



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA  
PROCRASTINACION EN TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO –  
MOQUEGUA 2024**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. NICOLE MAXIMILIANE GAMIO MALDONADO**

**ASESOR:**

**MGR. SANDRA LUZ HUARI MAQUERA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2025**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias, certifica que el trabajo de investigación ( ) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional ( ) / Trabajo académico ( ), titulado **“RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA PROCRASTINACION EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO – MOQUEGUA 2024”** presentado por el(la) Bachiller **NICOLE MAXIMILIANE GAMIO MALDONADO**, para obtener el grado académico ( ) o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad ( ) de: **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**, y asesorado por el(la) **MGR. SANDRA LUZ HUARI MAQUERA**, designado como asesor con RESOLUCIÓN DE DECANATO No 737-2022-RD/FACISA-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
Psicología	NICOLE MAXIMILIANE GAMIO MALDONADO	RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA PROCRASTINACION EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO – MOQUEGUA 2024	21 % (20 de diciembre de 2024)

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **21 %**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 20 de diciembre de 2024



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI  
FACULTAD DE CIENCIAS

Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA  
Jefe de la Unidad de Investigación

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO .....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTOS.....	4
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT .....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Definición del problema .....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.....	15
1.5. Variables .....	17
1.6. Hipótesis de la investigación .....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.2. Bases teóricas.....	24
2.3. Marco conceptual.....	33
CAPÍTULO III: MÉTODO .....	36
3.1. Tipo de investigación.....	36
3.2. Diseño de investigación .....	36

3.3. Población y muestra.....	37
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	38
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	39
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	40
4.1. Presentación de resultados por variables .....	40
4.2. Contrastación de hipótesis .....	47
4.3. Discusión de resultados .....	50
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	55
5.1. Conclusiones .....	55
5.2. Recomendaciones .....	56
BIBLIOGRAFÍA .....	57
ANEXOS .....	65

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024 .....	40
Tabla 2 Nivel de las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024.....	42
Tabla 3 Nivel de procrastinación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024.....	44
Tabla 4 Nivel de las dimensiones de la procrastinación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024.....	45
Tabla 5 Prueba de normalidad según el estadístico de Shapiro Wilk.....	47
Tabla 6 Relación entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024.....	48
Tabla 7 Relación entre la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024 .....	49
Tabla 8 relación entre la dimensión competitividad y organización y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024..	50

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación .....	37
Figura 2 Nivel de estrés laboral.....	40
Figura 3 Nivel de las dimensiones del estrés laboral.....	42
Figura 4 Nivel de procrastinación laboral .....	44
Figura 5 Nivel de las dimensiones de la procrastinación laboral .....	45

## RESUMEN

En el presente estudio se planteó como objetivo general el determinar la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua. Para lo cual, fue necesario el uso de una metodología de tipo básica, con un enfoque cuantificable, con un diseño no experimental, de alcance correlacional y corte transversal, dentro de la población se consideró a la totalidad de 50 trabajadores de las áreas administrativas de la Municipalidad de Mariscal Nieto, siendo que, ellos dieron respuesta al Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, y la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS). Los principales hallazgos mostraron que, el 66% de trabajadores se encontró en los niveles de promedio bajo y bajo de estrés laboral, y el 32% en el alto; por otro lado, el 86% mantuvo un nivel bajo de procrastinación y el 14% en el moderado, siendo que, la prueba de correlación arrojó una relación significativa entre ambos constructos ( $p = 0.001$ ), con un grado medio ( $\rho = ,474$ ). Concluyendo que, cuando el trabajador se encuentra vivenciado estrés hacia cualquiera de los aspectos de su trabajo, como lo puede ser sus superiores, compañeros o las situaciones del clima laboral, también se evidenciará que lleva a cabo acciones de procrastinación como tomar descansos no autorizados o distraerse en a través de los medios tecnológicos.

***Palabras clave:*** Estrés, procrastinación, trabajo, municipalidad

## ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between work stress and procrastination in workers of the Provincial Municipal of Mariscal Nieto - Moquegua. For which, it was necessary to use a basic methodology, with a quantifiable approach, with a non-experimental design, correlational and cross-sectional scope, within the population, all 50 workers of the administrative areas of the Municipality of Mariscal Nieto were considered, and they responded to the ILO-WHO Work Stress Questionnaire, and the Procrastination at Work Scale (PAWS). The main findings showed that 66% of workers were in the low and low average levels of work stress, and 32% in the high; on the other hand, 86% maintained a low level of procrastination and 14% in the moderate, being that, the correlation test showed a significant relationship between both constructs ( $p = 0.001$ ), with a medium degree ( $\rho = ,474$ ). Concluding that, when the worker is experiencing stress towards any of the aspects of his work, such as his superiors, colleagues or work environment situations, it can also be evidenced that he carries out procrastination actions such as taking unauthorized breaks or distracting himself through technological media.

**Keywords:** stress, procrastination, work, municipal

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en especial a partir de los últimos años, se ha podido evidenciar una tendencia de desmotivación en los colaboradores, los cuales los lleva a realizar actividades de procrastinación, es decir, dejar cualquier actividad pertinente, en este caso, las orientadas al trabajo, hacia el último momento posible de su entrega, siendo que, ello genera una mayor tensión en el trabajador, empezando por mínimos síntomas de estrés hasta poder llegar a casos mas graves como el síndrome de burnout, además, en algunas ocasiones, también se presentan cambios contrarios, en los que, las mismas exigencias del trabajo, las cuales producen el estrés, hacen que el individuo se encuentre desinteresado en desarrollar sus actividades hasta llegar al último momento posible, por lo cual se cree necesario, si esta hipótesis si mantiene un fundamento estadísticamente significativo, en especial dentro del ámbito de los funcionarios que trabajan dentro de las áreas administrativas de la Municipalidad de Mariscal Nieto en Moquegua.

Para una mayor lectura del trabajo, este ha sido organizado a través de cinco capítulos, siendo que, el primero se encuentra dirigido a explicar la problemática y contexto en el que se manifiestan estas variables, al igual que el planteamiento de los objetivos, problemas, y también la hipótesis.

En el segundo apartado se explica el marco teórico, el cual se encuentra dividido entre los antecedentes, que son estudios previos que mantienen metodologías, variables, y poblaciones similares a la empleada, también se encuentra la base teórica en la que se sustenta el estudio, así como la definición de los términos básicos empleados.

En el tercer capítulo se encuentra la descripción de las directrices empleadas para la metodología de estudio, asimismo, se encuentra descrita a la población, los instrumentos empleados, además de los procedimientos y análisis estadísticos necesitados.

En el cuarto ápice se presentan los resultados descriptivos e inferenciales del estudio, así como su discusión, la cual se lleva a cabo con los antecedentes de investigación y se respalda con las bases teóricas.

Y finalmente, en el quinto apartado se implementan las conclusiones de los hallazgos, las recomendaciones a futuro, las referencias empleadas a lo largo del trabajo y los anexos necesarios.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

El estrés laboral es una de las problemáticas a nivel mundial que ha despertado una mayor preocupación en el ámbito de las organizaciones a través de los últimos años, puesto que, esta es una respuesta psicológica ante las exigencias de las demandas laborales que superan las capacidades de un colaborador (Sirois et al., 2023). Globalmente, se ha logrado identificar que el 41% de trabajadores de diversos sectores se encuentra estresado por las actividades que realiza de manera diaria, siendo que, las mujeres son las que más se estresan en este entorno, representado por un 43%, además el medio oriente y África, son los continentes con mayor presencia de estrés con un 52%, seguido de Norteamérica con el 49% (Gallup, 2024). Por su parte, la procrastinación fue otra de las resultantes directas de la pandemia generada por el Covid 19, desde la neuropsicología, se ha identificado que, esta es una forma en la que el cerebro desplaza actividades al saber que estas no van a desaparecer, por lo que, en el presente prefiere realizar comportamientos impulsivos y que le generen una gratificación inmediata (National Geographic, 2021).

Por su parte, en Latinoamérica, Colombia es el país con mayor sentimiento de tensión sobre las preocupaciones laborales, encontrándose que el 57% se enfrenta esta problemática desde el inicio de la pandemia, y no han podido mejorar este clima (La República, 2022). Igualmente, en Chile se reportar que el 41% siente una gran carga de estrés aún al día siguiente de haber culminado una actividad, ello asociado a la misma naturaleza del trabajo que realicen los colaboradores, puesto que en algunos casos puede llegar a sentirse monótono o con mucha tensión (Forbes Chile, 2023).

Desde la cadena de noticias CNN se explica que, entre las causas para esta procrastinación, la pereza no es una de ellas, puesto que, se relaciona a mantener un estado de ánimo depresivo, el presentar ansiedad frente a fallar ante una tarea, y también ante mantener un ámbito laboral con altas demandas, generando estrés en el colaborador (CNN, 2023).

En el contexto nacional peruano, se ha identificado que el estrés laboral, también ha mantenido un aumento en los últimos años, de modo que, 7 de cada 10 colaboradores presenta estrés en un grado crónico, implicando a una de las razones de ello la falta de organización para poder llegar a cumplir con todas las tareas en el periodo exigido, incluso, dado a esto el 25% considera retirarse de su puesto de trabajo (El Peruano, 2023). De igual manera, una de las causas de la procrastinación, es la ansiedad, puesto que, este estado constante de alerta de un individuo lo lleva al agotamiento a nivel físico y psicológico, resultando de esta forma en periodos de procrastinación y estrés (El Peruano, 2024).

Del mismo modo, se ha estimado que, Lima es la región con mayor presencia de estrés en los trabajadores, seguido de ello Arequipa, en el cual, durante el periodo del 2023, llegaron a presentarse más de 12mil incidentes referentes a salud mental de los pobladores, entre ellos, el estrés crónico (RPP, 2023). Por su parte, la procrastinación cuenta con diversas consecuencias, en primer lugar, encontrándose la disminución de la productividad y el entorpecimiento de las tareas, así como afectaciones en su salud mental, como la aparición del estrés y la depresión por no poder cumplir con sus propias metas propuestas (Flores & Ramos, 2022).

Específicamente en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, se ha identificado una problemática empírica que ilustra la interacción entre estas dos variables. Los trabajadores reportan sentirse abrumados por las cargas de trabajo y plazos ajustados, lo que los lleva a postergar tareas críticas. Esto no solo impacta la eficiencia del servicio público que brindan, sino también perpetúa un ambiente de trabajo tenso y contraproducente. En un estudio de caso reciente, se evidenció que el 40% de los trabajadores admitió posponer deliberadamente las tareas asignadas debido al alto nivel de estrés percibido, lo que

a su vez afectó el cumplimiento de los objetivos departamentales (García & Fernández, 2021).

Este panorama sugiere la necesidad de abordar tanto el estrés laboral como la procrastinación de manera integrada, buscando estrategias que permitan a los trabajadores gestionar mejor sus cargas de trabajo y a las organizaciones crear ambientes más saludables y productivos.

## **1.2. Definición del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

¿Cuál es el nivel del estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024?

¿Cuál es el nivel de procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión competitividad y organización y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

### ***1.3.2. Objetivos específicos***

Establecer el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

Identificar el nivel de procrastinación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

Determinar la relación entre la dimensión superiores., cohesión grupal y políticas y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

Señalar la relación entre la dimensión competitividad y organización y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

#### **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación**

La presenta investigación se justifica en la necesidad de investigar la relación entre el estrés laboral y la procrastinación, apuntando a que estos dos factores tienen un impacto significativo en la productividad y el bienestar de los trabajadores. Con ello, contribuir a que las empresas puedan mejorar sus condiciones laborales y fomentar un entorno de trabajo saludable y eficiente. De esta manera, se pretende identificar la presencia de la problemática y sus implicaciones en la localidad.

Desde un punto de vista teórico, el estudio proporciona datos valiosos para la comprensión del estrés y la procrastinación en el contexto laboral, contribuyendo así a la construcción de un cuerpo de conocimiento que fomente el desarrollo de nuevas teorías y modelos.

A nivel metodológico, proporciona una herramienta útil para que otros investigadores interesados en las variables puedan llevar a cabo estudios en diferentes contextos y organizaciones que contribuyan al campo de la psicología laboral y organizacional.

A nivel práctico, los resultados de este estudio permiten a las organizaciones identificar las áreas de mejora y oportunidades para fortalecer el bienestar de sus colaboradores, con el diseño y la implementación de programas que reduzcan el estrés en el trabajo y mejoren la productividad.

Por último, y desde una perspectiva social, el estrés laboral es un problema que ha adquirido un auge en los últimos años, afectando a la salud física y mental

de muchos trabajadores. La procrastinación, por otro lado, es el resultado de una insatisfacción laboral y personal, que termina por afectar la calidad de vida de las personas. Por ello, el estudio busca sensibilizar a los trabajadores y las empresas sobre la importancia de manejar el estrés y adoptar comportamientos más productivos que favorezcan la relación entre el trabajo y la vida personal.

### 1.5. Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Rangos	
Estrés laboral	El estrés una respuesta fisiológica que se genera a partir de situaciones que sobrepasan los límites de una persona al momento de hacerles frente (Valdez et al., 2022).	El estrés dentro de los ámbitos laborales es una variable medible a través del mismo nombre creado por la Organización Mundial de la Salud [OIT] y la Organización Mundial de la Salud [OMS], Takamura, (2020), determinando de esta forma que contaba con 2 dimensiones, y una escala Likert del 1 al 7	Superiores, Cohesión grupal y políticas	- Liderazgo por parte de los superiores	5, 6, 7, 8,	Bajo: 16 – 40 Intermedio: 41 – 65 Presencia: 66 – 90 Alto: 91 – 112	1: nunca 2: raras veces 3: ocasionalmente 4: algunas veces 5: frecuentemente 6: generalmente 7: siempre
				- Trato en el trabajo	9, 10,		
				- Preocupación por bienestar	11, 13,		
				- Expectativas	15,		
				- Apoyo y protección	16,		
				- Colaboración	17,		
				- Jerarquía	18,		
				- Claridad de los procedimientos	19, 20,		
				- Protección	24, 25		
			Competitividad y Organización	- Compartir la información	1, 2, 3, 4,	Bajo: 9 – 22 Intermedio: 23 – 36 Presencia:	Rangos totales Bajo: 25 – 62 Intermedio: 63 – 100
				- Autoridad dentro del grupo	12, 14,		



## **1.6. Hipótesis de la investigación**

### ***1.6.1. Hipótesis general***

Existe relación significativa entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

### ***1.6.2. Hipótesis específicas***

Existe una relación significativa entre la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

Existe una relación significativa entre la dimensión competitividad y organización y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

Dentro de un rango internacional de los estudios llevados a cabo con las variables de interés se describe la pesquisa de Cabatac et al. (2023) quienes plantearon identificar las incidencias y relación entre el estrés vivido en el trabajo y la procrastinación en educadores de Filipinas. Teniendo metodológicamente una orientación cuantificable, de alcance descriptivo asociativo y corte transversal, teniendo como parte su muestra a 284 educadores de las Filipinas. Emplearon instrumentos específicos para ambas variables, al igual que una ficha sociodemográfica. Siendo que, sus hallazgos indicaron existían niveles bajos de procrastinación y estrés ocupacional, mientras que, su correlación fue altamente significativa ( $p = 0.000 < 0.05$ ;  $\rho = .633$ ), y directa. Por lo que, concluyeron que, a un menor nivel de situaciones estresantes, existirá una menor presencia de procrastinación en este ámbito laboral.

Shang et al. (2023), desarrolló un estudio en China, buscaron la identificación de la posible influencia del estrés en la procrastinación activa en colaboradores civiles. El método empleado fue cuantificable, descriptivo y asociativo, al igual que el uso de la regresión para explicar la influencia, de manera poblacional, se contó con la colaboración de 651 trabajadores de China. Los hallazgos mostraron que, el estrés si llega a asociarse a la realización del aplazamiento de actividades de manera significativa ( $p = 0.001$ ), puesto que, es menor que 0.05, aunque si mantiene un grado bajo ( $r = 0.026$ ), además, ambas conductas son moderadas por rasgos de personalidad neuróticos ( $p = 0.001$ ). Con

ello concluye que, si una persona cuenta con rasgos de neuroticismo, van a presentar estrés laboral que llevará al colaborador a procrastinar. Mosquera et al. (2022), cimentó su acto investigativo con el motivo de dilucidar las interconexiones entre la procrastinación que se da en espacios laborales junto con otras variables psico laborales, como el estrés. Metódicamente, siguió una orientación cuantificable, de alcances descriptivas y asociativas, obteniendo satisfactoriamente las respuestas de 287 trabajadores de Portugal, que mantenían un grado académico por encima del bachiller. Los hallazgos mostraron la existencia de una correlación entre la vivencia de situaciones de estrés en el trabajo, y las dimensiones del desplazamiento de tareas, es decir, la ciberpereza ( $p < 0.05$ ;  $r = .049$ ) y el sentido de servicio ( $p < 0.05$ ;  $r = .365$ ). Con lo cual pudo concluir que, aunque existe una relación entre ambas variables, no pudieron comprobar la influencia de una por sobre la aparición de la otra.

Babaie et al. (2022), durante el desarrollo de su investigación, mantuvieron el propósito de detallar la presencia de la procrastinación en colaboradores del área de enfermería de un hospital en Irán. Dentro del marco metodológico, sostuvieron un paradigma cuantificable, de paradigma cuantificable, y corte transversal. Llegaron a participar a 287 colaboradores de hospitales de Irán. Los hallazgos mostraron que, el 33% contaba con un nivel bajo de procrastinación, a comparación del 45% que presentaba un nivel medio, el 20% un nivel alto, e incluso se presentó un 1.7% dentro del rango muy alto. Esto llevando a que el 45% se ineficiente en su trabajo, y el 37% tenga niveles altos de aversión a su trabajo. Dichos datos llevaron a la conclusión de que esta problemática comienza a hacerse cada vez más prevalente en diversas áreas de trabajo, y no solo se encuentra limitado al trabajo remoto.

A nivel nacional, Holgado y Callo (2021) llevaron a cabo un estudio con el propósito de investigar la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en 71 trabajadores de construcción de Cusco. La metodología que se empleó fue descriptivo-correlacional. Asimismo, los resultados arrojaron que el 55% de los trabajadores obtuvieron un nivel bajo de estrés, seguido del nivel medio con un 24%, lo que indica que gran porcentaje de la población no experimenta el estrés en su trabajo, pues cuentan con los recursos necesarios y demandas labores justas. Del

mismo modo, se halló que el 46% obtuvo un nivel bajo de procrastinación, seguido del nivel medio con un 25%, lo que indica que los trabajadores se dedican a realizar sus labores sin distracciones ni retrasos. Del estudio se concluye que existe una relación positiva entre las dos variables, con un valor p valor de 0,000 menor al 0.05 se encontraron trabajadores con un nivel bajo de estrés y procrastinación.

Otro estudio realizado por Arroyo y Risco (2021) hallaron evidencias significativas entre el estrés y la procrastinación en el trabajo. Para ello, emplearon una metodología descriptiva-correlacional para una muestra de 50 trabajadores de una municipalidad. Los resultados demostraron que el 56% de los participantes no mostraban actitudes de procrastinación o retrasos en sus actividades, obteniéndose un nivel bajo seguido de muy bajo con un 32%. En cuanto al estrés, los resultados fueron similares, 66% presentó niveles muy bajos, seguido del nivel bajo con un 20%. Con un puntaje del 0.000 inferior al 0.05 se confirma la relación directa entre estas dos variables. Esto permite concluir que la procrastinación influye en el estrés, ya que pausas prolongadas o retrasar el trabajo sería una consecuencia de un ambiente laboral exigente y estresante.

Castelo y Ramos (2022), por su parte, se propusieron investigar el panorama del estrés sobre la procrastinación en 141 trabajadores de una municipalidad. La metodología que se empleó fue de diseño no experimental, correlacional. A diferencia de los anteriores estudios, los niveles que sobresalieron fueron el nivel alto seguido del medio; con un 85% los trabajadores de la municipalidad tienden a postergar el tiempo en sus actividades, sin que les quede remedio que hacerlo a último momento. De igual manera, se encontró que el 96% de los trabajadores presentaban niveles altos de estrés, lo cual indica que la gran mayoría percibe elementos estresores en su trabajo que está afectando su desempeño. En este sentido, se puede comprobar que con un puntaje del 0.003 ( $p < .05$ ) que el estrés se relaciona con una conducta procrastinador, puesto que el estrés genera un agotamiento físico y mental que les impide continuar con sus labores. Por ende, es necesario que las empresas se preocupen por apoyar a la salud de sus trabajadores y crear ambientes más flexibles de trabajo.

García y Mesa (2021) realizaron un estudio en 162 trabajadores con el objetivo de buscar la relación entre el burnout y la procrastinación. Para ello, emplearon una metodología descriptiva-correlacional, de corte transversal. El estudio demostró una correlación directa entre las dos variables ( $p=0.000<0.05$ ), donde se encontraron niveles altos de burnout y procrastinación. En este caso se vincula al estrés con el burnout puesto que tienen el mismo efecto, puesto que en los trabajadores se encontraron niveles altos agotamiento con un 32%., sentimiento de cansancio resultado de un entorno estresante, la procrastinación se alza como una estrategia para enfrentar el estrés. Del estudio se concluye que mientras el burnout esté presente la procrastinación también lo estará.

Paxi (2020), en su pesquisa buscó establecer la asociación entre el estrés que se vive en el trabajo y otra variable psico laboral en colaboradores de un recinto estatal de Moquegua. De modo que, metódicamente, cimentaron sus bases en una tipología básica, orientación cuantificable, y alcance descriptivo-relacional, en su población se consideraron a un total de 151 colaboradores, empleando un cuestionario de Estrés para medir dicha variable en el ámbito laboral. Los hallazgos detallaron que, solo el 5.88% presentaba estrés de manera regular, el 15.69% lo sentía algunas veces, el 43.14% casi nunca, y el 35.29% nunca. Por lo tanto, concluyendo que, dentro de este espacio laboral, se han presentado pocas situaciones en las que los colaboradores pueden llegar a sentirse estresados.

Ventura et al. (2021), en su estudio, tuvo como propósito el identificar la asociación entre el estrés laboral y otra variable psico laboral en educadores de un distrito de Moquegua. Por lo cual, hizo uso de una orientación cuantificable, de diseño descriptivo-asociativo, considerando la evaluación de 20 docentes de una I.E. de Moquegua, mediante una escala de estrés laboral. Los hallazgos demostraron que, el 10% de individuos contaba con un nivel bajo de estrés laboral, siendo que, el 50% estuvo en el rango medio, resultando en el 40% en el nivel alto. Con ello concluyeron que, los que se presentan un nivel medio de estrés, pueden llegar a pasar a un grado alto, dependiendo de la tensión de la situación que estén viviendo.

## **2.2.Bases teóricas**

### ***2.2.1. Estrés laboral***

El estrés es la respuesta fisiológica y psicológica del organismo generada por las presiones ambientales o situacionales que sobrepasan los límites y recursos de una persona para hacerlos frente. Esta respuesta se traduce en la liberación de hormonas como la adrenalina y el cortisol, hormonas que si organismo va acumula pueden causar daños a la salud (Valdez et al., 2022).

Las presiones por las que una persona suele enfrentar en actuar diario, pueden incluir a los problemas financieros, conflictos interpersonales, desafíos laborales o cualquier otra situación que genere agobio; en este sentido, varios autores han coincidido en señalar a las exigencias laborales como una de las principales causas de estrés a lo largo de los años (Huang et al., 2023).

Ortiz (2020) define al estrés laboral como la tensión y presión emocional que experimentan las personas a causa del trabajo, como la carga laboral, falta de recursos, plazos ajustados, etc., que generan un desequilibrio entre la exigencia y la capacidad. Se por lo general de dos tipos puntual o crónico: la primera está asociada a una situación en específica; mientras que el segundo, y el más común, se da por una serie de situaciones que va acumulando con el tiempo.

Según la Unión Nacional de Trabajadores (UGT), el estrés laboral también se define como el curso de exigencias laborales que llevan a un trabajador a superar sus límites y capacidades, que genera cambios en el organismo. Ya sea por exceso de trabajo, ansiedad o miedo, los trabajadores se ven inmersos en un estado constante de fatiga mental y física (Lizardo, 2022).

### **Modelos teóricos del estrés laboral**

#### ***Modelo de las demandas y los recursos laborales***

Este modelo fue desarrollado por Bakker y Demerouti en el 2013 con el propósito de demostrar como la relación demandas y recursos laborales influyen la ausencia o aparición del estrés laboral. Las demandas son entendidas como aquellos que factores emocionales, físicos u organizacionales que conllevan un costo físico y mental; por ejemplo: la carga laboral, presión de tiempo, ambiente estresante,

entre otros. Mientras que los recursos laborales son aquellos aspectos positivos que ayudan a compensar las exigencias típicas del trabajo, las cuales incluyen: la autonomía en el trabajo, las relaciones laborales, aprendizaje, oportunidad de crecimiento, etc. Esta teoría plantea que cuando las demandas son altas y los recursos escasos, los niveles de estrés aumentan, así como el agotamiento de los trabajadores, lo que para la empresa significa ausentismo y rotación del personal. A diferencia de cuando los recursos son mayores, los trabajadores afrontan mejor el estrés producido por las demandas, generando motivación y compromiso en ellos (Hernández, 2021).

### ***Modelo Transaccional y de Afrontamiento al Estrés***

Lazarus y Folkman, como los principales exponentes de este modelo, proponen dos conceptos importantes: transacción y afrontamiento. En primer lugar, la transacción es la relación entre el colaborador y su entorno de trabajo, el cual puede verse amenazante dependiendo de factores personales, contextuales o ambientales. En segundo lugar, el afrontamiento son todos los recursos cognitivos y conductuales que tiene las personas para manejar situaciones de conflicto o problemas. Este modelo sostiene que por más cantidad de recursos que tenga una persona, si no es capaz de utilizarlos y/o aplicarlos a su entorno laboral, no podrá evitar sentir estrés. No obstante, las empresas deben siempre procurar contar con las condiciones laborales necesarias, para ello Lazarus propone tres estrategias para ayudar los trabajadores a enfrentar mejor el estrés: A) Identificar las condiciones de trabajo que están generando estrés y cambiarlas por entornos más positivos. B) Ayudar a las personas a adaptarse a situaciones que les resultan difíciles de cambiar (sobre todo cuando se dan cambios dentro de la empresa). C) Identificar relaciones que generen tensión en el trabajo, fomentando así el compañerismo y la convivencia sana (Martínez, 2022).

### ***Modelo de Estrés de Matteson e Ivancevich***

Este modelo considera que la insatisfacción y la falta de compromiso laboral son los verdaderos influyentes del estrés en el trabajo, lo que a la larga trae como consigo el famoso síndrome de Burnout. Matteson e Ivancevich, señalan cuatro elementos a tener consideración: primero, los estresores dentro y fuera de la

empresa (como conflictos y confusión en los roles); segundo, la percepción subjetiva de la situación, tercero, los resultados de dicha percepción tanto físico, psicológico como conductual, y, por último, las consecuencias para la salud y el rendimiento del individuo (Moya, 2022).

### **Tipos de estrés laboral**

Ortiz (2020) menciona que el estrés es una problemática que afecta a todos los trabajadores, al menos alguna vez, independientemente del cargo que ocupen. Por ello es importante saber reconocerlos:

**Estrés episódico:** es aquel que sucede en situaciones específicas, es decir genera estrés cuando el problema está presente, pero una vez se solucionar el estrés desaparece.

**Estrés crónico:** a diferencia del primero, este se caracteriza por ser acumulable con el paso del tiempo. Se produce por diversas causas que tiene su origen en el trabajo y trae como consecuencia un mal clima laboral.

**Estrés positivo:** se llama así porque es aquel estrés que, en lugar de generar angustia y agobio, motiva al trabajador para incrementar sus capacidades. Ayuda afrontar las situaciones como momentos de oportunidad para crecer y no dejarse llevar por las adversidades.

**Estrés negativo:** como su mismo nombre lo dice es aquel que genera daños tanto físicos como psicológicos. Este estrés no desaparece cuando el horario de trabajo se termina, sino que mantiene durante todo el día, afectando la vida personal del trabajador, incluso cuando se encuentra en periodos de descanso o vacaciones.

### **Causas asociadas al estrés laboral**

Para Buitrago et al. (2021) las principales causas generadoras de estrés en el trabajo son la sobrecarga laboral, la falta de apoyo y la desorganización. Una empresa que no se preocupe por brindar los recursos necesarios, obliga a sus trabajadores a buscar otros por otros medios lo que necesita para desempeñarse correctamente, causando así atrasos o demoras en la producción del trabajo que se traducen en horas extras u horarios extensos, también se evidencian otros aspectos propios del estrés laboral como lo son los diseños del puesto. Algunos trabajos

requieren de posturas prolongadas como estar de pie por muchas o sentado constantemente; otros trabajos requieren de un ritmo acelerado, les falta tiempo para realizar sus actividades o el trabajo que realizan es muy exigente.

Ciertamente, existen diferencias entre rubros empresariales, por ejemplo, el sector salud se ve más afectado por el agotamiento de sus colaboradores y la demanda del trabajo que es constante. Los trabajadores de este sector sufren más por las horas extras que deben realizar y el horario extenso. Otro sector que suma a la lista de estrés generado por el trabajo son las entidades públicas, las causas más comunes son el ambiente laboral y el modelo organizacional, es decir, como se dirige y maneja la empresa. Asimismo, el tipo de cargo que tiene los trabajadores públicos este asociado con el rango de responsabilidad, puesto que a mayor responsabilidad mayor será la presencia de estrés y menor la satisfacción del personal (Buitrago et al., 2021).

### **Consecuencias asociadas al estrés laboral**

El estrés no solo impacta al bienestar personal del colaborador, sino que también termina afectando la productividad y el ambiente de trabajo general. Las consecuencias del estrés laboral pueden ser muy diversas y afectan tanto la salud física como la mental, además de influir en el comportamiento y las relaciones sociales (Salamanca & Garavito, 2021).

A nivel físico, el estrés provoca una serie de enfermedades médicas, tales como: hipertensión, úlceras, problemas digestivos, problemas dermatológicos, tics, calambres, dolores musculares, cefaleas, dolor crónico, trastornos inmunológicos, etc. (Salamanca & Garavito, 2021)

A nivel psicológico, el estrés trae como consecuencia problemas para conciliar el sueño, acompañado generalmente por pensamientos de preocupación y temor, cambios de humor, irritabilidad, dificultad para concentrarse y otros trastornos clínicos como la depresión o ansiedad (Salamanca & Garavito, 2021).

A nivel social, el estrés afecta las relaciones interpersonales del trabajador, tanto familiares, amistades como de pareja. Además, puede generar dificultades para relacionarse con otros en el entorno laboral y aumentar la insatisfacción con el trabajo (Salamanca & Garavito, 2021).

## **Dimensiones del estrés laboral**

En un principio Matteson e Ivancevich propusieron siete dimensiones para estrés laboral, las cuales incluían: clima laboral, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, liderazgo, falta de cohesión y respaldo grupal. Tras varios estudios y siguiendo los postulados de Matteson e Ivancevich, Takamura (2020) agrupó estas siete dimensiones en dos más representativas:

La dimensión de Superiores, Cohesión Grupal y Políticas, que engloba aspectos como las figuras de liderazgo y cómo estas se relacionan con sus subordinados, el grado de entrenamiento o capacitación que se le da a los trabajadores para desempeñarse correctamente. Las relaciones en el trabajo, como el compañerismo y el trabajo grupal, así como como el apoyo que la empresa transmite a sus colaboradores para que se sientan confiados y seguros en su trabajo.

La dimensión de Competitividad y Organización, describe los procesos burocráticos, como la estructura del ambiente, la direccionalidad que tiene la empresa y su cultura organizacional. Asimismo, se procuran aspectos como la carga laboral, los recursos que la empresa brinda a sus trabajadores y sistema de recompensas.

Para Takamura (2020) estas dos dimensiones reúnen una serie de elementos que si se satisfacen adecuadamente ayudarán a combatir el estrés laboral, producto de las exigencias diarias de sus puestos de trabajo. El realiza diariamente un esfuerzo físico y mental que espera ser retribuido por su empresa.

### ***2.2.2. Procrastinación en el trabajo***

La procrastinación es considerada por entidades como la real Academia Española como la forma en la cual un individuo procede a aplazar autónomamente las tareas o actividades que tenga esquematizadas, ello a pesar de ser consciente de cuáles son las consecuencias que le esperan, en caso de no ser terminadas (Otero et al., 2023).

Como tal la procrastinación en el trabajo, se encuentra referida a todas aquellas postergaciones de las tareas que se brindan en ámbitos laborales, ya sea

desde terminar una tarea, o iniciarla, todo con la finalidad de llevar a cabo actividades recreativas o correspondientes a la vida personal (Arias 2021).

Autores como Shin y Grant (2021), consideran a la procrastinación como esta acción voluntaria de detener o postergar actividades de carácter laboral, siendo considerado como un mecanismo disfuncional, sin embargo, en algunas ocasiones se considera que, este aplazamiento puede llegar a ser beneficioso, para la adquisición de tareas útiles, por ejemplo en trabajos en donde se tenga un factor más creativo a disposición, el despejar la mente por momentos puede llegar a ser positivo, sin embargo, en otros en los que es necesario una productividad establecida, ello puede llevar a un retraso en el progreso. Aunando en ello, Junça et al. (2022), detalla que la procrastinación puede surgir como un efecto indirecto hacia el bienestar de los individuos que se encuentran trabajando de manera remota, puesto que, en estos ambientes es más probable que se presente micro eventos que distraigan al individuo de sus actividades, por lo que, el emplear el aplazamiento de tareas será beneficioso para poder luego alcanzar el bienestar.

Por otro lado, en cuanto a las condiciones cognitivas mediante las cuales se presenta la procrastinación laboral, Perm et al. (2018), a través de su modelo describe que, factores situacionales, tales como la presión del tiempo, resolución de problemas, planeación y toma de decisiones, llevan al individuo a un proceso de evaluación de los retos y obstáculos subsecuentes de la tarea que tienen que realizar, evaluando si puede realizarse en ese mismo momento o puede aplazarlo, por lo que, allí inicia el proceso de autorregulación, siendo que, si ello falla, se da pase a la procrastinación dentro del trabajo, en especial en casos en los cuales se da un mayor esfuerzo por regularse, puesto que, dicha acción amenora el tiempo que le queda al individuo para llevar a cabo su tarea.

## **Modelos teóricos de la procrastinación laboral**

### ***Teoría de la autodeterminación***

Con respecto a este modelo integrado por Ryan y Deci, se describe que, para que un individuo desarrolle una tarea, necesita motivos para llevarla a cabo, estas pueden ser tanto intrínsecas como extrínsecas, en las primeras, se encuentran a aquellas que vienen del cumplimiento de los valores y principios básicos del

individuo, como lo son la autonomía o competencias a través de estas, el individuo podrá regular su propio comportamiento, dándole mayor prioridad a las actividades que beneficiarán sus necesidades psicológicas; mientras que en las segundas se encuentra la necesidad para poder cumplir la tarea con el fin de obtener algo externo o retribución, o evitar efectos negativos, como lo puede ser el sentimiento de culpa, en el caso de los ambientes laborales, puede llegar a presentarse que el individuo no cuente con esta motivación intrínseca, sin embargo, las consecuencias externas son tan altas, que llevarán al colaborador a regular su comportamiento, sin embargo, si ello no es suficiente, se da la procrastinación (Shin & Grant, 2021).

### ***Teoría de la interferencia de la doble tarea***

Por su parte, esta teoría creada por Posner & Snyder, en la cual se sugiere que un individuo es capaz de poder realizar dos tareas al mismo tiempo, de modo que, una de estas, o ambas, tengan resultados negativos, ya que, de manera neuronal es complicado que el cerebro pueda cumplir con este actuar simultaneo; por su parte, desde otra de las corrientes de este modelo, explican que, el individuo cambia el foco de su atención de la actividad principal a la secundaria cuando son interrumpidos, además de que, esta última, no tiene tanta importancia, por lo que explica la aparición de acto de procrastinar, puesto que, el sujeto, pierde su esmero en culminar su demanda laboral, por lo mínimo que lo distraiga (Ganye, 2024).

### ***Modelo de Demandas Laborales y Recursos***

Este modelo fue impuesto por Bakker y Demerouti, se considera para detallar la acción de aplazar las tareas, puesto que explica cómo es que estos mismos dos factores, influyen en el desempeño, calidad y bienestar de los colaboradores, en primer lugar, las demandas son aquello que se pide del colaborador, tanto a nivel físico como cognitivo; mientras que, los recursos son todos aquellos medios necesarios para que puedan llevarse a cabo las tareas asignadas, estas son propias del colaborados, o son también brindadas por los empleadores, en el caso de que se llegue a presentar una alta demanda, el individuo presentará mayores índices de malestar y tensión, siendo uno de los casos más claros de ello, el síndrome de *burnout*, y al mismo tiempo, si se tienen menos recursos para llevar a cabo una tarea, el proceso motivacional se verá alterado, y por lo tanto, el individuo tenderá

a realizar actividades no laborales, como lo es el caso de la procrastinación (Garí & Marín, 2021).

### **Características de la procrastinación**

En los ámbitos laborales existe una procrastinación activa, en la cual el individuo lleva a cabo la acción de aplazar las tareas de una manera voluntaria, y conociendo perfectamente las consecuencias que le trae esta acción, ello debiéndose a una serie de características, entre las cuales primeramente se encuentra el deseo por la presión, destacado por el hecho en el que, el individuo siente que trabaja mejor bajo una presión de tiempo extrema (Singh et al., 2020).

En segundo lugar, se encuentra la decisión intencional del procrastinador, puesto que, como se había mencionado, el sujeto, conoce las consecuencias negativas que pueden suceder de no llevar a cumplir con la tarea en el tiempo establecido, sin embargo, de manera voluntaria toma la decisión de aplazarla; en tercer lugar se encuentra la habilidad para llegar a la fecha límite, es decir, entregar todo a tiempo, y finalmente se encuentra la satisfacción que se genera a partir de la culminación de la actividad pedida (Singh et al., 2020).

En cuanto a los aspectos caracterizadores mediante a los cuales se puede llegar a identificar la procrastinación de otros constructos como una postergación estratégica, se encuentran 6 de ellas, en primer lugar, se encuentra el encubrimiento del retraso, luego se encuentra el pretender que se está realizando la actividad, o que ya se encuentra a punto de termino; del mismo modo, se encuentra el acto de demorar la actividad de manera personal y voluntaria, más no porque hay circunstancias externas que llevan a este retraso (Klingsieck, 2013).

En cuarto lugar se encuentra que este aplazamiento se da de forma irracional, que no es parte de ninguna estrategia, además se encuentra el que el mismo colaborador es completamente consiente de sus consecuencias, y en último lugar, se encuentra que esta acción, genera en el individuo un malestar subjetivo como resultante (Klingsieck, 2013).

El aburrimiento también es una de las características que llevan al individuo a proceder con la procrastinación, ello en el sentido de que cuando los individuos caen en este estado pueden llevar a cabo conductas que afectan su bienestar, como

el realizar deportes extremos, conducir descuidadamente, hacer uso de drogas, y en el caso de situaciones más controladas, procrastinar, puesto que, ello conlleva a presentar una mayor activación y adrenalina (Mosquera et al., 2022).

### **Tipos de procrastinación**

Unos de los más comunes tipos de procrastinación son los de indecisión, evitación, y activación, en este primer tipo se destaca a la existencia de procesos cognitivos que detienen al individuo de empezar una actividad (Chura-Motta, 2022), en muchos casos el miedo del fracaso paraliza a los individuos de tomar acción, por lo que, terminan esperando hasta los últimos momentos, sin embargo algunos pueden ver beneficioso el correr contra el tiempo para culminar su tarea exitosamente (Furlan et al., 2012).

En el segundo tipo, se encuentran los por evitación, cuyo motivo de aplazamiento de las actividades es el no afrontar consecuencias negativas (Chura-Motta, 2022). Incluso las mismas características de la actividad, lleva al sujeto a procrastinar puesto que el colaborador no se siente motivado a realizarlas (Garzón & Gil, 2017).

Finalmente, en el tercer tipo, se encuentra la procrastinación por activación, mediante la cual, los individuos de manera voluntaria llevan a cabo este aplazamiento de las tareas con el fin de activar las respuestas y activaciones físicas de la procrastinación, las cuales algunos consideran como una consecuencia negativa e incómoda como lo es la sobrecarga energética (Galarregui & Keegan, 2012).

### **Dimensiones de la procrastinación**

Las dimensiones que se encuentran orientadas específicamente a la procrastinación de los espacios laborales se encuentran denominadas por Metin y sus colaboradores en 2016, en los cuales se destaca que el trabajador realiza diversos tipos de actividades que no se encuentran relacionadas durante las horas laborales (Wijaya & Sampe, 2024).

En la primera dimensión se encuentra el sentido de servicio (*soldiering*), definido como la acción evitar realizar las actividades laborales, sin que ello

incomode o detenga a los demás colaboradores, aquí se puede describir al soñar despierto, realizar actividades placenteras, o tomarse largos descansos, como servirse un café, demorando mucho más de lo necesario (Wijaya & Sampe, 2024). Esta desconexión que realizan los colaboradores puede ser llevada a cabo por más de una hora al día, y como se ha destacado previamente, no lo realizan con la intención de afectar a los demás trabajadores o darles una mayor carga laboral, sino que sucede principalmente porque el sujeto cuenta con un poco sentido de conexión y motivación con su trabajo, no identificándose con la ética ni valores que presenta la empresa, resultado en una baja autoeficacia y desempeño de las actividades (Mosquera et al., 2022).

Por su parte, en la segunda dimensión se encuentra la ciberpereza (*Cyberslacking*), descrita como el hacer uso de los recursos móviles y tecnológicos como distracción en momentos en los que el individuo debe de realizar sus tareas laborales, ello incluye el aparentar trabajar, mientras que en realidad se están revisando las redes sociales, realizando compras, jugando videojuegos, o enviando mensajes personales (Wijaya & Sampe, 2024). En varios establecimientos laborales este factor se considera como una amenaza hacia la producción, puesto que, le quita muchas horas a los colaboradores, distracción mental y sobre información, además de borrar la diferencia entre el trabajo y la vida personal; aunque, en algunas situaciones, esta acción, si se realiza de manera controlada por el individuo, puede llegar a tener un efecto protector por sobre el estrés de sus colaboradores, puesto que funcionaría como un mecanismo de defensa ante altas demandas; asimismo una de las razones, por los cuales los colaboradores proceden a realizar este aplazamiento específicamente en las redes, se debe a fenómeno del miedo a estar ausente, conocido como FOMO (Ganye, 2024).

### **2.3.Marco conceptual**

- 1. Autorregulación:** Capacidad que tienen los individuos para poder regular y desplazar actividades dentro del horario laboral, que no se encuentran dentro de las actividades designadas (Díaz, 2021).
- 2. Burnout:** es un síndrome psicológico producto de una constante exposición de tensión y estrés. Proviene de la palabra en inglés “quemado”, que

significa que la persona ha sobrepasado su capacidad para enfrentar una situación de manera adecuada (Lovo , 2021).

3. **Compromiso organizacional:** es el grado con que un trabajador se identifica con la empresa, lo que hace que la persona permanezca o no dentro de la organización (Chiang & Candia, 2021).
4. **Desempeño laboral:** es el esfuerzo individual de los trabajadores relacionado a sus capacidades y habilidades con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa y recibir recompensas (Hernández et al., 2020).
5. **Estrés:** Respuesta fisiológica y psíquica ante las presiones generadas por las tensiones ambientales o situaciones que sobrepasan los límites y recursos de un individuo (Valdez et al., 2022).
6. **Gestión de tiempo:** es una herramienta q ayuda a los colaboradores a distribuir sus labores dentro de un periodo lineal específico, en el cual se considera la complejidad de cada una de las tareas asignadas (Sagredo et al., 2020).
7. **Motivación laboral:** son aquellos procesos internos y externos que involucran al colaborador para que este se encuentre vinculado con la empresa, haciendo que este se sienta comprometido a realizar sus actividades (Puma & Estrada, 2020).
8. **Procrastinación:** Es la manera en la que los individuos posponen de manera automática sus tareas o actividades, a pesar de que ya cuentan con un con un plazo esquematizado (Otero et al., 2023).
9. **Satisfacción laboral:** es un estado de sensación positiva y placentera del trabajador hacia su trabajo. Sin embargo, cuando esta sensación no es positiva ni placentera a se le conoce como insatisfacción laboral (Chiang & Candia, 2021).
10. **Sobrecarga laboral:** exceso de trabajo producto de jornadas laborales muy exigentes para el trabajador, que los lleva a madrugar o sacrificar sus horas extras (Peña et al., 2022).
11. **Solución de problemas:** Es el poder llegar a emplear los recursos necesarios para poder afrontar situaciones difíciles, dentro de un rango de tiempo

adecuado, además de hacer uso de la creatividad para enfrentarlos (Santillán & Saavedra , 2021).

**12. *Tareas:*** Son todas aquellas actividades que le son designadas a un colaborador, para que sean desarrolladas dentro de un periodo de tiempo delimitado, establecido mediante metas (Ganye, 2024).

## **CAPÍTULO III: MÉTODO**

### **3.1. Tipo de investigación**

La metodología empleada para esta investigación fue de tipo básica, o también llamada teórica-pura, puesto que se enfoca generar nuevo conocimiento, sin una aplicación práctica (Arias & Covinos, 2021). De este modo, el estudio contribuye al entendimiento del estrés y la procrastinación en el contexto laboral.

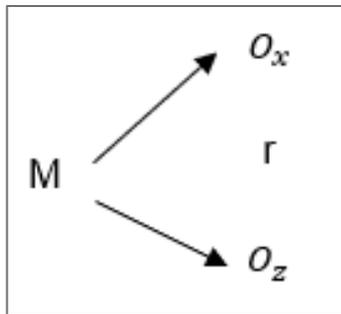
Asimismo, mantuvo un enfoque cuantitativo, el cual se centra en la recopilación de datos numéricos sobre una o dos variables para su posterior análisis e interpretación (Armijo et al., 2021). El propósito de este enfoque fue medir y evaluar las variables de estudio mediante métodos estadísticos, cuyos resultados solucionarán las preguntas planteadas al principio.

### **3.2. Diseño de investigación**

El diseño de esta investigación fue no-experimental, de alcance correlacional y corte transversal. No-experimental, lo que implica que el estudio se llevará a cabo en su contexto natural, sin intervenir o manipular las variables o la población. Es correlacional, puesto que busca medir la relación que existe entre una variable con la otra y en qué grado. Ninguna variable es más importante que la otra ni tampoco busca casualidades, simplemente se limita a identificar y cuantificar (Arias & Covinos, 2021). Por último, fue transversal, debido a que, los datos se recolectaron en un solo momento (Ruiz & Valenzuela, 2022).

## Figura 1

### Diseño de investigación



Donde:

M: muestra de la población

O<sub>x</sub>: medición de la variable Estrés Laboral

r : coeficiente de correlación entre las dos variables.

O<sub>z</sub>: medición de la variable Procrastinación

### 3.3. Población y muestra

La población es el conjunto de personas, elementos u objetos que comparten características similares y comunes con las cuales se desean estudiar (Ruiz & Valenzuela, 2022). En este caso, la población está conformado por todos los trabajadores administrativos de las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua.

La muestra es una parte extraída de la población, la cual sigue manteniendo características específicas y se esperaba que sea representativa para el estudio. Con respecto al tipo de muestra, se empleó la muestra no probabilística, puesto que, no todos los elementos de la población tienen la oportunidad de ser seleccionado; por lo tanto, no se utiliza un método aleatorio, sino que son escogidos el investigador (Arias et al., 2022).

Por tal razón, la muestra queda conformada por los 50 trabajadores administrativos de las áreas de Administración y Recursos Humanos.

#### ***Criterios de Inclusión***

Trabajadores que acepten participar voluntariamente en el estudio.

Trabajadores de ambas modalidades: tiempo completo y medio tiempo.

#### **Criterios de exclusión**

Trabajadores que pertenezcan a otras áreas.

Trabajadores no cuenten con el consentimiento informado.

Cuestionarios con ítems de doble respuesta o ítems en blanco.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta una técnica que permite recoger datos tanto cualitativos como cuantitativos de manera rápida y concisa, sobre las percepciones, preferencias y comportamientos de un grupo de personas. Se llevó a cabo mediante un instrumento, la cual es una herramienta que permite medir de forma numérica una variable a través de una serie de preguntas, el cual es llamado cuestionario (Arias, 2020).

#### ***Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT – OMS***

El cuestionario fue desarrollado por Ivancevich y Matteson en conjunto con la OIT para detectar el estrés laboral y sus factores psicosociales en trabajadores de 18 años en adelante. Para fines de este estudio, se ha utilizado la adaptación realizada por Takamura en el 2020. El inventario comprende un total de 25 preguntas divididas en 2 dimensiones. La evaluación utiliza una escala numérica que va del 1 al 7 para evaluar los niveles de estrés, donde 1 representa "Nunca" y 7 representa "Siempre". Luego, los niveles de estrés se clasifican en cuatro categorías: estrés bajo, que abarca puntuaciones de 40 o menos; estrés intermedio, que abarca puntuaciones entre 41 y 54; estrés alto, abarcando puntuaciones entre 55 y 70; y estrés muy alto, que abarca puntuaciones de 71 o más.

En contexto peruano, la validez del instrumento fue comprobada mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), que reveló la presencia de dos factores que en conjunto representan el 50,64% de la varianza global. Con un 0.87 en la prueba de KMO, se comprueba que el test es válido. La confiabilidad se estableció mediante el cálculo del coeficiente Omega. La escala general arrojó un valor Omega de  $\Omega = .942$ , lo que indica una alta confiabilidad. Del mismo modo, para las dimensiones  $\Omega = 0,919$  y  $\Omega = 0,835$ .

#### ***Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)***

Fue desarrollada por Metin y otros colaboradores en el 2016, con el objetivo medir la frecuencia de los empleados a postergar tareas en el ámbito laboral. Asimismo, cuenta con una adaptación peruana realizada por Guzmán y Rosales en el 2017, la cual fue empleada para esta investigación.

La escala está conforma por 12 preguntas, distribuidas en dos dimensiones: sentido de servicio (postergar las actividades en el trabajo por más de una hora) y ciberpereza (el uso del internet o las redes sociales durante el horario de trabajo por ocio). Su administración puede ser colectiva o individual, en un rango de tiempo de 10 minutos. Su forma de respuesta corresponde a la escala de tipo likert del 1 al 5, donde: 1=nunca, 2=algunas veces, 3= Frecuentemente, 4=muchas veces y 5=siempre. En cuanto a la corrección e interpretación el puntaje máximo es de 60, donde un nivel alto indica que mayor tendencia a procrastinar y un nivel bajo, menor tendencia a procrastinar.

Con respecto a las propiedades psicométrica de la escala adaptada a la realidad peruana, la validez fue comprobada por el analisis factorial arrojando un puntaje de 0.88 en la prueba de KMO, indicando que al escala es válida en su contenido y estructura. Asimismo, posee una confiabilidad del 0.87 para la dimensión Sentido de Servicio y 0.70 para la dimensión ciberpereza, según el alfa de Cronbach.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

En primer lugar, se solicitó la aprobación de la Municipalidad de Moquegua con el objetivo de explicar el propósito de la investigación y coordinar las fechas de evaluación. Una vez autorizado el permiso, se procedió a aplicar el cuestionario, para ello se contó con un consentimiento informado que corroborara la participación voluntaria. Se revisaron que las encuestas hubieran sido llenadas correctamente, aplicando los criterios de exclusión.

Los datos de la evaluación fueron trasladados al programa Microsoft Excel, donde fueron organizados para su codificación y análisis estadístico. Del programa también se obtuvieron las figuras y las tablas.

Posteriormente, los resultados fueron trasladados al programa estadístico SPSS para en la cual se empleó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, tras determinar la no normalidad, se hizo empleó Rho de Spearman para el análisis de la correlación de las variables y dimensiones.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados por variables

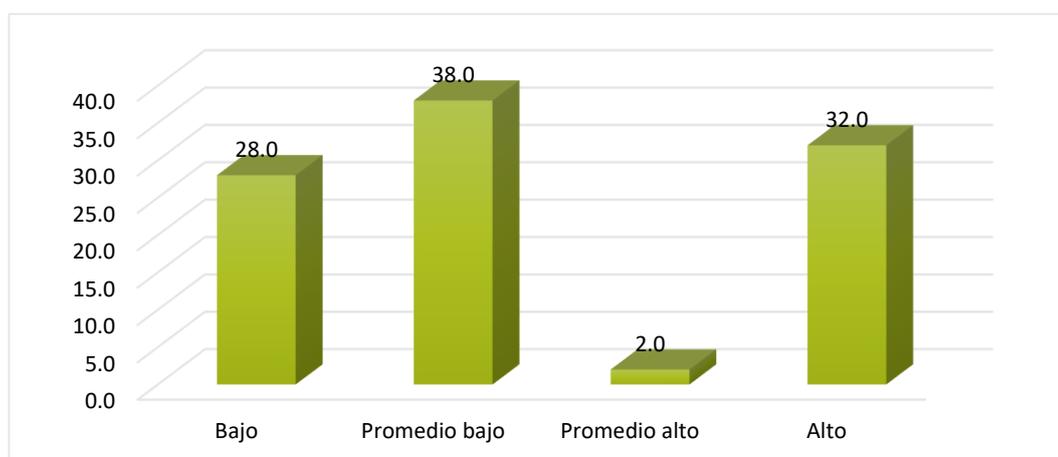
**Tabla 1**

*Nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024*

<b>Estrés laboral</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Bajo	14	28.0%
Promedio bajo	19	38.0%
Promedio alto	1	2.0%
Alto	16	32.0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

**Figura 2**

*Nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024*



En la tabla 1 y figura 2 se muestra el nivel de estrés laboral que se encuentran viviendo los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Mariscal

Nieto, ubicada en Moquegua; de modo que, el 38.0% se encontró en el nivel promedio bajo, el 32% en el rango alto, el 28% en el bajo, y solo el 2% en el promedio alto, ello demuestra que, la mayor proporción de los colaboradores encuentra su espacio de trabajo un lugar con bajas tensiones, cargas y demandas, por lo que, llegan a exhibir esta problemática en menor nivel; sin embargo, existe un número importante, que no logra una correcta regulación emocional frente a las situaciones laborales que se les presentan, y, por tanto, desarrollando altos niveles de estrés.

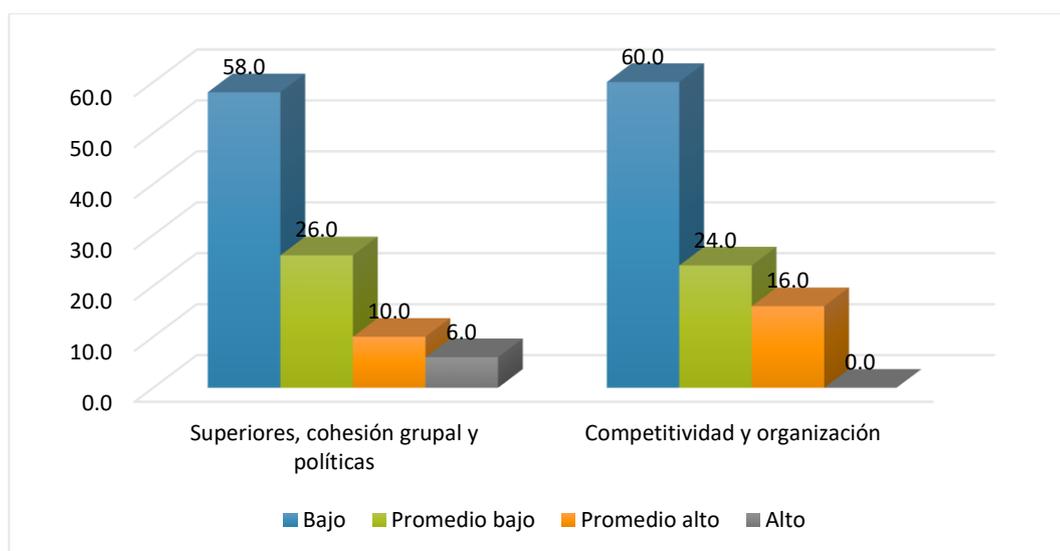
**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores de la  
Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024*

Nivel	Superiores, cohesión grupal y políticas		Competitividad y organización	
	N	%	N	%
Bajo	29	58,0	30	60,0
Promedio bajo	13	26,0	12	24,0
Promedio alto	5	10,0	8	16,0
Alto	3	6,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

**Figura 3**

*Nivel de las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores de la  
Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024*



En la tabla 2 y grafica 3 se muestra el nivel de las dimensiones del estrés laboral de los colaboradores de las áreas administrativas de la municipalidad de Mariscal Nieto en Moquegua, siendo que, en el factor de superiores, cohesión grupal y políticas, el 58% se encontró en un nivel bajo, el 26% en el nivel promedio bajo, el 10% en un promedio alto, y solo el 6% en el nivel alto, ello indicando que, aquellos que se encuentran en el nivel inferior presentan una mejor relación e interacción con sus superiores, además de que se sienten a gusto en los equipos que

trabajan; mientras que, aquellos en el rango promedio bajo, significa que, se encuentran presentando estrés dentro de estas situaciones de trabajo en grupo o interacción con los superiores, sin embargo esta es lo suficiente para mantenerlos en movimiento, caso contrario con lo que sucede con los que se encuentran en el rango medio alto, dado que aquí este 10% ya presenta mayores tensiones, y roces con aquellos que se encuentran dentro de su equipo de trabajo, o incluso las mismas políticas que tiene la organización, por lo que, su frustración será más evidente, finalmente, en aquellos que se encuentran en el nivel alto, son aquellos a los que, las condiciones del clima con sus compañeros de trabajo, así como lo que se demanda de ellos, los ha superado, por lo que, pueden mostrar su molestia de manera más evidente.

Por su parte, en el componente de competitividad y organización el 60% se encontró en el nivel bajo, el 24% en promedio bajo, y el 16% en el promedio bajo, siendo que, ninguno de los colaboradores llegó al extremo en este factor, con estos resultados se evidencia que, estos colaboradores pueden llegar a manejar los momentos de competencia con sus compañeros, al igual que pueden llegar a organizar sus actividades sin mayores inconvenientes; luego en el rango promedio bajo, los trabajadores hacen uso del estrés que les genera dichas situaciones, funcionando incluso como un motivador; finalmente a los que se identifican en el nivel de medio alto, manifiestan dificultades para poder organizar sus actividades, afectando posiblemente su rendimiento.

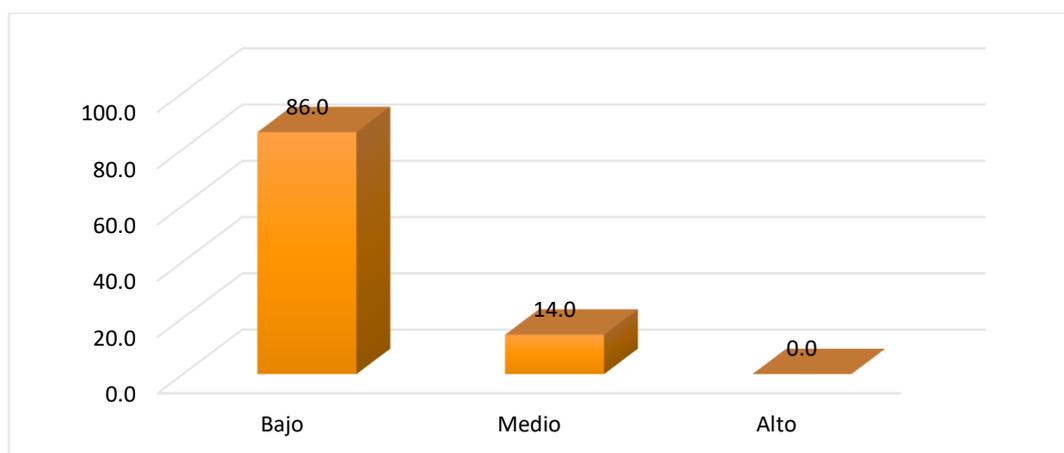
**Tabla 3**

*Nivel de procrastinación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024*

<b>Procrastinación laboral</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Bajo	43	86.0%
Medio	7	14.0%
Alto	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>

**Figura 4**

*Nivel de procrastinación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024*



En la tabla 3 y figura 5, se muestra el nivel de procrastinación laboral en los colaboradores de la municipalidad de Mariscal Nieto en Moquegua, llegándose a identificar que, el 86% se encontró en el nivel bajo, solo el 14% en el rango medio y ningún participante presentó esta característica a en un grado alto. Ello significa que, al ser trabajadores del área administrativa, tienen que trabajar con reportes y fechas de entrega constantes, estos llegan a ser capaces de manejar su tiempo, por tanto, llegando a trabajar de una manera eficiente, mientras que, aquellos que se encuentran en el rango medio, aunque es una minoría, no se encuentran desempeñando sus actividades de manera efectiva, dejando cada una de estas hasta las últimas instancias.

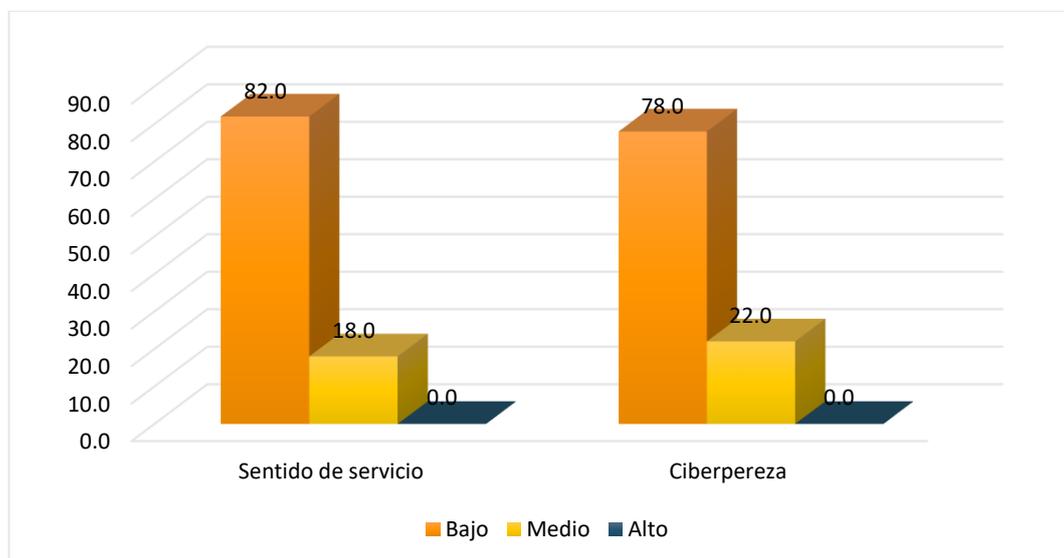
**Tabla 4**

*Nivel de las dimensiones de la procrastinación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024*

Nivel	Sentido de servicio		Ciberpereza	
	N	%	N	%
Bajo	41	82.0	39	78.0
Medio	9	18.0	11	22.0
Alto	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Figura 5**

*Nivel de las dimensiones de la procrastinación laboral*



En la tabla 4 y figura 5 se muestra el nivel de cada una de las dimensiones de la procrastinación laboral en los colaboradores de las áreas administrativas de la municipalidad de Mariscal Nieto, en primer lugar, en el factor de sentido de servicio, se encontró que el 82% estuvo en el nivel bajo y el 18% en el promedio, ello indicando que estos administrativos no mantienen espacios de descansos autónomos en actividades que no interrumpen a los demás como servirse café o soñar despierto, sino que, optimizan su tiempo hacia completar sus tareas; aunque, si existe una proporción que si lleva a cabo estas actividades, aunque de manera moderada. Por su parte, en el factor de ciberpereza el 78% se encuentra en el nivel bajo, y solo el 22% en el moderado, con ello se infiere que, estos colaboradores que

se encuentran en el nivel bajo, no hacen uso de sus dispositivos móviles, o recursos informáticos para actividades fuera de las que se les pide en el trabajo, mientras que los que se encuentran en rango medio pueden ocasionalmente recurrir a estos.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### *Análisis inferencial*

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad según el estadístico de Shapiro Wilk*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.923	50	0.003
Procrastinación laboral	0.970	50	0.223
Superiores, Cohesión grupal y políticas	0.924	50	0.003
Competitividad y Organización	0.903	50	0.001

En la tabla 5 se indican los resultados de la prueba de normalidad, en este caso se hizo uso del estadístico de Shapiro Wilk, dado que, la muestra evaluada fue un total de 50 participantes, así mismo, solo la variable de procrastinación laboral indicó tener una distribución normal, puesto que, su p valor (0.223), fue mayor a 0.05, mientras que el estrés laboral (sig. = 0.003), así como sus dimensiones de superiores, cohesión y políticas (sig. = 0.003), y la competitividad y organización (sig. = 0.001), y dado que, no todos cumplían con la normalidad, se indica el uso de una prueba no paramétrica para determinar la correlación, en este caso, rho de Spearman.

### *Comprobación de la hipótesis general*

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua

#### **Tabla 6**

*Relación entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024*

		<b>Procrastinación laboral</b>
<b>Estrés laboral</b>	Coefficiente de correlación	,474**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	50

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01\*\*

A través de la table 6 se muestran los resultados de la prueba de correlación entre el estrés y la procrastinación laboral, siendo que, el nivel de significancia fue de 0.001, y al ser menor al 0.05 se aprueba la existencia de una asociación significativa, lo cual es correspondiente a la hipótesis general, rechazándose la hipótesis nula, asimismo, la relación fue moderada ( $\rho = 0.474$ ) y positiva, por lo que, si se presenta un nivel bajo de estrés lo mismo se encontrará en cuanto a la postergación de las actividades laborales.

### *Comprobación de las hipótesis específicas*

H2: Existe una relación significativa entre la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

#### **Tabla 7**

*Relación entre la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024*

		<b>Procrastinación laboral</b>
<b>Superiores, cohesión grupal y políticas</b>	Coefficiente de correlación	,980**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	50

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01\*\*

En la tabla 7 se indica la prueba de correlación entre la procrastinación laboral y la dimensión de superiores, cohesión y políticas, de modo que, el p valor fue de 0.000, y al ser menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y aprueba la alterna, que es la que recalca la existencia de una asociación significativa entre la postergación de las tareas y el factor orientado al clima entre los superiores, compañeros y las mismas políticas que se tiene en el trabajo, asimismo el grado de esta correlación fue muy alta ( $\rho = ,980$ ) y directa, siendo que, si se presenta este factor de estrés en los niveles bajo y promedio bajo, lo mismo sucederá con el aplazamiento.

H3: Existe una relación significativa entre la dimensión competitividad y organización y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión competitividad y organización y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024

**Tabla 8**

*relación entre la dimensión competitividad y organización y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024*

		<b>Procrastinación laboral</b>
<b>Competitividad y organización</b>	Coeficiente de correlación	,928**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	50

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01\*\*

En la tabla 8 muestra el nivel de la asociación entre la postergación de las actividades y el factor de la competitividad y organización, siendo que, la significancia (0.000) fue menor al 0.05, con ello se aprueba el nivel de correlación entre ambas variables, así como la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, la cual mencionaba una no existencia en la relación entre estos constructos, finalmente este nexo se encuentra en un grado muy alto y directo ( $\rho = ,928$ ); siendo que, si un participante cuenta con un nivel promedio alto de estrés en cuanto a su competitividad y organización con las actividades, lo llevará a aplazar sus actividades de manera moderada.

**4.3. Discusión de resultados**

En este apartado se muestra una discusión de los resultados encontrados en la presente investigación, los antecedentes previamente destacados y todo ello sustentado a través del marco teórico. Primeramente, el objetivo general fue el de determinar la asociación entre el estrés que se vive dentro del trabajo con la procrastinación en trabajadores de una municipalidad de Moquegua, y tal y como

se muestra en la tabla 6, se aprobó la hipótesis alterna, la cual afirma la existencia de este nexo significativo entre las variables ( $p = 0.001$ ), con un grado medio ( $\rho = ,474$ ), y positiva, por lo que, si un trabajador siente que el ambiente no tiene muchas presiones y por tanto no desarrollando altos niveles de estrés, no recurrirá a la actividad de priorizar actividades personales sobre las que son requeridas de él en el trabajo, sin embargo lo mismo sucederá viceversa mente, es decir, ante un mayor estrés una mayor procrastinación, afectando la productividad de cada uno. De manera similar en el estudio realizado por Holgado y Callo (2021) en trabajadores de una municipalidad de Cusco, revelaron una asociación significativamente (0.000) positiva entre el estrés en este tipo de establecimientos laborales y la acción de procrastinar. Por su parte, Cabatac et al. (2023), también pudieron identificar esta relación ( $p = 0.000$ ), aunque en un grado alto ( $\rho = ,633$ ), con lo cual, estimaron que, aquellos colaboradores que contaban con herramientas para poder manejar su estrés y el *burnout*, pueden manejar sus actividades en el tiempo estimado. Y de igual manera en países como China, Shang et al. (2023), encontró la asociación significativa ( $p = 0.001$ ), determinando además que, cuando los colaboradores sienten una mayor cantidad de demandas dentro del trabajo, proceden a realizar la procrastinación de manera intensional y considerando sus consecuencias. Dicha asociación se explica bajo el modelo de Mattenson e Ivancevich, quienes determinaron que si dentro de una organización se presentan situaciones estresantes externos de manera significativa, que incluso es observable por individuos ajenos a la organización, los colaboradores sentirán un menor compromiso y motivación (Moya, 2022), y cuando el individuo llega a este punto, realizará la procrastinación de manera voluntaria, a pesar de ser consciente de las consecuencias que vienen a partir de esta acción, con el fin de tener al menor algún tipo de satisfacción, sin embargo ello resulta en un mayor estrés (Singh et al., 2020).

Según el primer objetivo específico, se planteó el establecer el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto, ubicada en Moquegua, siendo que, se encontró en la tabla 1 que el 38% se ubicó en el promedio bajo, el 32% en el rango alto, el 28 en el bajo, y solo el 2% en el promedio alto, con ello demostrando que aunque en su mayoría estos colaboradores han podido adaptarse a trabajar con las demandas que se requieren de ellos y las

tensiones propias del área administrativa; aunque, si existe un rango importante que no maneja estas situaciones de manera adecuada, presentando altos niveles de estrés. De igual manera, Holgado y Callo (2021), obtuvieron que, la mayor representación de sus colaboradores se encontró en el nivel bajo, con un 55%, por su parte, en el nivel medio se encontró el 24% indicando que, una gran proporción de los colaboradores, no experimenta el estrés en su trabajo, pues cuentan con los recursos necesarios y demandas labores justas. Además, en Chiclayo, Arroyo y Risco (2021), también en una municipalidad encontraron que, el 66% mantenía niveles muy bajos y el 20% bajos de estrés. Estos hallazgos se explican a través del modelo transaccional de Lazarus y Folkman, quienes mencionan que los colaboradores presentarán estrés a partir de los recursos que se le brinden al colaborador, siendo que, si no se cumplen con las condiciones necesarias, se presenta un espacio adecuado, y existe incertidumbre y tensiones entre los subordinados, no se podrán majear los espacios de conflicto, por lo tanto, trabajarán con un clima inadecuado y gobernado por la tensión (Martínez, 2022).

Por su parte, el segundo objetivo específico es el de identificar el nivel de procrastinación en los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto, en Moquegua, de modo que, en la tabla 3, se muestra que el 86% se ubicó en el nivel bajo, solo el 14% se encontró en el medio y ninguno se encontró en el alto, explicando que estos colaboradores del área administrativa, son capaces de administrar su tiempo y trabajar de manera eficiente a pesar de las fechas de entrega que tienen que cumplir, aunque ello no se cumple en todos los casos puesto que existe un porcentaje que si aplaza sus actividades por otras más placenteras. De igual manera, Holgado y Callo (2021), también encontraron bajos niveles de procrastinación en un 46%, seguido con el moderado del 25%, con lo que indicaron que estos colaboradores podían llevara a cabo sus actividades con muchas distracciones. Con algunas similitudes también se encuentra, Babaie et al. (2022), que, aunque identificaron que la mayor cantidad de sus colaboradores presentaba un nivel medio de la actividad de postergar sus tareas, si se presentó un 33% con un nivel alto, con lo cual explicando que, esta es una problemática que mostrará una mayor evolución en los siguientes años, saliendo de este rango bajo, hacia el promedio y alto. Ello mismo se respalda en las caracterizaciones de Ryan y Deci,

quienes refieren que los colaboradores necesitan encontrarse correctamente motivados, de manera externa e interna de manera adecuada, pero, si existe un desbalance, como una falta de retribución, por parte de los superiores, los colaboradores irán disminuyendo la prioridad que le dan a estas actividades, y por tanto cayendo en la procrastinación (Shin & Grant, 2021).

Por su parte, el tercer objetivo específico se propuso el determinar la asociación entre la dimensión de superiores, cohesión grupal y políticas del estrés y la procrastinación en los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Mariscal Nieto, de modo que, en la tabla 6 se indica que sí existía una asociación significativa ( $p = 0.000$ ) entre este factor y la procrastinación dentro del trabajo, con un grado muy alto ( $\rho = ,980$ ), ello significando que, cuando en el establecimiento se presente un moderado nivel de tensión entre los supervisores, o incluso entre los mismos compañeros, llevará a que ellos mismo, desarrollen actividades de distracción que son parte de la procrastinación en una manera calculada, intentando regularse para que no se exceda en un nivel más alto. Tomando en consideración que este factor fue agrupado por Takamura (2020) en su adaptación del instrumento, se encontraron algunas similitudes con lo encontrado por Cabanillas y Eneque (2021), quienes identificaron que las dimensiones de clima organizacional ( $p = 0.007$ ;  $r_s = ,247$ ) y falta de cohesión ( $p = 0.030$ ;  $r_s = ,198$ ) si se asociaban de manera significativa y directa con la procrastinación dentro del trabajo, sin embargo, ello no sucedió con el territorio organizacional ( $p = 0.076$ ), ni la influencia del líder ( $p = 0.030$ ). Los resultados presentados, se sustenta teóricamente a partir de lo mencionado por Matteson e Ivancevich, quienes refieren que es necesario que dentro de un espacio de trabajo se puedan denotar una figura de liderazgo establecida, la cual les brinda capacitación y guía a los demás para poder desempeñarse de manera adecuada, añadido a ello, las relaciones interpersonales adecuadas para disminuir la tensión, y con respecto a las políticas, estas no deben de arremeter contra la integridad de la persona (Takamura, 2020); sin embargo, si estos sienten que estas condiciones no se cumplen, llegan a desarrollar más que solo estrés, sino, el síndrome de *burnout*, alterando el proceso motivacional de los colaboradores para poder culminar con sus tareas en el tiempo estimado (Garí & Marín, 2021).

Finalmente, en cuanto al cuarto objetivo específico se buscó indicar cual es la asociación entre el factor de competitividad y organización y la procrastinación en los trabajadores de la municipalidad de Mariscal Nieto, ubicada en Moquegua, identificándose en la tabla 8 que estos participantes pertenecientes al área administrativa, si mantenían una asociación significativamente alta entre estos constructos, puesto que, el valor de significancia fue de 0.000, y su rho fue de ,928; dichos hallazgos reflejan que, cuando al reflejar una estructura y jerarquía inadecuada, y un alto valor de competitividad entre los compañeros, los colaboradores de manera inconsciente realizarán más actividades procrastinadoras, como estar en sus teléfonos, soñar despiertos, o tomar largos descansos fuera de horario. Contrario a lo hallado y considerando la agrupación de factores en la dimensión, Cabanillas y Eneque (2021), encontraron discrepancias, puesto que, determinaron que la estructura organizacional ( $p = .029$ ), tecnología ( $p = 0.777$ ), no se asocian de manera con la postergación de las actividades, sin embargo, el respaldo de grupo ( $p = 0.009$ ;  $r_s = 0,239$ ), si presentó dicha asociación, aunque en un grado bajo. En el presente estudio los resultados se sustentan en que cuando los colaboradores sienten una buena estructura y orden dentro de la organización; existe una adecuada distribución de las tareas; y se tiene un respaldo de los demás compañeros se hará presente un menor estrés (Takamura, 2020); siendo que, en el caso contrario los individuos procederán a presentar mayores niveles de estrés, lo cual, tiene como consecuencia una insatisfacción con el trabajo y la falta de motivación (Salamanca y Garavito, 2021), y como se explica en la teoría de la interferencia de la doble tarea, cuando un trabajador no se siente en compromiso con su espacio laboral, pasará a realizar más de una actividad a la vez, dándole una mayor prioridad a las secundarias que no se encuentran asociadas a sus tareas asignadas, resultando en la procrastinación (Ganye, 2024).

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

- Se resuelve a partir del objetivo general, que sí existe una asociación significativa entre el estrés y la procrastinación laboral, en colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Mariscal Nieto, ubicada en Moquegua, siendo que, si se experimentan momentos de tensión moderados, trabajador recurrirá a la procrastinación.
- Además, se concluye que, según el objetivo específico 1, el 32% de los colaboradores de la municipalidad de Mariscal Nieto en el esta área, presentan un nivel alto de estrés, sin embargo, el 66% se encuentra distribuido entre los rangos bajo y promedio bajo, indicándose además que solo el 2% estuvo en el promedio alto.
- En cuanto al segundo objetivo específico, se concluye que, la mayor proporción de colaboradores presentaba un nivel bajo de procrastinación, con un 86%, y solo el 14% estuvo en el grado medio, siendo que, existen algunos trabajadores que toman su tiempo para llevar a cabo otras actividades.
- Del mismo modo, en línea con el tercer objetivo específico, se concluye que, la dimensión de superiores, cohesión grupal, y políticas, la cual forma parte del estrés laboral, se asocia de manera significativa con la procrastinación laboral, por lo que, ante discrepancias con los superiores o los demás compañeros, el colaborador también llega a postergar las tareas que se le proponen.

- Por último y en concordancia con el cuarto objetivo específico, también se concluye con la existencia de una asociación significativa con grado muy alto la competitividad y organización y la procrastinación en los trabajadores de la municipalidad de Mariscal Nieto, de modo que, ante un ambiente más hostil y conflictivo entre los compañeros, también se presentarán niveles moderados de procrastinación.

## **5.2. Recomendaciones**

- Se recomienda poder implementar programas preventivos promocionales dentro de la municipalidad que promuevan la concientización sobre el estrés, y darles a saber como es que es que esto puede afectar su productividad a partir de la procrastinación, y lo mismo de forma contraria.
- Se recomienda poder realizar evaluaciones regulares en búsqueda de identificar y monitorear los niveles de estrés de los colaboradores de la municipalidad, así como ofrecer acompañamiento psicológico a aquellos que se encuentran en niveles de riesgo y alerta, con el fin de brindarles herramientas necesarias para poder gestionar sus emociones.
- Se sugiere poder implementar talleres y herramientas orientadas al manejo del tiempo en los trabajadores de la municipalidad, con el fin de que, los niveles de procrastinación no asciendan a los niveles superiores, y que la productividad dentro de las oficinas no se vea afectado.
- Se sugiere el poder formar una comunicación más abierta entre los empleados y sus superiores, así como con los demás compañeros, además de revisar las políticas internas que se encuentren desactualizadas y no beneficien a todos los trabajadores por igual, lo cual beneficiará a las tensiones que se puedan generar dentro del entorno laboral.
- Y finalmente se sugiere que dentro de la municipalidad se puedan generar espacios de confraternización en los que se potencie la cohesión de los colaboradores, así como sus habilidades sociales, evitando momentos de tensión y mejorando el trabajo en equipo, y así reduciendo el nivel de estrés.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arias, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Uisrael revista científica*, 8(1), 83-96. <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL. [https://www.researchgate.net/publication/352157132\\_DISENO\\_Y\\_METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION](https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION)
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Puno, Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., . . . Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de Investigación*. Universidad del Desarrollo.
- Arroyo, I., & Risco, G. (2021). *Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesa Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75187>
- Babaie, M., Shirinabadi, A., Nourian, M., Hosseini, M., & Mohammadi, A. (2022). Assessment of procrastination in providing nursing care among Iranian nursing staf. *BMC Nursing*, 21(343), 1-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12912-022-01132-5>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN SALUD. UNIVERSIDAD DE BOYACÁ*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cabanillas, L., & Eneque, J. (2021). *Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio digital institucional UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62099/Cabanillas\\_CLM-Eneque\\_PJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62099/Cabanillas_CLM-Eneque_PJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cabatac, R., Evangelio, R., Lirazan, C., Salvador R., Tiapes, R., Dagunan, M., & Sabiadalas, M. (2023). Procrastination and occupational stress of teachers in Philippine public Schools. *Psych Educ*(13), 779-787. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8365135>

Castelo, N., & Ramos, G. (2022). *Relación de la Procrastinación y el Estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Caylloma*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://hdl.handle.net/20.500.12773/16890>

Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>

Chura-Motta, E. (2022). Adaptabilidad y la procrastinación académica de los estudiantes de nivel secundario en tiempos de la Covid 19. *Fronteras en ciencias de la educación*, 1(1), 10-19. <https://scholar.archive.org/work/ltkjqdnnvfalhbghlapidk25ii/access/wayback/https://fronterasdelasociedad.com/index.php/Inicio/article/download/18/37>

CNN. (8 de julio de 2023). Esta es la razón por la que procrastinas, y no es la pereza. *cnn*. <https://cnnespanol.cnn.com/2023/07/08/razon-procrastinacion-pereza-trax/>

Díaz, C. (2021). Autorregulación y carga de trabajo en teletrabajo durante la pademia Covid-19. *Ergonomía, investigación y desarrollo*, 3(3), 52-68. <https://doi.org/https://doi.org/10.29393/EID3-25ACCD10025>

El Peruano. (22 de mayo de 2023). Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa? <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>

El Peruano. (31 de marzo de 2024). Controlando la ansiedad. *El Peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/240307-controlando-la-ansiedad>

- Flores, L., & Ramos, M. (2022). Procrastinación laboral en docentes durante el confinamiento por COVID-19. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1596 - 1605. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.438>
- Forbes Chile. (26 de octubre de 2023). ¿Estrés y enojo laboral? Esta encuesta muestra que los latinoamericanos sentimos menos estas emociones en el trabajo que la media global. *Forbes Chile*. <https://forbes.cl/capital-humano/2023-10-26/estres-y-enojo-laboral-esta-encuesta-muestra-que-los-latinoamericanos-sentimos-menos-estas-emociones-en-el-trabajo-que-la-media-global>
- Furlan, L., Heredia, D., Piemontesi, S., & Tuckman, B. (2012). Análisis factorial confirmatorio de la adaptación argentina de la escala de procrastinación e la escala de procrastinación. *Perspectivas en Psicología*, 9(3), 142-149. <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483549016020.pdf>
- Galarregui, M., & Keegan, E. (2012). Perfeccionismo y procrastinación: relación con desempeño académico y malestar psicológico. *Estadi del arte. Perfeccionismo y procrastinación: relación con desempeño académico y malestar psicológico*. Buenos aires. <https://www.aacademica.org/000-072/218.pdf>
- Gallup. (2024). *State of the global workplace*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Ganye, D. (2024). Corporate Communications, FOMO and cyberslacking. *Thirtieth Americas Conference on Information Systems* (págs. 1-5). Salt Lake City: Cognitive Research in is. <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1120&context=amcis2024>
- García , F., & Mesa, K. (2021). *Síndrome de burnout y procrastinación laboral en trabajadores de una empresa de servicios aduaneros*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76709>
- Garí, A., & Marín, R. (2021). Modelo de demandas y recursos laborales: Marco teórico. *Notas técnicas de prevención*, 1-5. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico+->

+A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442

- Garzón, A., & Gil, J. (2017). Procrastinación académica en el alumnado universitario no tradicional. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 15(3), 510-532. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14204/ejrep.43.16134>
- Guzmán, M., & Rosales, C. (2017). *Validación de la Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola], Repositorio digital institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6f291f5-3083-4a2e-9679-1cde4d45169d/content>
- Hernández, B. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *RECAI: Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 1-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.36677/recai.v10i29.16664>.
- Hernández, P., Bedolla, M., & Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO*(7). <https://doi.org/https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- Holgado, C., & Callo, R. (2021). *Estrés laboral y Procrastinación en trabajadores de una empresa constructora inmobiliaria de la ciudad de Cusco*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina de Cusco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4508>
- Huang, Q., Zhang, K., Huang, Y., & Ahmad, A. (2023). The Interactive Effect of Stressor Appraisals and Personal Traits on Employees' Procrastination Behavior: The Conservation of Resources Perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 781-800. <https://doi.org/https://doi.org/10.2147/PRBM.S399406>
- Junça, A., Neves, P., & Caetano, A. (2022). Procrastination is not only a “thief of time”, but also a thief of happiness: it buffers the beneficial effects of telework on well-

- being via daily micro-events of IT workers. *International Journal of Manpower*, 54(14), 1-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0223>
- Klingsieck, K. (2013). Procrastination. *European Psychologist*, 18(1), 24-34. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000138>
- La República. (12 de junio de 2022). Con más de 57% Colombia supera la media de estrés laboral en toda Latinoamérica. *La República*. <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/con-mas-de-57-colombia-supera-la-media-de-estres-laboral-en-toda-latinoamerica-3381914>
- Liu, G. (2024). Exploring different types of procrastination in multinational corporation employees: a latent class analysis. *Current Psychology*, 43(1), 1986–1993. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-023-04375-w>
- Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Revista Industrial*, 25(2), 71-90. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema. *Revista entorno*(70), 110-120. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Martínez, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar Psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 12(24), 17-28. [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev\\_Elec\\_Psico/Vol12\\_No\\_24/REP12\(24\).pdf#page=17](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24).pdf#page=17)
- Mosquera, P., Soares, M., Dordio, P., & Atayde, L. (2022). The thief of time and social sustainability: Analysis of a procrastination at work model. *Journal of Business Management*, 62(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S0034-759020220510>
- Moya, A. (2022). Los riesgos psicosociales en las organizaciones. *Utel interactividad*(1), 74-81. <https://global.utelblog.com/wp-content/uploads/2023/02/Revista-Interactividad-con-ISSN.pdf#page=74>

- National Geographic. (4 de marzo de 2021). *¿Estás procrastinando más? Es culpa de la pandemia.* <https://www.nationalgeographic.es/ciencia/2021/03/estas-procrastinando-mas-es-culpa-de-la-pandemia>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19.
- Otero, S., Casanova, L., Freire, K., Fuertes, M., & Arichála, D. (2023). La Procrastinación: Una Exploración Teórica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 76-93. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i3.6065](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6065)
- Paxi, A. (2020). *El estrés laboral y el sentido de pertenencia de los trabajadores del instituto nacional de estadística e informática, sede Moquegua - 2020.* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3364/Paxi-Mamani-Alexis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña , D., Toala , M., & Toala , B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 6(1), 29-40. [https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
- Prem, R., Scheel, T., Weiglet, O., Hoffmann, K., & Korunka, C. (2018). Procrastination in Daily Working Life: A diary study on within-person processes that link work characteristics to workplace procrastination. *Frontiers in psychology*, 9, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01087>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 45-53. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263#>
- RPP. (3 de octubre de 2023). Ayacucho es, después de Lima, la región con más casos de salud mental atendidos en lo que va del 2023. *RPP*. <https://rpp.pe/peru/actualidad/ayacucho-es-despues-de-lima-la-region-con-mas-casos-de-salud-mental-atendidos-en-lo-que-va-del-2023-noticia-1507789?ref=rpp>

- Ruiz, C., & Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>
- Sagredo, E., Bizarría, M., & Careaga, M. (2020). Gestión del tiempo, trabajo colaborativo docente e inclusión educativa. *Revista Colombiana de Educación*(78). <https://doi.org/https://doi.org/10.17227/rce.num78-9526>
- Salamanca, S., & Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre el estrés laboral en Colombia. *Análisis*, 53(99), 410-432. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/21459169.6806>
- Santillán , K., & Saavedra , R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial deMoyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina*, 5(6). <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227/1688>
- Shang, Z., Cao, Y., Cui, Z., & Zuo, C. (2023). Positive delay? The influence of perceived stress on active procrastination. *The south journal of business management*, 54(1), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajbm.v54i1.3988>
- Shin, J., & Grant, A. (2021). When putting work off pays off: the curvilinear relationship between procrastination and creativity. *Academy of management journal*, 64(3), 772-798. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amj.2018.1471>
- Singh, R., MacDougall, A., Buckley, M., Howe, D., Crisostorno, M., & Zeni, T. (2020). Better late than early? Reviewing procrastination in organizations. *Management Research Review*, 43(10), 1289-1308. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0413>
- Sirois, F., Stride, C., & Pychyl, T. (2023). Procrastination and health: A longitudinal test of the roles of stress and health behaviours. *British Journal of Health Psychology*, 28(3), 860-875. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/bjhp.12658>
- Takamura, I. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio digital institucional UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura\\_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valdez, Y., Marentes, R., Correa, S., Hernández, R., & Enríquez, I. (2022). Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enfermería Global*, 21(1), 248–270. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/eglobal.441711>

Ventura, A. (2021). *Relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro].

Wijaya, E., & Sampe, M. (2024). Psychometric Test of the Indonesian Version of the Procrastination at Work. *Sains psikologi*, 13(1), 1-10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um023v13i12024p1-10>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA PROCRASTINACION EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO – MOQUEGUA 2024</b>						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>	<b>TIPO Y DISEÑO</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
<p><b><u>Problema general</u></b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua?</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b> Determinar la relación entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua</p>	<p><b><u>Hipótesis general</u></b> Existe relación significativa entre el estrés laboral y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua <b><u>Hipótesis específicas</u></b></p>	<p><b>VARABLE (x)</b> Estrés laboral</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Superiores, Cohesión grupal y políticas</li> <li>• Competitividad y Organización</li> </ul>	<p><b>Tipo</b> Investigación básica</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Nivel correlacional</p>	<p><b><u>Población</u></b> 50 trabajadores de las áreas de administración y recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Mariscal</p>	<p><b>Variable (x)</b> Escala de estrés laboral.</p> <p><b>Variable (y)</b> Escala de procrastinación laboral</p>

<p><b><u>Problemas específicos</u></b></p> <p>¿Cuál es el nivel del estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024?</p>	<p><b><u>Objetivos específicos</u></b></p> <p>Establecer el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024</p> <p>Identificar el nivel de procrastinación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión competitividad y organización y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024</p>	<p><b>VARIABLE (y)</b></p> <p>Depresión</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentido de servicio</li> <li>• Cyberperzección</li> </ul>	<p>Diseño experimental transversal</p>	<p>no</p> <p>Nieto – Moquegua</p> <p><b><u>Muestra</u></b></p> <p>50 trabajadores de las áreas de administración y recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua</p>	
--	---	---	---	--	---	--

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión competitividad y organización y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024?</p>	<p>Señalar la relación entre la dimensión competitividad y organización y la procrastinación en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua 2024</p>					
---	---	--	--	--	--	--