Fontanella
- Shapiro, S. y Wilk, M. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika* 52(3,4), 591–611.

- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag.* 2 (1), 33 -50.
- Tamayo, M. (2003). *Técnicas de Investigación.* (2ª Edición). Mc Graw Hill.
- Tuckman, B.W. (2003). The effect of learning and motivation strategies training on college students' achievement. *Journal of College Student Development,* 44(3), 430-437.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO:	Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2020				
AUTORES:	Cabanillas Carretero, Linda Madeley y Eneque Patazca, Jose Eduardo				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		ESCALA
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021?	<p>Determinar la relación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral.</p> <p>b) determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral.</p> <p>c) describir el nivel de estrés laboral según sexo.</p> <p>d) describir el nivel de la procrastinación laboral según sexo.</p>	<p>Existe correlación directa y significativa entre el estrés laboral y la procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) existe correlación directa y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral.</p> <p>b) existe correlación directa y significativa entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral.</p>	<p>V1: Estrés laboral</p> <p>Clima organizacional</p> <p>estructura organizacional</p> <p>territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>influencia del líder</p> <p>V2: Procrastinación laboral</p> <p>Sentido de servicio</p> <p>Ciber pereza</p>	<p>Ítems</p> <p>1, 10, 11, 20</p> <p>2, 12, 16, 24</p> <p>3, 15, 22</p> <p>4, 14, 25</p> <p>5, 6, 13, 17</p> <p>Ítems</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6,</p> <p>7, 9, 11 y 13</p> <p>8, 10, 12 y 14</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

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°	ITEMS	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.							

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 terminarlás.								
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



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 9 de febrero de 2021

CARTA INV. N° 1211 - 2021 / EP/PSI. UCV LIMA- LN

Sr.
SANTIAGO SOTIL NIÑO
CORONEL PNP
DIRECTOR de la EESTP.PNP "H.N. CAP. PNP APV" - PP
Escuela de educación superior técnico profesional PNP héroe nacional CAP. PNP Alipio Ponce Vásquez
Puente Piedra

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **ENEQUE PATAZCA JOSE EDUARDO** con DNI N° 46482207 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002622665 y la Srta. **CABANILLAS CARRETERO LINDA MADELEY** con DNI N° 71272626 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002378954 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2021"** 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 el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

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

Anexo 5. Carta de autorización firmada el centro



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL PNP "HÉROE NACIONAL CAP. PNP ALIPIO PONCE MÁSCUEZ"

CONSTANCIA

El que **SUSCRIBE**: Coronel PNP Santiago SOTIL NIÑO Director De La EESTP PNP "H.N. CAP. PNP APV" – PP, otorga la presente constancia de desarrollo de trabajo de Investigación ha:

**CABANILLAS CARRETERO, LINDA MADELEY Y
ENEQUE PATAZCA, JOSE EDUARDO**

Estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad Cesar Vallejo, quienes han desarrollado el trabajo de investigación titulado "Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021".

Los estudiantes **CABANILLAS CARRETERO, LINDA MADELEY Y ENEQUE PATAZCA, JOSE EDUARDO** realizaron la aplicación de instrumentos estableciendo los protocolos correspondientes para prevenir el contagio del covid-19 y ello 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.

Callao, 02 de marzo del 2021.



0A-212805
Santiago SOTIL NIÑO
CORONEL PNP
DIRECTOR de la EESTP PNP "H.N. CAP. PNP
APV" – PUENTE PIEDRA

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
asuares@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 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 PsiquMag*. Recuperado de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/938>

Variable 2: Procrastinación laboral

e.com/mail/u/0/#sent/KtbxLvHPtZPbwVqWdbjpKsFKPdLcHZG1Fg

insert

1 de 368

I request permission to use your scale of procrastination

Eduardo Patazza <eduardo46482207@gmail.com>
para U.B. Metin

Mon, 1 Feb 10:55

Good afternoon, Dr. Metin. Eduardo Eneque, a psychology student, greets you. I am writing to you to request your permission to use the PAW procrastination scale. I hope I have an affirmative answer.
Have a great day.

Metin, U.B. (Baran) <U.B.Metin@uu.nl>
para mí

Mon, 8 Feb 3:21

inglés | español | Traducir mensaje | Desactivar para inglés

Dear Eduardo,

Please feel free to use the PAWS.

Kind regards,

U. Baran Metin, PhD
PhD Candidate at Utrecht University
Social Health and Organizational Psychology Department
T: +31 (0)4 12544800
A: Martinus J. Langeveldeboven, Mindelberglaan 1, Room 02.18
W: <http://www.uu.nl/informatie/u/metin>

Van: Eduardo Patazza <eduardo46482207@gmail.com>
Verzonden: maandag 1 februari 2021 16:55
Aan: Metin, U.B. (Baran) <U.B.Metin@uu.nl>
Onderwerp: I request permission to use your scale of procrastination

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows

Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, nuestros nombres son Cabanillas Carretero, Linda Madeley y Eneque Patazca, Jose Eduardo, internos de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre el Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021; 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. Cabanillas Carretero, Linda Madeley
Eneque Patazca, Jose Eduardo

ESTUDIANTES DE LA EAP DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....

con número de DNI: acepto participar en la investigación Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021; de los estudiantes Cabanillas Carretero, Linda Madeley y Eneque Patazca, Jose Eduardo

Día:/...../.....

Firma

Anexo 8: Resultados piloto

Tabla 7

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,908	25

Tabla 8

Correlación ítems test de los ítems de la Escala de estrés laboral

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E01	0,474	0,905
E02	0,730	0,900
E03	0,552	0,904
E04	0,420	0,906
E05	0,554	0,904
E06	0,360	0,907
E07	0,440	0,906
E08	0,579	0,904
E09	0,684	0,901
E10	0,389	0,907
E11	0,591	0,903
E12	0,283	0,910
E13	0,365	0,907
E14	0,659	0,901
E15	0,656	0,901
E16	0,397	0,907
E17	0,474	0,906
E18	0,365	0,907
E19	0,476	0,906
E20	0,650	0,903
E21	0,382	0,907
E22	0,742	0,899
E23	0,582	0,903
E24	0,574	0,903
E25	0,385	0,908

Tabla 9*Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de procrastinación laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,845	14

Tabla 10*Correlación ítems test de los ítems de la Escala de procrastinación laboral*

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2P1	0,415	0,839
V2P2	0,604	0,828
V2P3	0,625	0,827
V2P4	0,531	0,832
V2P5	0,571	0,829
V2P6	0,475	0,837
V2P7	0,434	0,838
V2P8	0,548	0,831
V2P9	0,658	0,822
V2P10	0,355	0,843
V2P11	0,701	0,819
V2P12	0,231	0,850
V2P13	0,292	0,845
V2P14	0,388	0,841