



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la
municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORAS

Arroyo Reque, Ingri Noelia (ORCID: 0000-0002-5678-3986)

Risco Quevedo, Guisela Sadith (ORCID: 0000-0002-2140-3840)

ASESORA:

Mg. Idrogo Cabrera Mary Cleofé (ORCID: 0000-0002-3671-975X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

CHICLAYO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por consagrarme la vida, así mismo a mis padres por ser siempre ejemplo de honestidad, respeto y rectitud, con sus palabras de motivación a guiado mi vida.

Dedicado a las personas que me motivaron, en especial a mis padres por el amor absoluto que se me ha brindado en el proceso de elaboración, a mi hija por ser la motivación para lograr mis objetivos. A todas las personas que forman parte de mi vida, me impulsaron a seguir y lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

Primero es el agradecimiento a Dios por darnos vida y amor incondicional, para poder lograr nuestros grandes anhelos y éxitos planteados al inicio de nuestra formación profesional.

Agradezco a nuestra asesora por su oportuno y acertado asesoramiento, la cual contribuyó al éxito de nuestro proyecto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	13
III. MARCO METODOLÓGICO	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población y Muestra.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	22
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1. Diseño de investigación:.....	20
Figura 2. V de Aiken.....	22
Tabla 1. Relación entre procrastinación laboral y estrés.....	24
Tabla 2. Nivel de procrastinación laboral.....	25
Tabla 3. Nivel de estrés laboral.	26
Tabla 4. Relación entre ciberpereza y las dimensiones de estrés laboral.....	27
Tabla 5. Relación entre el sentido de servicio y las dimensiones de Estrés Laboral.....	28

RESUMEN

El desarrollo de la presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021. Para lograr el objetivo, se desarrolló el estudio bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional transversal, la población comprendió a 50 colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa. Se utilizó el muestreo probabilístico intencional, las variables se midieron a través de dos cuestionarios. Se requirió de la escala del cuestionario de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), creado por Metin, Taris y Peeters (2016). Para este estudio se manejó la versión adaptada de Guzmán y Rosales (2017) en Lima y el cuestionario de estrés laboral OIT – OMS (1989). Los resultados permitieron identificar que los colaboradores tienen un nivel de procrastinación laboral muy bajo con 56% y alto con 12%. En la variable estrés laboral, se identificó un nivel bajo con 66% y alto con 14%. Asimismo, se demostró que existe una relación positiva alta entre procrastinación y estrés laboral con 0.934. Finalmente se logró determinar que existe relación significativa alta entre ambas variables de estudio.

Palabras Clave: Procrastinación laboral, estrés, OIT- OMS

ABSTRACT

The development of this research aimed to determine the relationship between labor procrastination and stress in employees of the district municipality of Santa Rosa, 2021. To achieve the objective, the study was developed under a quantitative approach, with a non-experimental design, Cross-correlational, the population comprised 50 employees of the Santa Rosa district municipality. Intentional probability sampling was done, the variables were measured through two questionnaires. The scale of the Procrastination at Work questionnaire (PAWS), created by Metin, Taris and Peeters (2016), was required. For this study, the adapted version of Guzmán and Rosales (2017) in Lima and the ILO-WHO work stress questionnaire (1989) were used. The results allowed identifying that the collaborators have a very low level of work procrastination with 56% and high with 12%. In the work stress variable, a low level was identified with 66% and a high level with 14%. Likewise, it was shown that there is a high positive relationship between procrastination and work stress with 0.934. Finally, it was possible to determine that there is a high significant relationship between both study variables

KEYWORDS: Work Procrastination laboral, stress, OIT- OMS

I. INTRODUCCIÓN

En los entornos organizacionales, los procesos que los constituyen requieren inmediatez para poder mantener la armonía en cada uno de los niveles de decisión. Así, los diferentes equipos de trabajo, logran cooperar y solucionar de manera conjunta las diferentes adversidades que se les pueda presentar. Este aparente equilibrio se ve afectado por la creciente tendencia a postergar, aplazar o retrasar el cumplimiento de la tarea. Afectando el correcto desarrollo de los acuerdos formales e informales establecidos entre el individuo, el grupo y la organización.

De acuerdo con Ferrari (1992), la procrastinación está presente entre 20% y 25% de la población general. Esta tendencia a postergar la realización de la tarea, se ve acompañada por un malestar o insatisfacción subjetiva (Burka y Yuen, 1983). Del mismo modo Moreno (2018), el 40% de los españoles que procrastinan manifiestan una constante sensación de estrés, acompañado de manifestaciones físicas, debido al agotamiento que genera mantener una idea constante de que hay algo por hacer. La aparente pérdida de dirección y valoración de prioridades presenta una afectación directa al colaborador tanto a su imagen como a su reputación. Asimismo, genera una constante devaluación de su potencial percibido para acceder a ascensos u otro tipo de beneficios. Así, quienes padecen esta pérdida de valoración de prioridades presentan una mayor dificultad para poder acceder a nuevas y mejores ofertas laborales, su permanencia se ve reducida y presentan mayores dificultades para acceder a mejores salarios (Nguyen y Steel 2013).

El no cumplimiento de la tarea, o su prolongación innecesaria, contribuye a la obstaculización de los objetivos establecidos tanto para el colaborador, su área y la organización en su totalidad. Se estima, que en promedio los colaboradores pierden la cuarta parte de su jornada laboral en actividades totalmente ajenas a su labor como: navegar en internet y socializar con fines personales (Skowronski y Mirowska, 2013). Considerando que el salario promedio, en Lima metropolitana, es de S/.1, 327 las organizaciones pierden S/. 337.5 soles debido a la procrastinación

Más allá de los efectos económicos, para la organización, el procrastinador representa un agente capaz de corromper el clima y la cultura de la empresa, afectando los niveles de compromiso, respeto a la autoridad y el desempeño.

Uno de los factores que desencadenan la procrastinación se encuentra estrechamente relacionada con la incapacidad de poder gestionar adecuadamente el tiempo y la falsa sensación de control sobre esta facultad, que genera el aplazamiento del cumplimiento de sus responsabilidades y las posteriores consecuencias de esta decisión pueden desencadenar afecciones psicológicas, siendo las más prevalentes, depresión, ansiedad y estrés que representan el 9.1% de la población de Lima metropolitana (Instituto Nacional de Salud Mental, 2013).

Considerando la naturaleza caótica de las organizaciones y la creciente necesidad de mantenerse dentro de lo que comúnmente se conoce como competitividad, las organizaciones constantemente se mantienen en un proceso de mejora. Esta vorágine trae como consecuencia una serie de afectaciones a la salud, en datos de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009) estimó una pérdida de 1.250 millones de días laborales anuales debido a los problemas de salud en el trabajo. Del mismo el consejo de seguridad de Estados Unidos estima una pérdida de 183 billones de dólares relacionados a problemas de salud, bajas laborales, abandonos y absentismo (Rodríguez y Rivas). En una investigación realizada a 2000 personas por Patón (2011) nos manifiesta que en diversos sectores de entidades públicas como privadas cerca del 41% de los trabajadores manifiestan altos niveles de estrés del mismo modo dos de cada tres expresan tener una sobrecarga de trabajo y un 36% una indiferencia por parte de superiores y compañeros e incluso el 48% evita tomar descansos médicos por temor a ser despedidos.

El estrés laboral es una de las principales manifestaciones que se observan en los países latinoamericanos. En México el estrés laboral alcanza un 75% frente a países como China y Estados Unidos con valores de 73% y 59% respectivamente. El estrés laboral es una de las consecuencias más recurrentes frente a situaciones donde se pierde la capacidad para poder cumplir con los objetivos organizacionales, trae como manifestación distintas afecciones físico y psicológicas como cansancio, pérdida de la vitalidad que perjudican el desempeño secuencia que se prolonga indefinidamente.

Las manifestaciones que podemos encontrar en la realidad peruana de acuerdo con Regus (2012), indica que el 33% de los peruanos manifestaron un incremento de los niveles de estrés durante los últimos periodos.

De una muestra de 4000 colaboradores peruanos cerca del 78% manifestó haber sufrido alguna vez estrés laboral, se expresa también que entre los factores más representativos son los relacionados al ámbito laboral 61%, clientes 51% y finanzas personales 47% (Gestión, 2014).

La realidad Lambayecana manifestada por el diario el Correo (2019) expresa que en la región el 80% de los colaboradores han sido víctimas de estrés. Así mismo más del 50% es a causa de factores relacionados al trabajo, siendo las personas más afectadas del sexo femenino ya que desempeñan doble función con relación a la familia y labores de una empresa. El estrés en un centro de trabajo es inevitable ya que hay organizaciones que demandan de mucha exigencia, las personas muchas veces no están preparadas para poder desarrollar cierta actividad cayendo en el círculo del estrés y esto se ve más focalizado cuando las mujeres siguen trabajando en el hogar, manifestando un desgaste físico y se asocia al cansancio con un notable descenso laboral y emociones negativas.

Al nivel local prensa RPP (2015) señala, en el departamento de Lambayeque la gran mayoría de colaboradores siente tensión y malestar en su trabajo debido a la sobre exigencia y pagos mínimos, disminuyendo la producción y el buen desempeño de sus funciones, uno de los factores importantes que casi la mayoría de las personas buscan, es el intercambio de su esfuerzo y la paga por ello, olvidando el principio de desarrollo y crecimiento propio cayendo en la rutina del agotamiento y con el paso del tiempo disminuye aún más en su rendimiento laboral olvidando el propósito de estar en el centro de labores.

En la municipalidad distrital de Santa Rosa, los colaboradores han presentado dificultad en atención al público, no cumpliendo sus expectativas de la ciudadanía, ya que se ven involucrados en la postergación de muchas actividades y no proveen de una atención agradable, es así que la aglomeración de documentos no tiene un buen fin; las funciones de los colaboradores de dicha municipalidad se ha visto afectado por el tumulto de acciones, involucrando consigo el agotamiento, desmotivación y disminución de energía física y mental.

En octubre del 2020 se aplicó el cuestionario de procrastinación, a 23 colaboradores el cual arrojó respuesta que nos dieron un mejor alcance de la situación actual como ellos van desarrollando sus actividades, el 61% tienen

tendencia a procrastinar y así mismo el 39% realiza sus actividades diarias de forma ordenada en función a las actividades designadas.

Por todo lo referido, se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021?

La presente investigación se justificó, con relación a la conveniencia implica conocer la relación de procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad que estén perjudicando el desempeño y la realización laboral dentro de esta organización, es de vital importancia tener en claro los intereses y compromisos de los mismo.

Sabiendo que la entidad tiene sus propios objetivos y metas a cumplir buscando la motivación o recursos propios para tener un buen servicio, presenta una relevancia social, ya que se obtendrá resultados a través de la aplicación de un instrumento de ambas variables dando un mejor alcance del desempeño de los colaboradores, donde buscamos mejorar para prestar un buen servicio a la ciudadanía en general. Teniendo este alcance más amplio que pueda llevar a tomar decisiones para mejoras dentro de la entidad.

Con respecto a las aplicaciones prácticas, en base a los resultados se va elaborar estrategias para disminuir la procrastinación laboral. Así mismo, la indagación servirá como fuente para los cambios que generará la organización, ya que permitirá estar al tanto, de cómo se encuentran sus colaboradores. En cuanto a su valor teórico su finalidad es comprender como se relaciona ambas variables. Su importancia reside en el suceso, donde se desenvuelven los trabajadores; de tal modo, contribuir evitando que los colaboradores sufran estrés o procrastinación laboral, esto les dificultará en su trabajo y generará poca eficiencia al no saber organizar su tiempo para poder culminar sus trabajos satisfactoriamente. En el aspecto metodológico tiene como propósito brindar información relevante y confiable a través de los instrumentos que se utilizará

Por otro lado, el objetivo general es: determinar la relación entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021. Se plantearon como objetivo específico: identificar los niveles de procrastinación laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021; identificar los niveles de estrés en los colaboradores de la

municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021; identificar la relación entre ciberpereza y las dimensiones de estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021; identificar la relación entre sentido de servicio y las dimensiones de estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021.

Asimismo, la hipótesis general es: existe relación positiva significativa entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021. Hipótesis específicas: Existe relación entre ciberpereza y las dimensiones de estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021 y existe relación entre sentido de servicio y las dimensiones de estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Existen numerosas investigaciones que nos pueden dar luz sobre los avances en el estudio de la procrastinación laboral y su relación con el estrés. De acuerdo con Arce et al. (2020) en su investigación buscó la relación entre el nivel de estrés laboral y factores de riesgos psicosociales, en trabajadores de una institución de infantes con discapacidad. Su objetivo fue buscar la relación entre ambas variables. Así mismo su estudio fue descriptivo correlacional realizado en 35 trabajadores de la misma institución, se aplicó el cuestionario del nivel estrés y factores de riesgo psicosociales intralaborales. El resultado que obtuvieron es que 31,4% del personal obtuvo un alto nivel de estrés laboral, cabe resaltar que existió una relación positiva entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés laboral en cada dominio.

Si bien existen diferentes estudios que manifiestan una realidad global. También se encontró investigaciones que explican nuestra realidad. De acuerdo a los trabajos de Mamani y Hermosa (2020) procrastinación laboral y estrés laboral en el personal policial en tiempos de pandemia, presentaron como objetivo determinar la relación existente entre dichas variables. Para su realización se realizó un estudio de tipo básico, no experimental, utilizando una muestra de 120 participantes. El método de recolección de datos fue la encuesta, los resultados obtenidos a través de Rho de Spearman permitieron a los investigadores determinar relación significativa entre la procrastinación y estrés laboral ($Rho= 0,228$).

En tanto, Velásquez (2019) en su trabajo de investigación, niveles de estrés y desempeño profesional en un centro de salud de Chiclayo, su objetivo es buscar la relación de sus variables, su indagación es no experimental, descriptiva, correlacional. Su población de estudio estuvo conformada por 45 individuos, la muestra estuvo accedida por lo mismos trabajadores y la técnica que se llegó a utilizar tienen que ver con un cuestionario; el cual concluye que los niveles de estrés de los profesionales en agotamiento emocional es 77,8% bajo y 22,2% medio. Además, que si existe relación entre las dos variables.

Barraza y Barraza (2018) en su investigación procrastinación y estrés análisis y relación en una institución de educación superior, presentaron como objetivo determinar la relación existente entre dichas variables. La investigación conto con una muestra de 300 participantes, los resultados les permitieron

determinar que existe relación entre ambas variables y no relación entre alguna de sus dimensiones constitutivas; se vuelve imperante realizar una revisión entre el concepto de procrastinación y su relación con el estrés.

Así mismo, Soto (2017) desarrolló el tema de procrastinación laboral y compromiso organizacional en un centro educativo del Callao, el objetivo es buscar la relación de ambas variables, su investigación es no experimental; transversal; descriptiva y correlacional, trabajó con 134 colaboradores, la muestra está conformada por los mismos. Se utilizó el Inventario de aplazamiento activa y pasiva en el medio laboral. El resultado obtenido es que, si hay una relación inversa de ambas variables, así mismo en cuanto a los niveles de procrastinación es de 42,5% siendo muy alto, practicado por la mayoría de los colaboradores.

Finalmente encontramos a Palomino (2018) realizó una investigación de procrastinación laboral y estrés en una empresa de Lima, cuyo fin de estudio es establecer la correlación de ambas variables, con una investigación no experimental básico, la población que participaron fue de treinta y tres colaboradores. El instrumento fue un cuestionario, técnica de encuesta. Se concluyó que, existe una analogía significativa alta de estrés en uno y otra variable de estudio.

Para entender la procrastinación, es necesario comprender sus postulaciones teóricas. Así según Steel (2017). La procrastinación es la predisposición para postergar, retrasar o terminar los trabajos que manda la organización, evitando las responsabilidades y tareas a desarrollar. Procrastinar, es considerada como una falta de la actividad autorreguladora donde las personas promulgan un retraso voluntario en un curso de acción previsto. Por lo general, se asocia con resultados laborales negativos, como un menor rendimiento y una duración más corta del empleo (Metin y Peeters, 2018).

Del mismo modo las dimensiones de la escala de procrastinación (PAWS) al cual refiere Metin, Peeters y Taris (2016). Desarrolló la Escala de procrastinación en el trabajo, que evalúa una amplia gama de comportamientos de procrastinación en el lugar de trabajo. Se incluye aquí las 2 dimensiones tales como el sentido de servicio, lo cual significa que las personas tienen mucha dificultad para realizar las actividades tomando largas pausas desarrollando otras funciones; de esta manera aplazan las funciones designadas.

Además, tenemos a ciberpereza se enfoca principalmente en la utilización de internet o dispositivos móviles para afines personales durante horario laboral.

Acerca de las teorías y fundamentos como primera base teórica se destaca al modelo psicodinámico de Baker, indica que la procrastinación surge como consecuencia al miedo a fracasar. Este modelo, se centra en saber entender el éxito o el fracaso de los colaboradores a través de sus motivaciones personales, a pesar de que cuentan con la suficiente preparación y capacidad para alcanzar la meta trazada. Así mismo, nos da a conocer que el individuo y su miedo a fracasar se debe a causa de su contexto familiar, donde el rol de los padres prefirió acrecentar la frustración y disminuir la autoestima del niño. Este modelo estudia los comportamientos vinculados al retraso o las actividades (Baker, 1979; citado por Rothblum, 1990).

También tenemos la teoría de Skinner (1977), indica en su fundamento conductual que el comportamiento se conserva cuando son reforzadas, es decir las conductas permanecen debido a las consecuencias. Entendiendo que para que este postulado sea correcto debe existir una especie de beneficio. Así las conductas procrastinadoras, tendrían como beneficio la conservación de una estabilidad que sería alterada frente a una acción que promueva la incertidumbre. Por ejemplo, realizar una sustentación de estados financieros a la gerencia general. Entendiendo que la adopción de este tipo de conductas afecta al empleado y por ende a la empresa (Carranza y Ramírez, 2013).

El Motivacional de McClelland (1953), el cual se centra en que la persona tiene conductas que favorecen para lograr el éxito o cumplir con sus responsabilidades en la situación que se encuentre, ellos pueden elegir cualquiera de estas dos posturas. La primera se basa en conseguir las metas trazadas a pesar del temor a fracasar, ya que el éxito se encuentra vinculado con el logro motivacional, de esta manera el individuo no perciba situación como algo negativo sino algo provechoso.

Cuando nos referimos al estrés, en muchas oportunidades olvidamos que es una afectación a nivel general. De acuerdo con La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) se considera al estrés como una manifestación que se da debido a la incidencia de factores estresores en un entorno donde el individuo se vea involucrado, causando malestar tanto en el aspecto físico, psicológico y

emocional. Este malestar afecta tanto al individuo como a la organización y en base a las distintas percepciones pueden ser producto de las exigencias propias o impuestas por la organización.

Al considerar un origen exógeno, se le puede concebir como un estímulo impuesto por el entorno, que el individuo cataloga como una potencial amenaza y al mantener un equilibrio interno utiliza recursos físicos y psicológicos para poder afrontarlo. Bajo este contexto, el estrés también podría catalogarse como una respuesta adaptativa que inevitablemente acarrea un incremento de la energía física y mental, que nos permitiría poder afrontar distintas eventualidades que se presenten (Guillermo, 2017). Este estrés, el que fomenta el dinamismo y la capacidad de adaptación ante situaciones desfavorables también es conocido en la comunidad académica como Eutrés y se caracteriza por una disposición de alerta frente a las demandas o exigencias laborales que hace que el colaborador sea mucho más eficiente (Rostagno, 2005).

El desarrollo del estrés en entornos organizacionales, de acuerdo con Cannon y Miguel (1995), están relacionados con: la estructuración de la actividad laboral, el nivel de las interacciones humanas y la administración que en muchas ocasiones condicionan la presencia del estrés. En este sentido, la propuesta de Olmedo, el estrés surge como consecuencia de posponer el cumplimiento de las responsabilidades individuales (Olmedo 2015).

Existen una gran cantidad de modelos teóricos que tratan de dar una explicación del estrés, sus orígenes y sus consecuencias. En los fundamentos del modelo de Demanda-Control postulada por Karasek (1979), considera que las principales fuentes de estrés están relacionadas a dos aspectos básicos, que caracterizan la actividad laboral. La primera, en relación con las exigencias a nivel de capacidades cognitivas y psicológicas, que son requeridas por la actividad laboral. La segunda, relacionada al nivel de independencia que dispone. Cuando se habla de la dimensión demandas, esta se desarrolla tomando en consideración aspectos relacionados a: la exigencia cognitiva, las interacciones entre individuos, el establecimiento de cuotas o plazos u objetivos entre otros.

El control como dimensión está constituida tanto por el control de las tareas y el control de las necesidades. De acuerdo con el modelo se pueden obtener dos tipos de predicciones; la primera relacionada a la tensión psicológica y se presenta

como la falta de control en la toma de decisiones frente a exigencias psicológicas elevadas y la segunda predicción está relacionada con la demanda y el control sobre la tarea y establece que cuando estas son elevadas la motivación y otras variables asociadas a la productividad aparecen (Luceño et al., 2005).

Los modelos de desequilibrio esfuerzo y recompensa, (Siegrist, 1996, 1998) presenta como premisa, el desequilibrio entre costos y ganancias. Entendiendo estas últimas como los esfuerzos realizados por el colaborador y las recompensas percibidas por este. De acuerdo con Siegrist (1996), el modelo postula que frente a grandes esfuerzos y bajas recompensas se podría ocasionar incrementos de la tensión por parte del individuo. Del mismo modo se establecen dos tipos de esfuerzos; el extrínseco e intrínseco. Siendo el primero, relacionado con los requerimientos del trabajo y el segundo con las fuentes de motivación frente a las demandas y las recompensas que reciben los trabajadores provenientes de tres fuentes: monetarios, apoyo social y seguridad.

La OMS (2007) estableció un modelo con el cual nos permite identificar al estrés y su proceso de desarrollo en las organizaciones, se presenta en relación al nivel de desarrollo de las naciones. Así en consideración a lo propuesto por la OMS la calidad de vida y las características laborales, son dadas por el proceso de desarrollo y las condiciones de los habitantes siendo estas expuestas a factores de riesgos laborales. Bajo esta premisa el estrés puede ser cognitivo conductual, emocional y/o fisiológicas. Al mantener una constante en estas reacciones a lo largo del tiempo pueden afectar a la salud desencadenando en sintomatologías físicas.

Entre las principales causas podemos encontrar las características individuales y las condiciones del trabajo. En relación al trabajo y las características del trabajador, se hizo referencia con anterioridad las características relacionadas a la personalidad, educación, edad y la experiencia para poder afrontar los diferentes requerimientos que son propias de una determinada labor o puesto de trabajo. Dentro de estas también existen características que pueden trasgredir y perjudicar al individuo cuando no hay un autocontrol en cuando a la competitividad, hostilidad y la falta de autoconfianza para afrontar situaciones nuevas o desafiantes.

Sobre las condiciones laborales, se puede identificar: a la demanda, la falta de control de los procesos, la relación e integración de los equipos de trabajo, el nivel de participación en la toma de decisiones, la comunicación y aspectos

relacionados al desarrollo de la estabilidad laboral (Mendoza, 2020). Otros de las posibles causas pueden estar relacionadas a las relaciones laborales y del hogar en lo cual se puede identificar conflictos de intereses y roles, este aspecto afectando principalmente a las mujeres. Como consecuencia se puede incrementar los riesgos relacionados a aspectos ocupacionales más aun cuando la actividad laboral es trasladada al hogar.

De acuerdo a OIT las dimensiones del estrés laboral se constituyen por: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión y Respaldo del grupo.

Así de acuerdo Arias (2004) cuando hacemos referencia al clima de las organizaciones, esta se entiende como el conjunto de percepciones compartidas entre un determinado número de persona los cuales las cuales interactúan entre si y la organización. En este sentido se entendería al clima como una percepción establecida sobre un conjunto de características: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral que posee un determinado grupo de personas. Este enfoque toma en consideración las percepciones individuales frente a los factores organizacionales y el nivel de afectación que estos pueden llegar a causar dependen en su gran mayoría a la postura con la que estos se enfrentan (Iglesias y Sánchez, 2015).

De acuerdo con Strategor (1995) cuando nos referimos a estructura organizacional, se entendería por todas las relaciones y características que de manera formal e informal representan el modo o procedimiento por el cual se establecen y comunica, así como el modelo en el cual la organización establece sus procedimientos y funciones para cada uno de sus unidades de dirección.

De acuerdo con Hall (1996) la estructura organizacional es considerada como la amalgama que permite la unión y coordinación de cada una de las áreas de la empresa. Para Hodge (2003) la estructura como al contener a la organización debe ser capaz de poder responder adecuadamente al entorno; debe de ser contingente, es decir debe tener la capacidad de mutar frente al entorno a fin de salvaguardar los intereses propios, siendo estos intereses superiores a los del individuo e imperar sobre los cambios de los miembros constituyentes evidenciándose el carácter mutable que la estructura organizacional posee.

En relación a las características que conforman el territorio de la organización, se considera como una característica que describe el espacio físico o virtual que engloba a los individuos que constituyen la organización, así como los escenarios donde la misma ejerce, en ella es en donde se desarrollan cada una de las interacciones humanas, tanto físicas como virtuales conformando también un sentimiento de propiedad sobre su espacio personal en la empresa (Chacín et al., 2002).

El factor tecnología se puede relacionar al estrés en medida en que está en su ausencia puede dificultar la realización de las actividades. La tecnología está relacionada a la disponibilidad de recursos con que la empresa enfrenta las dificultades del entorno. La tecnología si bien pertenece a la organización depende del individuo para poder despertar su potencial para ello se requiere que los individuos requieran un nivel de capacitación para poder aprovecharla.

Otra de las dimensiones relacionadas encontramos a la influencia del líder. así de acuerdo con Gómez (2002) el liderazgo es la facultad para poder influir en un determinado grupo de individuos para poder establecer y alcanzar metas. Para Davis y Newstrom (2003) el liderazgo es el proceso mediante el cual se logra influenciar a un determinado grupo de personas bajo un propósito único.

Su ejecución es evidenciada por una aptitud entusiasta hacia la consecución de la tarea siendo una de las principales herramientas para poder alcanzar objetivos (Payeras, 2004; Serrano y Portalanza, 2014). Por otro lado, cuando hablamos de cohesión. Es considerada como el elemento que permite entender el comportamiento del grupo y que permite a su vez desarrollar un adecuado clima de trabajo. La cohesión cuando es desarrollada es capaz de fomentar el aprendizaje, la satisfacción, la comunicación y con ello los niveles de productividad a través de la mejora de las relaciones interpersonales Daft y Marcic (2006).

Respaldo del grupo o también conocido como apoyo organizacional guarda una estrecha relación con aquellas creencias que los colaboradores mantienen sobre las valoraciones que reciben por parte de la organización debido a la capacidad que estos tienen para contribuir con la empresa (Eisenberger et al., 1986). Del mismo modo para Maurer y Tarulli (1994) menciona que el respaldo se evidencia a través de la participación voluntaria en las actividades dirigidas al desarrollo de la fuerza laboral.

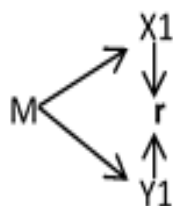
III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se enmarcó en el tipo básica con enfoque cuantitativo ya que recoge la información para poder probar la hipótesis y en esta indagación no se manipulan las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño utilizado fue no experimental, correlacional transversal. Es no experimental porque no se manipulan las variables, correlacional aquí se describe las relaciones entre las variables a estudiar en el momento propicio y transversal por que se recoge los datos en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Figura 1. Diseño de investigación:



Dónde:

M = Colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa

X1= Procrastinación Laboral

Y1= Estrés

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Procrastinación laboral

Variable 2: Estrés

Nota: La definición se encuentra en el Anexo número 01.

3.3. Población y Muestra

La población estuvo constituida por 50 colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, Lambayeque. Es un grupo de individuos con características similares que serán objetos de estudios (Arias, 2006, p.81).

Criterios de inclusión; se trabajó con los colaboradores de ambos sexos, que tengan contrato vigente, sean nombrados o contratados.

Criterios de exclusión; colaboradores que no participaron en la encuesta, en la firma del consentimiento informado, personal que esté con descanso médico, período vacacional, proveedores de servicios y contratistas de obras públicas.

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional ya que la muestra no es representativa de la población, sino que su elección es por criterio y juicio de sus investigadores (Arias ,2006).

La unidad de análisis se realizó con un colaborador de la municipalidad distrital de Santa Rosa, Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta para las dos variables de estudio, la cual nos permitieron obtener datos confiables. Encuestando a los colaboradores que formaron parte de la muestra de la investigación, teniendo como finalidad conocer las características principales de la población a trabajar.

Los instrumentos empleados, para la primera variable de procrastinación laboral se requirió de la escala del cuestionario de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), que fue creado por Metin, Taris y Peeters (2016), para este estudio se manejará la versión adaptada de Guzmán y Rosales (2017) en Lima. Consta de 14 ítems con respuesta de escala ordinal, mide dos dimensiones como ciber pereza y sentido de servicio, así mismo las respuestas van desde nunca hasta siempre. La segunda variable fue medida con el cuestionario de estrés laboral OIT – OMS (1989). Está conformado por 25 ítems y la escala es ordinal midiendo 7 dimensiones como clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Así mismo las respuestas es desde nunca hasta siempre. Con una duración de 20 minutos su aplicación es de manera individual y /o grupal.

La validez estuvo conformada por el juicio de 5 expertos, siendo especialistas en la investigación. Así mismo por intermedio de la validación se revisa el contenido y se realiza el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables. Confiabilidad; estuvo conformado por la muestra piloto de 50 personas, que compartieron las mismas características de la población estudiada, se aplicaron los cuestionarios relacionados a nuestra investigación. Así mismo obtuvimos los datos de la muestra y se procedió a medir la consistencia interna con el coeficiente de alfa de Crombach.

3.5. Procedimiento

Se solicitó a la Escuela de Psicología una carta de presentación dirigida a la municipalidad de Santa Rosa con el fin de acceder para desarrollar la investigación. De tal modo ya aceptado, se buscó la participación de los trabajadores, el cual se obtuvo el diagnóstico situacional a través de los cuestionarios, logrando describir la realidad problemática, así mismo se les dio a conocer el objetivo de la investigación. Logrando elaborar una base de datos con el programa SPSS versión 25

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los cuestionarios, fueron procesados en el programa SPSS versión 25 y programa Excel, el cual permitió contrastar la hipótesis, por consiguiente, se aplicó el coeficiente de V de Aiken la cual nos permitió cuantificar la validez de los ítems en cuanto a contenido; el análisis de fiabilidad interna Ítem test la cual nos permitió validar la confiabilidad interna del instrumento. Permittiéndonos posteriormente utilizar Rho de Spearman según el resultado de la prueba de normalidad, para corroboración de hipótesis, diseño de tablas y por último la descripción de los resultados.

Figura 2. V de Aiken

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

En donde

X= La media de la calificación de los Jueces

K= Es el rango de la escala de Likert utilizada

3.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la investigación, fueron la responsabilidad, el respeto de la pertenencia del contenido de cada párrafo del autor siendo empleada para dicha indagación, sin la presencia de falsedad o plagio. Asociación de Psicología Americana (APA, 2003)

De tal manera, para el recojo de los datos e información se empleó el consentimiento informado que fue proporcionado hacia los participantes, el cual se

generó condiciones de seguridad, compromiso en cuanto a los datos obtenidos, serán de uso sumamente confidencial para el establecimiento de los resultados y la protección de ello. código ético del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), según el artículo N°81.

Por último, se consideró informar a los participantes de dichos objetivos de la investigación, respetando la autonomía de las decisiones de cada participante, con relación al principio de justicia, se respaldó la dignidad de la persona y protegiendo sus derechos (Helsinki, 2013).

IV. RESULTADOS

En el presente apartado se evidencian los hallazgos en orden lógica, encontrados durante el proceso de investigación; por intermedio de las tablas adecuadas.

Tabla 1.

Relación entre procrastinación laboral y estrés

		Estrés
Procrastinación	Coeficiente de correlación	1,000
Laboral		,934**
	Sig. (bilateral)	.
		,000
	N	50
		50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 1, se muestra la relación entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores. Se trabajó a través del estadístico Rho de Spearman, evidenciando una correlación alta de 0,934 con una significancia bilateral de 0.000 entre las variables.

Tabla 2.

Nivel de procrastinación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	28	56,0
Bajo	16	32,0
Alto	6	12,0
Muy Alto	0	0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 2, en los colaboradores de la municipalidad se encontró que el nivel de procrastinación predominante es muy bajo con 56%, seguido del nivel bajo con 32% y alto con 12%.

Tabla 3.

Nivel de estrés laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	33	66,0
Bajo	10	20,0
Alto	7	14,0
Muy Alto	0	0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración Propia

En la tabla 3, se evidencia los niveles de estrés en los colaboradores de la municipalidad con un nivel muy bajo que corresponde a 66%, bajo con 20% y alto con 14%.

Tabla 4.

Relación entre ciber pereza y las dimensiones de estrés laboral

Dimensiones de estrés laboral		Ciber pereza
CLI_O	Coeficiente de correlación	,176
	Sig. (bilateral)	,222
EST_O	Coeficiente de correlación	,236
	Sig. (bilateral)	,099
TER_O	Coeficiente de correlación	,220
	Sig. (bilateral)	,124
TEC_O	Coeficiente de correlación	,214
	Sig. (bilateral)	,136
INF_L	Coeficiente de correlación	,417**
	Sig. (bilateral)	,003
FAL_C	Coeficiente de correlación	,477**
	Sig. (bilateral)	,000
RES_G	Coeficiente de correlación	,454**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 4, se evidencia la relación significativa de ciber pereza con las dimensiones de estrés en los colaboradores de la municipalidad, el cual tienen un coeficiente de correlación de 0,417 en influencia del líder con significado bilateral de 0.003, en falta de cohesión es de 0,477 con 0,000 y por último es respaldo de grupo 0,454 con significancia de 0,001.

Tabla 5.

Relación entre el sentido de servicio y las dimensiones de Estrés Laboral

Dimensiones de estrés laboral		Sentido de Servicio.
CLI_O	Coeficiente de correlación	,678**
	Sig. (bilateral)	,000
EST_O	Coeficiente de correlación	,414**
	Sig. (bilateral)	,003
TER_O	Coeficiente de correlación	,300*
	Sig. (bilateral)	,035
TEC_O	Coeficiente de correlación	,388**
	Sig. (bilateral)	,005
INF_L	Coeficiente de correlación	,618**
	Sig. (bilateral)	,000
FAL_C	Coeficiente de correlación	,806**
	Sig. (bilateral)	,000
RES_G	Coeficiente de correlación	,549**
	Sig. (bilateral)	,000
N		50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 5 la relación entre sentido de servicio y las dimensiones de estrés en los colaboradores de la municipalidad, el coeficiente de correlación de clima organizacional es significativa con 0,678 con significado bilateral de 0,000, con respecto a estructura organizacional obtuvo una puntuación de 0,414 con sig. de 0,003, mientras que territorio organizacional es de 0,388 sig. de 0,005. Así mismo en influencia del líder es de 0,618 sig. de 0,000, en falta de cohesión es de 0,806 con un nivel de sig. de 0,000 y por último en respaldo de grupo es de 0,549 con sig. 0,000.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se propuso como objetivo general, determinar la relación entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa en el año 2021. Según los resultados obtenidos, existe relación positiva altamente significativa entre las variables estudiadas. Dato que se asemeja con lo hallado por Palomino (2018) en su estudio procrastinación laboral y estrés en una empresa de Lima, donde encontró relación significativa alta entre las variables. Por su parte, Steel (2017) definió a la procrastinación como la predisposición para postergar, retrasar o terminar los trabajos que manda la organización, evitando las responsabilidades y tareas a desarrollar. Por otro lado, la OMS (2007) indica que el estrés laboral, es un patrón de conductas que se muestra a través de bajo rendimiento, disminución de energía, y la incapacidad de tomar decisiones, sabiendo que posee diversas habilidades y conocimientos, esto repercute como malestar físico, emocional con una notable afectación a la salud mental. De lo antes mencionado se deduce que la relación hallada implica que la procrastinación laboral influye en la generación de estrés, así cuando las personas en un entorno laboral tienden a postergar, desplazar o no terminar los trabajos designados se están preparando los factores necesarios que desencadenan el estrés laboral. Bajo esta premisa el estrés estaría asociado a actitud procrastinadora que presentan las personas.

Se halló también los niveles de procrastinación laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, donde el 56% se encuentra en un nivel muy bajo, el 32% en un nivel bajo, y el 12% en un nivel alto de procrastinación laboral. Estos resultados se asemejan a los presentados por Mamani y Hermosa (2020) en su investigación denominada estrés laboral y procrastinación laboral en tiempos de pandemia, quienes lograron identificar que el 57,1% de los hombres y el 72,7% de las mujeres presentan un nivel moderado de procrastinación laboral. En este sentido Tuckman (1991) considera que la procrastinación está relacionada con la propia conducta y que se caracteriza por la externalización de la culpa y la falta de creencias en las capacidades individuales. Frente a este punto, en la teoría de la motivación los individuos poseen conductas que favorecen el logro de las actividades aún en circunstancias desfavorables (McClelland, 1953).

Desde la mirada de los autores, los resultados obtenidos se alinean a la premisa que presenta la teoría motivacional de McClelland. En esta, existen conductas que favorecen la realización de la actividad aun frente a entornos hostiles. La población en donde se realizó el estudio mostro niveles bajos y muy bajos de procrastinación laboral, entendida como la disponibilidad para suspender las actividades. En este sentido, se podría entender que los individuos de este estudio presentan características individuales que son favorables a la realización de las actividades y se sobreponen a la procrastinación laboral, lo cual indicaría que los colaboradores de la municipalidad de Santa Rosa cuentan con los recursos individuales necesarios para poder afrontar entornos hostiles, que favorezcan la procrastinación y les impida cumplir con las actividades sobre la cual son responsables.

Otras observaciones estuvieron relacionadas a poder Identificar los niveles de estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021. Los resultados obtenidos permitieron identificar que los niveles de estrés en los colaboradores de la municipalidad se presentan en niveles bajos. Estos resultados se encuentran relacionados con los trabajos de Velásquez (2019) en su trabajo de investigación, niveles de estrés y desempeño profesional en un centro de salud de Chiclayo, se logró concluir que los niveles de estrés de los participantes se encuentran en un nivel bajo con un 77,8%. De acuerdo con Lazarus y Folkman (1984) respaldan una noción de estrés como relación causal. Es decir, como un evento estresor sobre un individuo susceptible. Así las condiciones esenciales se entienden como elementos externos que pueden llegar a ser fuentes de estrés generalizado. Bajo este contexto encontrar bajos niveles de estrés en los colaboradores, desde la mirada de los investigadores estaría asociado a prácticas que favorecen las relaciones humanas dentro de la organización, la cohesión y el clima laboral favorecerían la supresión de los factores que propiciaría el estrés laboral.

Se pudo identificar también, la relación entre ciberpereza y las dimensiones de estrés laboral. Los resultados obtenidos manifiestan que la ciberpereza está relacionada de manera positiva con el clima organizacional, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo.

Resultados que muestran similitud con Mamani y Hermosa (2020) los cuales evidencian que el clima organizacional, la falta de cohesión y el respaldo del grupo se encuentran relacionados al estrés laboral; mientras que el resto de dimensiones no presentan relación significativa con la variable. Estos hallazgos se sustentan en las afirmaciones de French y Kahn (1974) quienes consideran que existen factores organizacionales que favorecen el estrés. Siendo los más relevantes aquellos factores que guarden relación con las condiciones físicas, la percepción y el desempeño (Marín et al., 1995). Entendiéndose así que el estrés presenta una relación significativa no solo con los sistemas de trabajo sino y además con la calidad de las relaciones humanas (Cannon y Miguel, 1995).

De acuerdo a los resultados obtenidos y a la bibliografía consultada para la realización de la investigación. Se pudo asumir que las dimensiones clima organizacional, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo presentan una asociación significativa debido a la naturaleza que estas guardan, percepciones que se desarrollan en base a las relaciones humanas, como lo mencionan Metín et al. (1995) y Cannon y Miguel (1995). Con ello también se podría comprender por qué variables como el territorio organizacional no presenta relación significativa con el estrés laboral debido a que esta y otras variables no son percibidas a través de las relaciones humanas; siendo estas, por lo general, disposiciones estructurales y administrativas ajenas a los procesos de interacción entre individuos.

Por último, se identificó la relación entre sentido de servicio y las dimensiones de estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa. Así las dimensiones clima, estructura, territorio, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo muestran una correlación positiva y significativa con la dimensión sentido de servicio. Estos resultados mantienen una afinidad a los encontrados por Barraza y Barraza (2019) quienes encontraron una relación directa y significativa con la dimensión sentido de servicio ($Rho=0,257$). De acuerdo con Metin et al. (2016) el sentido de servicio es una dimensión de la procrastinación laboral y se caracteriza por desplazar actividades designadas para realizar otras de menor valor. Sobre esta premisa el sentido de servicio en relación al estrés, podría catalogarse como una respuesta adaptativa que genera un

incremento de la energía que debiendo ser dirigida al cumplimiento de sus responsabilidades es destinada actividades ajenas en esta (Guillermo, 2017).

Para los autores, esta relación explicaría el cómo se origina algunas de las principales manifestaciones del estrés en las organizaciones. La sobrecarga de actividades, los cortos plazos de entrega y otras causas propias del estrés serian consecuencia de la actitud de desplazar las actividades primordiales por otras de menor relevancia; siendo esta la característica principal del sentido de servicio como dimensión de la procrastinación laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al análisis estadístico, la investigación pudo llegar a identificar la presencia de una relación directa, fuerte y significativa entre las variables procrastinación laboral y estrés en los colaboradores del distrito de Santa Rosa.
2. En relación a los niveles de procrastinación laboral presentes en los colaboradores se pudo identificar niveles muy bajos de procrastinación en el 56% de los colaboradores.
3. Se halló que el 12% de colaboradores presentaron niveles altos de procrastinación.
4. Se encontró que el 66% de colaboradores presentaron niveles muy bajos de estrés, mientras el 14% presentaron niveles de estrés alto.
5. Se identificó una relación directa, moderada y significativa entre la ciber pereza y las dimensiones: Influencia del líder, Falta de Cohesión y Respaldo de Grupo. Asimismo, no se encontró una relación significativa entre la ciber pereza y las dimensiones: clima, estructura, territorio y tecnología organizacional.
6. Se encontró una relación significativa entre la dimensión sentido de servicio junto a las dimensiones del estrés laboral.

VII. RECOMENDACIONES

A criterio de los investigadores se busca incentivar el estudio del comportamiento de las variables en poblaciones afines, con la finalidad de poder consolidar los hallazgos obtenidos que permitan fomentar y fortalecer el desarrollo de un marco teórico consolidado de las variables y su interacción.

Se recomienda a la organización, desarrollar e implementar políticas que fomenten el salario psicológico a través de campañas de participación y celebración de logros tanto individuales como grupales. Para ello se tomaría en consideración la teoría Skinner (1977), indica en su fundamento conductual que el comportamiento se conserva cuando son reforzadas, es decir las conductas permanecen debido a las consecuencias

Para la población con altos niveles de estrés se recomienda a la organización desarrollar una campaña anual de bienestar corporativo, el cual busque detectar y diagnosticar el estrés tanto en el entorno organizacional, como en el familiar con la finalidad de desarrollar estrategias de intervención.

Se recomienda desarrollar un programa de intervención psico-laboral, basado en la teoría de la Demanda-Control postulada por Karasek, con lo cual permita fortalecer la capacidad de respuesta frente al estrés de los colaboradores relacionadas a las exigencias cognitivas y psicológicas producidas por en el trabajo.

Se recomienda a la organización y a la comunidad académica realizar estudios complementarios de las variables estrés y procrastinación laboral junto a otras que intervengan en la organización con la finalidad de identificar su impacto en la organización y cómo repercute en los colaboradores.

Se recomienda desarrollar un programa anual de bienestar psicológico en el cual de desarrollen sesiones de participación integración, cohesión y comunicación activa como herramientas que permitan favorecen la participación y mitigación de la procrastinación laboral

REFERENCIAS

- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009). La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo 2009-2014. Luxemburgo, Europeo. <https://osha.europa.eu/es/publications/calculating-cost-work-related-stress-and-psychosocial-risks>
- Aguirre, C., Gallo, A., Ibarra, A. & Sánchez, J. (2018). Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Ciencias Psicológicas*. vol. 12, núm. 2, 2018, pp. 239-248 Facultad de Psicología - Universidad Católica del Uruguay. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4595/459557507010/459557507010.pdf>
- American Psychological Association (APA, 2003). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arce Julio, R., Rubio Buchard, k., Cuadro Vizcaino, H., Fonseca- Angulo, R., León-García, M., Rodríguez-Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.ARIAS.pdf>
- Arias Jiménez, M. (2005). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados intensivos neonatales del hospital nacional de Niños. *Enfermería en Costa Rica*, 28(1), 23- 30.
- Asociación Medica Mundial (AMM). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas de los seres humanos. 64ª Asamblea General; 2013 octubre; Fortaleza, Brasil: AMM; 2013.

- 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.
- Bayot, A., Hernández, J. y De Julián, L. (2005). Análisis factorial exploratorio y propiedades psicométricas de la escala de competencia parental percibida versión para padres/madres (ECP-p). *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 11(2).
http://www.uv.es/RELIEVE/v11n2/RELIEVEv11n2_2.htm.
- Burka, J. y Yuen, L. (1983). *Procrastination: Why You Do It What to Do about It*. Cambridge, MA: Da Capo Press.
- Cannon, W. B. (1932). *The wisdom of the body* (2nd. ed) . New York: Norton.
- Carranza, R., & Ramírez, A. (2013). Procrastinación y cracterísticas demográficas asociados en estudios universitarios. *Apuntes universitarios*, 3(2), 95-108.
- Colegio de Psicólogos Del Perú (2017). Código de ética y deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Correo. (28 de octubre del 2019). El estrés: bomba de tiempo que afecta al 80% de la población en Junín 2019. <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/el-estres-bomba-de-tiempo-que-afecta-al-80-de-la-poblacion-en-junin-919534/>
- Chacín-Almarza, Betulio, Corzo-Alvarez, Gilbert, Rojas-González, Liliana, Rodríguez-Chacín, Elvia, y Corzo-Ríos, Gilberto. (2002). Estrés Organizacional y Exposición a Ruido en Trabajadores de la Planta de Envasado de una Industria Cervecera. *Investigación Clínica*, 43(4), 271-289. Recuperado en 07 de junio de 2021, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332002000400006&lng=es&tlng=es.
- Daft, R. L. y Marcic, D. (2006). *Introducción a la administración*. México: Thomson
- Davis and Newstrom, K. Davis, J. Newstrom (2003) *Comportamiento humano en el trabajo* McGraw-Hill, México.

- Díaz, F., Guevara, S. y Vidaurre, W. (2018). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5217/521758809014/movil/index.html>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- El Universal (23 de octubre del 2019). México, rey del estrés laboral. Recuperado de: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/tu-cartera/mexico-rey-del-estres-laboral>
- Ferrari, J. (1992). Procrastinators and perfect Behavior: An exploratory factor analysis of selfpresentation, Self-awareness, and selfhandicapping components. *Journal Of Research in Personality*, 26-77.
- Ferrari, J., y Díaz, F. (2007). Perceptions of Self-concept and Self-presentation by procrastinators: Further Evidence. <https://revistas.ucm.es/index.php/SJOP/article/viewFile/SJOP0707120091A/28943>
- French, J. R., Rogers, W., and Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. En G. V. Goelho, D. A y J. E. Adams (Eds.). *Coping and Adaption*. Nueva York: Bantam Books.
- Gestión. (15 de abril de 2014). El síndrome del "Trabajador Quemado": una enfermedad silenciosa en las empresas. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/sindrome-trabajador-quemado-enfermedad-silenciosa-empresas-57500-noticia/?ref=gesr>
- Gómez C., (2002) Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 2 (2) (2002), pp. 61-77
- Guillermo, Y. (2017). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Guzmán Alvarado, M. A., & Rosales Palacios, C. I. (2017). Validación de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) al habla hispana. (Tesis de

- pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola).
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017_Guzm%C3%A1n_Validacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf
- Hall, R. (1996). Organizaciones, estructuras, procesos y resultados. 6ª Ed. México: Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hodge, B., Anthony, W. Gales, L. (2003). Teoría organizacional, un enfoque estratégico. 6ª Ed. Madrid, España: Prentice Hall.
- Hombrados, M. (1997) Estrés y salud: Valencia: Promolibro. ISBN: 84-7986-173-8
- Iglesias Armenteros, A. L., & Sánchez García, Z. T. (2015). An Overview of the organizational Climate. *Medisur*, 13(3), 456-457.
- Instituto Nacional de Salud Mental. (2013). Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Lima Metropolitana y Callao Replicación 2012 Informe General. *Anales de la Salud Mental*, 29(1).
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285- 311.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). El concepto de afrontamiento en estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
- Luceño, L., Martín, J., Jaén, M., y Díaz, E. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *EduPsykhé*, 3(1), 19-41.
- Mamani, C. y Hermosa, G. (2020). Estrés laboral y procrastinacion laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61995/Hermoza_DGO-Mamani_CY-SD.pdf?sequence=1

- Marín, N., Esteban, A., Palma, C., Vega, M., Mestre, L. y Fornés, J. (2005). Burnout en profesionales sanitarios en formación del Hospital Universitario Son Dureta. *Psiquiatría.com*, 9(4).
- Mataja, V. (2018). Zašto (ne) obavljaš poslove u zadnji tren? Odnos dosade, radne angažiranosti i prokrastinacije na radnom mjestu. Recuperado de: <https://zir.nsk.hr/islandora/object/ffos:4208>
- Maurer, T. J. y Tarulli, B. UNA. (1994). Investigación de percibido ambiente, percibido Salir, y persona variables en relación a voluntario desarrollo ocupaciones por empleados. *diario de Aplicado Psicología*, 79(1), 3-14
- McClelland, D.C. (1953): *Methods of measuring human motivation*. En J.W. Atkinson (Ed.): *Motives in fantasy, action and society*. Princeton: Van Nostrand.
- McCown, W., Ferrari, J., y Johnson, J. (1995). Dilación Rasgo en los hijos adultos autodenominados de bebedores excesivos: un estudio exploratorio. *Revista de Personalidad y Conducta Social*, 4(6), pp. 147-151. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6>
- Metin, B., Taris, T. & Peeters, M. (2016). *Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects*. https://www.researchgate.net/publication/303910458_Measuring_procrastination_at_work_and_its_associated_workplace_aspects
- Metin, U. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228-244. DOI: <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Mendoza. J. A. (2020), “Resigns psicosociales en el desempeño laboral de las/los trabajadores de la celda de disposición final o relleno sanitario del municipio de Loja y la intervención del trabajador social”. Recuperado de: http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/23372/1/Jaime%20And%C3%A9s_Mendoza%20Mar%C3%ADn.pdf

- Milgram, N. (1991). Procrastination. Recuperado de <http://www.anitacrawley.net/Articles/Onwuegbuziestatisticsanxiety.pdf>
- Miguel-Tobal, J. J. (1985). Evaluación de respuestas cognitivas, fisiológicas y motoras de ansiedad: Elaboración de un instrumento de medida (ISRA). Tesis doctoral, Madrid: Ed. Ucm.
- Moreno, M. (2018). La procrastinación, la lacra de los últimos años. Noticias Universia. Obtenido de <http://noticias.universia.es/cultura/noticia/2018/01/08/1157157/procrastinacionlacra-ultimos-anos.html>
- Nguyen, B. y Steel, P. (2013). Procrastination's impact in the workplace and the workplace's impact on procrastination. *Assess*, 78-82.
- Olmedo, E. (2015). El estrés laboral en tiempo de crisis económica. Universitat Pompeu Fabra. https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/24759/Olmedo_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, abril - 2016). Estrés laboral: un reto colectivo para todos. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/-protrav/safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2007). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. *Protección de la salud de los trabajadores*, 6, 1-49.
- Palomino, G. (2018). Procrastinación Laboral y Estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho 2018. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24554/Palomino_PGM.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Paton, N. (2011). Time to tackle stress at work. *Occup Health*, 63(6), 17-19.

- Quant, M. y Sanchez , A.(2012). Procrastinación, procrastinación académica. Revista Vanguardia Psicológica Clínica Teórica y Práctica, Dialnet.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815146>
- Quesquén, C. (2019). Estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores de Municipalidades de Lambayeque. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Psicología. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5664/Quesqu%c3%a9n%20Chancafe%2c%20Carmen%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, S. (2016). Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima. (PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA). <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE%20GAMIO%2c%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMER%20Y.pdf>
- Regus (2012). El 33% de peruanos se siente más estresado el último año. Lima, Perú. <https://gestion.pe/economia/empresas/regus-33-peruanos-siente-estresado-ano-19677-noticia/>
- Rodriguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (Burnout): diferencia actualización y líneas de intervención. Medicina y seguridad del trabajo, 57(1), 1-262. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- RPP. (10 de noviembre del 2015). Ocho de cada diez trabajadores lambayecanos sufren de estrés laboral. <https://rpp.pe/peru/lambayeque/ocho-de-cada-diez-trabajadores-lambayecanos-sufre-de-estres-laboral-noticia-912514>
- Rostagno. H. F., (2005). El ABC del estrés laboral. 123 tecnicas practicas para prevenir el estres. Recuperado de: https://psicopedia.org/wp-content/uploads/2014/06/EL_ABC_DEL_ESTRES_LABORAL.pdf
- Rothblum, E. D. (1990). Fear of failure: The psychodynamic, need achievement, fear of success, and procrastination models. In H. Leitenberg (Ed.),

Handbook of social and evaluation anxiety (pp. 497-537).
http://doi.org/10.1007/978-1-4899-2504-6_17

Rupay, S. (2018). Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología).
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%C3%ADa%20%28Sa%C3%BAI%20Rupay%20Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Siegrist, J. (1996). Efectos adversos sobre la salud de las condiciones de recompensa altos de esfuerzo bajo. *Occup Health Psychol*, 27-41.
Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/44204847_Desequilibrio_Esfuerzo_Recompensa_y_estado_de_malestar_en_Trabajadores_de_Servicios_de_Salud_en_Chile

Sotillo, R. (2000). El Nuevo Humanismo en las Empresas.
<https://www.gestiopolis.com/humanismo-empresarial-nueva-corriente-para-contrarrestar-la-crisis/>

Stainton, M., Lay, C. y Flett, G. (2000). Trait Procrastinators and Behavior/Trait-Specific Cognitions.
https://www.researchgate.net/publication/272828242_Trait_Procrastinators_and_BehaviorTrait-Specific_Cognitions/citation/download

Skinner, B. (1977). *Ciencia y Conducta Humana*. Barcelona: Fontanella.

Skowronski, M. y Mirowska, A. (2013). A manager's guide to workplace procrastination. *SAM Advanced Management Journal*, 78.

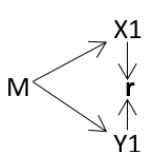
Soto, S. (2017). Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017. (TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11337/Soto_SS_G.pdf?sequence=6&isAllowed=y

- Steel, P. (2017). Procrastination: Why do we leave for tomorrow what we can do today. Editorial Espain. https://books.google.es/books?id=5v01DwAAQBAJ&dq=Procrastinaci%C3%B3n:+Por+qu%C3%A9+dejamos+para+ma%C3%B1ana+lo+que+podemos+hacer+hoy&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Tuckman, B. (1991). Measuring procrastination attitudinally and behaviorally. Dialnet-AproximacionAUnConceptoActualizadoDeLaProcrastinacion-4905094%20(1).pdf
- Velásquez, J. (2019). Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villaseñor, F. (22 de julio de 2018). Procrastinación y/o desidia. Grupo Editorial Criterio. Recuperado de <https://www.criteriohidalgo.com/a-criterio/procastinacion-y-odesidia>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, Lambayeque 2021.</p> <p>Objetivos específicos Identificar los niveles de procrastinación laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa 2021. Identificar los niveles de estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021. Identificar la relación entre ciberpereza y las dimensiones de estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021. Identificar la relación del sentido de servicio y las dimensiones de estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación positiva significativa entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021.</p> <p>Hipótesis Específica Existe relación entre ciber pereza y las dimensiones de estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021 y existe relación entre sentido de servicio y las dimensiones de estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAW), adaptado por Guzmán y Rosales (2017). Cuestionario de Estrés Laboral (OIT - OMS)</p>												
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>Tipo Básica</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>Correlacional</p> <p>Transversal</p> 	<p>Población: Estará conformado por 50 colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, Lambayeque. La población está constituida por limitado e ilimitado cantidad de personas teniendo particularidades habituales y al obtener una conclusión será muy amplia a esta investigación. Arias (2006)</p> <p>Muestra: Estará constituida por el 100% de la población ya que son 56 colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, Lambayeque. La muestra es una cierta cantidad de personas siendo representativo y limitado, extrayéndose de la población viable. Arias (2006).</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">Procrastinación laboral</td> <td>Ciberpereza</td> </tr> <tr> <td>Sentido de servicio</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Estrés laboral</td> <td>Clima organizacional</td> </tr> <tr> <td>Estructura organizacional</td> </tr> <tr> <td>Territorio organizacional</td> </tr> <tr> <td>Tecnología</td> </tr> <tr> <td>Influencia del líder</td> </tr> <tr> <td>Falta de cohesión</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Respaldo del grupo</td> </tr> </table>	Procrastinación laboral	Ciberpereza	Sentido de servicio	Estrés laboral	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión		Respaldo del grupo	
Procrastinación laboral	Ciberpereza														
	Sentido de servicio														
Estrés laboral	Clima organizacional														
	Estructura organizacional														
	Territorio organizacional														
	Tecnología														
	Influencia del líder														
	Falta de cohesión														
	Respaldo del grupo														

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Procrastinación laboral	"Procrastinación Laboral", se conceptualiza como un ambiente en el cual se posterga las diferentes actividades designadas, realizando funciones que no están acorde a los objetivos planteados por el empleador llegando a perjudicar en el rendimiento y resultado final, y esto trae consigo consecuencias y malestar en el ambiente. Metin et al. (2016)	Se medirá mediante el cuestionario de Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) adaptado por Guzmán y Rosales (2017) en Lima. Se considera 2 dimensiones.	Ciberpereza	En el horario de trabajo hace uso del Facebook, los chats, etc.	Ordinal
				Actividad informativa hace búsqueda de revistas, periódicos en línea o buscadores de información	
				Actividades de ocio relacionadas con los juegos en línea, videos o música.	
				Actividad emocional virtual, se relaciona con compras online o búsquedas de relaciones interpersonales online.	
			Sentido de servicio	Es el compromiso en relación al trabajo, además de tomar decisiones, o retrasar actividades.	
				El desempeño laboral se vincula con el excesivo trabajo por cumplir, evitan planificar tareas y terminan haciendo algo irrelevante.	
Estrés	El estrés laboral, es un patrón de conductas que se ve reflejado en el colaborador como el bajo rendimiento, disminución de energía, y la incapacidad de tomar decisiones, sabiendo que posee diversas habilidades y conocimientos, el estar en un ambiente estresor sobre todo con sobre exigencias, esto repercute como malestar físico, emocional con una notable afectación a la salud mental. Organización Mundial de la salud (2007).	Se medirá mediante el cuestionario de escala de estrés laboral (OIT - OMS). Se considera la evaluación de niveles de estrés. Muy bajo, Bajo, Promedio, alto y Muy alto.	Clima organizacional	Es la interacción con los diversos factores dentro de una organización.	Ordinal
			Estructura organizacional	Es el diseño, jerarquización y la posición que ocupa el trabajador.	
			Territorio organizacional	Es el espacio donde el trabajador se desenvuelve y desarrolla sus labores.	
			Tecnología	Son los recursos otorgados por la institución que sitúa a disposición del colaborador	
			Influencia del líder	Trabajo del líder es fundamental para cumplir con los objetivos de la organización.	
			Falta de cohesión	Es la medición del grado en que la desunión o falta de adhesión del grupo	
			Respaldo del grupo	Enfoca el tipo de apoyo que el grupo de trabajo	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO

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

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuente	Siempre

Preguntas	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 difícil, me desconcentro una y otra vez, 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 (WhatsApp, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionados con mis tareas.							
9.- Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin 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 otras actividades, que no tienen que ver con mis funciones diarias.							
14.- Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.							

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

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

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1.- Me causa estrés, el que no comprenda las metas y misión de la empresa.							
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6. El que mi supervisor no me respete me estresa							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
16. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
17. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
18. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
19. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22. El que tenga que trabajar con personas de otros departamentos (áreas) me estresa							

23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés							
24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							



"Año de la Universalización de la Salud"

Pimentel, 28 de setiembre de 2020

Señores

Municipalidad Distrital de Santa Rosa Lambayeque
Abg. Augusto Sipión Barrios
Presente.

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestras estudiantes del X ciclo Srta. INGRID NOELIA ARROYO REQUE y GUISELA SADITH RISCO QUEVEDO puedan aplicar el instrumento denominado "Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, Lambayeque 2020" como parte de la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación. Es preciso mencionar que será aplicado a los colaboradores de su institución que dirige, asimismo indicar que estará bajo la asesoría de la docente Mgtr. Janina Saavedra Meléndez.

Concedor de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente,



Mgtr. Marvin Joel Morúa Medina
COORDINADOR ESCUELA DE PSICOLOGIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA FORMAR PARTE DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

La Universidad Cesar Vallejo, solicita autorización para llevar a cabo la investigación denominada: “Procrastinación laboral y estrés en la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021”.

Se hace referencia con la firma de este documento, que facilitamos el consentimiento para participar de forma voluntaria en esta investigación.

Esta indagación es necesaria para poder realizar el trabajo, la misma que permitirá conocer la existencia o no de los objetivos de esta investigación. Las preguntas son claras, sencillas y no afectaran su integridad emocional. La información que usted nos proporcione de ninguna manera será publicada ni divulgada, por lo que pedimos que responda con total sinceridad a las preguntas.

Aun, aceptando participar en dicho estudio usted tiene derecho a retirarse en cualquier momento, siendo aceptada su decisión. A continuación, llene el espacio en blanco.

Yo..... he recibido toda la información sobre los propósitos, objetivos, procedimientos y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación. Por lo que mi participación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.

No, obtendré ningún beneficio personal por la participación de esta investigación.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Por lo dicho, y en pleno uso de mis facultades mentales decido participar voluntariamente en el estudio de investigación.

Chiclayo ,.....de.....del 2021

Firma del

Firma del

Firma del

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pimentel, 24 de Mayo de 2021

Abg. Augusto Sipión Barrios
Alcalde de Santa Rosa
Presente.-

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo - Campus Chiclayo, y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestras estudiantes del XI ciclo Srta. ARROYO REQUE INGRI NOELIA y Srta. RISCO QUEVEDO GUISELA SADITH puedan aplicar los instrumentos denominados "PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ESTRES EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2021.", como parte de la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación. Es preciso mencionar que será aplicado a los colaboradores de su institución que dirige, asimismo indicar que estará bajo la asesoría de la docente Mgtr. MARYCLEOFEIDROGO CABRERA.

Conocedor de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente,



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Mgtr. Marvin Joel Moreno Mejía
COORDINADOR ESCUELA DE PSICOLOGÍA





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pimentel, 29 de Abril de 2021

Sr. Manuel Pisfil Miñope.
Alcalde de Monsefú
Presente.

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo - Campus Chiclayo, y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestras estudiantes del XI ciclo Srta. ARROYO REQUE INGRI NOELIA y Srta. RISCO QUEVEDO GUISELA SADITH puedan aplicar los instrumentos como prueba piloto denominados "PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ESTRES EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2021.", parte de la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación. Es preciso mencionar que será aplicado a los colaboradores de su institución que dirige, asimismo indicar que estará bajo la asesoría de la docente Mgtr. MARY CLEOFE IDROGO CABRERA.

Conocedor de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente,



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Mgtr. Marvin José Moreno Medina
COORDINADOR ESCUELA DE PSICOLOGIA

08/05/21
8:51

FICHA TECNICA

FICHA TECNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT_ OMS	
Nombre del instrumento:	Escala de Estrés Laboral OIT - OMS
Autores:	Ivancevich & Matteson (1989), Confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach
Procedencia:	Este Instrumento fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT.
Aplicación:	Aplicación directa Individual o Colectivo
Ámbito de aplicación	Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad:	Instrumento de exploración Psicológica
Duración:	Tiempo estimado de 10 a15 minutos
Finalidad:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales
Estructuración:	La prueba consta de 7 áreas.
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones

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

Análisis de Fiabilidad por Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	25

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

Análisis de Fiabilidad relación ítem test por Alfa de Cronbach

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

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

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

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

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

FICHA TECNICA

FICHA TECNICA DE LA Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)	
Nombre del instrumento:	Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)
Autor:	Metin et al. (2016)
Adaptación Peruana	Guzmán y Rosales (2017)
Administración	Individual o colectiva
Rango de aplicación	Adultos
Significación	Evalúa el nivel de procrastinación en trabajadores
Calificación:	En cuanto a la corrección y puntuación general se tiene que sumar las respuestas de cada ítem; es así que el puntaje que se puede tener es entre 0 y 60 puntos. Al tener altos índices estos significan “mayor tendencia a procrastinar” y los índices bajos “menor tendencia a procrastinar”. En cuanto a los puntajes asignados tenemos que nunca correspondiente a 0 puntos, casi nunca a 1 punto, ocasionalmente a 2 puntos, algunas veces a 3 puntos, frecuentemente a 4 puntos, muy frecuentemente a 5 puntos, siempre a 6 puntos y finalmente no aplica a 0 puntos.
Modificaciones para el análisis estadístico (SPSS Versión 25)	Para el procesamiento y análisis de datos a través de la plataforma de análisis estadístico SPSS en su Version 25 se tuvo que realizar una modificación al sistema de calificación; debido a que la herramienta no reconoce al cero como un valor numérico (La herramienta considera al cero como ausencia de información y por tal motivo invalida todo tipo de trámite o cálculo). Por tal motivo se modificó el sistema de puntuaciones así los valores nunca ahora corresponde a 1, casi nunca 2 y así de manera progresiva.

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

Análisis de Fiabilidad por Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	14

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

Análisis de Fiabilidad relación ítem test por Alfa de Cronbach

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

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

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO DE LA
COMUNICACIÓN ORAL**

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 41741167

Especialidad del validador: Psicólogo organizacional

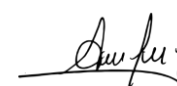
26 de abril del 2021

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

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

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

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



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO DE LA COMUNICACIÓN ORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

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


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

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

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

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

23 de abril del 2021



Mg. Janina Saavedra Meléndez
PSICÓLOGA
Firma del Experto Validante.
C.P.S.P. N° 23058

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO DE LA COMUNICACIÓN ORAL

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

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


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

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

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

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

23 de abril del 2021



 Mg. Janina Saavedra Meléndez
 PSICÓLOGA
 Firma del Experto Validante.
 C.P.S.P. N° 23053

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO DE LA COMUNICACIÓN ORAL

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 42999075

Especialidad del validador: Psicólogo organizacional

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

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

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

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

16 de abril del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO DE LA COMUNICACIÓN ORAL

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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


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

Especialidad del validador: Psicólogo organizacional

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 de abril del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO DE LA COMUNICACIÓN ORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Roxana Cabanillas Palomino DNI: 43249390

Especialidad del validador: Gestión de Talento Humano

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

19 de Abril del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO DE LA COMUNICACIÓN ORAL

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

Especialidad del validador: Gestión de Talento Humano

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

19 de Abril del 2021



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO DE LA COMUNICACIÓN ORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

Especialidad del validador: Psicóloga.

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

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

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

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

21 de abril del 2021



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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LOGRO DE LA COMUNICACIÓN ORAL

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

Especialidad del validador: Psicóloga

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

21 de abril del 2021



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