



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estrés laboral y procrastinación laboral en trabajadores de un  
fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Quinteros Bellido, Rosa (ORCID: 0000-0002-2004-4401)

**ASESOR:**

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (ORCID:0000-0001-5972-2639)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios con mucho amor y gratitud por haberme otorgado una familia maravillosa, quien ha creído en mí siempre dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo.

A mis padres que son mí pilar y apoyo fundamental en mi vida cotidiana, que han estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos, motivándome y apoyándome con sus consejos para hacer de mí una mejor persona con sus palabras y compañía y a mis hijos por brindarme el tiempo necesario para continuar con mi labor de estudiante y lograr mi objetivo trazado.

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios por que en todo momento estás conmigo ayudándome y guiándome en el destino de mi vida

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad y me ha dirigido por el sendero correcto, motivándome constantemente hasta alcanzar mis sueños, porque han dado razón a mi vida, por sus consejos, paciencia y su amor incondicional

Al amor de mi vida que ya no está presente con nosotros y vive en nuestros corazones y a mis hijos por su apoyo incondicional que me brindaron día a día que formaron bases de gran importancia en el transcurso de cada año y son mi fuente de inspiración y motivación para continuar superándome cada día más y más.

## Índice de contenidos

Pág.

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Índice de contenidos .....	v
Índice de tablas .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización .....	10
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis. 11	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS .....	33

## Índice de tablas

	Pág.	
<b>Tabla 1</b>	<i>Población de los colaboradores del Fundo Agrícola UVICA S.A.C.</i>	13
<b>Tabla 2</b>	<i>Muestra de los colaboradores del Fundo Agrícola UVICA S.A.C.</i>	14
<b>Tabla 3</b>	<i>Niveles del estrés laboral, según sexo y estado civil</i>	19
<b>Tabla 4</b>	<i>Niveles de procrastinación laboral, según sexo y estado civil</i>	20
<b>Tabla 5</b>	<i>Diferencias significativas del estrés laboral según sexo</i>	21
<b>Tabla 6</b>	<i>Diferencias significativas de la procrastinación laboral según sexo</i>	21
<b>Tabla 7</b>	<i>Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral</i>	21
<b>Tabla 8</b>	<i>Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral</i>	23
<b>Tabla 9</b>	<i>Correlación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral</i>	24

## Resumen

Se ha estudiado la relación entre el estrés laboral y procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021. La metodología comprendió el tipo de estudio fue básica, de diseño no experimental y se empleó una muestra de 137 trabajadores de un fundo agrícola. En relación a los instrumentos utilizados fueron la *Escala de Estrés Laboral* de Ivancevich y Matteson, adaptado por Suarez (2013) y la *Escala de procrastinación laboral* de Metin, adaptado por Guzmán y Rosales (2017). En los resultados en la correlación de la Rho de Spearman se obtuvo un valor de (Rho= 0,288) la cual indica que existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y procrastinación en los trabajadores de un fundo agrícola. Asimismo, se empleó el coeficiente de determinación ( $r^2$ ) para evidenciar el tamaño del efecto, resultando un tamaño del efecto pequeño entre ambas variables, siguiendo lo establecido por Cohen (1988).

Por otro lado, se pudo evidenciar que los solteros del sexo masculino presentan un nivel alto de estrés con el 58,8% y en las mujeres casadas un nivel alto con el 53,8%, además los hombres solteros presentan un nivel alto de procrastinación laboral con el 58.80% y las mujeres solteras un nivel promedio con el 66,7%.

**Palabras clave:** procrastinación laboral, estrés, sentido de servicio y ciber pereza.

## Abstract

The relationship between work stress and work procrastination in workers at an agricultural farm in the Salas Guadalupe - Ica district, 2021, has been studied. The methodology included the type of study was basic, non-experimental design, and a sample of 137 workers from an agricultural farm was used. In relation to the instruments used were the *Ivancevich and Matteson Work Stress Scale*, adapted by Suarez (2013) and the *Metin Work Procrastination Scale*, adapted by Guzman y Rosales (2017). The results in the correlation of Spearman Rho obtained a value of (Rho= 0.288) which indicates that there is a direct and significant relationship between labor stress and procrastination in the workers of an agricultural farm. In addition, the coefficient of determination ( $r^2$ ) was used to demonstrate the size of the effect, resulting in a little effect size between both variables, as established by Cohen (1988).

On the other hand, it could be shown that male singles have a high level of stress with 58.8% and in married women a high level with 53.8%. in addition, single men have a high level of work procrastination with 58.80% and single women have an average level with 66.7%.

**Keywords:** job procrastination, stress, sense of service and cyber laziness

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, el estrés es uno de los problemas que más frecuentes en el ámbito laboral, lo cual hubo estudios donde lo denominan como un elemento que origina trastornos a nivel corporal, en primera instancia a nivel mental, por ello se han evidenciado que el 50% de trabajadores han presentado indicadores de desgaste mental y esto fue afectado en sus actividades, también 120 millones de colaboradores han presentado lesiones producto de la inseguridad de las organizaciones y alrededor de 157 millones han presentado estrés a causa de la carga labora (Organización Mundial de la Salud, OMS, 2019).

Por otro lado, en Latinoamérica, se encontró que entre el 12% al 15% de colaboradores presentaron síntomas de tensión y estrés a causa de las pésimas condiciones del área de trabajo y ello originó una afectación a su salud mental (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2016). Además, el 20% de los colaboradores en el Caribe no han evidenciado un adecuado nivel de productividad y estuvieron a punto de perder sus trabajos, de igual forma en América Latina, el 2.8% de las faltas de empleos es porque prefieren dar contratos a las personas jóvenes y los adultos están más expuestos a perder su puesto de labor (OIT, 2015).

Del mismo modo, una cifra elevada fue en México, ya que se han encontrado un nivel alto de estrés, donde 75.000 colaboradores han presentado infartos y el 25% son de estrés en el trabajo, además, en China el 73% también evidencian estrés como el 59% en Estados Unidos. Sin Embargo, dichas cifras son producidos por la carga fuerte de trabajo, falta de apoyo en la familia, horarios no flexibles y las inseguridades en el ámbito laboral (OIT, 2016).

Por otro lado, en el Perú, Díaz (2018) refiere que la población que tiende a procrastinar son los adultos entre los 12,4% y 14,9% en ambos sexos, además presentan postergación de tareas o actividades encomendadas y el cansancio excesivo por la carga laboral. Así también, se han evidenciado casos de procrastinación en el trabajo ya que presentan índices de depresión y estrés, es decir, según las cifras más de 3000 millones de colaboradores se ven perjudicados y las mujeres tienen el porcentaje más alto. Es por ello que el estrés y la procrastinación generan la reducción de producción y cerca del 81% de las



organizaciones presentan un plan de formación, pero sin alguna aplicación (OMS, 2020).

A nivel local en un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe, se ha observado que algunos trabajadores están malhumorados, sensibles, irritables, también existe un grupo que está disminuyendo su nivel de desempeño. Por otro lado, existen conflictos entre los trabajadores y se observa también que no saben manejar situaciones de presión, algunos se han enfermado y existen inasistencias.

Ante lo expuesto anteriormente, se formuló la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021?

De esta manera, se justifica a nivel teórico como medio de actualizaciones en las teorías bases, donde en el estrés se empleó la teoría de Selye y el modelo psicodinámico de Baker en la variable procrastinación, la cual tomará un rol importante en las mejoras del fundo agrícola. Así también, en el nivel práctico, pudo dar a conocer los niveles de ambas variables para que de cierta manera brinde un apoyo a las investigaciones con similitud. En el nivel metodológico, se utilizó los instrumentos válidos con el índice de homogeneidad y la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Finalmente, a nivel social, servirá de ayuda para mejorar y prevenir el estrés en el trabajo y reducir la carga laboral en los trabajadores para no presentar postergación de actividades.

Por consiguiente, se planteó como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y procrastinación laboral en los trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021.

En relación a los objetivos específicos fueron. Primero: describir los niveles del estrés laboral según sexo y estado civil. Segundo: describir los niveles de procrastinación laboral según sexo y estado civil. Tercero: determinar las diferencias significativas del estrés laboral según sexo. Cuarto: determinar las diferencias significativas de la procrastinación laboral según sexo. Quinto: determinar la correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral. Sexto: determinar la correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral.

Asimismo, como hipótesis general es que existe correlación directa y significativa entre el estrés laboral y procrastinación laboral en los trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021.

Y como hipótesis específicas fueron, primero existe correlación directa y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral y segundo existe correlación directa y significativa entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes locales se consideró al estudio de Flores y Ramírez (2020) quienes hicieron un estudio sobre el burnout y la procrastinación en colaboradores. El estudio fue de tipo cuantitativo-correlacional, donde se tuvo en cuenta 115 participantes. Así también, se empleó la escala de burnout con una confiabilidad de .792 y en la escala de procrastinación .950 siendo ambos instrumentos fiables. En cuanto a los resultados, se pudo presentar que existe una relación directa ( $\rho=.372$ ). Además, se encontró relación con la dimensión agotamiento emocional y procrastinación ( $\rho=.404$ ) y en la despersonalización ( $\rho=.378$ ). Por otro lado, se halló una relación positiva entre el sentido de servicio ( $\rho=.728$ ) y con la ciber pereza ( $\rho=.365$ ).

En antecedentes nacionales, se encuentra a Ramírez y Jamanca (2020) en Lima, quienes estudiaron sobre el estrés y la percepción del trabajo donde no se presentó la fiabilidad de los instrumentos. Además, el estudio fue cuantitativo-descriptivo, donde se empleó 217 participantes. Se empleó el cuestionario sociodemográfico y el Inventario de Burnout. Por otro lado, se tuvo como resultados una relación negativa entre ambas variables ( $\rho=-0,594$ ). En los resultados descriptivos, se pudo encontrar que el 52% de los trabajadores presentaron niveles altos de estrés, el 25% en el nivel activo de estrés agudo episódico y el 23% en baja tensión de estrés agudo, en la capacidad de trabajo percibido presenta un nivel bajo con el 47%, el 27% en el nivel moderado y el 26% en el nivel alto. Se concluye que los colaboradores presentan un nivel alto en estrés a causa del agotamiento excesivo y se debe gestionar alternativas de solución para reducir la carga laboral.

Ferrer (2019) hizo una investigación entre la procrastinación y autoeficacia en colaboradores de Lima. El estudio fue correlacional-descriptivo, con una muestra de 150 participantes. Además, emplearon el Cuestionario de AU-10 con una fiabilidad de 0.848 y en la Escala de Procrastinación un valor de 0.884 siendo ambos instrumentos confiables. En los resultados, se encontró que existe una relación de forma directa entre ambas variables ( $Rho=0.417$ ), además una relación con las dimensiones de la procrastinación laboral donde en la ciber pereza de tuvo una relación directa ( $Rho=0.397$ ) y en el sentido de servicio ( $Rho= 0.374$ ), del mismo modo se notó que no existe diferencias entre la procrastinación con el sexo, grado de instrucción y tiempo de servicio, debido a que tuvo una significancia

superior a 0,05. En los resultados descriptivos, el 82.7% estuvo en el nivel alto de procrastinación, seguido del 16% en el nivel medio y el 1.3% en el nivel bajo.

Lazo y Lazo (2018) en Arequipa, desarrollaron una investigación sobre el clima en el trabajo y el estrés. Además, el estudio fue cuantitativo-descriptivo donde se empleó 151 trabajadores. Emplearon la Escala de clima laboral y el Test de vulnerabilidad al estrés donde no se presentó la fiabilidad. Por otro lado, se presentó como resultados que el 47.0% tuvo un nivel medio en el clima laboral, seguido del 25.8% en el nivel desfavorable, el 23.8% en favorable y el 2.6% en muy favorable. Además, en los niveles de estrés el 60.3% estuvieron vulnerables al estrés, el 27.2% no estuvieron vulnerables, y el 12.6% se encontraron seriamente vulnerables. En cuanto a las correlaciones con las dimensiones del estrés, se pudo evidenciar que existe una relación directa con la realización personal ( $Rho=0.693$ ), el involucramiento laboral ( $Rho=0.796$ ), la supervisión ( $Rho=0.752$ ), la comunicación ( $Rho=0.824$ ), el estilo de vida ( $Rho=0.466$ ), el apoyo social ( $Rho=0.569$ ), la exposición de sentimientos ( $Rho=0.347$ ), los valores y creencias ( $Rho=0.284$ ) y una relación negativa con las condiciones laborales ( $Rho=-0.313$ ).

Bastidas (2017) desarrolló una investigación acerca de la procrastinación y los rasgos de personalidad en colaboradores de Lima. Además, el tipo de estudio fue cuantitativo-no experimental. Emplearon el Cuestionario de personalidad de Eysenck confiabilidad de 0.722 en extraversión, 0.839 en neuroticismo, 0.527 en psicotismo y 0.641 en sinceridad y la Escala de procrastinación con una fiabilidad de 0.929. También, se evidenció que estuvo en un nivel moderado el 54.4% de procrastinación y una relación negativa entre ambas variables ( $rho=.195$ ). Por otro lado, existe una relación negativa entre la procrastinación y las mujeres ( $rho=.156$ ). En los resultados descriptivos, se obtuvo un nivel bajo de procrastinación con el 76%, seguido del nivel moderado con el 54.4% y en el nivel alto el 25.1%, además las mujeres fueron más tendiente a la procrastinación ya que alcanzó el 55.8% en el nivel moderado y los hombres con el 53% en el mismo nivel.

En relación a los estudios internacionales, Barraza y Barraza (2019) hicieron un estudio sobre la procrastinación y el estrés en trabajadores mexicanos. Además, el estudio fue cuantitativo-descriptivo, donde se tuvo como participantes 300 en la muestra y se utilizó la escala de procrastinación con una confiabilidad de

.77 y el inventario SISCO con una confiabilidad de .91. En relación a los resultados, se evidenció una relación positiva entre las variables ( $\rho=.228$ ).

Baldonado et al. (2019) hicieron un estudio acerca del burnout y la relación con la procrastinación en trabajadores brasileños. Su estudio fue cuantitativo-descriptivo, donde se llevó a cabo la aplicación y pruebas en 589 participantes. Emplearon el Cuestionario sociodemográfico y el inventario de Burnout donde no se pudo apreciar la fiabilidad. Además, dentro de los resultados se notó una relación positiva entre las variables ( $\rho=.029$ ), además, se halló una relación positiva entre la dimensión despersonalización y procrastinación ( $\rho=.004$ ), del mismo modo en la dimensión logro profesional ( $\rho=.031$ ) y no se encontró relación con la dimensión cansancio emocional ya que tuvo un valor mayor.

Álvarez y Espinoza (2019) investigaron sobre el nivel de estrés en trabajadores ecuatorianos, donde tuvo un estudio cuantitativo-descriptivo. Asimismo, se empleó 243 participantes y se aplicó la escala de estrés con una confiabilidad de .92. En cuanto a los resultados, el 78% tuvo un nivel elevado de estrés y los solteros fueron con mayor evidencia con el 38% y el 62% fueron los trabajadores con edades entre 18 a 30 años. Se llegó a la conclusión que las mujeres presentan más estrés ya que tienen el 85% y los hombres el 15%.

Rico (2015) desarrolló un estudio sobre la procrastinación y motivación en trabajadores chilenos. El estudio fue cuantitativo-correlacional, con una muestra de 367 participantes, además se empleó los instrumentos de escala de procrastinación y el cuestionario de motivación. En cuanto a los resultados, se evidenció una relación negativa entre ambas variables ( $\rho=-.367$ ). Además, en los resultados descriptivo, los estudiantes presentaron un nivel medio de procrastinación ya que alcanzó un valor mínimo de ( $M=2.5620$ ) y un valor máximo de motivación ( $ME=5.2542$ ) lo cual indican que, a mayor motivación, existen menos probabilidades de procrastinación. Por otra parte, no se pudo evidenciar estudios internacionales asociados a las variables ya que excede a los cinco años de antigüedad y algunas variables relacionadas no se asemejan con dicha investigación.

El estrés laboral se define como un fenómeno que se presenta en varios ámbitos de la vida y en mayor instancia se presenta en el ámbito laboral, donde tiene como consecuencias daños físicos y psicológico por la exigencia de productividad en las organizaciones (Londoño, 2019).

Como primera variable se tiene al estrés laboral, para ello Selye (1976) como otros autores, desarrolla su propia definición del estrés tomándolo como una contestación del organismo del sujeto frente a la enfermedad que lo agobia, generando mecanismos para el afronte y la adaptación. Esta definición se vio influenciada por las observaciones realizadas a diferentes pacientes, donde logró constatar que sus quejas no solo se dirigían a las dolencias propias de la enfermedad, sino que había cualidades particulares en cada sujeto, ajenos a su enfermedad (dolencias físicas, malestar psicológico).

De esta forma, haciendo deducciones de sus observaciones determinó que estas particularidades tenían su génesis en los mecanismos de afronte y adaptación frente al estrés desarrollado por el estar enfermo, además, logró identificar tres fases por las cuales pasaban los sujetos antes de desarrollar lo que él llamó síndrome de la adaptación general (SGA); para Selye, en primer lugar, se desarrollaba una fase de activación emocional, donde el sujeto experimentaba sentimientos de huida o confrontación impulsados por los estímulos exógenos, siendo característico de esta fase las activaciones conductuales (hiperventilación, aumento del flujo sanguíneo, aceleración del ritmo cardíaco) cuyo objetivo era preparar al cuerpo para afrontar la amenaza, para él esta fase sería intermediaria entre un estado neutro y un estado de estrés. En segundo lugar, la fase parsimoniosa es donde convergen los mecanismos de adaptación frente al estrés, generando respuesta apropiadas y con ello una considerable disminución del estrés, llevando al organismo a un estado equilibrado, caso contrario, los sujetos desarrollan la tercera fase denominada fase de la fatiga, donde se maximizan los síntomas de la primera fase llevando al sujeto a un estado de alarma crónica, pudiendo decantar en la muerte (Selye, 1976).

Por otra parte, Carlson (2010) advierte de las funestas consecuencias de mantener un estado de estrés prolongado, en primera instancia por su repercusión en la salud, específicamente su predisposición para desarrollar ACV a causa de la

constante generación de adrenalina y bombeo de la sangre, afectando la tensión de las arterias y con ello aumentando el riesgo de un colapso cerebral.

Otros teóricos que aportaron en la definición del estrés fueron Lazarus y Folkman (citado por Floria, 2013) mediante su teoría cognitiva transaccional, desde este enfoque el estrés es el resultado de la interacción entre el individuo y el contexto que le rodea, siendo la percepción de esta como amenazante o imposible de controlar, desbordando las habilidades del sujeto y colocándolo en una situación crítica que atenta su equilibrio personal. De esta forma, para los autores, la generación del estrés se da como consecuencia de dos procedimientos que se da uno consecutivo del otro; en primer lugar el sujeto realiza una inspección de los agentes estresores que lo rodean y realiza una apreciación de su repercusión o importancia en su desarrollo personal, si son relevantes pasará a actuar sobre ellos, desarrollándose en segunda instancia una revisión del panorama por parte del sujeto, donde equipara los estresores del ambiente con sus estrategias de afronte, concluyendo si puede sobrepasar la situación o fracasar.

Llegado a este punto, las dimensiones del estrés se pueden dividir diferentes factores, siendo el primero el ambiente laboral (Lewin, 1951) definido como el conjunto de comportamientos que desarrolla el sujeto dentro de una organización, los cuales estarán enteramente ligado a la percepción del ambiente. Si es un ambiente amenazante el sujeto generará conductas poco funcionales y desadaptativas; en segundo lugar, la estructura organizacional hace referencia a los reglamentos y pasos determinados por la empresa con el fin de alcanzar una meta específica, depende de esta dimensión que tanto control pueda tener el colaborador sobre sus tareas. En tercer lugar, contexto territorial (OIT, 2013) denominado como el espacio físico donde el sujeto cumple las tareas e interacciona con los demás; en cuarto lugar, la tecnología agrupa los materiales con los que cuentan los sujetos para realizar su labor, destacando así el estado de los artefactos o los programas necesarios para facilitar su tarea, en quinto lugar se encuentra el estilo de liderazgo profesado en las instituciones, esta dimensión tiene gran importancia porque dependiendo de esta es que el sujeto se sentirá identificado o rechazará a la corporación. Por último, en sexto y séptimo lugar se tienen a las dimensiones de apoyo social e integración grupal, entendidas como la

percepción que tiene el colaborador sobre las relaciones interpersonales que se generan dentro de la empresa, siendo favorable o desfavorable para el procesar de sus actividades (OIT, 2013).

Por otra parte, se define a la procrastinación laboral como el comportamiento que presenta el individuo en relación a sus responsabilidades, posponen sus tareas o actividades para realizarlas luego y generan un estado de ánimo de forma negativa (Hernández y García, 2018).

Con respecto a la teoría de la procrastinación se tuvo al modelo de Baker donde explica que son las actitudes que presenta el trabajador y muestra ciertos temores en cuanto al desarrollo de sus actividades, lo cual no hace que logre sus funciones y no presentan mucha capacidad para tener éxito en sus metas. Asimismo, presenta ciertos comportamientos sobre el miedo, lo cual hace que tengan un análisis del vínculo familiar, ya que muchas ocasiones hace que los miembros de la familia influyen en la autoestima (citado por Rothblum, 1990). Por otra parte, la procrastinación en el trabajo consiste en la postergación de actividades lo cual hace que no alcance los objetivos propuestos y se vinculan con los aspectos negativos para la organización (Lay, 1986).

De esta forma, se tiene también al modelo motivacional, donde explican que es una de las fuentes claves para desarrollar producciones y sean una fuente clave para los colaboradores, por ende, pueden tener producción con el apoyo de los refuerzos para poder tener éxito en las distintas fases que se les brinda. Además, el miedo a fallar hace que tenga las sensaciones de presentar un fallo en el éxito y de cierta forma los trabajadores postergan sus actividades la cual es conocido como una derrota o fracaso (McCown, et al., 1991).

En relación a las dimensiones de la procrastinación se tiene en primer lugar al sentido de servicio y es explicado como una de las evitaciones de las actividades por un tiempo límite, presenta teniendo en consideración que no quiere afectar a las demás personas, eso es debido a la falta de ética e identidad y la ciber pereza presenta mayor parte del tiempo en el uso excesivo de los medios de las redes sociales, teniendo como primera instancia un propósito de ocio (Metin y Peeters (2016).



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo fue básico, la cual Sánchez et al. (2018) mencionan que está basado en la búsqueda de informaciones, basado en el campo científico donde no presenta objetivos prácticos en específico. Además, tiene como propósito el recopilar información de la realidad y esté orientado en el descubrimiento de leyes y principios.

Además, fue de diseño no experimental, ya que para Campbell y Stanley (1995) sostienen que se realiza sin manipular de forma deliberada a las variables de estudio, por ello solo observa el fenómeno tal y como se presenta en el contexto natural para luego pasar a analizarlos. Por otro lado, es transversal ya que es evaluado en un único momento.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **V1: estrés laboral**

**Definición conceptual:** el estrés laboral se define como un fenómeno que se presenta en varios ámbitos de la vida y en mayor instancia se presenta en el ámbito laboral, donde tiene como consecuencias daños físicos y psicológico por la exigencia de productividad en las organizaciones (Londoño, 2019).

**Definición operacional:** el estrés laboral se medirá con la escala de estrés laboral de la OIT. donde el nivel bajo comprende del puntaje 0-24, el nivel promedio medio del 26-75 y el nivel alto del 76-99 (Suarez, 2013).

##### **Dimensiones:**

El clima organizacional, se define como el conjunto de comportamientos que desarrolla el sujeto dentro de una organización y está conformado por los ítems 1,10,11 y 20, la estructura organizacional hace referencia a los reglamentos y pasos determinados por la empresa con el fin de alcanzar una meta específica y son los ítems, 2,12, 16 y 24, el territorio organizacional denominado como el espacio físico donde el sujeto cumple las tareas e interacciona con los demás y son los ítems 3,15 y 22, la tecnología agrupa los materiales con los que cuentan los sujetos para realizar su labor, destacando así el estado de los artefactos o los programas necesarios para facilitar su tarea y lo conforman los ítems 4, 14 y 25, la influencia

del líder profesado en las instituciones, esta dimensión tiene gran importancia porque dependiendo de esta es que el sujeto se sentirá identificado o rechazará a la corporación y lo conforman los ítems 17, 6, 13 y 5, la falta de cohesión lo conforma los ítems 21, 7,9 y 18 y el respaldo de grupo entendidas como la percepción que tiene el colaborador sobre las relaciones interpersonales que se generan dentro de la empresa, siendo favorable o desfavorable para el procesar de sus actividades, lo conforma los ítems 8,19 y 23.

**Escala:** ordinal

## **V2: procrastinación laboral**

**Definición conceptual:** es entendido como una acción de postergación que no permite que la persona logre sus objetivos, además estas personas no resultan ser de aporte para las organizaciones por el bajo nivel de productividad (Lay, 1986).

**Definición operacional:** los resultados se basaron mediante el puntaje de la escala de procrastinación, donde de 9-15 es el nivel bajo, 16-30 el nivel medio y 31-50 un nivel alto (Metin y Peeters, 2016).

### **Dimensiones:**

El sentido de servicio, es aquella que evita las actividades en un largo tiempo, la cual tiene presente que eso puede afectar a los demás, por ello, dichos trabajadores no presentan mucha identidad con la empresa, además, corresponde los ítems 13,11,9,1,3,2,4,6,5 y 7.

La ciber pereza, es cuando el colaborador emplea mayor parte de sus tiempos en las redes sociales con el fin de tener un tiempo de ocio, lo cual comprende los ítems 14,10,12 y 8.

**Escala de medición:** ordinal de tipo Likert.

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

#### **Población**

La población, para McClave, et, al. (2008) refiere que hace mención al conjunto de eventos, personas y objetivos que se esté interesado estudiar.

A continuación, se observan los criterios utilizados. Criterios de inclusión: colaboradores que trabajan en el Fundo Agrícola UVICA S.A.C, así también aquellos colaboradores que estuvieron interesados en llenar la prueba, por otra

parte, en cuanto a los criterios de exclusión: los trabajadores que no desearon participar y a los que no realizaron correctamente dicha prueba.

De esta manera, el estudio estuvo conformado por una población de 210 trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe – Ica.

**Tabla 1**

*Población de los colaboradores del Fundo Agrícola UVICA S.A.C.*

<b>Empresa UVICA S.A.C.</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>H%</b>	<b>M%</b>	<b>%Total</b>
Trabajadores	171	39	210	81.4%	18.6%	100%
	171	39	210	81.4	18.6	100

Fuente: datos obtenidos por el supervisor de la Empresa UVICA S.A.C.

### **Muestra**

Para determinar dicha muestra se empleó la fórmula de Abad y Servin (1981) donde se presentó 137 participantes del fundo agrícola del distrito de Salas Guadalupe-Ica.

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e + Z^2p^2(1-p)}$$

$$n = \frac{210(1.96)^2 * 0.05(1 - 0.5)}{(210 - 1)0.05^2 + (1.96)^20.5(1 - 0.5)} = 137$$

### **Muestreo**

Se empleó un muestreo no probabilístico- de conveniencia, ya que el investigador permite dar conocimientos previos de su población y quienes entrarán a ser parte del estudio, en este muestreo se toma en cuenta los criterios de selección para poder dar cumplimiento de forma rigurosa (Fuentelsaz, 2004).

**Unidad de análisis:** 1 persona trabajadora del fundo agrícola de rango de edad entre 25 a 54 años.

**Tabla 2***Muestra de los colaboradores del Fundo Agrícola UVICA S.A.C.*

<b>Empresa</b>						
<b>UVICA S.A.C.</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>H%</b>	<b>M%</b>	<b>%Total</b>
Trabajadores	115	22	137	83.90%	16.10%	100%
	115	22	137	83.90	16.10	100

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

Vinculado a esto, se tiene a la escala de estrés laboral de la OIT.

**Ficha técnica**

Autor : Ivancevich y Matteson

Año de creación : 1989

Lugar de procedencia : España

Adaptación peruana : Suarez

Año de adaptación : 2013

Aplicación : grupal y personal

Numero de ítems : 25

**Propiedades psicométricas originales del instrumento**

La validez original fue presentada por Suarez (2013) ya que evidenció que se realizó mediante la prueba KMO donde obtuvo un puntaje de .915 y se encontró en un nivel adecuado. Asimismo, presentó una fiabilidad de .92 la cual indica que tiene un nivel alto de confiabilidad.

**Propiedades psicométricas peruanas**

En la adaptación, se halló la validez mediante cinco jueces expertos donde dio como resultado un valor de 0.95 lo cual manifiesta que los ítems son válidos para la aplicación. Además, se obtuvo una confiabilidad de .966 lo cual fue fiable para su uso (Suarez, 2013).

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En el fundo agrícola, se utilizó 50 participantes para hallar la validez, lo cual tuvo un valor inferior a 0.20 y el valor más alto fue de .754 y el menor de .54, llegando a la conclusión que fue válido para su uso. Además, en la confiabilidad se presentó un puntaje de .909 indicando que de fiable (Chávez y Rodríguez, 2018) (Ver anexo 7).

De igual manera, se presenta la ficha técnica de la escala de procrastinación

Autores originales	: Metin y Peeters
Año de creación	: 2016
Adaptación peruana	: Guzmán y Rosales
Año de adaptación	: 2017
Administración	: individual y colectiva

### **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

La validez original refiere que se aplicó mediante el KMO donde tuvo un puntaje de .913 indicando que es muy válido para su uso. Así también, la confiabilidad tuvo un nivel alto con el valor de .75 (Metin et al., 2016).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

De este modo, la adaptación en el Perú, fue por medio de la validez por contenido donde tuvo el puntaje de .85 indicando un alto nivel de validez. Por otra parte, tuvo una fiabilidad de .70 en la dimensión ciber pereza y .87 en la dimensión sentido de servicio (Guzmán y Rosales, 2017).

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En relación al piloto, se halló con 50 participantes del fundo agrícola, además, se empleó el índice de homogeneidad donde el valor más alto fue de .711 y el bajo de .278, correspondiendo a un nivel válido para su uso. Por otro lado, tuvo una confiabilidad de .852 indicando que es altamente confiable (Chávez y Rodríguez, 2018) (Ver anexo 7).

## **3.5. Procedimientos**

En primera instancia, se solicitó el permiso del Gerente del Fundo Agrícola UVICA S.A.C. de Salas Guadalupe-Ica, 2021, la cual se aplicó los instrumentos a

137 participantes. Asimismo, se evaluó de forma presencial estableciendo los cuidados necesarios para evitar el contagio y adicional a ello se hizo entrega del consentimiento informado para su autorización de cada personal. Por otro lado, una vez obtenido los instrumentos resueltos, se pasó la información al programa Excel y luego de ello los análisis estadísticos en el programa Spss v250.0 que a su vez se hizo el contraste de las hipótesis tanto general como específicas. Finalmente, estos resultados permitieron realizar las tablas de resultados y una explicación mediante la discusión y recomendaciones necesarias para dar solución a la problemática.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Dentro de este marco, la investigación se basó mediante la aplicación de dos instrumentos que permitió medir el estrés y la procrastinación en los colaboradores agrícolas. En cuanto a los resultados se empleó para en análisis estadístico el programa Spss v25.0 para hallar la validez, confiabilidad y contraste de hipótesis. Además, se empleó la normalidad K-S, lo cual permitió demostrar que las variables pertenecen a los no paramétricos y sus puntajes fueron inferiores a .50 (Romero, 2016). Del mismo modo, Mondragón (2014) identificó que las correlaciones fueron positivas e indicó la correlación de ambas variables con sus dimensiones.

Finalmente, se empleó el tamaño del efecto ( $r^2$ ), donde el valor 0.2 corresponde al efecto pequeño, el 0.3 al efecto mediano y el 0.5 al efecto grande (Cohen, 1988).

### **3.7. Aspectos éticos**

Con relación a la declaración de Helsinki, se pudo dar a conocer los principios de una investigación, donde se tiene en primer lugar a la protección de la dignidad y es aquella que prioriza la vida, la intimidad y la salud de las personas. Los investigadores no solo deben quedarse con una información mínima, sino es ir más allá de diversos estudios y puedan apoyarse con personas que conozcan de la realidad problemática. Además, dichas personas deben estar capacitadas en los temas a elegir y no generar dudas en los encuestados (Manzini, 2000).

Así también, la investigación tuvo como fin recopilar las informaciones sin la presencia de algún plagio o falsedades, por ello, se utilizó de la Asociación de Psicología Americana el manual de citas (APA, 2020).

Del mismo modo, se requirió los permisos de ambas pruebas para la aplicación de las mismas (Ver anexo7).

Finalmente, se hizo entrega del consentimiento informado a los colaboradores agrícolas para su autorización (Ver anexo 6).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 3**

*Niveles del estrés laboral, según sexo y estado civil*

Estado civil	Sexo	Categoría	f	%
Soltero	Masculino	<b>Alto</b>	<b>10</b>	<b>58.80%</b>
		Medio	3	17.60%
		Bajo	4	23.50%
	Femenino	Alto	1	33.30%
		Medio	1	33.30%
		Bajo	1	33.30%
Casado	Masculino	Alto	30	34.90%
		Medio	30	34.90%
		Bajo	26	30.20%
	Femenino	<b>Alto</b>	<b>7</b>	<b>53.80%</b>
		Medio	3	23.10%
		Bajo	3	23.10%
Conviviente	Masculino	<b>Alto</b>	<b>2</b>	<b>50.00%</b>
		Medio	1	25.00%
		Bajo	1	25.00%
	Femenino	Alto	2	33.30%
		Medio	1	16.70%
		<b>Bajo</b>	<b>3</b>	<b>50.00%</b>
Divorciado	Masculino	<b>Alto</b>	<b>3</b>	<b>37.50%</b>
		Medio	2	25.00%
		<b>Bajo</b>	<b>3</b>	<b>37.50%</b>
		Total	137	100.00%

En la tabla 3, se pudo evidenciar que los solteros del sexo masculino presentan un nivel alto de estrés con el 58,8%, en los casados predomina el sexo femenino en el nivel alto con el 53,8%, en los convivientes resaltó el nivel alto en el sexo masculino con el 50% y en las mujeres el 50% en el nivel bajo y en los divorciados se encontró un nivel bajo y alto con el 37,5%.



**Tabla 4***Niveles de procrastinación laboral, según sexo y estado civil*

Estado civil	Sexo	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	Masculino	<b>Alto</b>	<b>10</b>	<b>58.80%</b>
		Promedio	3	17.60%
		Bajo	4	23.50%
	Femenino	<b>Alto</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
		<b>Promedio</b>	<b>2</b>	<b>66.70%</b>
		Bajo	1	33.3
Casado	Masculino	<b>Alto</b>	<b>40</b>	<b>46.50%</b>
		Promedio	17	19.80%
		Bajo	29	33.70%
	Femenino	Alto	5	38.50%
		Promedio	5	38.50%
		Bajo	3	23.10%
Conviviente	Masculino	<b>Alto</b>	<b>3</b>	<b>75.00%</b>
		Promedio	1	25.00%
		Alto	1	16.70%
	Femenino	Promedio	4	66.70%
		Bajo	1	16.70%
		<b>Promedio</b>	<b>5</b>	<b>62.50%</b>
Divorciado	Masculino	Bajo	3	37.50%
		<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100</b>

En la tabla 4, se evidenció que los hombres solteros presentan un nivel alto de procrastinación laboral con el 58.80% y las mujeres solteras un nivel promedio con el 66,7%, además, en los casados del sexo masculino presenta un nivel alto con el 46,5%, en los convivientes los hombres presentan un nivel alto con el 75% y los divorciados hombres presentan un 62,5% en el nivel promedio.

**Tabla 5***Diferencias significativas del estrés laboral según sexo*

Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Significancia
Masculino	115	69,38	7978,50		
Femenino	22	67,02	1474,50		
Total	137			1221,500	,799

Se pudo observar que no se encuentran diferencias significativas ( $p=,799$ ) según sexo en la variable estrés laboral.

**Tabla 6***Diferencias significativas de la procrastinación laboral según sexo*

Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Significancia
Masculino	115	70,29	8083,00		
Femenino	22	62,27	1370,00		
Total	137			1117,000	,385

En la tabla 6 se encontró que no existen diferencias según sexo, ya que la significancia es mayor a 0,05.

**Tabla 7***Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral*

n=137		Estrés laboral
Sentido de servicio	$r_s$	<b>0,187*</b>
	$P$	<b>0,028</b>
	$r^2$	0,034
Ciber pereza	$r_s$	<b>0,304**</b>
	$P$	<b>0,000</b>
	$r^2$	0,092

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

En la tabla 7, se pudo evidenciar una correlación directa y significativa débil con la dimensión sentido de servicio ( $Rho=0,187$ ) y una correlación directa y significativa moderada con la dimensión ciber pereza ( $Rho=0,304$ ), es decir, ambas dimensiones presentan un tipo de correlación considerable (Mondragón, 2014). Por otro lado, se empleó el coeficiente de determinación ( $r^2$ ) para evidenciar el tamaño del efecto, resultando pequeño el tamaño del efecto ( $r^2=0,034$ ) entre la dimensión sentido de servicio y la variable del estrés laboral, por otro lado, entre la dimensión ciber pereza y estrés laboral se muestra un tamaño del efecto mediano ( $r^2=0,092$ ), siguiendo lo establecido por Cohen (1988).

**Tabla 8***Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral*

n=137		Procrastinación laboral
	$r_s$	<b>0,298**</b>
Clima organizacional	$P$	<b>0,000</b>
	$r^2$	0,08
	$r_s$	0,156
Estructura organizacional	$P$	0,069
	$r^2$	0,24
	$r_s$	<b>0,232**</b>
Territorio organizacional	$P$	<b>0,006</b>
	$r^2$	0,05
	$r_s$	0,13
Tecnología	$P$	0,213
	$r^2$	0,01
	$r_s$	0,083
Influencia del líder	$P$	0,336
	$r^2$	0,00
	$r_s$	<b>0,271**</b>
Falta de cohesión	$P$	<b>0,001</b>
	$r^2$	0,07
	$r_s$	<b>0,350**</b>
Respaldo de grupo	$P$	<b>0,000</b>
	$r^2$	0,12

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

En la tabla 8, se pudo notar que solo existe una correlación positiva moderada entre la procrastinación laboral y las dimensiones clima organizacional ( $Rho=0,298$ ), territorio ( $Rho=0,232$ ), falta de cohesión ( $Rho=0,271$ ) y respaldo de grupo ( $Rho=0,350$ ). Por otra parte, no se evidenció relación con las dimensiones estructura organizacional, tecnología e influencia del líder, ya que tuvo una significancia mayor a 0,05.

**Tabla 9***Correlación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral*

<i>n</i> =137		Estrés laboral
	<i>r<sub>s</sub></i>	<b>0,288**</b>
Procrastinación laboral	<i>P</i>	<b>0,001</b>
	<i>r</i> <sup>2</sup>	0,082

Nota: *r<sub>s</sub>*: Rho de Spearman // *r*<sup>2</sup>: tamaño del efecto // *p*: significancia estadística // *n*: muestra

En la tabla 9, se pudo encontrar en la correlación de la Rho de Spearman que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables (Rho=0,288) la cual indica que es un tipo de correlación considerable (Mondragón, 2014).

## V. DISCUSIÓN

En líneas generales, la investigación tuvo como fin permitir identificar los niveles que presenta el trabajador agrícola en base al estrés y procrastinación laboral, por ello, French y Kahn (1962) manifiestan que su modelo socio ambiental va en relación entre la salud física-mental y ello va a ser descenso a causa del estrés, además el trabajador presenta ciertas exigencias lo cual desencadena problemas en la salud y ciertas zonas de confort del personal.

Asimismo, como primer objetivo específico fue describir los niveles del estrés laboral según sexo y estado civil, se pudo evidenciar que los solteros del sexo masculino presentan un nivel alto de estrés con el 58,8%, en los casados predomina el sexo femenino en el nivel alto con el 53,8%, en los convivientes resaltó el nivel alto en el sexo masculino con el 50% y en las mujeres el 50% en el nivel bajo y en los divorciados se encontró un nivel bajo y alto con el 37,5%, dichos resultados tienen similitud con Lazo y Lazo (2018) puesto que identificó un nivel elevado de estrés con el 60.3% y Ramírez y Jamanca (2020) identificaron que el 52% de los colaboradores tuvieron un nivel alto de estrés. De esta forma, se pudo evidenciar que los trabajadores agrícolas presentaron un nivel alto de estrés y es generado por la inestabilidad mental y física, además es respuesta de la carga elevada de trabajo, por ello la OIT (2013) ha reportado que las acciones de limitación en las facultades propias del trabajador son fomentadas por la excesiva carga y exigencias que solicita el trabajo por las competencias en cuanto a producción.

Como segundo objetivo específico se han descrito los niveles de la procrastinación según sexo y estado civil, donde se evidenció que los hombres solteros presentan un nivel alto de procrastinación laboral con el 58.80% y las mujeres solteras un nivel promedio con el 66,7%, además, en los casados del sexo masculino presenta un nivel alto con el 46,5%, en los convivientes los hombres presentan un nivel alto con el 75% y los divorciados hombres presentan un 62,5% en el nivel promedio, los resultados presentan semejanza con Rico (2015) ya que identificó que el 2.69 estuvo en un nivel promedio en la procrastinación del trabajador y Bastidas (2017) pudo encontrar que el 54.4% se encontraron en el nivel moderado. De esta manera, cabe destacar que presentan un mayor nivel de

postergaciones ya que sienten ciertas inseguridades en el trabajo, por ello Rothblum (1990) explica que el colaborador presenta dichas conductas de limitación para tener éxito por el miedo excesivo que origina la baja autoestima y frustraciones. Por otro lado, el modelo de la motivación identifica que es muy importante que el colaborador sea motivado, ya que eso logra una adecuada incentivación y puedes realizar sus actividades sin problema (McCown et al., 1991).

Se ha encontrado que no existen diferencias significativas en la procrastinación laboral de acuerdo al sexo, este resultado es similar al hallado por Ferrer (2019) en trabajadores de Lima. Por el contrario, Bastidas (2017) en Lima encuentra que las mujeres presentan mayor procrastinación en comparación con los varones. Esto tal vez se explique porque dicho estudio hace comparación de porcentajes y no aplican formulas estadísticas de diferencias de medias.

Asimismo, los resultados nos muestran que no existen diferencias significativas en el estrés laboral entre hombres y mujeres. No se encontraron antecedentes similares al respeto, pero si Álvarez y Espinoza (2019) concluyen que las mujeres presentan más estrés ya que tienen el 85% y los hombres el 15%. Como se nota dichos autores explican las diferencias en función a porcentajes y no a partir del uso de estadísticos inferenciales que tienen mayor potencia en el análisis de este aspecto.

De otro lado se buscó determinar la relación entre el estrés y las dimensiones de la procrastinación, donde se pudo evidenciar una correlación positiva media con la dimensión sentido de servicio ( $Rho=0,187$ , con un tamaño del efecto pequeño) y con la dimensión ciber pereza ( $Rho=0,304$ , con un tamaño del efecto mediano). Dichos hallazgos son semejantes al estudio de Barraza y Barraza (2019) quienes hallaron una relación positiva con la dimensión sentido de servicio ( $Rho=0,257$ ) y una relación directa y significativa con la dimensión ciber pereza ( $Rho=0,004$ ), pero difieren en el efecto pues para ellos era pequeño en ciber pereza y mediano en sentido de servicio.

Con respecto a la relación entre la procrastinación y las dimensiones del estrés, solo existe una correlación directa y significativa entre la procrastinación laboral y las dimensiones clima organizacional ( $Rho=0,298$ ), territorio ( $Rho=0,232$ ),

falta de cohesión ( $Rho=0,271$ ) y respaldo de grupo ( $Rho=0,350$ ). Por el contrario, no existen correlaciones con las dimensiones estructura organizacional, tecnología e influencia del líder. El tamaño del efecto ha sido pequeño en las dimensiones clima organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder y falta de cohesión. Por el contrario, las dimensiones respaldo de grupo y estructura organizacional presentan tamaño de efecto mediano (Cohen, 1988). En este sentido, al establecerse una relación entre ambas variables, se da porque los trabajadores no se encuentran con el compromiso para afrontar diferentes situaciones de conflictos. Además, el mal trabajo equipo no hace que el trabajador logre cumplir sus metas propuestas y no pueda identificarse con responsabilidad en la organización, por ende, los resultados indican que el colaborador agrícola presenta tiempo ocio mediante sus redes sociales y evitan el desarrollo de sus funciones en un largo tiempo ya cual perjudica a la empresa (OIT, 2013).

Finalmente, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés y procrastinación laboral, encontrándose una correlación significativa y positiva, con un tamaño del efecto pequeño entre ambas variables ( $Rho=0,288$ ). Estos resultados se asemejan a Barraza y Barraza (2019) quienes evidenciaron una relación directa y significativa entre el estrés y procrastinación laboral ( $Rho=0,228$ ), de igual manera, Flores y Ramírez (2020) quienes encontraron un  $Rho=0,372$ . Se puede notar que, el trabajador puede desarrollar cierto estrés por las diferentes variantes que perjudican las emociones y ello origina un cambio a nivel cognitivo y comportamental. Sin embargo, dichos trabajadores al presentar demasiada tensión pueden dejar de lado sus actividades y no se sienten comprometidos con generar buenas expectativas con el fundo agrícola Fredickson, 2004).



## VI. CONCLUSIONES

Debido a esto, se pudo identificar las conclusiones obtenidas por la evaluación en trabajadores de un fundo agrícola del distrito de Salas Guadalupe-Ica

**PRIMERA:** los trabajadores del fundo agrícola del distrito de Salas Guadalupe, presentaron niveles altos de estrés siendo los hombres solteros los más afectados.

**SEGUNDA:** los trabajadores del fundo agrícola del distrito de Salas Guadalupe, presentaron niveles altos de procrastinación laboral siendo los hombres convivientes los más afectados.

**TERCERA:** Los trabajadores de un fundo agrícola del distrito de Salas Guadalupe-Ica no tienen diferencias respecto a sexo en procrastinación.

**CUARTA:** Los trabajadores de un fundo agrícola del distrito de Salas Guadalupe-Ica no tienen diferencias respecto a sexo en estrés laboral.

**QUINTA:** existe una correlación positiva pequeña entre el estrés laboral y la dimensión sentido de servicio de la procrastinación en trabajadores de un fundo agrícola del distrito de Salas Guadalupe-Ica.

**SEXTA:** existe una correlación positiva mediana entre el estrés laboral y la dimensión ciber pereza de la procrastinación en trabajadores de un fundo agrícola del distrito de Salas Guadalupe-Ica.

**SEPTIMA:** se encuentran correlaciones con tamaño del efecto pequeño entre procrastinación con las dimensiones clima organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder y falta de cohesión, del estrés laboral.

**OCTAVA:** se encuentran correlaciones con tamaño del efecto mediano entre procrastinación con las dimensiones respaldo de grupo y estructura organizacional del estrés laboral.

**NOVENA:** existe correlación positiva moderada entre el estrés laboral y la procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito de Salas Guadalupe-Ica.

## VII. RECOMENDACIONES

Con respecto al estudio se propuso las respectivas recomendaciones a los trabajadores del fundo agrícola evaluado.

1. Sugerir a los futuros investigadores que, al llevar a cabo estudios con semejanza a las variables, puedan realizarlo mediante el estudio de tipo longitudinal, lo cual permita ampliar los resultados en cuanto al tiempo que tuvo de durabilidad la pandemia.
2. Se recomienda realizar estudios de comparación con las variables estudiadas para obtener mejores propiedades psicométricas.
3. Se sugiere ampliar el tamaño de la muestra, para conseguir resultados más favorables y generen mayor aporte a la investigación en relación a estas variables.
4. Promover la construcción de instrumentos psicológicos sobre estrés laboral y procrastinación laboral, puesto que hoy en día la mayoría no están actualizados o estandarizados para realizar una investigación.
5. Recomendar que el área de psicología brinde consejería y orientación acerca del manejo del estrés y poder prevenir diversas alternaciones en la salud mental del trabajador agrícola.
6. Innovar mediante charlas como establecer el control emocional del trabajador para poder reducir y prevenir el estrés.
7. Desarrollar la participación de los colaboradores agrícola mediante la motivación y así poder combatir con los niveles altos de postergación de actividades, sobre todo enfatizando en los trabajadores hombres.

## REFERENCIAS

- Abad, A. y Servin, L. (1981). *La técnica del Muestreo*. Limusa.
- Álvarez, L. y Espinoza, C. (2019). Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. *Revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(24), 1-25. <https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/426/361>
- Baldoneo, M., Dos Santos, C., Pavan, P., Sánchez, M., Rodríguez, D. y Mosteiro, M. (2019). Síndrome burnout en trabajadores de enfermería brasileños y españoles. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 1(27), 2-9. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2818.3192>.
- Barraza, A. y Barraza, S. (2019). Procrastinación y estrés. Análisis de su relación en alumnos de educación media superior. *Revista de investigación educativa*, 1(1), 133-151. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-53082019000100132](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-53082019000100132)
- Bastidas, J. (2017). *Procrastinación y rasgos de personalidad en estudiantes de una universidad privada de Lima este* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Universidad Peruana Unión. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/411/Jemina\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/411/Jemina_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Campbell, D. y Stanley, J. (1995). *Diseño experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Talleres Gráficos Color Efe.
- Carlson, N. (2010). *Fundamentos de la fisiología de la conducta*. Pearson.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* [El análisis del poder estadístico para las ciencias de la conducta]. Lawrence Erlbaum Associates.
- Chávez, E. y Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106.

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13202>

Díaz, J. (2018). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 51(2), 43-60.  
<https://www.aidep.org/sites/default/files/2019-04/RIDEP51-Art4.pdf>

Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>

Ferrer, K. (2019). *Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41412/Ferrer\\_QKR.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41412/Ferrer_QKR.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Fuentelsaz, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas profesión*. 5(18), 5-13.  
<https://www.federacion-matronas.org/wp-content/uploads/2018/01/vol5n18pag5-13.pdf>

Flores, Y. y Ramírez, J. (2020). *Síndrome de Burnout y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56882/Flores\\_GYA-Ramirez\\_CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56882/Flores_GYA-Ramirez_CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Floria, M. (2013). *Control del estrés laboral*. Fundación Confemetal.

Fondo Editorial Universidad César Vallejo (2017). *Referencias estilo APA*. Fondo Editorial UCV.

Guzmán, M. y Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017\\_Guzm%C3%A1n\\_Validacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017_Guzm%C3%A1n_Validacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf)

- Lazo, M. y Lazo, A. (2018). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Revista de psicología*, 8(2), 63-79.
- Lay, C. (1986). At last, my research article on procrastination [Por fin, mi artículo de investigación sobre la procrastinación]. *Journal of Research in Personality*, 20(1), 474-495. <https://psycnet.apa.org/record/1988-12641-001>
- Lewin, K. (1951). *A Dynamic Theory of Personality* [Una teoría dinámica de la personalidad]. McGrawHill Book Co.
- Londoño, L. (2019). Work Stress Characteristics Analysis based on Socio-Demographic Data from the Corporación Universitaria Lasallista Personnel during 2016 [Análisis de las características del estrés laboral a partir de datos sociodemográficos del personal de la Corporación Universitaria Lasallista durante el año 2016]. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 39-59. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071081X2019000100004](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071081X2019000100004)
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 2(1), 321-334. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>
- Metin, B., y Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects [Medición de la procrastinación en el trabajo y sus aspectos asociados en el lugar de trabajo]. *Personality and Individual Differences*. 101, 254 - 263. [https://www.researchgate.net/publication/303910458\\_Measuring\\_procrastination\\_at\\_work\\_and\\_its\\_associated\\_workplace\\_aspects](https://www.researchgate.net/publication/303910458_Measuring_procrastination_at_work_and_its_associated_workplace_aspects)
- McCown, W., Ferrari, J., y Johnson, J. (1991). Dilación Rasgo en los hijos adultos autodenominados de bebedores excesivos: un estudio exploratorio. *Revista de Personalidad y Conducta Social*, 4(6), 147-151.
- McClave, J., Benson, G. y Sincich, T. (2008). *Statistics for business and economics* [Estadísticas para los negocios y la economía.]. Tenth edition. Pearson, Prentice Hall.

Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*. 8(1), 100. [https://www.researchgate.net/publication/332365912\\_USO\\_DE\\_LA\\_CORRELACION\\_DE\\_SPEARMAN\\_EN\\_UN\\_ESTUDIO\\_DE\\_INTERVENCION\\_EN\\_FISIOTERAPIA](https://www.researchgate.net/publication/332365912_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA)

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Promoción de la iniciativa empresarial y el empleo independiente de los jóvenes en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_448048.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_448048.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo. *Servicio de Administración del Trabajo, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo*. LABADMIN/OSH. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_251057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

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

Ramírez, E., y Jamanca, R. (2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *Revista científica*, 3(2), 79-89. [https://www.scielo.br/pdf/rlae/v27/es\\_0104-1169-rlae-27-e3192.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v27/es_0104-1169-rlae-27-e3192.pdf)

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

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1422/1/Rico%20Palma%20C%20Cristian%20Tomas.pdf>

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

Romero, M. (2016). Metodología de la investigación: pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Dialnet*, 6(3), 36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Bussiness Support Aneth S.R.L.

Selye, H. (1976), Stress without distress. *Psychopathology of Human Adaptation*, 1(1), 137-146. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-2238-2\\_9](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-2238-2_9)

Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50.

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrés laboral y procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021.					
AUTORA: Quinteros Bellido, Rosa					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		ESCALA
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021?	Objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y procrastinación laboral en los trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021.	Asimismo, como hipótesis general es que existe correlación directa y significativa entre el estrés laboral y procrastinación laboral en los trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021.	V1: Estrés laboral	Ítems	Ordinal
	Primero: describir los niveles del estrés laboral según sexo y estado civil. Segundo: describir los niveles de procrastinación laboral según sexo y estado civil. Tercero: determinar las diferencias significativas del estrés laboral según sexo. Cuarto: determinar las diferencias significativas de la procrastinación laboral según sexo. Quinto: Determinar la correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral. Sexto: Determinar la correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral.	Asimismo, como hipótesis general es que existe correlación directa y significativa entre el estrés laboral y procrastinación laboral en los trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021.	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
		Y como hipótesis específicas fueron a) existe correlación directa y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral y b) existe correlación directa y significativa entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral.	Territorio organizacional	3, 15, 22	
			Tecnología	4, 14, 25	
			influencia del líder	5, 6, 13, 17	
			V2: Procrastinación laboral	Ítems	
			Sentido de servicio	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13	
		Ciber pereza	8, 10, 12 y 14		



## Anexo 02: Tabla de operacionalización de las variables

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

## Anexo 03: Instrumentos

### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

OIT – OMS (1989)

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

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

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.							
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.							

9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.							
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.							
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.							
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.							
17	El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me acusa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.							

## Escala de procrastinación laboral

Formato de la escala procrastinación laboral (PAWS)

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

### ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor lea cuidadosamente todos los ítems y luego seleccione la frecuencia con la que exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuesta.

0	1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre	No aplica

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.								
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.								
3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.								
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.								
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.								
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.								
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.								
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (Whatsaap, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionadas con mis tareas.								
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o terminarlas.								
10	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.								
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.								

12	Durante mis horas de trabajo compro cosas en línea o saliendo a tiendas.								
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.								
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.								

## Anexo 04. Carta de presentación a la Agrícola UVICA S.A.C.



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

Los Olivos, 25 de enero del 2021

### CARTA INV. N°1199-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr:

**JOSE DARIO RICARDO NUÑEZ CHIRINOS**

Gerente

**UVICA S.A.C.**

Salas Guadalupe

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ROSA QUINTEROS BELLIDO** con DNI N° 21548690 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002550030 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**Estrés laboral y procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021.**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,

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

## Anexo 05: Carta de Autorización del uso de instrumentos de OIT – estrés laboral



“Año del Bicentenario del Perú; 200 años de Independencia”

**CARTA N°01201- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los 20 de abril de 2021

**Autor:**

- **ANGELA SUARES**

Presente. -

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ROSA QUINTEROS BELLIDO**, con DNI N° 21548690 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002550030, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **“ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACION LABORAL EN TRABAJADORES DE UN FUNDO AGRICOLA DEL DISTRITO SALAS GUADALUPE – ICA, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**TEST DE OIT – ESTRÉS LABORAL**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

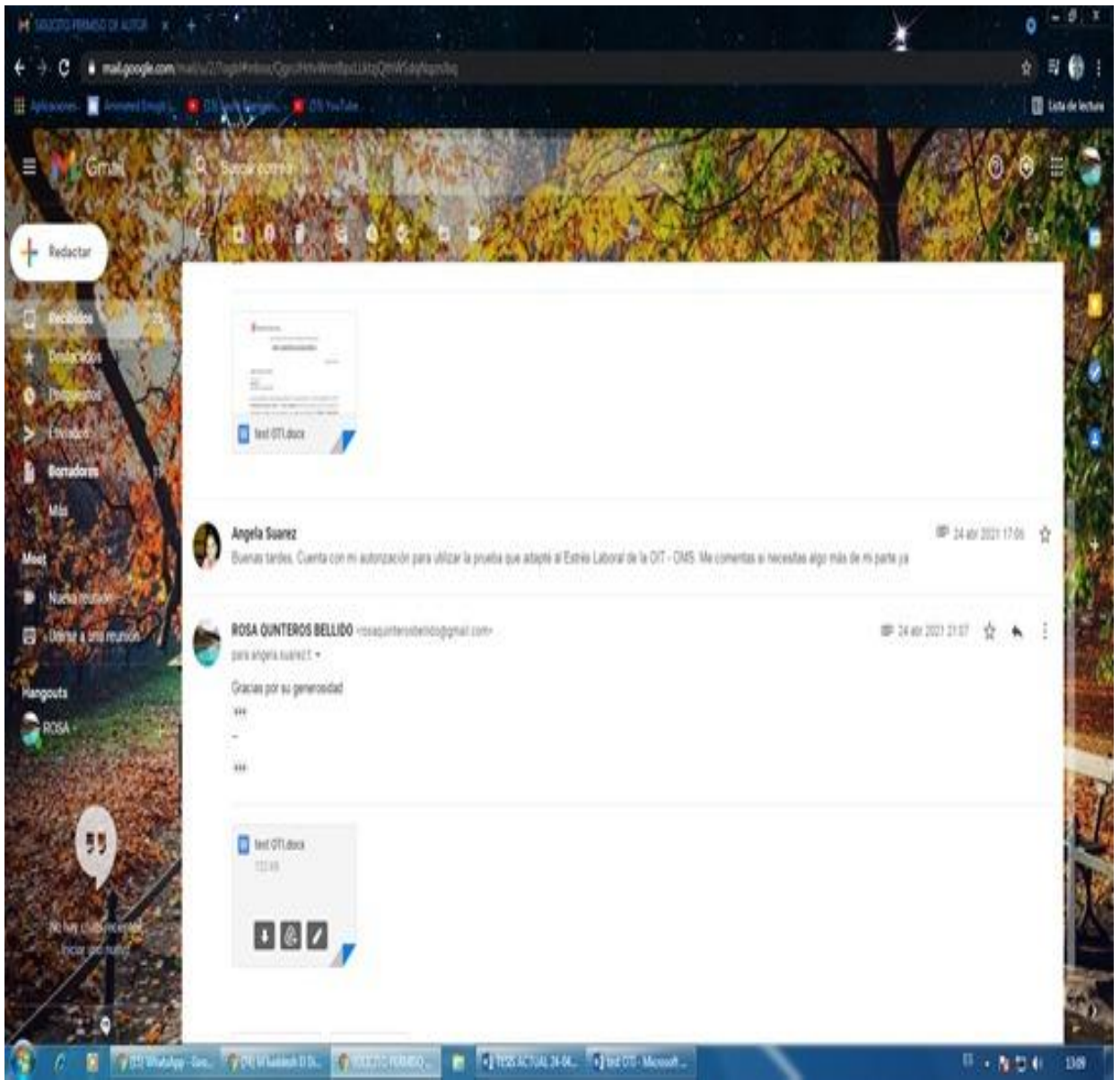
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



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





## Anexo 06: Carta de Autorización del uso de instrumentos Procrastinación laboral



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

### CARTAN°1200- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 20 de abril de 2021

**Autor:**

- U. B. METIN

Presente.-

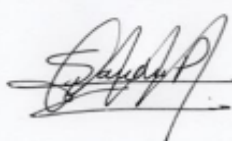
*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ROSA QUINTEROS BELLIDO**, con DNI N° 21548690 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002550030**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACION LABORAL EN TRABAJADORES DE UN FONDO AGRICOLA DEL DISTRITO SALAS GUADALUPE – ICA, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**TEST DE PROCRASTINACION LABORAL**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



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



## Anexo 07: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajador:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es QUINTEROS BELLIDO, ROSA de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre el Estrés laboral y procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: Escala de estrés laboral y el Cuestionario de Procrastinación laboral. De aceptar participar en la investigación, será informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Quinteros Bellido, Rosa

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo

.....

con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación Estrés laboral y procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021; de la estudiante Quinteros Bellido, Rosa.

Día: ...../...../.....

---

Firma

## Anexo 08: Resultados adicionales

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.160	137	0.000
Clima organizacional	0.118	137	0.000
Estructura organizacional	0.167	137	0.000
Territorio organizacional	0.206	137	0.000
Tecnología	0.131	137	0.000
Influencia del líder	0.221	137	0.000
Falta de cohesión	0.107	137	0.001
Respaldo de grupo	0.126	137	0.000
Procrastinación laboral	0.157	137	0.000
Sentido de servicio	0.165	137	0.000
Ciber pereza	0.157	137	0.000

En relación a la tabla 8, se pudo identificar a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, que ambas variables y sus dimensiones presentan un valor inferior a 0,005 ( $p=0,000$ ), ello indica que no se ajustan a una distribución normal y por ende se empleó en las correlaciones la Rho de Spearman (Romero, 2016).

**Tabla 9**

*Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de estrés laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,909	25

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

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E01	0,516	0,905
E02	0,742	0,901
E03	0,581	0,905
E04	0,416	0,907
E05	0,582	0,904
E06	0,362	0,908
E07	0,414	0,907
E08	0,602	0,905
E09	0,687	0,901
E10	0,396	0,907
E11	0,617	0,903
E12	0,254	0,911
E13	0,384	0,908
E14	0,661	0,902
E15	0,656	0,902
E16	0,355	0,908
E17	0,444	0,907
E18	0,392	0,908
E19	0,433	0,908
E20	0,659	0,903
E21	0,400	0,907
E22	0,754	0,899
E23	0,608	0,903
E24	0,493	0,906
E25	0,411	0,908

**Tabla 11***Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de procrastinación laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,852	14

**Tabla 12***Correlación ítems test de los ítems de la Escala de procrastinación laboral*

---

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2P1	0,391	0,849
V2P2	0,596	0,838
V2P3	0,650	0,835
V2P4	0,559	0,839
V2P5	0,618	0,835
V2P6	0,484	0,845
V2P7	0,403	0,848
V2P8	0,559	0,839
V2P9	0,659	0,832
V2P10	0,339	0,852
V2P11	0,711	0,828
V2P12	0,278	0,856
V2P13	0,297	0,853
V2P14	0,459	0,845

---