



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA INMOBILIARIA DE LA
CIUDAD DEL CUSCO, 2019**

Tesis presentada por

Holgado Tupa Cinthya Yllary
Callo Delgado Rodrigo

**Para optar el título profesional de
psicólogo (a)**

Asesor:

Dr. Gareth Del Castillo Estrada

Cusco – 2021



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia que siempre confió en mí, dándome ejemplo de perseverancia, responsabilidad y humildad para buscar un mejor futuro.

A mi asesor Ps. Gareth del Castillo, quien nos dio la oportunidad de recurrir a su conocimiento científico y a su capacidad de enseñanza, a todos los docentes que se dieron un tiempo para corregirnos y darnos consejo por su paciencia y predisposición para guiarnos durante todo este proceso y; así mismo agradezco a mis amigos, quienes cumplieron un papel muy importante en poder culminar este camino.

Rodrigo Callo Delgado

Primero agradecer a todas aquellas personas que me apoyaron de forma incondicional, para la culminación de este trabajo.

Al Mg. Ps. Gareth del Castillo Estrada, nuestro asesor, por orientarnos y guiarnos con sus valiosos conocimientos para realizar esta investigación.

A todos nuestros docentes que estuvieron involucrados en este proceso, por orientarnos a realizar un trabajo impecable.

A mi gran amigo Rodrigo Callo Delgado quien fue mi compañero desde el primer semestre y con quien tengo la dicha de culminar esta parte importante de nuestras vidas.

Cinthya Yllary Holgado Tupa



DEDICATORIA

A mis abuelos Bartolomé Callo y Martina Delgado, por su trabajo, sacrificio y amor en todos estos años, a mi mama Yulyany Callo quien me dio la vida y mi mami Gloria Callo a quien le debo todo lo que soy y gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en una persona de bien.

A mi princesa Gianella que es mi más grande motivación para seguir adelante. A mis hermanos y tios por estar siempre acompañándome y por todo el apoyo moral que me brindaron a lo largo de esta etapa.

A Cinthya Yllary Holgado y Paul Pumalloclla, por su valiosa amistad y colaboración que fueron primordiales a la hora de realizar este trabajo, y a todos los que estuvieron involucrados en que yo culmine esta etapa de mi vida.

Rodrigo Callo Delgado

Dedico con todo mi corazón esta tesis a mi madre en el cielo, Herminia Tupa Farfán, ya que sin ella no lo habría logrado, tu bendición a lo largo de mi vida me lleva siempre por el camino del bien, por eso te doy este trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor.

A mi adorado hijo, Facundo Adriano Zevallos Holgado, quien es mi mayor motivación para ser una mejor versión de mí a cada instante.

A mi tía Inés quien asumió un rol de madre y me sigue guiando para ser una mejor persona en todo momento.

A mi padre y hermanos quienes confiaron siempre en mí y en mis posibilidades.

A Alan Zevallos Enríquez quien fue la persona que me motivo a estudiar la carrera que me apasiona.

Finalmente agradecer de manera general a todas aquellas personas que siempre estuvieron ahí, amigos y familia.

Cinthya Yllary Holgado Tupa



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	6
1.2.1 Problema general	6
1.2.2 Problemas específicos	6
1.3 Justificación.....	7
1.3.1 Conveniencia.....	7
1.3.2 Relevancia social	7
1.3.3 Implicancias prácticas	8
1.3.4 Utilidad metodológica	8
1.4 Objetivos de la investigación	9
1.4.1 Objetivo general.....	9
1.4.2 Objetivos específicos	9
1.5 Delimitación del estudio.....	9
1.5.1 Delimitación espacial	9
1.5.2 Delimitación temporal	10
1.6 Aspectos éticos.....	10
CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes del estudio	11



2.1.1	Antecedentes internacionales	11
2.1.2	Antecedentes nacionales	12
2.1.3	Antecedentes locales.....	14
2.2	Bases teóricas	15
2.2.1	Estres	15
2.2.1.1	Historia en el desarrollo del constructo estrés.....	15
2.2.1.2	Enfoque social del estres.....	17
2.2.1.3	Estrés cotidiano.....	18
2.2.1.4	Estrés a nivel clínico neurológico	21
2.2.1.5	Estrés en el ambito laboral	22
2.2.1.6	Modelos del proceso de estrés laboral.....	22
2.2.2	Procastinación	24
2.2.2.1	Desarrollo historico del constructo procrastinación	25
2.2.2.2	Presencia de la procrastinación y rasgos personales.....	27
2.2.2.3	Formula procrastinación.....	29
2.2.2.4	Tipos de procrastinación	30
2.2.2.5	Modelos teóricos y alcances en procrastinación	31
2.2.2.6	La procrastinación laboral.....	33
2.2.2.7	Procastinación, motivación y memoria	34
2.3	Hipótesis	36



2.3.1	Hipótesis general.....	36
2.3.2	Hipótesis nula.....	36
2.4	Variables	36
2.4.1	Identificación de variables.....	36
2.4.2	Operacionalización de variables.....	36
2.5	Definición de términos básicos	39
CAPITULO 3: MÉTODO		41
3.1	Enfoque del estudio.....	41
3.2	Alcance de investigacion	41
3.3	Diseño de investigación.....	41
3.4	Población	42
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.6	Validez y confiabilidad de instrumentos	44
3.7	Plan de análisis de datos.....	48
CAPITULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION		
4.1	Resultado respecto a los objetivos especificos	49
4.2	Resultados respecto al objetivo general.....	58
CAPITULO 5: DISCUSION		
5.1	Descripcion de los hallazgos mas relevantes y significativos	60
5.2	Limitaciones de estudio	62



5.3	Comparacion critica con la literatura existente	65
5.4	Implicancias del estudio	67
A	CONCLUSIONES	68
B	SUGERENCIAS.....	70
C	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
	APENDICES	75



INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización variable estrés laboral

Tabla 2. Operacionalización variable procrastinación

Tabla 3. Distribución de la población de estudio según edad

Tabla 4. Distribución de la población según actividad laboral

Tabla 5. Niveles de estrés

Tabla 6. Niveles de procrastinación

Tabla 7. Nivel de estrés, según actividad laboral

Tabla 8. Nivel de procrastinación, según actividad laboral

Tabla 9. Nivel de estrés, según grupo edad

Tabla 10. Nivel de procrastinación, según grupo etario

Tabla 11. Relación entre estrés y procrastinación



INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de la población de estudio según edad

Figura 2. Distribución de la población de estudio según actividad laboral

Figura 3. Niveles de estrés

Figura 4. Niveles de procrastinación

Figura 5. Niveles de estrés, según actividad laboral

Figura 6. Niveles de procrastinación, según actividad laboral

Figura 7, Niveles de estrés, según edad

Figura 8. Niveles de procrastinación, según edad



RESUMEN

El presente trabajo de investigación es un estudio correlacional, descriptivo de tipo no experimental, que tuvo como objetivo conocer la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco; la población de estudio estuvo constituida por 71 trabajadores de construcción que cumplían con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos, se utilizó el cuestionario de estrés laboral de la OIT y la escala de procrastinación general de Busko. Se encontró que existe una correlación entre el estrés laboral y la procrastinación. Los resultados más resaltantes fueron los siguientes. Los niveles de estrés laboral presentan relación con los niveles de procrastinación en los trabajadores de construcción, teniendo como resultado un mayor grupo de trabajadores con un nivel bajo de estrés y procrastinación.

Palabras clave: Estrés laboral, procrastinación.

ABSTRACT

The present research work is a correlational, descriptive, non-experimental study, whose objective was to know the relationship between work stress and procrastination in workers of a real estate construction company in the city of Cusco; the study population consisted of 71 construction workers who met the inclusion criteria. For data collection, the ILO work stress questionnaire and Busko's general procrastination scale were used. It was found that there is a correlation between work stress and procrastination. The most outstanding results were the following. The levels of work stress are related to the levels of procrastination in construction workers, resulting in a larger group of workers with a low level of stress and procrastination.

Keywords: Work stress, procrastination.



CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Al analizar el crecimiento histórico de la economía del Perú, vemos que en los últimos 45 años no se ha encontrado el mejor panorama, lo cual se refleja en un crecimiento del producto interno per cápita menor al 1% en promedio por año, escenario que nos ubica como país por debajo de la media latinoamericana, de las naciones desarrolladas e incluso por debajo de países en desarrollo (Loayza, 2008). Siendo dicho análisis comprendido en razón a las crisis económicas experimentadas terminando los años ochenta (3b) y empeorando la situación en los siguientes quince años, registrándose una caída considerable del producto per cápita a una tasa por encima del 2% anual. En este entender veremos una continuación de las malas prácticas de los años sesenta, setenta viéndose reflejada en los años ochenta donde se radicalizaron los desequilibrios a nivel macroeconómicos, producto del recogimiento internacional del país, así como la distorsión de los estímulos para la inversión y el esfuerzo (Loayza, 2008).

Posteriormente los noventa evidenciaron una redención del desarrollo económico, la cual se mantuvo sostenida más allá de las crisis internacionales de la segunda mitad de la década encontrándose presente hasta nuestros días gracias a la continuación de una política macroeconómica consciente y responsable (3e). Muestra de esto es que desde agosto de 1985 se aplicaron medidas no ortodoxas a la de política económica, que permitieron que la economía se incrementara en 9,4%, en 1986 y en 9,7%, en el año 1987. De esta manera el



desarrollo se sostuvo en el aumento de los honorarios, que viabilizó una mayor cobertura de la demanda interna traducida en dinamismo alcanzado primordialmente por la construcción e industria (INEI, 2017).

Acciones más cercanas a la actualidad que favorecieron una mayor estabilidad y mejores condiciones económicas, según informa el INEI, en el informe del panorama de la economía peruana 1950-2016, están vinculadas a un programa de estabilidad económica que se efectuó en 1990, posibilitando así la disminución de la inflación de 7 649,6% en el año 1990 a 139,2% en el año 1991, que junto a la realización de otras políticas y reformas estructurales posibilitaron el crecimiento en 2,2% del PBI, siendo clave en este tiempo la garantía a la inversión privada garantizada por el Estado. En el periodo 2001-2010 se experimentó un crecimiento de 5,6% del PBI, promedio anual, estando en el periodo 2014-2016, la tasa de crecimiento promedio anual de la economía en un porcentaje menor al 3,2% (INEI, 2017).

El escenario anteriormente descrito nos permite comprender la actual situación económica de nuestro país, la misma que mantiene su crecimiento en los últimos decenios, sin embargo por inadecuados manejos se presentó retrasada en su desarrollo en relación con otros países de la región, es bueno comprender además que no existe un crecimiento paralelo en todos los sectores económicos, aportando algunos de mayor manera al PBI, siendo uno de los sectores claves por su importancia el de construcción, por ser no solo indispensable como generador de infraestructura, sino también por activador en el ámbito laboral, así como en otros contextos de acción económica.

Al analizar el sector construcción en nuestro país observaremos que éste dio a conocer un crecimiento alcanzando un promedio de 9,9% en mayo del 2018 manejando una tendencia sostenida, tomando en cuenta el mismo mes del año anterior, permitiendo dicha cifra



acumular un crecimiento histórico de 7,2%, el mejor en los últimos 50 meses, según los datos del INEI. (5). Señalando en la actualidad, un porcentaje cercano al 50%, que las obras de infraestructura pública serán dentro del rubro de la construcción las que muestren mayor dinamismo durante el 2018 (1b) (MEF, 2018), teniendo en cuenta que durante el 2017 se dio el incremento de unidades de vivienda en promedio de 6.17% respecto al mismo periodo del 2017, (1d) (MEF, 2018). Por tanto, se aprecia que, terminado el primer semestre del 2018, el del sector construcción ha continuado en crecimiento, el mismo que se puede rastrear desde mediados del 2017.

Se hace interesante evaluar por tanto dentro del sector construcción aquellas empresas, dedicadas al rubro viviendas, donde se puede identificar un sector privado y uno orientado a políticas estatales de atención de necesidades básicas de la población, donde se encuentra que el 52% de las viviendas que los promotores inmobiliarios aspiraron a colocar en el 2018 se dirigen a un segmento no social, mientras que el 33% corresponderá a Mi vivienda y un 14% a Techo Propio (1c) (MEF, 2018). En este abanico de inversiones inmobiliarias la ciudad del Cusco no se presenta como una excepción, menos aún al analizar el número de licencias de construcción otorgadas por las municipalidades, según departamento, encontrándose que el departamento de Cusco otorgó 1451 (INEI, 2016)

Al encontrar dentro de mencionado sector una buena oportunidad de negocio, a pesar de su cambiante situación, vemos que se hace de interés para muchos inversionistas, lo que originaría a la larga un mercado competitivo orientado a distintos segmentos poblacionales, en este entender, es de esperar la mejora de procesos y procedimientos, la misma que no debe focalizarse en el ámbito operativo de construcción, sino también en la gestión administrativa, la misma que por su naturaleza abarca gran cantidad de funciones, entre las cuales se encuentra la gestión de recursos humanos.



La gestión de recursos humanos es uno de los campos abordados desde la psicología organizacional, la misma que ha decir de Aamodt (2010): “rama de la psicología que usa los principios laborales en el lugar de trabajo” (p.2). En este entender veremos la continua aplicación de conceptos y procedimientos propios de la psicología a fin de impulsar un mejor desempeño en los trabajadores y una continua mejora de las instituciones.

Una consideración importante al momento de comenzar con la ejecución de acciones dentro del área recurso humanos es la generación de indicadores que permitan establecer un diagnóstico actual de la organización y a su vez servir de control en el desarrollo de actividades, entre los mencionados, desde la acción psicológica se tienen aquellos vinculados al ámbito individual del trabajador y los referentes a los métodos de gestión del talento humano, siendo ambos de importancia pero diferenciándose en su abordaje.

Como se hace ampliamente conocido, el desarrollo de la actividad laboral está sujeto a una serie de normas y procedimientos vinculados al job description, así como objetivos y metas claramente trazados, siendo el cumplimiento de los mismos esperado de los trabajadores, situación que podría generar en ellos desarrollo de distintos problemas entre los cuales el estrés en niveles nocivos se presenta como habitual, sin embargo deberíamos entender el estrés desde una perspectiva no necesariamente negativa, llegando a considerarlo como producto de una relación particular sostenida entre el individuo y su ambiente, siendo únicamente comprendido el estrés en el sentido de malestar cuando no existe la posibilidad de dar respuesta a las exigencias tanto físicas como psicológicas (Lazarus & Folkman, 1984). Es así que el estrés se entiende como una respuesta bioquímica al medio circundante, dándole un carácter adaptativo a tal fenómeno, más aún en los seres humanos quienes desarrollamos además una respuesta psicológica al evento estresante.



En el ámbito laboral se puede considerar como la reacción que puede experimentar el colaborador frente a demandas laborales que no son equivalentes a sus capacidades y conocimientos pero que exigen ser afrontadas (Organización Mundial de la Salud, 2004), es decir, cuando el trabajador se ve sobrepasado por las demandas propias de la tarea no pudiendo dar una respuesta satisfactoria a las mismas. Cuando el evento estresante se mantiene en el tiempo sin posibilidad de respuesta es probable que desencadene en una serie de enfermedades, entre las cuales figuran habitualmente enfermedades cardiovasculares, cefaleas, dolores musculares, entre otras, pudiéndose además presentarse síntomas depresivos, ansiedad y otras condiciones asociadas a problemas psicológicos. Es así que situaciones estresantes prolongadas pueden llevarnos a eludir tareas o dejar de lado responsabilidades por sentirnos incapaces de desarrollarlas o por miedo a las consecuencias de las mismas.

Hsin y Nam (2005) consideran que los individuos que determinan su comportamiento por mostrar pérdida en autorregulación y una evidencia orientación a postergar tareas, aduciendo falta de tiempo para el cumplimiento de meta se denominan procrastinadores, involucrando este cuadro además factores afectivos, cognitivos y de comportamentales. Vemos además que desde un planteamiento innovador el procrastinador elude tareas intencionalmente por miedo al resultado negativo de su acción (Ferrari, 2011), situación que puede configurar un círculo vicioso donde se mantengan o eleven los niveles de estrés. En América latina se considera aproximado al 61% de las personas procrastinan, siendo un 20% procrastinadores crónicos (Ferrari, O'Callahan, y Newbegin 2004). Los datos presentados hacen referencia a una condición no extraña a la mayoría de personas, pudiendo ser causas de dicho comportamiento practicas establecidas en sistemas de sociales convencionales o más bien vinculadas a condiciones filogenéticas.



Una vez considerada dicha problemática es prudente sopesar sobre consideraciones asociadas a la ejecución de las tareas en el sector construcción y comprender que el estrés prolongado o en niveles inadecuados del mismo pueden generar riesgos para los trabajadores e incluso personas ubicadas en inmediaciones de las obras, siendo importante considerar los niveles del mismo y acciones producto de dicha condición, estando el presente estudio vinculado a la gestión de tiempos que de manejarse inadecuadamente llevaría a conductas vinculadas a la de procrastinación o dilatación de tiempos de ejecución.

Lo mencionado nos lleva a considerar la importancia de analizar el estrés laboral y la procrastinación en el trabajo, no solo por la complejidad de las relaciones establecidas entre variable, sino además por la necesidad de establecer mejores estrategias de gestión en el sector productivo escogido para el estudio.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019?
- b) ¿Cuál es el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019?
- c) ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019, según actividad laboral?
- d) ¿Cuál es el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019, según actividad laboral?



- e) ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019, según edad?
- f) ¿Cuál es el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019, según edad?

1.3 Justificación

1.3.1 Conveniencia

La investigación se muestra conveniente al ubicar su población objeto de estudio en el rubro construcción, ámbito laboral que a la fecha no ha sido ampliamente abordado y menos aún desde una óptica psicológica, la misma que permitirá valorar las implicaciones individuales dentro de un régimen laboral especial y claramente vinculado al riesgo. Además, al considerar el sector construcción como en crecimiento se hace importante comprender los cambios en los mercados competitivos, esperándose la generación de herramientas diagnósticas que permitan establecer ventajas a organizaciones insertas en el rubro.

1.3.2 Relevancia social

Es relevante en la medida que al establecer la evaluación y diagnóstico de variables que podrían influenciar el desempeño de los trabajadores, en un ambiente laboral sujeto al riesgo, permitiría mejorar los procedimientos y prácticas laborales a fin de generar escenarios controlados en relación a la presencia de accidentes e incidentes laborales. Paralelamente el estudio genera indicadores que permitirán la mejora de prácticas administrativas coadyuvando al establecimiento de indicadores en la gestión de recursos humanos, los mismos que en conjunción con lo anteriormente planteado generen un mejor producto final a los contratantes y servicio adecuado a clientes internos y externos de la empresa.



1.3.3 Implicancias practicas

Desde el punto de vista práctico, la investigación busca generar resultados que podrían ser considerados en el marco de las estrategias de acción y procedimientos empleados por empresas de construcción a fin de estandarizar procesos que por su naturaleza permitan la mejora continua del sector y el cumplimiento de la normativa existente, como es el caso del Decreto legislativo N° 727, que regula participación de empresas y personas naturales en la actividad de construcción (Información Jurídica Inteligente , 2017). En este entender la investigación implicaría en ámbitos como el interno y el externo de la empresa.

1.3.4 Utilidad metodológica

La presente investigación aporta conocimientos que permitan una mejor comprensión de las variables de estudio en el ámbito de la construcción de instrumentos , orientándose bajo el alcance descriptivo para cada una de las variables a nivel general y por divisiones poblacionales, para concluir con la relación entre las mismas, en este entender se espera contribuir al logro de otras investigaciones que profundicen los hallazgos desde otro enfoque de investigación o impulsar enfoques explicativos según se llegue a determinada la existencia o inexistencia de la relación entre variables.

Se considera necesaria la comprensión y una estructura desde la cual operar las variables en estudio. Esto significa un adecuado modelo funcional del proceso del estrés que pueda examinarse y emplearse desde el ámbito empírico para generar intervenciones orientadas a una mejoría sostenible y observable (Lesley, 2004). Siendo un caso semejante el de la variable procrastinación, contribuyendo el estudio con datos empíricos para las variables evaluadas, en un rubro laboral particular.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general



Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Describir el nivel de estrés laboral en trabajadores de empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019.
- b) Describir el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019.
- c) Describir el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019, según actividad laboral.
- d) Describir el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019, según actividad laboral.
- e) Describir el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019, según edad.
- f) Describir el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019, según edad.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

La siguiente investigación se llevó a cabo en la ciudad del Cusco, ubicándose los proyectos desarrollados por la empresa evaluada en el Distrito de Wanchaq.

1.5.2 Delimitación temporal



La presente investigación se realizó en el transcurso de diez meses, teniendo como actividad de inicio la revisión bibliográfica, en el mes de enero y concluyendo con la presentación del informe final en el mes de octubre.

1.6 Aspectos éticos

La investigación tomó en cuenta las normas éticas consideradas en convenciones internacionales, cumpliéndose con el ámbito formativo y el respeto irrestricto a la integridad de los evaluado. Se hizo firmar a los evaluados, parte de la población objeto de estudio, un consentimiento informado, el mismo que presentó de manera explícita la utilización de la información con fines únicamente de investigación. Además, se respetó la autonomía de los evaluados, pudiendo los mismos abandonar la evaluación en cualquier momento, considerándose también el resguardo de la confidencialidad y anonimato.

Esta investigación considera los lineamientos del Ministerio de Salud (MINSA), vinculados a la investigación sin riesgo, puesto que el objetivo es recabar información y en ningún momento realizar ejecuciones que pusieran en riesgo su salud integral de todos los participantes.



CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales

El trabajo presentado por Barraza & Barraza, en 2019, intitulado: Procrastinación y estrés. Analisis de su relación en alumnos de media superior, su principal objetivo de estudio fue establecer la relación entre la procrastinación académica y el estrés académico en los alumnos de educación media superior evaluados. Los datos fueron recabados utilizando una Escala de procrastinación y para la variable estrés académico el inventario SISCO, como se puede comprobar el estudio tiene un enfoque cuantitativo, desarrollandose bajo un alcance correlacional, al establecerse de manera estadística la relación entre las variables analizadas. Entre los resultados más importantes se puede identificar diversos niveles de relación entre las dimensiones de las variables, sin comprobarse relación en el valor general entre las variables, encontrandose relaciones estadísticamente significativas entre autorregulación académica con síntomas y estresores.

Sánchez (2011), bachiller en Psicología de la Universidad Abierta Interamericana hizo el trabajo de investigación intitulada: “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera”; desarrollado dentro de un diseño no experimental de corte transversal con un alcance correlacional, donde se evaluaron como parte de la muestra de estudio a 64 trabajadores varones y mujeres de una industria cerealera de la ciudad de San Lorenzo; para el levantamiento de datos se utilizó el



Cuestionario de satisfacción laboral de Peiró y Meliá, así como el Cuestionario de bienestar psicológico de Casullo y un cuestionario elaborado para la medición de situaciones laborales estresantes en la empresa. Entre las conclusiones más importantes del estudio nos da a conocer que existe un nivel alto de estrés laboral en la empresa, pudiendo deberse a la continua rotación de turnos, la sobre exigencia laboral, el multi empleo, así como a la comunicación deficiente con los supervisores, la incompatibilidad de actividades o tareas asignadas y la falta de reconocimiento por las acciones y logros conseguidos; por otro lado se encontró como predictores de mayor eficacia de la satisfacción laboral entre los trabajadores a la relación con superiores y algunas dimensiones del bienestar, como: los vínculos y la relación con los demás, la empatía y la capacidad afectiva y por último la aceptación de los trabajadores hacia sí mismos”.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Vallejos, en 2015, presenta la investigación intitulada “Procrastinación académica y ansiedad frente a las evaluaciones en estudiantes universitarios”, la misma que su objetivo principal fue dar a conocer la correlación entre la procrastinación académica y la ansiedad ante evaluaciones en estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana. Asimismo, recabó información de las razones para procrastinar en la población objetivo, realizando un examen comparativo con las variables sociodemográficas en la muestra analizada. Para recabar la información se utilizó los siguientes instrumentos: Escala de Procrastinación Académica (PASS) de Solomon y Rothblum y la Escala de Reacción Ante las Evaluaciones (RTT) de Sarason, además, como complemento fue necesaria una ficha de información general donde se reunió datos sociodemográfica de los participantes: sexo, edad, ciclo y carrera académica. La muestra de estudio fue constituida por 130 estudiantes, 45 de género femenino y 85 de género masculino. Los alumnos



pertenecían a las Facultades de Ingeniería y la Facultad de Comunicación, con 68 y 62 evaluados respectivamente. El estudio permitió conocer tres razones por las cuales los alumnos procrastinaban, siendo estas: creencia sobre déficit de ingenio, rechazo sobre demandas propias y poco poderío para concluir la labor, también se pudo comprobar la relación positiva entre procrastinación y la ansiedad, pudiendo esto indicar los motivos por las cuales los alumnos procrastinan frente a exámenes. Por último, no se encontró diferencia estadísticamente significativa entre las variables sociodemográficas sexo y facultad de pertenencia respecto al nivel de procrastinación.

Ruiz y Vega, en 2016, bachilleres en Gestión Empresarial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, desarrollaron la investigación intitulada: “Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales”, estudio ejecutado bajo un enfoque mixto, sustentado en técnica de estudio de caso realizadas a una muestra de 102 trabajadores en condición de administrativos de rango medio, a fin de llegar a saber la influencia del estrés laboral en su desempeño dentro del trabajo, teniendo en cuenta su pertenencia a una empresa de servicios industriales y venta. En su parte cuantitativa se utilizó la Escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud, además de la Escala de Desempeño Individual de Williams y Anderson. Una vez terminado el estudio se pudo arribar a las siguientes conclusiones: La presencia de estrés genera en el trabajador síntomas fisiológicos que afectan negativamente su desempeño, bajo consideración de los jefes, además hace que se descuiden algunos aspectos contextuales del performance del trabajador. Por otro lado, se encontró que algunas situaciones demográficas, como el género, la edad y el grado de instrucción, presentan vinculación con el estrés laboral y el desempeño de los examinados.



2.1.3 Antecedentes Locales

Mora (2018), realizó la investigación intitulada: “Estrés Laboral en Personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2016”, desarrollándose el estudio dentro del enfoque cuantitativo, indicando un tipo de investigación descriptivo-comparativo y un diseño no experimental-transversal. Se evaluó un total de 196 efectivos de la PNP; a fin de conocer la forma de presentación del estrés laboral en el personal integrante de la Unidad de Servicios Especiales de dicha institución en la Región Policial Cusco 2016; utilizándose para la recolección de información el Cuestionario de Karasek. Una vez concluido el estudio se encontró que el estrés laboral en los miembros de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, según estado civil, edad y tiempo de servicio, se presenta de forma pasiva bajo todos los estratos, lo cual para el investigador indica bajas exigencias psicológicas acompañadas de un bajo margen decisional en el personal de la PNP evaluado, además se encontró que el nivel de control decisional es bajo, en la población evaluada, lo que indica que no poseen libertad en la toma de decisiones, por lo que su comportamiento estaría condicionado a jerarquías institucionales de mayor nivel, como es lógico en las fuerzas armadas.

El estudio desarrollado por Zevallos, en 2015, intitulado “Motivación laboral y procrastinación en el personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, Perú 2015”, el mismo que su objetivo principal fue conocer la relación entre motivación laboral y procrastinación en la población objeto de estudio, además se identificaron las variables en la población según sexo, categoría y vínculo laboral. La investigación se llevó a cabo dentro de un enfoque cuantitativo, un alcance correlacional, un diseño no experimental transversal, evaluándose a 137 trabajadores administrativos de la Universidad Andina del Cusco. Entre los resultados más importantes se tiene una correlación positiva entre la sub-dimensión



motivación y la procrastinación, encontrándose a su vez una correlación negativa entre las dimensiones regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca con la procrastinación. Además, respecto a la variable procrastinación se pudo encontrar un nivel de postergación en menos de la tercera parte de la población.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés

A continuación, se presentan una serie de teorías, modelos e información vinculada al estrés en general y específicamente al estrés laboral, siendo dicha información de relevancia para el entendimiento de una de las variables de estudio y desarrollándose bajo el entendimiento del estrés laboral como un fenómeno vinculado a la incongruencia entre las demandas existentes y las posibilidades de la persona. Para la OIT, en el ámbito laboral se consideraría como: La respuesta emocional y física a un daño que tiene como causa un desequilibrio entre los recursos, las exigencias percibidas y la percepción de las capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias (OIT, 2016).

2.2.1.1 Historia en el desarrollo del constructo estrés

En el año 1914, el fisiólogo estadounidense Canon planteó al estrés desde el enfoque de la salud como un síndrome de lucha-huida, el cual era una respuesta fisiológica para afrontar la posible desadaptación y/o alteración del proceso adaptativo. Posteriormente, el endocrinólogo Selye, en 1936, conceptualizó al estrés como respuesta no explícita del cuerpo frente a alguna exigencia que se someta, caracterizada por tres fases: fase de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento. Sin embargo, este estudio fue duramente criticado debido a que éste fue direccionado exclusivamente en las respuestas fisiológicas, sin tomar en cuenta que las consecuencias de los estresores están mediadas por factores psicológicos.



A lo largo de las investigaciones existentes el término estrés, fue cambiando su significación, llegando no solo a ser una respuesta endocrinológica, cuya respuesta estaba centrada en reacciones, sino llegando a ser un cúmulo de parámetros biopsicosociales. El concepto de estrés es una respuesta inespecífica del cuerpo dependiendo del estímulo que se presenta y que esta respuesta que se da es como una adaptación del organismo al ambiente (Selye, 1936).

Por otra parte, una teoría ambientalista se enfoca en estímulos del ambiente que alteran al cuerpo, dentro de la psicopatología se utiliza esta teoría sustentándolo que el estrés está fuera del organismo. Dentro de la teoría de la interacción la persona tiene una relación con el entorno teniendo como respuesta el estrés y que este se da en diferentes eventos que pueden poner en riesgo a la persona y su salud.

La Association American Psychiatric, en 2014, en su Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales se tiene como concepto de estrés a la siguiente:

“La aparición de síntomas característicos que sigue a la exposición a un acontecimiento estresante y extremadamente traumático y donde el individuo se ve envuelto en hechos que representan un peligro real para su vida o cualquier otra amenaza para su integridad física (p.211)”

Como tipos de estrés se tiene el estrés agudo que se da a causa de las presiones de la vida cotidiana y esto nos ayuda a combatir diferentes situaciones amenazantes, este es de corta duración y no tiene efectos severos que dañan la salud. El estrés agudo-episódico es intenso y repetitivo, por lo general son personas melancólicas y ansiosas. Por último, se tiene al estrés crónico que genera cambios significativos en el organismo y hace vulnerable a la persona que lo padece y puede conllevar a la muerte



2.2.1.2 Enfoque social del estrés

Las investigaciones acerca del estrés basados en los factores psicosociales se orientaron y se organizó hacia los efectos que tienen las experiencias que provocan estrés sobre la salud, más que hacia el origen de aquellas situaciones estresantes. Por lo cual este fenómeno provocó que se realice más investigaciones para comprender que enfoques sociales intervienen en ésta y como afecta en la calidad de vida de las personas.

El estrés como concepto novedoso se desarrolla inicialmente y se vuelve importante en el campo de la Medicina a partir de los trabajos pioneros de (Selye, 1950). El autor dio a conocer que el estrés es puramente fisiológico con intervención de hormonas y que la respuesta del estrés se producía con la activación del eje hipotálamo-hipófiso-córticosuprarrenal, con incremento de la secreción de corticoides (cortisol, etc.), y del eje simpático-médulo-suprarrenal, como consecuencia de estímulos estresores. Sin embargo, para el ámbito social la parte fisiológica queda desfasada ya que las respuestas producidas por el organismo no siempre van a hacer realizadas, esto se debe a que la amenaza social o rastreadores sociales modernos requiere otros modos de intervención en caso de amenazas y que pueden causar enfermedades no sólo a nivel físico sino también podría desencadenar una patología. Esto se debe a factores horripilantes que muchas veces las personas no pueden manejar, factores como: divorcio, despido del trabajo o pérdida de un familiar cercano, etc. Estos mancomunados a vivencias de la infancia como maltrato familiar, violaciones, etc.

Wheaton (1996) resalta los tipos de factores rastreadores crónicos, el estrés crónico se produce cuando la persona se encuentra sometida a un nivel alto de exigencias ya sea a nivel familiar, laboral o social que se manifiestan en conflictos interpersonales, de roles, etc. Otro tipo de estrés crónico se origina cuando la persona no se ve afectada por rastreadores de falta de ocupación de rol, familiar, laboral etc. Es decir, cuando no ha cumplido con los planes



o metas que se propuso la persona a lo largo de su vida como tener hijos, estudiar una profesión determinada, comprar bienes etc.

La otra forma de estrés crónico es mediante factores estresores que definen un nuevo rol, como una enfermedad crónica de larga duración. Es importante notar que estos factores rastreadores están relacionadas a situaciones que parecen fáciles de realizar y que se da en todas las poblaciones, sin embargo, no todos pueden manejar esas situaciones.

2.2.1.3 Estrés cotidiano

Una clasificación de estrés social que fue investigada más recientemente, y que se ubica en un nivel intermedio entre el estrés reciente, es el estrés por sucesos vitales. Este tipo de sucesos, al ser menos importantes y más frecuentes que los sucesos mayores, suelen provocar un grado menor de acciones compensatorias que los mismos, por lo cual se ha señalado que podrían constituir fuentes más grandes de estrés que los sucesos vitales. De hecho, varios autores nos señalan que este tipo de estrés cotidiano es un predictor eficaz de la perturbación de la salud, específicamente de los trastornos crónicos, que los sucesos mayores. (Sandín, 1999).

El estrés cotidiano puede llegar a ser una enfermedad en el caso de que la persona no encuentre una manera de sacar la tensión del día a día, este tipo de estrés llega a afectar a la persona no solo emocionalmente sino también física, las situaciones que ocurren en este son discretas ya que suelen ocurrir en cosas normales como discutir con la pareja o tener un mal día en el trabajo estas tampoco tienen un tiempo definido ya que no tienen un final claro al comienzo este suele ser gradual y continuo con una larga duración y termina siendo un problema más grande de lo que fue en un comienzo.

Pearlin (1989), identificó vías de interrelación entre los estresores crónicos y sucesos vitales. Se basa la primera en que los sucesos vitales, además de generar estrés por si solos,



también actúan indirectamente sobre el estrés a través de la elaboración de estresores crónicos. Este proceso, donde los sucesos vitales reforman adversamente las condiciones económicas y sociales de la vida, ha quedado expuesto empíricamente para sucesos vitales como perder el trabajo involuntariamente, la defunción del esposo/a y el divorcio. Estos hechos comúnmente ocasionan dificultades crónicas como aislamiento social, conflictos interpersonales o problemas económicos aumentados. Estos estresores crónicos, a la vez, pueden ser causa de estrés con más potencia que los mismos sucesos vitales de donde provienen. La segunda vía señalada es muy distinta a la primera, estos, sucesos vitales pueden ser originados por dificultades crónicas preexistentes. A pesar de que esta vía fue muy poco investigada (cuando se estudia el estrés por sucesos vitales generalmente no se toma a consideración las dificultades crónicas precedentes), la existencia de ciertos trabajos de investigación ha probado claramente su importancia.

Además, se sustenta la relación que existe entre los estresores cotidianos y los estresores mayores, muchas veces los estresores menores suelen converger en un estresor mayor y este generar un problema más grande como la depresión, aunque también nos explica que esta relación puede ser al revés ya que un estresor mayor puede generar estresores cotidianos y muchas veces llega a cambiar la vida de la persona totalmente. Por estas razones los dos tipos de estrés no se deberían revisar por separado sino conjuntamente ya que uno de estos puede generar al otro tipo de estresor y dificultar más la vida de la persona (Pearlin, 1989).

En los trabajos de investigación desarrollados sobre el estrés, es un hecho claro que los estresores sociales no tienen los mismos efectos en todas las personas ni en todos los grupos. En algunas personas, un mismo tipo de suceso vital podría originar niveles altos de



estrés y considerables perturbaciones en la salud, pero no en otras. Se ha señalado que el estrés y sus efectos dependen de:

- La percepción del estresor.
- La capacidad que tiene el individuo para poder manejar la situación.
- La preparación que tiene el individuo por la sociedad para afrontar los problemas.
- La influencia de los patrones de conducta que son aprobados por la sociedad.

Para explicar las diferencias que existen entre las distintas personas básicamente se sugieren dos mecanismos: el afrontamiento del estrés y el apoyo social (Aneshensel, 1992).

Las personas suelen percibir de diferentes maneras las situaciones estresantes por ejemplo para algunas el divorcio puede generar mucho estrés, pero para otras esto puede ser una situación más fácil hasta liberador, las personas también utilizan sus diferentes capacidades, habilidades y recursos sociales y personales para poder afrontar las situaciones que puedan resultarles estresantes.

La manera de afrontar el estrés reside en todos los esfuerzos conductuales o cognitivos que usa la persona para poder hacer frente a las demandas estresantes y/o al malestar emocional relacionado a la respuesta del estrés (Lazarus y Folkman, 1984).

El afrontamiento del estrés es un elemento que utiliza la persona para poder eliminar el estresor o disminuirlo, realizando acciones a cómo responder a estas situaciones, pueden ser respuestas físicas, psicológicas o sociales, el afrontamiento ayuda a la adaptación del estrés y muchas veces que los individuos tengan mayor o menor exposición a situaciones estresantes.

Por último, el apoyo social ayuda mucho a personas que padecen de situaciones que les generen estrés debido a que el apoyo de amigos o familia en dichas situaciones puede liberar



a la persona de alguno de sus generadores de estrés, por ejemplo, en el caso de un divorcio el apoyo familiar a afrontar esa situación podrá hacer que la persona se relaje un poco más y no sienta tanto la situación de abandono.

2.2.1.4 Estrés a nivel clínico neurológico

Según la OMS, hace referencia a que el estrés es causa de algunas enfermedades como la depresión, enfermedades cardiovasculares, entre otras. Las cuales son consideradas como factores de riesgo con mayor relevancia en la que destaca el estrés, aunque no siempre es negativo, el estrés se presenta debido a diversos estímulos: físicos, psicológicos o ambientales, los cuales ocasionan en nuestro organismo mecanismos de autorregulación neuroendocrinos para así poder acceder a un equilibrio interno tanto energético como emocional al cual se le nombra homeostasis y este es la base importante de nuestra salud mental y física. En la actualidad, diversos estudios demuestran que existe relación entre el estrés y diversas enfermedades como la diabetes, hipertensión arterial, osteoporosis, ansiedad, aterosclerosis, depresión e incluso en el desarrollo de algunos tipos de cáncer.

El impacto epidemiológico del estrés en la salud. - según el APA el Estrés es una enfermedad que con el transcurrir de los años se va incrementando y afecta tanto a mujeres y a varones, pero con mayor presencia en mujeres. El estrés laboral es uno de los más frecuentes debido al déficit en el ámbito laboral, debido al incremento del desempleo. Es fundamental tomar en cuenta que los factores psicosociales podrían estar ligados con el estrés crónico. Según diversos estudios realizados no solo América Latina se ve afectada por el estrés, sino también en el continente europeo ya que el 27% de su población laboral padece de estrés. Al estar unos pocos milisegundos en exposición a un factor estresante el locus coeruleus del tallo cerebral, libera noradrenalina en diversas áreas cerebrales mesolímbicas-corticales, por lo que hay un aumento en la sensación de alarma e hipervigilancia; por otro lado la rama



sináptica del Sistema Nervioso Autónomo a través de los nervios esplácnicos las cuales llegan a la médula de la glándula suprarrenal estimula la liberación de la adrenalina a la sangre para así poder incrementar eficiencia del corazón, pulmones y vasos sanguíneos, es así como se contra ataca a factores estresantes que pueden o no ser peligrosos

2.2.1.5 Estrés en el ambiente Laboral

En cuanto al estrés laboral, este ha tenido muchos cambios a lo largo del tiempo siendo conceptualizada por diversos autores, sin embargo, es importante recalcar a uno de los principales pioneros del concepto de estrés siendo Hans Selve quien lo define como respuesta del organismo del individuo ante la percepción de una amenaza considerando tres fases principales en este proceso: la alarma, resistencia y agotamiento.

Mientras que el estrés laboral por otro lado es definido como: reacciones perjudiciales y dañinas tanto físicas como emocionales que suceden dentro de un ambiente laboral, por lo que es esencial para su intervención considerar síntomas, estresores, consecuencias y moduladores durante la aparición de esta siendo un concepto establecido por la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otro lado, cabe mencionar una definición más dentro del estrés laboral como la reacción que un individuo tiene frente a exigencias laborales que no están de acuerdo a sus capacidades y conocimientos según la organización mundial de la salud laboral.

2.2.1.6 Modelos del Proceso de Estrés Laboral

Con el objetivo de conocer mejor el proceso durante la aparición del estrés existieron diversos autores que explicaron su teoría siguiendo su investigación en relación con diferentes variables observadas lo que conllevan a la posible aparición de estrés laboral.

Modelo Demanda – Control Karaseck



Según este modelo es importante resaltar el manejo de la persona como modulador del estrés; explicando variables de demandas y variables de control en cuatro circunstancias que son: trabajo activo, trabajo de baja tensión, trabajo de alta tensión y trabajo pasivo siendo diferenciadas, en donde la combinación de las variables perjudicaría al estrés, la motivación y el desarrollo del sujeto.

Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrison

Harrison explica que la causa del estrés no se debe al ambiente o a la persona sin embargo explica que si existe un desajuste entre ambas aparecerá, asimismo el modelo menciona la diferencia entre la realidad objetivo y subjetivo dentro del ambiente laboral entre variables personales y del entorno considerando que el desajuste puede ser negativo o positivo, además de tener dos mecanismo para reducirla lo que son el afrontamiento, reduciendo el desajuste por medio de la transformación del contexto y los mecanismos de defensa reduciendo la alteración subjetiva sin tener algún cambio objetivo.

Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman

Este modelo considera que el aspecto medioambiental es donde se encuentra el posible estrés laboral originándose por medio de consecuencias personales. Además de encontrar tres facetas dentro de este modelo; una ambiental donde abarca a estresores laborales y otras características referidas a las situaciones, la segunda es la faceta personal encontrando como consecuencia de afrontación, la adaptación y por último la faceta de la duración registra el tiempo dentro del proceso de estrés laboral.

Modelo Cibernético del estrés laboral de Edwards

Este modelo intenta integrar la autorregulación y el estrés ocupacional dando como definición de estrés la relación que existe entre características de la persona y de su



entorno encontrándose así dos niveles de estrés de estado actual en donde se ubica la persona y el estado deseado donde se encuentra su disconformidad siendo de relevancia para esta misma.

Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meurs

El modelo explica que se debe estudiar cuatro niveles diferentes de estrés; la primera toma en cuenta al estrés como estímulo donde la persona lo percibe para poder tener de producto una amenaza considerando experiencias pasadas del individuo, el segundo nivel implica lo subjetivo cognitivo y emocional de sentir el estrés, tercer nivel siendo la respuesta del estrés haciendo uso de diversos registros como psicofisiológicos o comportamentales, y por último el cuarto nivel el feedback donde se percibe cambios por la respuesta del estrés.

Modelo Holístico de Nelson Y Simmons

Este se basa en la psicología positiva poniendo énfasis en los aspectos positivos del trabajo que sería en eutrés encontrándose en un estado placentero al momento de realizar actividades laborales; dentro de este modelo encontramos mecanismo de retroalimentación como lo son el afrontamiento y el savoring refiriéndose a destacar aspectos positivos de una determinada circunstancia.

2.2.2 Procrastinación

La procrastinación se llega a entender como un trastorno del comportamiento que podría afectar a todas las personas en distinta medida. Consiste en postergar continuamente aquellas actividades o tareas que tendríamos que realizar, las mismas que son importantes dentro del desarrollo de la persona y que son reemplazadas por otras menos relevantes, pero más placenteras. Comúnmente se podría considerar como pereza, aunque en realidad no lo



es, siendo más bien la orientación a realizar trabajos menos complicados a fin de evitar los que deberíamos estar haciendo (García, 2011)

2.2.2.1 Desarrollo histórico del constructo procrastinación

La procrastinación como término de estudio en la psicología tiene un inicio peculiar, el primer análisis que se hizo sobre la procrastinación fue realizado y descrito por Milgram en 1992, en este menciona que los individuos realizan diferentes actividades en un periodo corto de tiempo generándose de esta manera la procrastinación (Steel, 2007). Además, la procrastinación, para este autor se ha presentado constantemente durante la historia, al ser un aspecto común y propio del comportamiento humano, siendo a partir de la revolución industrial y la consecuente exigencia a nivel productivo que este tipo de comportamientos ha tenido connotaciones negativas. De esta manera se debe comprender que la procrastinación no es un hecho o variable de estudio reciente, sino que, al estar presente en el tiempo, desde los periodos más remotos a lo largo de la historia, es una condición innata al hombre.

En épocas anteriores la procrastinación se entendía como un hecho racional, es decir la postergación consiente de ciertas tareas se podría entender como un hecho natural, sin embargo, en la actualidad el cambio generacional y la modernidad han hecho posible un análisis desde una perspectiva totalmente diferente, no analizándose netamente como una conducta negativa, sino buscándose las causas dela misma.

En la búsqueda de establecer una definición para la procrastinación sería adecuado considerar distintos enfoques teóricos y autores, distintos enfoques teóricos y autores. Algunos se orientan a indicar que la procrastinación se caracteriza por desplazar de manera voluntaria una actividad la cual debe ser presentada en un momento determinado (Ferrai & Tice, 2007), por otro lado Senecal, Julien, & Guay, en 2003, señalan que la evitación a realizar dicha actividad se da porque se consideran placentera frente a muchas otras



actividades que serían más satisfactorias para el sujeto, y aquí surge el conflicto entre lo que uno quiere hacer y lo en realidad debería hacer.

Como se señaló anteriormente el término procrastinación puede ser abordado desde distintos enfoques metodológicos, entre los cuales tenemos:

- Modelo psicodinámico - El primer modelo que se desarrolla es el modelo psicodinámico que indica que la procrastinación puede ser entendida como el miedo al fracaso y busca entender las motivaciones o razones que tienen los individuos que fracasan a pesar de contar con inteligencia, preparación o capacidad para lograr y alcanzar el éxito (Rothblum, 1990).
- Modelo motivacional – Dentro del modelo motivacional Rothblum, en 1990, resalta la presencia de dos elementos importantes: la esperanza por alcanzar el éxito (que hace referencia al logro motivacional) y el miedo al fracaso (que consiste en evitar una situación que el individuo considera negativa con la motivación). Por otro lado, establece que cuando el temor al fracaso es superior a la esperanza de éxito la persona opta por realizar acciones en las que el éxito este asegurado, dejando de lado aquellas que valora como difíciles o que puedan significar fracaso.
- Modelo conductual - Define a la procrastinación a la elección que hace la persona de las actividades que realiza y tienen resultados a corto plazo y evitar aquellas que tengan resultados demorados; Solomon y Rothblum (1984) indican que la procrastinación implica retardar una tarea que lleva a un sujeto a la experimentación de malestar, generando así un patrón evitativo a situaciones donde se considera escaso o casi nulo la posibilidad de lograr un nivel de satisfacción adecuado en relación con el desempeño (Rothblum, Solomon, & Murakami, 1986).



- Modelo cognitivo -Afirma que la procrastinación es el procesamiento de la información que va a implicar la presencia de esquemas des adaptativos por la incapacidad y el miedo a la exclusión social que tiene el sujeto, por tal razón los individuos que procrastinan suelen experimentar pensamientos obsesivos cuando no hacen una actividad a tiempo o cuando deben presentar alguna tarea (Rothblum, 1990).

Tras revisar algunos alcances al constructo procrastinación, veremos que podría ser comprendida como un fenómeno donde el individuo se niega a atender una responsabilidad, como podría ser la toma de una decisión o la ejecución de una tarea, a pesar de sus buenas intenciones que podría tener el aplazarlo traen consecuencias negativas que sobrevienen a dicha prórroga (Balkis & Duru, 2009). Es interesante ver como los autores mencionados enfatizan en los aspectos relativos a la toma de decisión, aun bajo el conocimiento de efectos negativos, como aquellos vinculados al entendimiento del fenómeno. Así mismo podemos encontrar vinculación entre procrastinación y personalidad, al considerarse la procrastinación y su unión a la auto eficiencia la cual se antecede por un comportamiento perfeccionista (Hee, 2008).

Por lo analizado entendamos a la procrastinación como el aplazamiento de actividades, que lejos de ser un problema que se circunscribe a un ámbito específico del quehacer personal, muestra claras y sistemáticas evidencias en contextos muy diferentes como el laboral, así como en el de salud relación familiar o de pareja, en el desarrollo y capacitación profesional e incluso en el uso del ocio.

2.2.2.2 Presencia de la procrastinación y rasgos personales

Siguiendo lo planteado por Ferrari, O'Callahan, & Newbegin, en 2004, la prev



alencia de la procrastinación en América Latina sería aproximadamente de 61%, y un 20% de los casos presenta procrastinación crónica, bajo esta consideración veremos que un significativo porcentaje de procrastinadores llegan a experimentar y presentar emociones negativas debido a su incapacidad al momento de realizar una actividad en un tiempo programado o preestablecido. Es así que la procrastinación va a implicar una sucesión de factores que están relacionados con la predisposición que pueden tener los individuos para mostrar una conducta de aplazamiento. Debemos considerar que el primer factor asociado a la procrastinación es el autocontrol (Ferrai & Tice, 2007). En este entender, Rachlin, en 2000, considera que este puede ser definido como la elección que hace un sujeto al emitir una conducta que puede llegar a tener consecuencias con un valor mayor a largo plazo en lugar de elegir por un comportamiento programado en un menor plazo; por lo tanto, un individuo auto controlado podría establecer metas a corto, mediano y largo plazo, pudiendo así conseguir consecuencias favorables en estos tres niveles.

Para Rezk, en 1976, el autocontrol puede presentar distintos significados entre ellas el automanejo y la autorregulación; estando el primero vinculado a la respuesta de una persona para cambiar la probabilidad de otra respuesta. Mientras el segundo haría referencia a mantener un patrón de conductas en ausencia relativa de estímulos discriminativos que permita identificar la probabilidad próxima de refuerzo, es decir maneja lo concebido como un comportamiento de un individuo que vive con una condición crónica, que le permite evitar las complicaciones innecesarias, mientras que la autorregulación hace referencia al control que un individuo realiza sobre sus emociones, pensamientos, motivaciones y acciones, a través de estrategias personales para alcanzar sus metas.

Además podríamos entender que procrastinan las personas con rasgos característicos relacionados con síntomas ansiosos y depresivos; de forma igual que estos individuos



presentan frecuentemente pensamientos negativos en relación a la capacidad que perciben de su potencial para desarrollar ciertas tareas y a su persona (Stainton, Lay, & Flett, 2000). Este párrafo nos hace referencia que existe una relación entre la procrastinación y la depresión y que esto podría llevar al sujeto a abandonar muchas tareas que tiene pendiente, generalmente algunos procrastinadores experimentan niveles de estrés demasiado fuertes y casi incontrolables cuando enfrenta contextos en los cuales el plazo para la entrega está próximo a vencerse; manifestando miedo al fracaso, síntomas de ansiedad, y sentimientos de desesperanza y culpa.

2.2.2.3 Formula procrastinación

La procrastinación es entendida como la tendencia a posponer o retrasar la finalización de una labor, intentando en todo momento evitar las responsabilidades, decisiones y tareas necesarias para el cumplimiento de una tarea. Dicha tendencia a dejar las cosas para último momento nos puede causar problemas en distintos aspectos de la vida de los individuos. Sin embargo, la problemática se intensifica cuando no solamente se ha de tomado la conducta de procrastinación como la postergación de algún tipo de actividad, sino que también se ha de perder la importancia en la realización de las tareas.

Otro aspecto que se hace importante resaltar de la procrastinación es que a pesar de lo que se mantiene sobre ella, algunas investigaciones consideran al procrastinar tiene relación con el excesivo perfeccionismo o escrupulosidad, de esta manera el perfeccionista considera que no solo es necesario sino imprescindible la perfección en las actividades en las que uno se implica, en este entender el posponer constantemente una actividad sería la respuesta al miedo y ansiedad cuya causa es el querer alcanzar en todo ese ideal de perfección (Steel, 2007). Bajo dicha comprensión, el mencionado autor de la Universidad de Calgary,



genera la fórmula siguiente, como base para la explicación de lo que él llama “Teoría de la motivación temporal”, tratando de explicarla como un efecto de perfeccionismo

$$U=EV/ID$$

Dónde:

(U) = Utilidad de la tarea una vez terminada.

(E) = Valor que se le asigna a la misma es proporcional a las expectativas

(V) = Valor asignado a terminar el trabajo

(I) = Inmediatez

(D) = Sensible que sea cada persona a los retrasos de la actividad.

Según esta fórmula, antes mencionada, aquellas tareas que más nos importan y que queremos que nos salgan mejor son las que posponemos con mayor frecuencia.

2.2.2.4 Tipos de procrastinación

Podemos dar a conocer dos tipos de procrastinación. (Spada, Hiou, & Nikcevic, 2006):

- Relacionada con la realización de tareas, hace referencia a la postergación de actividades una vez su ejecución hay comenzado, este tipo de procrastinación está relacionada con la presencia de un patrón evitativo.
- La que tiene relación con la toma de decisiones, donde lo que se posterga sería la toma de la decisión respecto a la planeación o al inicio de una actividad; estando vinculada al miedo al fracaso.

Por su lado Hsin & Nam, en 2005, señalan la existencia de dos tipos de procrastinadores:

- Procrastinadores activos – Estos procrastinadores tiene preferencia en trabajar bajo presión y tomar decisiones deliberadas para postergar las otras cosas.



- Procrastinadores pasivos – Estos llamados también tradicionales, se caracterizan por no concluir sus labores asignadas a tiempo, y por su indecisión.

En los dos tipos procrastinan de igual forma, muestran características parecidas entre aquellos procrastinadores activos y los no procrastinadores, las mismas que tienen relación con los estilos de afrontamiento, el manejo de tiempo y la percepción de autoeficacia.

2.2.2.5 Modelos teóricos y alcances en procrastinación

- **Modelo genético-biológico** - Steel, en 2007 realiza un estudio longitudinal que permite determinar la existencia de un componente genético en la procrastinación, que es claramente identificable, sin embargo, se considera que los factores ambientales (educativos, sociales, interpersonales, etc.) brindan una contribución importante y mayor.
- **Modelo neuropsicológico** – Considera que la procrastinación es a causa de fallas en las denominadas funciones cerebrales ejecutivas, como la auto-regulación y la volición.
- **Modelos sobre personalidad** - Van Eerde, en 2003, considera que la procrastinación mantiene una relación negativa con la autoeficacia y la responsabilidad, quiere decir, que los individuos más meticulosos o concienzudos con lo que tienen que deben realizar, así como también las personas que se perciben más eficaces para realizar los trabajos que se les encomiendan, tienden a procrastinar menos
- **Modelo clínico.** podría ampliarse bajo la propuesta de Knaus, para quien la procrastinación es un patrón de conductas que tiene por característica, posponer ciertas actividades, dicho de su modo, “Superar el hábito de posponer”, en ese



entender, manifiesta una serie de características personales que son propias de una persona con tendencia a la postergación:

- **Creencias irracionales.** Tiene como base una autoimagen muy pobre o negativa, de manera que una persona se ve como incompetente o inadecuado, o tienen una visión del mundo con excesivas exigencias que no se creen capaces de realizar.
- **Perfeccionamiento o miedo al fracaso.** Justificar y postergar un resultado final por ausencia de tiempo, lo toma como excusa para obviar el temor al fracaso, en labores donde no existen garantía de éxito. Son individuos autoexigentes y perfeccionistas, que generalmente se marcan metas poco realistas.
- **Ansiedad o catastrofismo.** La acumulación del trabajo supone una aglomeración correlativa de los niveles de ansiedad. El gran problema que se presenta para la toma de decisiones y la búsqueda de garantías de éxitos antes de iniciar una tarea, trae consigo sentimientos catastrofistas, y como consecuencia se sienten indefensos y saturados.
- **Rabia e impaciencia.** El catastrofismo y las exigencias desmesuradas provocan también impaciencia y rabia y también pueden generar ideas como “yo debería ser capaz de ejecutar esto solo” o “no puedo tolerar esta ansiedad”. Este individuo meticoloso y perfeccionista, al no poder lograr las exigencias que se propone, pueden mostrarse agresivas contra ellos mismos. Por consiguiente, terminan enfrascados en un círculo enfado-rebelión que declina su rendimiento.

También podemos llegar a mencionar otros modelos como el de Steel, en 2007, quien plantea una teoría sobre procrastinación que se estructura en cuatro factores fundamentales:

- **Expectativa:** Nivel de dificultad que le otorgamos a una tarea determinada.



- Valoración: Cada tipo de tarea que realicemos no siempre podrá ser placentera o gustosa, variando así de persona a persona.
- Impulsividad: Existen factores de impulsividad en la procrastinación, siendo así que, a mayor nivel de impulsividad, más será la probabilidad de procrastinar.
- Demora de la satisfacción: Se refiere a que no se debe pensar en el tiempo que llevara realizar la actividad, sino centrarse en la satisfacción que implica el realizar dichas tareas.

2.2.2.6 La procrastinación laboral

La definición de procrastinación se considera como la acción de prorrogar las obligaciones que deben atenderse con prioridad, cambiándolas por otras más placenteras; (estas pueden ser: jugar en el teléfono, navegar en internet, revisar las redes sociales entre otras), todo esto en el ámbito laboral. Durante las horas de trabajo es muy común que los colaboradores prefieran dedicar la mayoría de sus horas de trabajo a ejecutar tareas que inicialmente fueron especificadas por sus jefes; sin embargo, la procrastinación afecta el desempeño laboral.

Para identificar la procrastinación, describiremos un oficinista que llega el lunes temprano en la mañana y antes de examinar los pendientes que tiene, se dirige a desayunar, después pasa una hora conversando sobre el fin de semana con sus amigos, a eso de las once ingresa a su Facebook y encuentra un portal de deportes, mira los próximos partidos y en esta actividad se lleva toda la mañana. De esta manera podría identificarse objetivamente comportamientos que reflejan la procrastinación.

Después en la tarde se da cuenta que llegó la hora de almorzar; reingresa a las tres a su centro laboral, pero antes, organiza una salida al antro con su compañera de trabajo después de ver



las discotecas, promociones, entra a su Instagram, es hora de ver notificaciones, pero ya es hora de irse y las horas de trabajo han finalizado.

¿Cuántas horas el oficinista dedico a realizar los proyectos de la empresa?, lo más probable menos de tres.

A continuación, describimos consejos para evitar tener en la empresa procrastinadores:

- Reconocer, identificar aquellas costumbres que los están afectando.
- Limitar es importante e imprescindible asignar tiempos límite para cada tarea.
- Establecer objetivos y metas que cumplir en tiempo límite.
- Enfocar y eliminar distractores
- Aprender y proponer actividades dirigidas algo nuevo, que traiga beneficios para el desarrollo de la empresa.

Considérese además que los estímulos distractores ayudan al buen desarrollo de la creatividad y tener unos minutos de descanso en la jornada laboral ayuda a que la mente se relaje, sin embargo, lo óptimo es mantener balanceadas las actividades y poder dar un tiempo a cada cuestión sin desatender lo más importante.

2.2.2.7 Procrastinación, motivación y memoria

Acerca de las consecuencias y la reflexión de este fenómeno, podemos dar a conocer rastros históricos muy antiguos que son de más de 2000 años e incluso más antiguos (Steel, 2007), si bien es cierto no representan aun evidencia científica de su estudio, si dan cuenta de la reflexión y preocupación muy antigua de los pueblos, frente a ciertos componentes claves de estos comportamientos o de problemas vinculados con ella.

Procrastinar se puede entender a grandes rasgos, como un tipo de respuesta complicada que resulta de la unión de eventos tales como: bajas expectativas de logro un



déficit en autocontrol de la conducta, la percepción de una tarea como poco favorable para la persona, bajo auto concepto, falta de habilidades de autorregulación emocional, así como de reducción transitoria de estados aversivos que trae consigo la evitación o el aplazamiento de las tareas recompensas percibidas como distantes por efecto de realizar la tarea, impulsividad, la presencia de ciertos rasgos del carácter, entre otros. Además, en referencia a algunas ligaduras entre el proceso psicológico de la motivación y la procrastinación, se podrían considerar diversos aspectos primordiales de la motivación, que dan a conocer los focos de mayor interés más habituales dentro de la investigación científica de este proceso básico. Un primer foco de interés está centrado generalmente alrededor del que motiva y el otro del cómo se motiva.

Desde una perspectiva experimental, tanto la memoria explícita como implícita que esté vinculado con el desarrollo de habilidades motrices y cognitivas que son necesarias para la ejecución de diversas tareas, generalmente toma a consideración a la memoria tanto como parte de la arquitectura funcional en el procesamiento de la información o como resultado de distintos procesos o sistemas (Razumiejczyk, 2008). Por consiguiente se entiende que para la explicación o comprensión de la conducta del procrastinador, desde una perspectiva de procesos básicos subyacentes al estudio de la conducta humana y es considerando desde un principio los procesos de motivación, debe estar incluido en el análisis factores motivacionales según categorías y niveles de eventos que irían desde los internos vinculados con alteraciones o condiciones orgánicas que ayudan a la evitación de tareas, así como de factores cognitivos que se vinculan con esquemas, formas de pensamiento, ideas, interpretaciones y representaciones vinculadas con la tarea o su dilación (Angarita, 2014).

Existen factores asociados con las expectativas del logro, reglas verbales, percepción de incentivos , funciones y operaciones que refuercen o dirijan la conducta abierta de



procrastinar, junto con eventos de origen externo asociados con mecanismos asociativos entre distintos componentes de este comportamiento en contextos sociales y ambientales, los cuales involucran diferentes mecanismos de reforzamiento de la demora (Angarita, 2014).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis alterna

Hi. Existe relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019.

2.3.2 Hipótesis nula

Ho. No existe relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, 2019.

2.4 Variables

2.4.1 Identificación de variables

- Estrés laboral
- Procrastinación

2.4.2 Operacionalización de variables

Estrés laboral

Tabla 1. *Operacionalización de la Variable Estrés Laboral*

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Estrés Laboral	Prueba de Estrés Laboral de la OIT	Clima Organizacional	-Estructura	1, 10,	Bajo nivel de estrés
			-Relación entre compañeros	11, 20	
					< 90,2



El estrés		-		
laboral se da		Responsabilidad		
a través de la		y cooperación		
Mejora de		- Recompensa		
condiciones		-Eficiencia y		
ambientales de	Estructura	eficacia	2, 12,	Nivel
trabajo,	Organizacional	-Productividad y	16, 24	intermedio
Factores		uso de recursos		de estrés
intrínsecos y		-Control del		90,3 –
temporales del	Territorio	tiempo de	3, 15,	117,2
mismo Estilos	Organizacional	trabajo	22	
de dirección y		-Área de trabajo		
liderazgo,		-Materiales y		
Gestión de		recursos	4, 14,	Estrés
recursos	Tecnología	-Capacitación	25	
humanos,		-Actualización		117, 3 –
Nuevas	Influencia del	-Justicia	5, 6,	153,2
tecnologías,	líder	-Confianza	13, 17	
estructura		-Trabajo en		Alto nivel
organizacional,	Falta de	equipo	7, 9,	de estrés
Clima	cohesión	-Status	18, 21	
organizacional		-Organización		>153,3



en trabajadores

-Presión

de una empresa

constructora

inmobiliaria de

la ciudad del

Cusco 2019, el

mismo que fue

medido con el

Cuestionario de Respaldo del

-Respaldo

8, 19,

estrés laboral grupo

-Apoyo

23

OIT – OMS,

cuyo autor es

Vancevich. &

Matteson 2014,

tiene 7

dimensiones y

19 indicadores



Procrastinación

Tabla 2. Operacionalización De La Variable Procrastinación

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS
Procrastinación Retraso intencional en un curso de acción previsto, a pesar de la conciencia de los resultados negativos, y usualmente, su consecuente desempeño insatisfactorio (Steel, 2007).	Escala unidimensional	1
		2
		3
		4
		5
		6
		7
		8
		9
		10
		11
		12
		13

2.5 Definición de términos básicos

- **Estrés laboral** – Según la OIT se refiere a la respuesta emocional y física a un daño provocado por un desequilibrio entre los recursos, las exigencias y capacidades que percibe un individuo para hacer frente a esos requerimientos. El estrés que se relaciona con el diseño del trabajo, determinado por el mismo trabajo, las relaciones laborales,



y el mismo trabajo tiene lugar cuando las exigencias del trabajo se exceden o no corresponden a los recursos, necesidades del trabajador, capacidades o cuando las habilidades y conocimiento de un grupo para hacer frente a dichas exigencias no logran coincidir con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016).

- **procrastinación** – Se refiere al retraso intencional en un curso de acción previsto, a pesar de la conciencia de los resultados negativos, y generalmente, su consecuente desempeño poco satisfactorio (Steel, 2007).



CAPÍTULO 3

MÉTODO

3.1 Enfoque del estudio

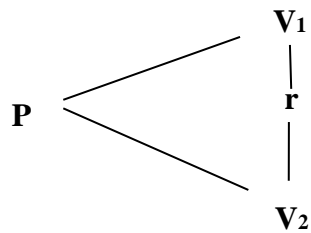
La investigación se desarrolló utilizando la recolección de datos para probar la hipótesis o describir fenómenos de estudio con sustentación en el análisis estadístico y la revisión numérica, bajo un enfoque cuantitativo, a fin de poder constituir pautas de comportamiento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). La investigación se centra en el análisis e interpretación de datos, números, indicadores, y estadísticas asociadas con el objeto de estudio, con la finalidad de interpretar la realidad mediante instrumentos objetivos y medibles, es decir, cuantificables. (Pimienta, De La Orden, 2017). Por tanto, la medición de la procrastinación y estrés laboral se desarrolló mediante instrumentos psicométricos, los mismos que tienen como fin el diagnóstico y agrupación en niveles.

3.2 Alcance de investigación

La investigación se desarrolló bajo un alcance correlacional, siendo su finalidad conocer el grado de asociación entre el nivel de procrastinación y el nivel de estrés en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.3 Diseño de investigación

El diseño es no experimental-transversal, puesto que no se pretende manipular las variables, siendo los fenómenos observados para posteriormente analizarlos; además de recopilarse los datos en un momento único (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014).



P: Población objeto de estudio

V1: Estrés laboral

r: Posible relación entre variables (V1-V2)

V2: Procrastinación

3.4 Población

Nuestra población está constituida por 71 trabajadores de la empresa constructora, los mismos que desarrollan labores administrativas y operativas, dependiendo del perfil profesional del puesto que ocupen.

Tabla 3. *Distribución de la población de estudio según edad*

Edad	<i>f</i>	%
Menos de 20	5	7.0
De 20 a menos de 30	21	29.6
De 30 a menos de 40	27	38.0
De 40 a más	18	25.4
Total	71	100.0



Figura 1. Distribución de la población de estudio según edad

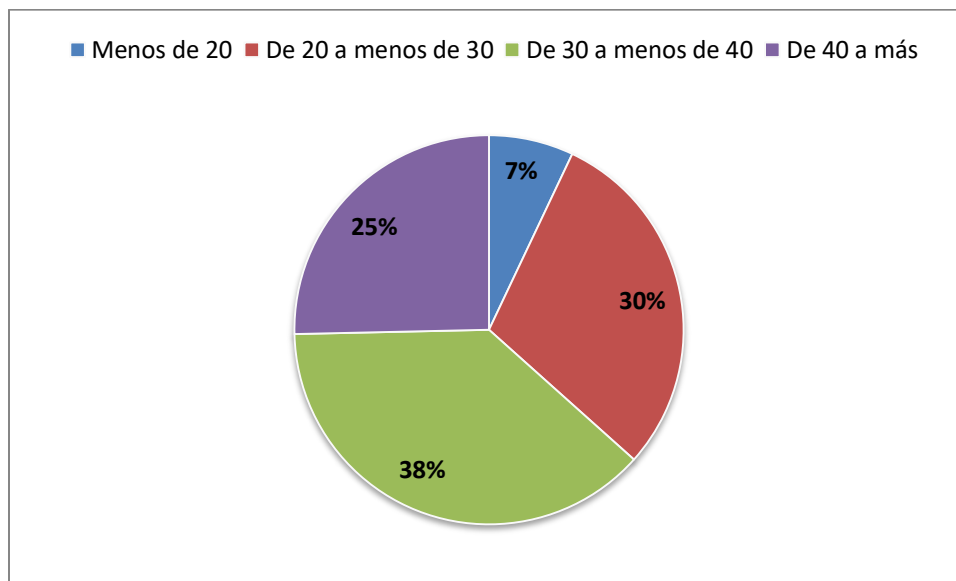
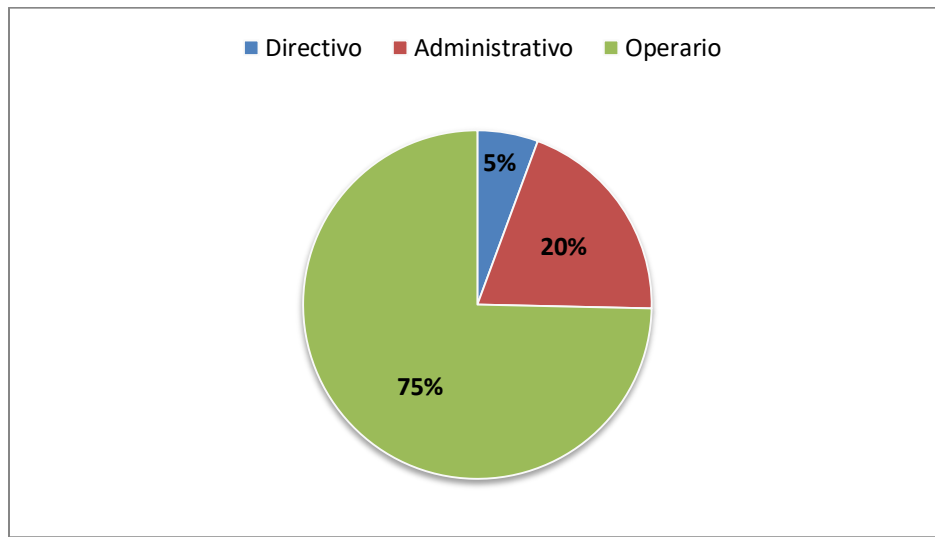


Tabla 4. Distribución de la población según actividad laboral

Género	<i>f</i>	%
Directivo	4	5.6
Administrativo	14	19.7
Operario	53	74.7
Total	71	100.0

Figura 2. Distribución de la población de estudio según actividad laboral



3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el siguiente trabajo utilizamos como técnica la entrevista a cada uno de los participantes a fin de recabar información y opiniones sobre estos temas en específico; así mismo se utilizaron los cuestionarios, como instrumento, para medir las respuestas del conjunto de preguntas respecto a una o más variables. (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014). De esta manera la entrevista buscó recabar datos respecto a las variables de estudio. En cuanto a los instrumentos se utilizaron dos cuestionarios, para la procrastinación: la escala de procrastinación general, mientras para el estrés laboral se utilizó el cuestionario diseñado por la OIT.

3.6 Validez y confiabilidad de instrumentos

Escala de Procrastinación General

FICHA TÉCNICA

- **Autor** : Busko, D. A. (1998).

- **Procedencia:** Canadá



- **Adaptación** : Álvarez Ricardo (2010), Lima.
- **Aplicación** : Individual o Colectiva. 15 años en adelante
- **Duración** : 7 a 10 minutos.
- **Finalidad** : Medir los niveles de Procrastinación en la vida.
- **Material** : Cuadernillo de La Escala de Procrastinación y lápiz/ lapicero.
- **Descripción** : Está conformada por una batería de 13 reactivos, todos cerrados, pudiendo así evaluar de manera fiable la tendencia hacia la Procrastinación General. Todos los reactivos se puntúan mediante una escala de tipo Likert de 5 puntos:
 1. Siempre (me ocurre siempre).
 2. Casi siempre (me ocurre mucho).
 3. A veces (me ocurre alguna vez).
 4. Pocas veces (me ocurre pocas veces o casi nunca).
 5. Nunca (no me ocurre nunca).La calificación de ésta escala varía entre 1 y 5 puntos, considerando a la opción “Siempre (me ocurre siempre)” como puntaje 1 y “Nunca (no me ocurre nunca)” como puntaje 5.
- **Adaptación** : La escala fue adaptada al contexto peruano (Lima, 2010) y presenta los siguientes resultados:
 - a. **Confiabilidad:** La Escala de Procrastinación General presenta confiabilidad debido a que el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach asciende a 0,87(APENDICE 1).
 - b. **Validez:** Se realizó mediante el análisis factorial exploratorio, donde primero se analizó si es que los datos presentaban las condiciones



necesarias para establecer dicho proceso: a) el test de esfericidad de Bartlett presenta un valor significativo ($\text{Chi-cuadrado} = 716.83$ $p < .05$), lo cual corrobora que los coeficientes de correlación entre los ítems son elevados. b) la medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin alcanzó un valor de 0.82, lo cual indica que las variables tienen un potencial explicativo adecuado. El análisis factorial efectuado indicó que existe un solo factor que permite explicar el 30.99% de la varianza total. Los resultados permiten concluir que la escala presenta validez de constructo. (APENDICE 2).

Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT

FICHA TÉCNICA

- **Autor** : Vancevich. & Matteson 2014
- **Procedencia:** El instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
- **Adaptación** : Suarez Angela (2013), Lima.
- **Aplicación** : Individual o Colectiva. 18 años en adelante
- **Duración** : 10 a 15 minutos.
- **Finalidad** : Determinar si existe estrés o no, así también indica en qué nivel se encuentra, ya sea nivel alto, medio, bajo.
- **Material** : Cuadernillo de aplicación y hoja de respuestas.
- **Metodología:** Las técnicas que se utilizan para el análisis son:

Entrevistas de asesoramiento a mandos y responsables de personal preocupados por la incidencia del estrés entre las personas a su cargo.

Entrevistas individuales a diversos mandos y trabajadores, reuniones de



grupo y administración de cuestionarios.

Cuestionarios para detectar el grado de estrés existente, las fuentes u orígenes de los estresores y los recursos o mecanismos de que se dispone para disminuir y controlar el estrés.

Entrevistas de orientación a colectivos con indicadores de estrés; se proporciona a los afectados sugerencias e indicaciones para reducir su nivel de estrés.

Otras técnicas: Junto con los cuestionarios, las entrevistas y/o reuniones (a partir de lo cual se podrá hacer un tratamiento actuando sobre los estresores y se logrará elaborar un diagnóstico), es posible recomendar otras técnicas, tales como prácticas de terapia cognitivo o de relajación corporal, cuya aplicación sale del entorno laboral.

Áreas:

Gestión de recursos humanos.

Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.

Nuevas tecnologías.

Factores intrínsecos de puesto y temporales del mismo.

Estructura organizacional.

Estilos de dirección y liderazgo.

- **Adaptación** : El cuestionario fue adaptado al contexto peruano (Lima, 2013) y presenta los siguientes resultados:

- a. **Confiabilidad:** El Cuestionario de estrés laboral de la OIT presenta confiabilidad debido a que el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach se obtiene 0.966, considerado como un nivel de confiabilidad alto. Además, se hallan correlaciones positivas que



oscilan entre 0.68 y 0.82 dando como resultado una alta capacidad discriminativa al evaluar el estrés laboral. (APENDICE 3)

- b. Validez:** Se realizó a través de criterio de jueces, utilizando el análisis binomial donde se afirmó que los resultados fueron menores a 0.05, evidenciando concordancia entre los jueces expertos (APENDICE 4). Se realizó el análisis de Ítem – test y se encontraron altos índices de homogeneidad, demostrando que los ítems están midiendo lo mismo que la globalidad del test (APENDICE 5). La validez de constructo se confirmó a través del análisis factorial en la que se encontró que el índice de KMO es de 0,953 y la prueba de esfericidad de Barlett muestra un índice chi – cuadrado=4752,595. Los resultados permiten concluir que el cuestionario presenta validez de constructo. (APENDICE 6).

3.6 Plan de análisis de datos

Los datos que se recolectaron en el trabajo de campo, fueron transpuestos a una hoja de cálculo del Microsoft Excel, posteriormente lo procesamos con el programa estadístico SPSS en su versión 24. Para determinar la relación entre variables se utilizó la prueba de chi cuadrado dada la naturaleza ordinal de los datos, mientras para dar respuesta a los objetivos descriptivos se utilizó la estadística descriptiva con el uso de frecuencias y porcentajes.



CAPITULO 4

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo presentaremos los resultados que responden a los objetivos de la investigación formulados en el proyecto, estableciendo como orden para la respuesta de estos, la atención de los objetivos específicos en primer lugar y finalizar con la respuesta del objetivo general.

4.1 Resultado respecto a los objetivos específicos

Como primera parte del análisis estadístico se comienza por identificar y describir las variables estrés laboral y procrastinación, considerando los niveles establecidos por los instrumentos de evaluación utilizados, posteriormente se analizan dichas variables considerando los grupos poblacionales según actividad laboral y edad de los colaboradores en la empresa evaluada.

La *tabla 5* presenta los resultados para el primer objetivo específico que pretende describir el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, empleándose para dicho fin frecuencias y porcentajes que permiten ubicar a los evaluados en los niveles diagnósticos establecidos por el instrumento empleado. Se puede apreciar un 54.9% de trabajadores en el nivel bajo, seguido del nivel promedio bajo, que agrupa al 23.9% y por último el nivel promedio alto con 21.1% de evaluados; es importante mencionar que no se encontró ningún evaluado en el nivel alto.



Tabla 5. Niveles de estrés

Nivel	<i>f</i>	%
Promedio alto	15	21.1
Promedio bajo	17	23.9
Bajo	39	54.9
Total	71	100.0

Los resultados nos permiten conocer que en mayoría los evaluados no experimentan un desequilibrio entre las capacidades individuales percibida, materiales o recursos que les permitan realizar su labor y las exigencias propias del trabajo, sin embargo, es importante comprender que existe otro grupo de trabajadores que podría presentar respuestas físicas, cognitivas y emocionales, manifiestas en comportamientos asociadas al estrés laboral, que aun sin considerarse muy intensas podrán influir en el desarrollo regular de sus funciones en el puesto de trabajo, así como también en su vida personal.

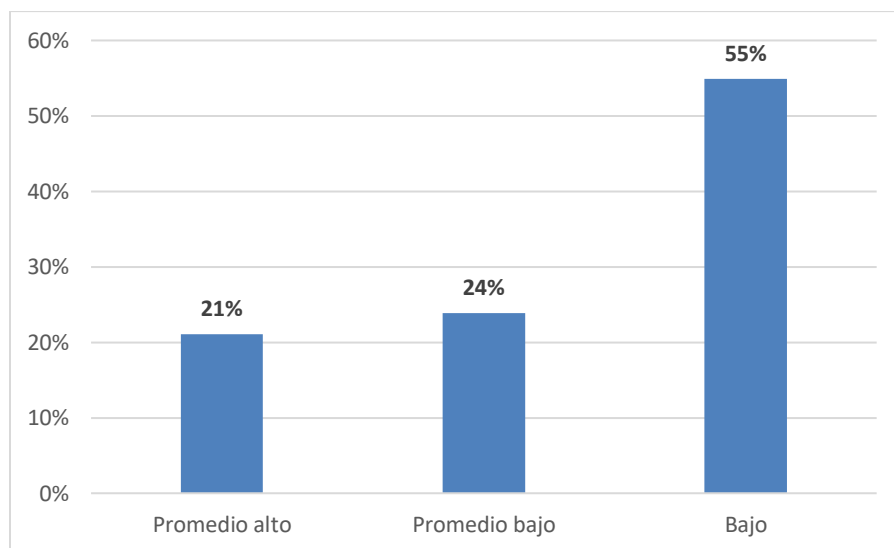


Figura 3. Niveles de estrés



Los resultados para el segundo objetivo específico se presentan en la *tabla 6*, estos buscan describir el nivel procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, encontrándose que el mayor grupo de colaboradores se ubica en el nivel bajo de procrastinación, con un 64.8% de evaluados, seguido del nivel medio, con 35.2% de estos; siendo importante mencionar que los niveles diagnósticos dados por el instrumento son tres, no encontrándose en la población evaluada ningún trabajador en el nivel alto.

Tabla 6. *Niveles de procrastinación*

Nivel	<i>f</i>	%
Medio	25	35.2
Bajo	46	64.8
Total	71	100.0

Bajo los resultados hallados encontramos que la mayor parte de los trabajadores no podrían denominarse procrastinadores, teniendo en cuenta la predominancia del nivel bajo en la población estudiada, sin embargo, se debe tener en cuenta el porcentaje de evaluados que se sitúa en un nivel promedio alto, los cuales presentarían retrasos intencionales en las tareas propias de su puesto de trabajo, pudiendo generar resultados negativos en el trabajo, aun sin poder considerarse dichos retrasos cotidianos.

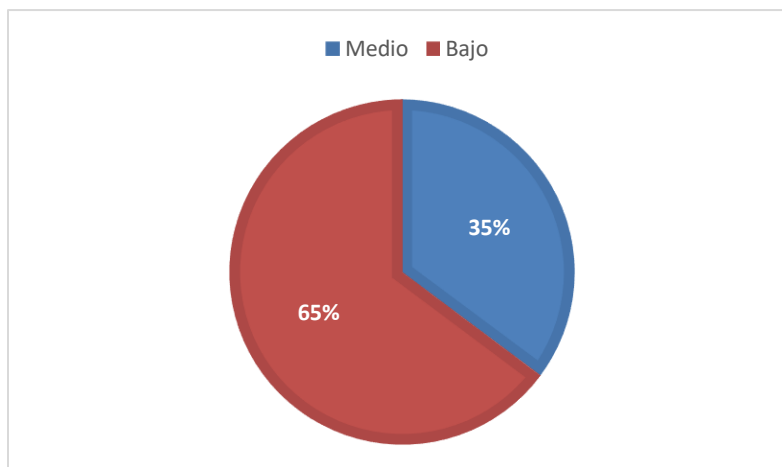


Figura 4. Niveles de procrastinación

El tercer objetivo pretende describir el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, según actividad laboral, considerándose tres grupos vinculados a las actividades propias de los puestos de trabajo existentes, siendo estos: directivos contemplando a los propietarios de la empresa; técnicos y administrativos, considerando a los técnicos especialistas en construcción ubicados en los campos proyectuales, estructurales y otros propios de la construcción, mientras los administrativos englobarían a los profesionales de soporte al proceso constructivo, marketing y ventas, finanzas y otras áreas de la acción empresarial; por último se encuentran los operarios involucrando desde los residentes de obra hasta los albañiles.

Los resultados de la *tabla 7*, podemos observar una deferencia en los niveles de estrés entre los diferentes grupos considerados, encontrándose en los directivos la mayor agrupación en el nivel promedio bajo, con 50.0% de evaluados, seguido de los niveles bajo y promedio alto, con 25.0% en ambos casos. Por otra parte, en el grupo de técnicos y administrativos la mayor agrupación se encuentra en los niveles promedio alto y promedio bajo, con 35.7% de evaluados en ambos casos, seguido del nivel bajo, con 28.6%. Finalmente, el grupo operativo muestra el nivel bajo como aquel con mayor presencia,



agrupando al 64.2% de evaluados, seguido del nivel promedio bajo, con 18.9% y nivel promedio alto con 17,0%.

Tabla 7. Nivel de estrés, según actividad laboral

Nivel	Directivo		Técnico/Administrativo		Operario	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Promedio alto	1	25.0	5	35.7	9	17.0
Promedio bajo	2	50.0	5	35.7	10	18.9
Bajo	1	25.0	4	28.6	34	64.2
Total	4	100.0	14	100.0	53	100.0

La *figura 5* muestra que los evaluados que desarrollan trabajo operativo son aquellos que menores niveles de estrés presentan, siendo importante considerar que este grupo es el que mayor conjunto poblacional agrupa, pudiendo deberse lo mencionado a la naturaleza de los trabajos ejecutados, los mismos que vinculan a acciones prácticas con metas claramente establecidas y se sustentan directamente en las habilidades previamente adquiridas, mientras los directivos evidencian una distribución normal entre niveles y los técnicos/administrativos una distribución paralela.

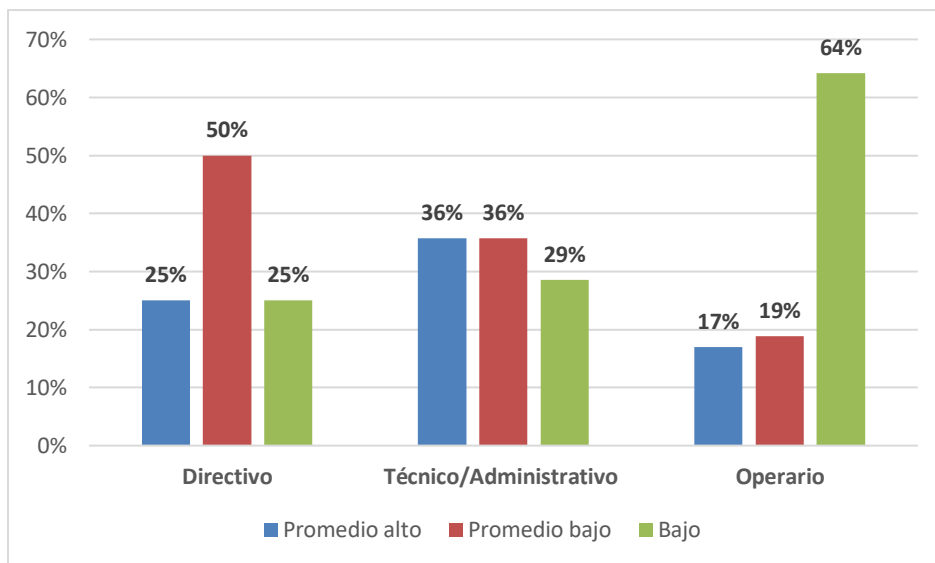


Figura 5. Niveles de estrés, según actividad laboral

El cuarto objetivo específico pretende describir el nivel de procrastinación en los trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, según actividad laboral. Los resultados en la *tabla 8*, muestran diferencias en los niveles de procrastinación entre los distintos grupos analizados, encontrándose en los directivos una agrupación paralela en los niveles medio y bajo, con 50.0% de evaluados en ambos casos. Por otra parte, en el grupo de técnicos y administrativos la mayor agrupación se encuentra en el nivel bajo, con 64.3% de evaluados, seguido del nivel medio, con 35.7%. Finalmente, el grupo operativo muestra el nivel bajo como aquel con mayor presencia, agrupando al 66.0% de evaluados, seguido del nivel medio, con 34.0%.



Tabla 8. Nivel de procrastinación, según actividad laboral

Nivel	Directivo		Técnico/Administrativo		Operario	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
Medio	2	50.0	5	35.7	18	34.0
Bajo	2	50.0	9	64.3	35	66.0
Total	4	100.0	14	100.0	53	100.0

La figura 6, evidencia en los grupos analizados una mayor presencia en el nivel bajo, a excepción del grupo directivo donde se encuentra un porcentaje paralelo entre los niveles bajo y medio, de esta manera no se identificarían conductas vinculadas a diferir actividades laborales, para ser sustituidas por otras más agradables o de recompensas inmediatas.

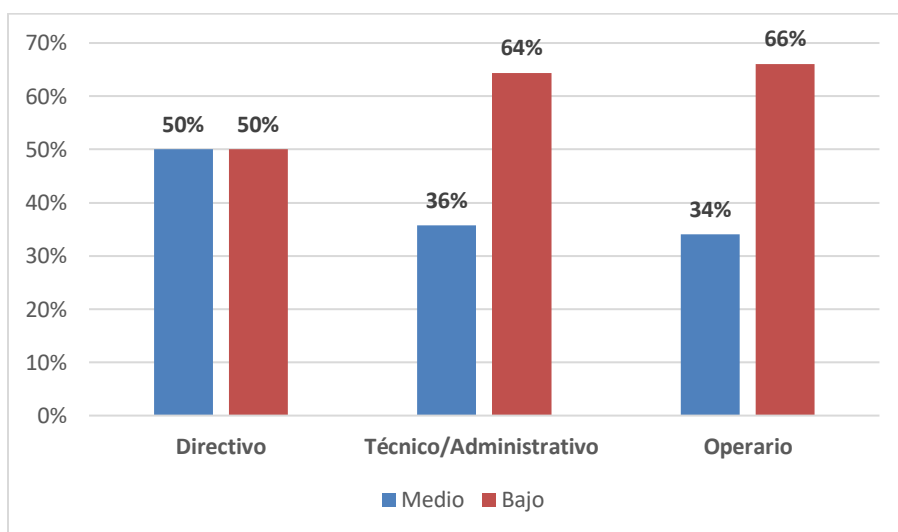


Figura 6. Niveles de procrastinación, según actividad laboral

La tabla 9, permite describir el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, según edad, identificándose en los grupos de 20 a menos de 30 años y de menos de 20 años una mayor agrupación en el nivel promedio bajo, con 60.0% y 40.0% respectivamente y en los grupos de 30 a menos de 40 y de 40 a más años mayor cantidad de evaluados en el nivel bajo, con 70.4% y 72.7% respectivamente. Por



otro lado, se puede observar el mayor nivel de estrés en el grupo de menos de 20 años, sin estar los presentes en el máximo nivel del instrumento, que sería el alto, al no existir ningún evaluado en dicho nivel indistintamente del grupo etario.

Tabla 9. Nivel de estrés, según grupo edad

Nivel	Menos de 20		De 20 a menos de 30		De 30 a menos de 40		De 40 a más	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Promedio alto	2	40.0	3	14.3	5	18.5	5	27.8
Promedio bajo	3	60.0	11	52.4	3	11.1	0	0.0
Bajo	0	0.0	7	33.3	19	70.4	13	72.2
Total	5	100.0	21	100.0	27	100.0	18	100.0

Se puede observar dentro de la *figura 7*, que conforme los trabajadores evaluados avanzan en edad y se ubican en los grupos etarios superiores se reducen las manifestaciones físicas, cognitivas y emocionales propias del estrés, pudiendo deberse dicha realidad a la consolidación de estrategias de afrontamiento al estrés, mayor conocimiento de las actividades laborales y competencias propias del mismo y otros factores externos.

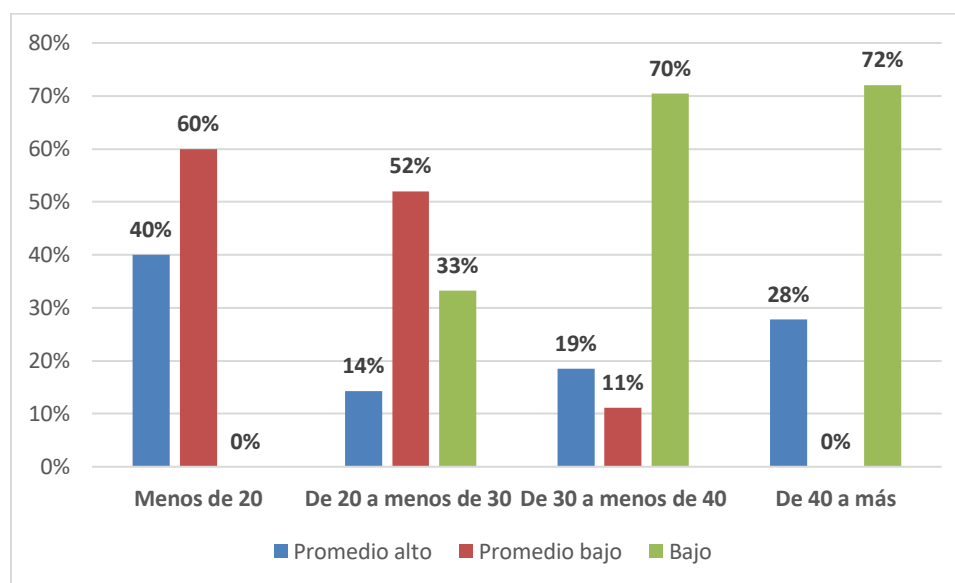




Figura 7. Niveles de estrés, según edad

El último objetivo específico pretende describir el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, según edad. Los resultados en la *tabla 10*, muestran diferencia en los niveles de procrastinación entre los distintos grupos analizados, identificándose en los grupos de 20 a menos de 30 años, de 30 a menos de 40 y de 40 a más años, muestran mayores agrupaciones en el nivel bajo, con 66.7%, 66.7 y 72.7% de evaluados; mientras en grupo de menos de 20 años presenta el nivel medio como el más frecuente, con 80.0% de evaluados. Además, no se observan presencia de evaluados en el máximo nivel del instrumento, que sería el alto, al no existir ningún evaluado en dicho nivel indistintamente del grupo etario.

Tabla 10. Nivel de procrastinación, según grupo etario

Nivel	Menos de 20		De 20 a menos de 30		De 30 a menos de 40		De 40 a más	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Medio	4	80.0	7	33.3	9	33.3	5	27.8
Bajo	1	20.0	14	66.7	18	66.7	13	72.7
Total	5	100.0	21	100.0	27	100.0	18	100.0

La *figura 8*, muestra que los evaluados menores de 20 años son los únicos que presenta niveles medios procrastinación superiores, pudiendo los mismos postergar o retrasar la finalización o conclusión de tareas, sin ser por el nivel encontrado una práctica común.

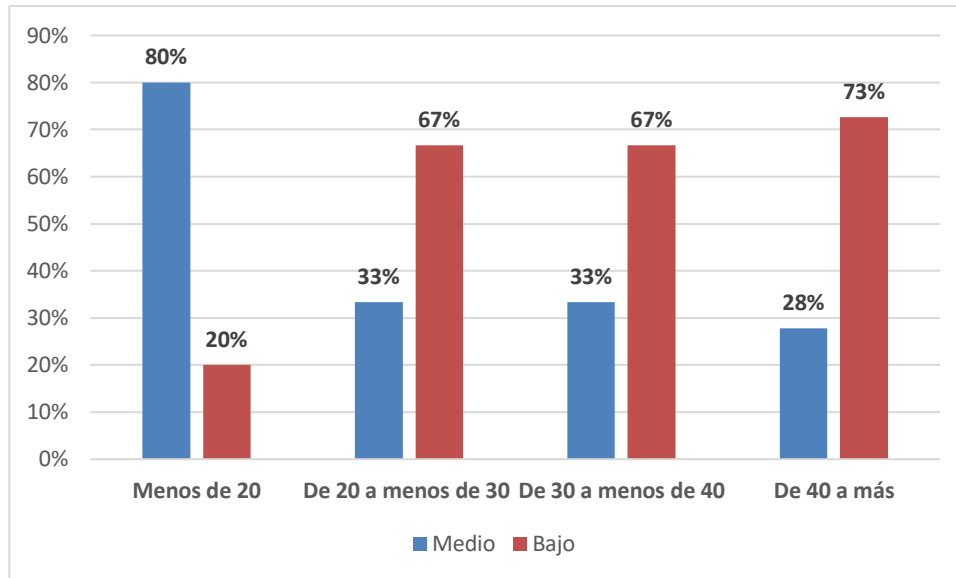


Figura 8. Niveles de procrastinación, según edad.

4.2 Resultados respecto al objetivo general

En la *tabla II* se presentan, los procedimientos estadísticos utilizados a fin de determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, para el periodo programado en el estudio. Se seleccionó la prueba Chi cuadrado, al buscarse la relación entre las variables que muestran su presentación final en escala ordinal, encontrándose un p valor de 0,000, inferiores al nivel de significación de 0,05, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna de investigación. De esta manera los procedimientos estadísticos pretenden establecer la asociación que existe entre el nivel de estrés laboral y el nivel de procrastinación de la población de estudio.



Tabla 11. *Relación entre estrés y procrastinación*

NIVEL DE PROCRASTINACIÓN		NIVEL DE ESTRÉS			Total
		Leve	Moderado	Alto	
Bajo	Recuento	33	9	4	46
	% dentro de estrés	84.6	52.9	26.7	64.8
Medio	Recuento	6	8	11	25
	% dentro de estrés	15.4	47.1	73.3	35.2
Total	Recuento	39	17	15	71
	% dentro de estrés	100,0	100.0	100.0	100.0
Chi-cuadrado = 17,322				<i>P</i> = 0.000	



CAPITULO 5

DISCUSIÓN

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Se inicia la presentación de los resultados más resaltantes del estudio con aquellos orientados a conocer la presentación general de las variables en estudio, siendo las mismas el estrés laboral y la procrastinación, las cuales conforme establecen los procedimientos de evolución de los instrumentos utilizados son susceptibles a medirse en razón al nivel de presentación. El nivel de estrés laboral se constituye en la mayoría de los trabajadores en bajo, seguido del nivel promedio bajo y por último el nivel promedio alto, no existiendo ningún evaluado en el nivel alto, estos resultados nos llevan pensar que los trabajadores, en mayoría, son capaces de responder a las demandas laborales utilizando sus recursos personales y que los implementos para el desarrollo de sus actividades diarias son adecuados para cumplir su labor. Por otro lado, en referencia al nivel de procrastinación se encuentra un mayor número de trabajadores en el nivel bajo, seguido del nivel medio, no identificándose evaluados en el nivel extremo positivo, los resultados descritos evidencian la ausencia de retrasos intencionales en las tareas propias de su puesto de trabajo, pudiendo generar esporádicamente resultados negativos en el trabajo, aun sin poder considerarse dichos retrasos característicos de la población.

Al realizarse el análisis de las variables de estudio, considerando la división actividad laboral, se pudo identificar que el nivel de estrés laboral tiende a ubicarse en los niveles promedio bajo y promedio alto, para los técnicos y administrativos, en el nivel promedio bajo



para directivos; mientras en los operarios se sitúa en el mayormente en el nivel bajo. Los resultados mencionados llevan a considerar la existencia de mayores niveles de estrés laboral conforme aumentan las responsabilidades en el trabajo, teniendo en consideración que los profesionales que desarrollan labores técnicas o administrativas asumen el monitoreo del cumplimiento de cronogramas de trabajo, además de compartir, en muchos casos, su labor en campo con labores de orden administrativo, vinculadas a la generación de informes y otros requerimientos. Por su parte, al evaluarse los niveles de procrastinación se pudo identificar que predominantemente los evaluados se ubican en el nivel bajo, entre técnico/directivos y operativos, mientras entre directivos existe un porcentaje paralelo entre los niveles medio y bajo. Los resultados nos indicarían que un bajo nivel de procrastinación se presentaría entre los evaluados, siendo los directivos aquellos que revelarían, de manera no habitual, conductas orientadas a postergar labores propias del trabajo por ejecutar actividades más satisfactorias para ellos.

Al analizarse las variables considerando la edad de los evaluados se pudo identificar que los trabajadores de 30 años a más tienden a ubicarse en el nivel bajo, mientras que los trabajadores menores de 30 años lo hacen en el nivel promedio bajo, estos resultados podrían sugerir que el incremento de edad en los evaluados los dotaría de estrategias de afrontamiento al estrés o por lo menos permitiría, en base a habilidades y conocimientos adquiridos en los puestos de trabajo, equilibrar las exigencias o demandas presentes con las capacidades de los trabajadores. Por otra parte, al analizar la procrastinación se encontró que los trabajadores mayores de 20 años presentan mayormente bajo nivel de procrastinación, mientras aquellos menores de 20 años evidenciarían mayormente nivel medio, pudiendo considerarse que aquellos más jóvenes que se insertan en la actividad laboral en el rubro inmobiliario propio de la empresa podrían posponer actividades laborales vinculadas al puesto de trabajo y



orientarse hacia labores más satisfactorias para ellos, sin significar lo mencionado la falta de cumplimiento de las funciones postergadas, situación que podría afectar los resultados.

Finalmente, en referencia al objetivo general se pudo entablar la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco, para el periodo programado en el estudio, encontrándose asociación estadísticamente significativa, más allá del error estándar, dicho resultado nos permitiría comprender que variaciones en una de las variables significarían cambios en la otra, sin llegar con lo mencionado a establecer la direccionalidad.

5.2 Limitaciones del estudio

Las limitaciones que se presentaron para el estudio, desde el ámbito metodológico y práctico, teniendo en consideración las particularidades en el sector construcción - inmobiliario el mismo que no se centra únicamente en la oferta y demanda de bienes inmuebles, promoción inmobiliaria, la inversión asociada y el financiamiento de proyectos inmobiliarios, sino fundamentalmente al ámbito de construcción que se refleja en una articulación de procesos, por lo menos en la empresa considerada para la evolución. Encontrándose entre las principales limitaciones del estudio las siguientes:

- Imposibilidad de generalizar los resultados, dado que por condiciones de factibilidad práctica y requerimientos de la empresa evaluada se procedió a evaluar a la totalidad de trabajadores empleados en el último año.
- Dificultad para evaluar a los distintos grupos laborales, teniendo en cuenta la realización de labores no paralelas y dependientes de cronogramas de avance de actividades, encontrándose como fecha ideal para el levantamiento e información la fase de capacitación programada para salud ocupacional.



- Inexistencia de una cultura de control vinculada a la evaluación de variables propias del campo de la gestión de recursos humanos, presentándose resistencia en el llenado de instrumentos por parte de algunos trabajadores, habiendo sido importante la etapa de sensibilización.
- La complejidad en las variables abordadas, en el caso del estrés laboral, implica una gran variedad de factores propios del trabajo, el hogar y las relaciones entre ambos dificultando los análisis que permitan establecer una clara diferencia entre causas y efectos, siendo aún más complicado señalar eventos o incidentes que originen el estrés (Lesley, 2004), en este entender el estudio si bien presenta resultados sobre niveles podría ser completado con investigaciones orientadas a conocer la causalidad o desde el ámbito fenológico las variables de estudio.

5.3 Comparación crítica con la literatura existente

El estudio internacional, presentado por Barraza & Barraza, en 2019 y el nacional presentado por Vallejos, en 2015, nos permiten comprender las variables de estudio en el ámbito académico universitario, exponiendo el estudio internacional la inexistencia de relación en el valor general de las variables, pero la relación ente algunos de los componentes, estos resultados no coinciden con los hallados en la presente investigación, donde se encontró asociación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, dichos resultados se podrían generarse por diversidad de razones, entre la cuales figuran la diferencia de sectores analizados o los distintos roles ejecutados por los evaluados, estando los del estudio que sirve de comparación en fase de desarrollo y formación de competencias de orden profesional, mientras aquellos del presente estudio en la realización de acciones propias del puesto de trabajo. En referencia al estudio de Vallejo veremos entre los resultados más



importantes, la homogeneidad entre los grupos poblacionales, siendo de interés para el presente estudio el referente a facultad de pertenencia, considerando que los profesionales del grupo técnicos/administrativos del estudio presente se desarrollan en mayoría en carreras propias de la facultades de ingeniería, por cuanto podríamos considerar que el ámbito de formación académica este grupo poblacional no mostrarían niveles de desarrollo dispares en la presentación del estrés. Conforme establece Cascardo & Resni, en 2016, originalmente la reacción puede ser la misma ante diferentes tipos de estresores, de esta manera veremos que situaciones capaces de generar estrés, en distintos ámbitos de análisis, originarían distintas manifestaciones de este.

La investigación desarrollada por Sánchez, en 2011, dirigida a conocer la satisfacción en el trabajo, el estrés laboral y el bienestar psicológico en colaboradores de una industria cerealera, muestra que hay un nivel alto de estrés laboral en la empresa, pudiendo deberse a la continua rotación de turnos, las sobre exigencia laboral, el multiempleo, así como a la incompatibilidad de actividades o tareas asignadas, la deficiente comunicación con los supervisores y la ausencia de reconocimiento por los logros y acciones conseguidos, el estudio mencionado deja información importante considerando los distintos factores que se plantean asociados al estrés laboral, sin embargo se puede comprobar que aunque dichos resultados no coinciden con los niveles encontrado en el presente estudio podrían ayudarnos a identificar estímulos estresantes dentro de la jornada laboral de aquellos evaluados ubicados en el nivel promedio alto. El estrés ocupacional se considera como aquel malestar o la enfermedad generada por el desarrollar las tareas o en la dinámica con la institución en la que se trabaja (Orlandino, 2012), en este entender veremos que las condiciones laborales de la empresa constructora inmobiliaria evaluada son adecuadas al desarrollo de la posición o



por lo menos permiten una adecuada realización de la tarea, esto paralelo a la equivalencia de exigencias y capacidades para la ejecución de las mismas.

El estudio de Ruiz y Vega, de 2016, permite analizar la presentación del estrés laboral dentro de otro ámbito, el de venta y servicios industriales, encontrándose que la presencia de estrés origina entre los colaboradores síntomas fisiológicos que afectan de manera negativamente su desempeño, además de generar descuido en algunos aspectos contextuales del performance del trabajador. El estudio muestra también que factores como grado de instrucción, edad y género vinculan con el desempeño y el estrés laboral de los evaluados. Si bien el estudio desarrollado no pretendía establecer los factores demográficos asociados al estrés laboral y menos aún la dirección de los mismos, se pudo comprobar la asociación entre estrés y procrastinación, bajo los planteamientos de Orlandino, en 2012, donde los estresores, se podrían clasificar según criterios, siendo su efecto positivo (eustrés) o negativo (distres), encontramos que dado el nivel identificado de estrés, si bien los encuestados muestran estrés, este podría ayudarlos con el desarrollo de su tarea al encontrarse mayoritariamente en niveles bajos, situación que permitiría además asumir el cumplimiento de tareas programadas y no buscar su postergación, no identificándose altos niveles de procrastinación. Por lo mencionado y remitiéndonos al estudio de Ruiz y Vega veremos que los trabajadores evaluados en el presente estudio evidenciarían adecuados niveles de desempeño.

Al revisarse estudios locales se pudo identificar el desarrollado por Mora, en 2018, quien buscaba identificar la presencia de estrés laboral en el personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, llegando a concluir que el estrés laboral se muestra en su forma pasiva indistintamente de los grupos sociodemográficos que se evalúe, lo cual bajo el modelo de evolución empleado significaría una bajas exigencias psicológicas junto a un bajo margen decisional. Se hace interesante



revisar el mencionado estudio teniendo en consideración un nuevo ámbito de evaluación para la variable estrés, hallándose una semejanza con los resultados encontrados en el presente trabajo, dado el nivel bajo de presentación de la variable, también se podría considerar los factores exigencias psicológicas y margen decisional, como orientadores en el entendimiento del cuadro de estrés, puesto que al dividirse la población de estudio por actividad laboral se pudo llegar a concluir que los trabajadores operarios son aquellos que mayor agrupación presenta en el nivel bajo, teniendo estos escasa decisión sobre las labores a ejecutar y no requiriendo su labor intensas exigencias psicológicas, es importante considerar la complejidad del tema bajo los planteamientos de Lesley, de 2004, y pensar en el estrés bajo una comprensión dinámica, plasmada en asociaciones cambiantes, que existe entre la presión percibida, las variantes individuales y aquellas habilidades ganadas como las de afrontamiento.

Por último, el estudio de Zevallos, en 2015, que buscó saber la relación entre procrastinación y motivación laboral en personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, muestra entre los resultados más importantes la presencia de una correspondencia positiva entre el nivel de procrastinación y la dimensión de la motivación, revelando también postergación en menos de la tercera parte de la población. Los resultados del estudio comentado coinciden con los hallazgos del presente estudio, dado el bajo nivel de procrastinación encontrado, entendiéndose la falta de postergación en actividades programadas por parte de los evaluados en general, situación que se mantendría en evaluados técnicos/administrativos de la muestra, dichos resultados pueden atribuirse a los procesos de gestión de calidad emprendidos en ambas organizaciones, los mismos que obligarían al cumplimiento de estándares en distintas áreas, siendo una de ellas recurso humanos.



Podríamos concluir considerando, que si bien los antecedentes de estudio y las teorías utilizadas nos permiten un mejor entendimiento de las variables y su presencia en la población estudiada, es importante recoger planteamientos como los de Floría, en 2013, quien afirma que la respuesta al estímulo depende del significado que la situación tiene para el individuo, así como de la importancia concedida por este, pudiendo lo mencionado asociarse con el estrés, pero también con la procrastinación en razón al análisis de la recompensa inmediata.

5.4 Implicancias del estudio

El estudio puede servir como diagnóstico de partida para generar mejores prácticas afines a la gestión del talento humano en la empresa, significando el inicio de un proceso de calidad plasmado en indicadores objetivos vinculados al desempeño y productividad.

La evaluación de variables psicológicas en la aplicación organizacional se podría alinear con actividades de capacitación y sensibilización vinculadas a la salud ocupacional, considerándose un modelo bio-psico-social que permita integrar el bienestar de los trabajadores, la gestión del riesgo y el desarrollo de la empresa.

Cambiar las percepciones tradicionales en las empresas del rubro construcción inmobiliarias restringidas a la productividad en razón a metas y buscar modelos integradores de paradigmas dinámicos como el de competencias, más enfocados en conocimientos, habilidades y capacidades individuales, existiendo la apertura de la dirección, que se orienta bajo un perfil más activo hacia la persona.



CONCLUSIONES

PIMERA – Se comprobó la asociación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el nivel de procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria evaluada.

SEGUNDA – Existe un mayor grupo de trabajadores en el nivel bajo de estrés laboral, seguido del nivel promedio bajo y finalmente el nivel promedio alto, no encontrándose ningún evaluado en el nivel alto.

TERCERA – En el nivel de procrastinación, el mayor grupo de trabajadores se ubica en un nivel bajo, seguido del nivel medio, no encontrándose ningún trabajador en el nivel alto.

CUARTA – El nivel de estrés al analizarse según actividad laboral muestra a los directivos mayormente agrupación en el nivel promedio bajo, seguido de los niveles bajo y promedio alto. Entre el grupo técnico/administrativo la mayor agrupación se encuentra en los niveles promedio alto y promedio bajo, seguidos del nivel bajo. Por último, el grupo operativo muestra el nivel bajo como aquel con mayor presencia, seguido del nivel promedio bajo y por último el nivel promedio alto.

QUINTA – Se evidencia diferencias en los niveles de procrastinación entre los distintos grupos analizados, encontrándose en los directivos una agrupación paralela en los niveles medio y bajo; en el grupo de técnicos administrativos la mayor agrupación se encuentra en el nivel bajo, seguido del nivel medio; por último, el grupo operativo muestra el nivel bajo como aquel con mayor presencia, seguido del nivel medio.

SEXTA – Los grupos de 30 a menos de 40 años y de 40 a más años muestran una mayor cantidad de evaluados en el nivel bajo, mientras los grupos de menos de 20 años y de 20 a menos de 30 años muestran una mayor agrupación de evaluados en el nivel promedio bajo.



SÉPTIMA – Los grupos de 20 a menos de 30 años, de 30 a menos de 40 y de 40 a más años, muestran mayores agrupaciones en el nivel bajo; mientras en grupo de menos de 20 años ubica mayor cantidad de evaluados en el nivel medio.



SUGERENCIAS

PRIMERA – Establecer acciones de evaluación continua que permitan integrar en el proceso de gestión de calidad emprendidos por la organización el control y desarrollo de la gestión del talento humano mediante la psicología organizacional, en la evolución de la procrastinación y el estrés laboral.

SEGUNDA – Buscar establecer dentro de los procesos de crecimiento y desarrollo organizacional talleres y capacitaciones constantes a fin de lograr una mayor ubicación de evaluados en niveles bajo y promedio bajo de estrés, conforme establece Orlandino (2012).

TERCERA – El estrés laboral se debe atender mediante educación en acciones anti estrés, con variaciones en los valores y la organización de las empresas, con profilaxis y en caso sea prudente con psicoterapias.

CUARTA – La procrastinación se debe atender mediante educación en acciones que combatan la variación en los valores y la organización de las empresas, con profilaxis y en caso sea prudente con psicoterapias.

QUINTA – Establecer en los procesos de inducción de personal acciones orientadas a establecer prácticas y procedimientos estandarizados a fin de evitar soslayar o reprogramar tareas o actividades requeridas en el puesto de trabajo.

SEXTA – Realizar acciones anti estrés orientadas a los trabajadores de entre 20 y 30 años a fin de reducir los niveles de estrés, ya sea con talleres y/o capacitaciones constantes.

SÉPTIMA – Realizar acciones preventivas sobre procrastinación en trabajadores menores de 20 años a fin de disminuir los valores de procrastinación, mediante charlas y capacitaciones constantes.



Referencias bibliográficas

- Aamodt, M. (2010). Introducción a la psicología industrial y organizacional. En M. Aamodt, *Psicología industrial y organizacional* (Sexta ed., págs. 1-32). México D.F.: Cengage Learning Editores.
- Aguilar, I. A., & Córdor, K. L. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. Tesis para optar el grado de Licenciado en Gestión*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Angarita, L. (2014). Algunas relaciones entre procrastinación y los procesos básicos de motivación y memoria . *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología* , 91-101.
- Association American Psychiatric. (2014). *Guía consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5*. Madrid: Panamericana.
- Balkis, M., & Duru, E. (2009). Prevalence of academic procrastination behavior among pre-service teachers, and its relationship with demographics and individual preferences. *Journal of Theory and Practice in Education* , 18-32.
- Ferrai, J., & Tice, D. (2007). Perceptions of self-concept and self presentation by procrastinators: Further evidence. *The Spanish Journal Psychology*, 91-96.
- Ferrari, J. (2011). Chronic procrastination: Life beyond ineffective time management. *Time Management*, 83-91.
- Ferrari, J., O'Callahan, J., & Newbegin, I. (2004). Prevalence of procrastination in the United States, United Kingdom, and Australia: Arousal and avoidance delays among adults. *North American Journal of Psychology*, 1-6.



- García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 111-120.
- Hee, E. (2008). Self-efficacy as a mediator in the relationship between self-oriented perfectionism and academic procrastination. *Social Behavior and Personality. ProQuest Psychology Journals*, 753-763.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigación*. Mexico: 6° Edicion.
- Hsin, A., & Nam, J. (2005). RethinkProcrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 245-264.
- INEI. (2016). *Estadísticas municipales*. Lima: Instituto nacional de estadística e informática.
- Información Jurídica Inteligente . (2017). *Vlex Perú*. Recuperado el 16 de Enero de 2019, de Vlex Perú: <https://vlex.com.pe/tags/decreto-legislativo-n-727-2548430>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer publishing company.
- Lesley, S. (2004). *Manejo del estres en el trabajo. Plan de acción detalaldo apra profesionales*. Mexico D.F: Manual moderno.
- MEF. (2018). *Informe de actualización de proyecciones macroeconómicas 2018-2021*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.
- OIT. (2016). *Estres en el trabajo*. Ginebra: Organización internacional del trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajoy el estres. Serie protección de la salud de los trabajadores*. Francia: OIT-OMS.



- Oviedo, J. M. (2018). *Estrés Laboral en Personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2016. Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Pearlin, L. (1989). The Sociological Study of Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 241-256.
- Pimienta, J., & De La Orden, A. (2017) *Metodología de la Investigación* (Tercera edición). México: Pearson.
- Rachlin, H. (2000). *The science of self-control*. Cambridge: Harvard University Press.
- Razumiejczyk, E. M. (2008). Evidencia de priming gustativo y su disociación con la memoria explícita. *Universitas Psychologica*, 549-556.
- Rezk, M. (1976). Auto-control: Nociones básicas e investigación fundamental. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 389-397.
- Rothblum, E. (1990). *Fear of failure: the psychodynamic need achievement, fear of success and procrastination models. Handbook of social and evaluation anxiety*. New York: Leitenbreg.
- Rothblum, E., Solomon, J., & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and Behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of counseling psychology*, 387-394.
- Sanchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. Titulo para obtener el grado que Licenciada en Psicología*. Rosario: Psicología de la Universidad Abierta Interamericana.
- Selye, H. (1936). *The general adaptation syndrome and the diseaser of adaptation*. New York: Clin Endocrinol.



- Selye, H. (1950). Physiology and pathology of exposure to stress. A treatise Based on the Concepts of the General Adaptation Syndrome and the Diseases of Adaptation. *Acta In*, 2-13.
- Senecal, C., Julien, E., & Guay, A. (2003). Role conflict and academic procrastination: a self-determination perspective. *European journal of social psychology*, 135-145.
- Spada, M., Hiou, K., & Nikcevic, A. (2006). Metacognitions, emotions, and Procrastination. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 319- 326.
- Stainton, M., Lay, C., & Flett, G. (2000). Trait Procrastinators and Behavior/Trait Specific Cognitions. *Journal of Social Behavior and Personality*, 297-312.
- Steel, P. (2007). *Procrastinación. Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. Mexico D.F.: Grijalbo.
- Van Eerde, W. (2003). Procrastination at work and time management training. *The Journal of psychology* , 421-434.
- Cascardo, E., & Resni, P. (2016). *Ansiedad, estrés, pánico y fobias: 100 preguntas, 101 respuestas*. Buenos Aires: Ediciones ESB.
- Floría, P. (2013). *Control del estrés laboral* . Madrid: FC Editorial.
- Lesley, S. (2004). *Manejo del estrés en el trabajo. Plan de acción detallado para profesionales* . Mexico D.F: Manual moderno.
- Orlandino, A. (2012). *El estrés: qué es y cómo evitarlo*. México D.F: Fondo de cultura económica .



APENDICES



APENDICE 1

Análisis de Confiabilidad de la Escala de Procrastinación General

Ítem	M	D. E.	.ritc
Ítem 1	3.17	0.78	0.45*
Ítem 2	2.67	0.95	0.50*
Ítem 3	3.34	0.94	0.42*
Ítem 4	2.65	0.99	0.26*
Ítem 5	3.74	0.99	0.50*
Ítem 6	3.10	0.88	0.50*
Ítem 7	3.12	0.94	0.57*
Ítem 8	3.17	1.01	0.65*
Ítem 9	2.74	0.91	0.60*
Ítem 10	2.83	0.92	0.51*
Ítem 11	2.82	1.07	0.55*
Ítem 12	2.98	1.06	0.51*
Ítem 13	1.92	0.86	0.52*

Alfa de Cronbach = 0.87

* p < .05
n = 235



APENDICE 2

Análisis de validez de la escala de Procrastinación General

ítem	M	D. E.	Factor 1
ítem 1	3.17	0.78	0.59
ítem 2	2.67	0.95	0.63
ítem 3	3.34	0.94	0.56
ítem 4	2.65	0.99	0.32
ítem 5	3.74	0.99	0.30
ítem 6	3.10	0.88	0.63
ítem 7	3.12	0.94	0.70
ítem 8	3.17	1.01	0.35
ítem 9	2.74	0.91	0.71
ítem 10	2.83	0.92	0.62
ítem 11	2.82	1.07	0.66
ítem 12	2.98	1.06	0.63
ítem 13	1.92	0.87	0.38

Varianza explicada 30.99 %

Determinante = 0.044

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin. = 0.823

Prueba de esfericidad de Bartlett Chi-cuadrado = 716.83 G. L. = 78 p = .0001

N = 235



APENDICE 3

Analisis de Confiabilidad a través del indice del alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N.º de ítems
.966	25

Estadísticos de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	.932
		N.º de elementos	13a
	Parte 2	Valor	.944
		N.º de elementos	12b
	N.º total de elementos		25
	Correlación entre formas		.908
Coeficiente de Spearman-Brown		Longitud igual	.952
		Longitud desigual	.952
		Dos mitades de Guttman	.948



APENDICE 4

Análisis de validez mediante la prueba Binomial

Tabla 1. Validez de contenido mediante la Prueba Binomial

		Prueba Binomial			
	Categoría	N	Proporción observada	Prop.de prueba	Sig. exacta (bilateral)
Juez 1	Grupo 1	2	.88	.50	.000
	Grupo 2	3	.12		
	Total	5	1,00		
Juez 2	Grupo 1	5	1,00	.50	.000
	Total	5	1,00		
Juez 3	Grupo 1	1	.84	.50	.001
	Grupo 2	4	.16		
	Total	5	1,00		
Juez 4	Grupo 1	3	.92	.50	.000
	Grupo 2	2	.08		
	Total	5	1,00		
Juez 5	Grupo 1		.92	.50	.000
	Grupo 2		.08		
	Total		1,00		



APENDICE 5

Análisis de Validez mediante correlación de Ítem – test.

Tabla 3. Correlación Ítem – Test

	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	.971
El recibir informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	.964
El que no está en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	.964
El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	.965
El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	.965
El que mi supervisor no me respete me estresa	.965
El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	.964
El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	.964
El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	.964
El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	.965
El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	.965
El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	.964
El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	.964
El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	.964
El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	.965
El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	.964
El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	.965
El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	.965
El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	.965
El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	.965
El que mi equipo de trabajo me percione demorado me causa estrés	.965
El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	.965
El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	.964
El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	.964
El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	.965

Para conocer la validez de constructo se utilizó el Análisis Factorial.



APENDICE 6

Análisis de Validez mediante KMO y prueba de Bartlett

Tabla 4. KMO y prueba de Bartlett para el Modelo original

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0,953
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	4413,926
	Gl	300
	Sig.	0,000



ESCALA DE PROCRASTINACIÓN GENERAL

Deborah Ann Busko (1998)

Adaptación: Óscar Álvarez

Sexo:

Edad:

Grado:

Instrucciones

A continuación se presenta una serie de enunciados sobre su forma de estudiar, lea atentamente cada uno de ellos y responda (en la hoja de respuestas) con total sinceridad en la columna a la que pertenece su respuesta, tomando en cuenta el siguiente cuadro:

S	SIEMPRE (Me ocurre siempre)
CS	CASI SIEMPRE (Me ocurre mucho)
A	A VECES (Me ocurre alguna vez)
CN	POCAS VECES (Me ocurre pocas veces o casi nunca)
N	NUNCA (No me ocurre nunca)

N°	Ítem	S	CS	A	CN	N
1	Cuando tengo una fecha límite para hacer algo, espero hasta el último minuto para hacerlo					
2	Encuentro una excusa para no hacer lo que tenía que hacer					
3	Tiendo a perder mucho el tiempo					
4	Aplazo la toma de decisiones difíciles					
5	Casi siempre llego a tiempo a mis reuniones					
6	Cuando me canso de hacer una tarea, tiendo a aplazarla					
7	Cuando me aburro de una tarea, tiendo a aplazarla					
8	Me disgusta seguir pautas estrictas					
9	Sin tener que desarrollar otra actividad importante, aplazo realizar una tarea					
10	No puedo cambiar mi hábito de perder el tiempo					
11	Tiendo a descuidar las tareas que me son muy difíciles					
12	Me distraigo fácilmente cuando trato de concentrarme en hacer algo					
13	Cuando tomo una decisión, la cumplo					

Muchas gracias por su participación.



PRUEBAS DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

INSTRUCCIONES:

En la siguiente hoja encontrará 25 preguntas o enunciados con 7 opciones de marcación:

+	1	si la condición NUNCA es fuente de estrés.
	2	si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
	3	si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
	4	si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
	5	si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
	6	si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
	7	si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

DATOS GENERALES

ACTIVIDAD LABORAL:

EDAD:

N°	PREGUNTAS DE ESTRÉS LABORAL	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							



11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño								
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.								
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.								
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo								
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.								
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo								
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
18	Mi equipo se encuentra desorganizado								
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes								
20	La organización carece de dirección y objetivo.								
21	Mi equipo me presiona demasiado								
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo								
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario								
24	La cadena de mando no se respeta								
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								



CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este documento es explicarle sobre la investigación, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación está a cargo de Callo Delgado Rodrigo y Holgado Tupa Cinthya ~~Yllary~~, quienes desarrollan el trabajo a fin de optar el grado académico de psicólogos, según lo establecido en la normativa de la E.P. Psicología de la Universidad Andina del Cusco.

El objetivo de este estudio es conocer la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad del Cusco.

En el presente estudio se le pedirá responder dos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 15 - 20 minutos de su tiempo. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Usted puede abandonar el proceso de evaluación en cualquier momento y en caso de tenga dudas puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Yo _____, con DNI _____,

ACEPTO participar en ésta investigación voluntariamente, una vez leído las indicaciones expuestas en el consentimiento informado.

Firma : _____

Fecha : _____