



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

**TESIS**

PROCRASTINACIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN  
TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS DEL  
DISTRITO DE HUANCAYO -2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLÓGICO

**PRESENTADO POR:**

LIZ MARILYN RIVERA VILCA  
DAFNE LIZ RUPA ZUBILETA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR

Mg. WALTER JESÚS ACHARTE CHAMPI  
CÓDIGO ORCID N° 0000-0001-6598-7801

CHINCHA, 2024

## Constancia de aprobación de investigación



### CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Chincha, 13 de octubre de 2024

**Dra. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA**

**DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**Presente. –**

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que las bachilleres: **LIZ MARILYN RIVERA VILCA**, con DNI N°41717476, y **DAFNE LIZ RUPA ZUBILETA**, con DNI N°46343625, de la Facultad Ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar su tesis titulada: **“PROCRASTINACIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS DEL DISTRITO DE HUANCAYO -2022.”**

APROBADO(A):

Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los jurados para sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Asesor: Mg. WALTER JESÚS ACHARTE CHAMPI  
CODIGO ORCID: 0000-0001-6598-7801

## Declaratoria de autenticidad de la investigación



### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Liz Marilyn Rivera Vilca identificada con DNI N° 41717476, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Procrastinación y estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo-2022, declaramos bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría.
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, la investigadora no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 12 de octubre del 2024



Liz Marilyn Rivera Vilca  
DNI: 41717476

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

CERTIFICACIÓN AL DORSO

## DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Dafne Liz Rupa Zubileta Identificada con DNI N° 46343625 en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología de la Facultad de ciencias de la salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Procrastinación y estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo-2022, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, la investigadora no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 12 de octubre del 2024



DAFNE LIZ RUPA ZUBILETA

DNI: 46343625

**LEGALIZACION A LA VUELTA →**

## Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a las personas más importantes de nuestro ser. Nuestros hijos, padres, esposos y como no a las personas que demuestren interés en saber sobre este tema tan importante para nuestra sociedad.

Dedico esta tesis a toda mi familia que ha sido mi soporte y fuerza emocional en mi vida. Los que me hacen creer en mí y a seguir mis sueños.

Dafne Rupa Z.

Dedico esta tesis a mi familia que me ha apoyado en este proceso que no ha sido fácil. Ellos me han ayudado a seguir adelante y a ser un ejemplo.

Liz Rivera V.

## Agradecimiento

Agradecemos a todas las personas que nos apoyaron con sus conocimientos en este proceso de investigación y vida universitaria. Especialmente al asesor. Así mismo, se muestra un enorme agradecimiento a nuestras familias que confiaron en nosotras.

## Resumen

La presente investigación tuvo como **objetivo** determinar la relación entre procrastinación y estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo-2022. El estudio se enmarcó en una **metodología** cuantitativa, de nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 108 trabajadores. La recolección de datos se efectuó mediante un cuestionario, utilizando como instrumentos la escala de Procrastinación PAWS, adaptada por Guzmán y Rosales, y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, adaptada por Suarez. Los **resultados** mostraron que el 92.6% de los participantes presentaba un bajo nivel de procrastinación, el 6.5% un nivel regular y el 0.9% un nivel alto. En cuanto al estrés laboral, el 76.9% de los participantes tenía un nivel bajo, el 12.0% un nivel regular y el 11.1% un nivel alto. En cuanto a lo inferencial la prueba de correlación de Spearman arrojó un valor de  $r=0,492$ . En **conclusión**, se confirmó la existencia de una relación directa entre las variables procrastinación y estrés laboral.

**Palabras clave:** Procrastinación, Estrés laboral, Entidades financieras, Bancos

## **Abstract**

The **objective** of this research was to determine the relationship between procrastination and work stress in workers of financial entities in the district of Huancayo-2022. **Material and methods.** The study was framed in a quantitative methodology, correlational level and non-experimental design. The sample consisted of 108 workers. Data collection was carried out through a questionnaire, using as instruments the PAWS Procrastination scale, adapted by Guzmán and Rosales, and the ILO-WHO Work Stress Scale, adapted by Suarez. The **results** showed that 92.6% of the participants had a low level of procrastination, 6.5% a regular level and 0.9% a high level. Regarding work stress, 76.9% of the participants had a low level, 12.0% a regular level and 11.1% a high level. Regarding inferentiality, the Spearman evaluation test gave a value of  $r=0.492$ . In **conclusion**, the existence of a direct relationship between the procrastination variables and work stress is confirmed.

**Keywords:** Procrastination, Work stress, financial institutions, Banks

## Índice general

Portada.....	i
Constancia de aprobación de investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación .....	iii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
Índice general .....	ix
Índice de tablas académicas.....	xi
Índice de figuras.....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Descripción del problema .....	14
2.2.Pregunta de investigación general .....	16
2.3 Preguntas de investigación específicas.....	16
2.4 Objetivo general .....	17
2.5 Objetivosespecíficos.....	17
2.6 Justificación e importancia .....	18
2.7 Alcances y limitaciones .....	19
<b>III. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>21</b>
3.1 Antecedentes.....	21
3.2.Bases teóricas .....	26
3.3. Marcoconceptual .....	37
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>40</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	40
4.2. Diseño de la investigación .....	40
4.3. Hipótesis general y específicas .....	41
4.4. Identificación de las variables.....	42
4.5. Matriz de operacionalización de variables.....	43
4.6.Población–Muestra.....	46
4.7.Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	47

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos .....	50
<b>V. RESULTADOS</b> .....	51
5.1. Presentación de resultados .....	51
5.2. Interpretación de los resultados.....	67
<b>VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS</b> .....	69
6.1. Análisis inferencial.....	69
<b>VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	74
7.1. Comparación de resultados.....	74
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	84
<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	88
<b>ANEXOS</b> .....	99
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	99
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos .....	1055
Anexo 3: Autorización para el uso de instrumentos.....	109
Anexo 4: Base de datos .....	1100
Anexo 5: Evidencia fotográfica .....	1185
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud;	<b>Error! Marcador no definido.8</b>

## Índice de tablas académicas

<b>Tabla 1</b>	Matriz de operacionalización de la variable procrastinación .....	433
<b>Tabla 2</b>	Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral... ¡Error! <b>Marcador no definido.4</b>	
<b>Tabla 3</b>	Ficha técnica “Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)”	48
<b>Tabla 4</b>	Ficha técnica “Escala de estrés laboral OIT-OMS” .....	49
<b>Tabla 5</b>	Frecuencia de edad de los participantes .....	51
<b>Tabla 6</b>	Frecuencia de los participantes según sexo .....	522
<b>Tabla 7</b>	Frecuencia del estado civil de los participantes .....	533
<b>Tabla 8</b>	Frecuencia de lugar de residencia de los participantes .....	544
<b>Tabla 9</b>	Frecuencia grado de instrucción de participantes.....	555
<b>Tabla 10</b>	Frecuencia variable Procrastinación Laboral .....	566
<b>Tabla 11</b>	Frecuencia de la dimensión Ciberpereza.....	577
<b>Tabla 12</b>	Frecuencia de la dimensión Sentido de Servicio .....	588
<b>Tabla 13</b>	Frecuencia variable Estrés Laboral.....	59
<b>Tabla 14</b>	Frecuencia dimensión Clima Organizacional .....	6060
<b>Tabla 15</b>	Frecuencia dimensión Estructura Organizacional.....	611
<b>Tabla 16</b>	Frecuencia dimensión Territorio Organizacional .....	622
<b>Tabla 17</b>	Frecuencia dimensión Tecnología.....	633
<b>Tabla 18</b>	Frecuencia dimensión Influencia del Líder.....	644
<b>Tabla 19</b>	Frecuencia dimensión Falta de Cohesión.....	655
<b>Tabla 20</b>	Frecuencia dimensión Respaldo del Grupo .....	666
<b>Tabla 21</b>	Análisis estadístico de prueba de Normalidad.....	699
<b>Tabla 22</b>	Correlación Procrastinación Laboral y estrés laboral.....	70
<b>Tabla 23</b>	Correlación Procrastinación Laboral y Clima Organizacional ...	71
<b>Tabla 24</b>	Correlación entre Procrastinación Laboral y Estructura Organizacional .....	71
<b>Tabla 25</b>	Correlación entre Procrastinación Laboral y Territorio Organizacional .....	72
<b>Tabla 26</b>	Correlación entre Procrastinación Laboral y Tecnología .....	722

<b>Tabla 27</b> Correlación entre Procrastinación Laboral e Influencia del Líder .....	723
<b>Tabla 28</b> Correlación entre Procrastinación Laboral y Falta de Cohesión .....	733
<b>Tabla 29</b> Correlación de Procrastinación Laboral y Respaldo de Grupo.. .....	734

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Gráfico de frecuencia de los participantes según edad .....	511
<b>Figura 2</b>	Gráfico de los participantes según sexo .....	522
<b>Figura 3</b>	Gráfico de frecuencia estado civil de los participantes.....	533
<b>Figura 4</b>	Gráfico de frecuencia lugar de residencia de participantes....	544
<b>Figura 5</b>	Gráfico de frecuencia grado de instrucción de participantes..	555
<b>Figura 6</b>	Gráfico de la variable Procrastinación Laboral.....	566
<b>Figura 7</b>	Gráfico de frecuencia de la dimensión Ciberpereza .....	577
<b>Figura 8</b>	Gráfico de frecuencia dimensión Sentido de Servicio.....	58
<b>Figura 9</b>	Gráfico de frecuencia variable Estrés Laboral .....	59
<b>Figura 10</b>	Gráfico de frecuencia de la dimensión Clima Organizacional .....	600
<b>Figura 11</b>	Gráfico de frecuencia dimensión Estructura Organizacional.	611
<b>Figura 12</b>	Gráfico de frecuencia dimensión Territorio Organizacional ..	622
<b>Figura 13</b>	Gráfico de frecuencia dimensión Tecnología .....	633
<b>Figura 14</b>	Gráfico de frecuencia dimensión influencia del líder.....	644
<b>Figura 15</b>	Gráfico de frecuencia dimensión Falta de Cohesión.....	655
<b>Figura 16</b>	Gráfico de frecuencia dimensión Respaldo del Grupo .....	666

## I. INTRODUCCIÓN

La procrastinación y el estrés laboral son fenómenos que afectan significativamente el desempeño y bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral. La procrastinación, definida como la tendencia a postergar o posponer actividades importantes, puede generar altos niveles de estrés y ansiedad en los individuos, afectando su productividad y calidad de vida laboral. Por otro lado, el estrés laboral, resultado de la incapacidad para hacer frente a las demandas laborales, puede tener consecuencias negativas en la salud física y mental de los trabajadores (Mushtaq et al., 2023).

En el contexto específico de las entidades financieras, es importante explorar la relación entre la procrastinación y el estrés laboral, ya que estos sectores suelen estar expuestos a altos niveles de exigencia y presión laboral. Comprender cómo estos factores se relacionan y cómo impactan en el desempeño y bienestar de los trabajadores es fundamental para implementar estrategias efectivas de prevención y manejo (Sirois, 2023).

Es así que la estructura de este trabajo se organiza de la siguiente manera: en primer lugar, se presenta el planteamiento del problema, donde se sustenta la descripción del problema, se visualizan los objetivos y las presuntas de estudio. Luego, se describe el marco teórico que incluye los antecedentes y las bases teóricas. Después, se describe la metodología utilizada, incluyendo la muestra, instrumentos de medición y análisis estadístico. Posteriormente, se presentan los resultados obtenidos y se discuten en función de la literatura existente. Finalmente, se presentan las conclusiones del estudio, así como las implicancias prácticas y recomendaciones para futuras investigaciones.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1 Descripción del problema

El bienestar de los empleados es un componente fundamental de la sostenibilidad social y se reconoce como un aspecto crucial para el desarrollo sostenible de las organizaciones. Para ser consideradas saludables, las organizaciones deben fomentar entornos laborales que promuevan el bienestar de sus empleados. Al hacerlo, no solo mejoran la eficacia organizacional, sino que también contribuyen positivamente a la productividad y al desempeño de estos (Mosquera et al., 2021).

La Organización Mundial de la Salud (2022) expresa que el estrés laboral (EL) se define como un conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que surgen cuando las demandas laborales superan las capacidades y habilidades del trabajador para desempeñarse de manera efectiva. En cuanto a la procrastinación, se la considera como un comportamiento ocasional o una tendencia conductual crónica relacionada con resultados negativos (Unda et al., 2022). Según la literatura, sus daños no solo se limitan a la productividad, sino que se ha asociado a mayor estrés, uso de estrategias de afrontamiento menos adaptativas, malas conductas de salud, mala calidad del sueño y un mayor número de enfermedades y síntomas físicos (Sirois, 2023).

A nivel internacional, una indagación efectuada en la India, mostró que el 84.9% del personal que trabajaba en un banco experimentaba EL debido a la sobrecarga de trabajo, relaciones negativas con los compañeros y dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar. Estas condiciones llevaron a la aparición de problemas sociales graves (Madhavi & Srinivas, 2023). En Etiopía se informó que el 52.6 % de los trabajadores de un banco tenían EL, donde el 51.3 % tenían demasiadas tareas que hacer con plazo irrazonables y el 33,3 % sintió que su trabajo afectaba de forma negativa su bienestar físico o emocional (Getaneh et al., 2022). En cuanto a la procrastinación, una exploración polaca identificó que el 50 % de empleados bancarios se veían obligados a

procrastinar porque advertían un exceso por realizar múltiples tareas debido a fallas de gestión (Vveinhardt & Sroka, 2022).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) en América Latina, el EL provoca ausentismo laboral, disminución de la productividad, incremento en la rotación de personal y otros problemas en las empresas, así como un aumento en las quejas de los clientes. Además, se estima que hasta el 60% de los días laborables perdidos se deben al estrés. Con relación a esto, en Bolivia, se halló que el 58 % de sujetos trabajadores de un banco presentó estrés en un nivel significativo y que esto incidía en su desempeño laboral (Hilmar, 2023). En Ecuador, se encontró que el 32.1 % de trabajadores del sector bancario casi siempre expresaron tener EL en su lugar de trabajo y el 26.8 % casi siempre presentaba desgaste emocional (Naranjo, 2024).

El Ministerio de Salud del Perú (Minsa, 2021) indica que el EL puede ocasionar problemas de salud y aumentar los riesgos de lesiones y accidentes laborales. Las causas de esto se relacionan con un aumento en la carga de trabajo, plazos ajustados e irrealistas, falta de orientación, toma de decisiones, condiciones laborales inadecuadas, supervisión excesiva e inseguridad en el lugar de trabajo. Es así que en Arequipa se demostró que el 45.6 % de sujetos de entidades financieras se ubicaban por encima de la media en procrastinación, donde postergaban sus actividades prioritarias por falta de compromiso organizacional (Valdivia, 2021). Además, otro estudio realizado en Lima reveló que el 40 % de los empleados del banco de la nación posponían tareas, lo cual se debía principalmente a la falta de comprensión o conocimiento sobre las actividades a realizar, situación que estaba claramente vinculada con la capacitación (Vercelli, 2022).

A nivel local, el tema del estrés también ha sido objeto de estudio en instituciones financieras. Ordoñez y Riofano (2023) encontraron en Huancayo que el 31.3% de los asesores financieros experimentaban un alto nivel de estrés emocional. Por su parte, Espinoza (2020) reportó que un 34.5% de los trabajadores se encontraba en un nivel intermedio de

estrés, atribuido a las exigencias psicológicas a las que están expuestos, lo que contribuye a generar estrés entre los colaboradores. Este problema también se relacionaba con la falta de una adecuada organización en la empresa, que resulta en una acumulación de tareas que deben ser completadas en plazos poco realistas. Además, Melchor y Espinoza (2024) evidenciaron que un 24.49% del personal enfrentaba un constante EL, lo que afectaba negativamente su productividad y su capacidad de concentración, así como contribuía a una desorganización general en el ambiente laboral.

Se reconoce que las entidades financieras presentan un nivel elevado de EL y una alta prevalencia de procrastinación entre los trabajadores. La naturaleza exigente y competitiva de la industria financiera, combinada con la presión por alcanzar objetivos y cumplir con plazos estrictos, puede contribuir a presentar estos problemas en la realización de tareas. Además, la falta de recursos adecuados, como capacitación y apoyo emocional, puede aumentar los niveles de estrés laboral en estos trabajadores. Por esta razón, resulta relevante conocer la relación entre estas variables en un contexto peruano.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre procrastinación y estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

¿Cuál es la relación entre procrastinación y clima organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?

¿Cuál es la relación entre procrastinación y estructura organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?

¿Cuál es la relación entre procrastinación y territorio organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?

¿Cuál es la relación entre procrastinación y la tecnología en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?

¿Cuál es la relación entre procrastinación e influencia de líder en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?

¿Cuál es la relación entre procrastinación y falta de cohesión en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?

¿Cuál es la relación entre procrastinación y respaldo del grupo en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?

#### **2.4. Objetivo general**

Determinar la relación entre procrastinación y estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

#### **2.5. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre procrastinación y clima organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

Determinar la relación entre procrastinación y estructura organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

Determinar la relación entre procrastinación y territorio organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

Determinar la relación entre procrastinación y tecnología en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

Determinar la relación entre procrastinación e influencia del líder en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

Determinar la relación entre procrastinación y falta de cohesión en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

Determinar la relación entre procrastinación y respaldo de grupo de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

## **2.6 Justificación e importancia**

### **Justificación teórica**

En el plano teórico, se buscaba aportar un nuevo conocimiento significativo a la investigación en el campo de la psicología, dado que comprender y abordar estos fenómenos en el ámbito laboral es relevante desde la perspectiva teórica. Desde la óptica de la psicología laboral, la procrastinación se ha asociado con una serie de consecuencias negativas, tales como una menor productividad, un mayor estrés percibido y una menor satisfacción laboral. Por otro lado, el estrés laboral puede tener efectos adversos en la salud física y mental de los trabajadores, así como en la eficacia organizacional. Comprender la relación entre estos dos fenómenos en el contexto específico de las entidades financieras puede permitir desarrollar estrategias de intervención más efectivas para mejorar el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores en este sector.

Esta indagación se fundamenta en la teoría del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist que enfatiza que la falta de compensación adecuada ante un alto esfuerzo laboral puede generar estrés. Este desbalance se produce cuando las demandas del trabajo superan las recompensas recibidas, ya sean económicas, de reconocimiento o de estatus. Esta situación provoca una mayor tensión emocional y puede contribuir a la procrastinación, ya que los empleados se sienten desmotivados y abrumados.

### **Justificación metodológica**

Desde el punto de vista metodológico este estudio sigue rigurosamente las etapas del método científico, asegurando objetividad, originalidad y rigor en el proceso de estudio para investigar la relación entre las variables. Se empleó un diseño de investigación correlacional, así como instrumentos validados. Además, se utilizaron técnicas de muestreo probabilístico para seleccionar una muestra representativa de trabajadores, lo que permitió generalizar los resultados a la población objetivo.

### **Justificación práctica**

Desde una perspectiva práctica, este estudio es relevante porque proporciona información útil para diseñar intervenciones dirigidas a reducir la procrastinación y el EL en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo. Al identificar los factores que contribuyen a estos fenómenos y su impacto en el bienestar y desempeño laboral, las organizaciones podrán implementar políticas y programas de prevención y manejo del estrés que mejoren el ambiente laboral y la calidad de vida de sus empleados. Esto, a su vez, puede tener beneficios a largo plazo en términos de productividad, retención de talento y reputación empresarial.

### **Importancia**

Su importancia reside en su contribución al conocimiento científico y a la práctica en el ámbito de la psicología laboral. En primer lugar, al investigar la relación en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo, se amplía la comprensión de estos fenómenos en un contexto específico y poco estudiado en la literatura científica. Esto permite identificar factores específicos que influyen en la procrastinación y el estrés laboral en este sector, lo que a su vez puede contribuir al desarrollo de estrategias de intervención más efectivas y adaptadas a las necesidades de los trabajadores en entidades financieras.

## **2.7 Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

Alcance espacial: Esta investigación se llevó a cabo en diversas entidades financieras de la ciudad de Huancayo.

Alcance temporal: La recolección de datos se realizó entre los meses de octubre a diciembre del año 2022.

Alcance social: El estudio tuvo un enfoque correlacional y contó con la participación de 108 trabajadores de distintas entidades financieras, analizando la relación entre las variables de estudio.

### **Limitaciones**

Las limitaciones presentadas se relacionaron a la muestra, ya que se limitó a trabajadores de entidades financieras en el distrito de Huancayo, lo que podría limitar la generalización de los hallazgos a otros contextos laborales o geográficos. Además, la recolección de datos se realizó en un periodo específico del año 2022, lo que podría no reflejar la variabilidad temporal en la procrastinación y el estrés laboral.

### III. MARCO TEÓRICO

A lo largo de estos tiempos existen diferentes y numerosas investigaciones que sirven como material antecedente para obtener más información sobre este tema de procrastinación y estrés laboral.

#### 3.1 Antecedentes

##### **Antecedentes internacionales**

Rijanto (2023), Indonesia, en su exploración titulada “El efecto del estrés laboral en el desempeño de los empleados”, **plantearon** “verificar y probar el efecto del estrés laboral en el desempeño de los empleados bancarios”. **Metodología:** El diseño fue de tipo descriptivo y contó con una muestra de 65 encuestados. Las técnicas de recogida de datos se llevan a cabo mediante observación, entrevistas y distribución de cuestionarios. **Resultados:** Se conoció que el valor del estrés tenía un valor sig. de  $< a; 0.000 < 0.05$ , por lo que se aceptó y demostró la hipótesis propuesta de que el estrés tiene implicaciones positivas y significativas para el desempeño de los empleados. **Conclusión:** Se determinó que existe relación entre el estrés y el desempeño.

Rosales et al. (2020), Colombia, en su exploración titulada “Factores asociados al estrés presente en funcionarios del área de Servicio al Cliente del Banco Itaú en Bogotá”, **plantearon** “conocer qué factores están asociados al estrés presente en funcionarios del área de Servicio al Cliente del Banco Itaú en Bogotá”. **Metodología:** Se aplicó un estudio no experimental que contó con una muestra de 51 sujetos a quienes se les aplicó un formulario electrónico. **Resultados:** Se halló que el 23.5 % eran asesores y el 37.25 % eran auxiliares, el 66.7 % eran damas, el 50.96 % eran solteros, el 70.59 % laboraba horas extras y el 30 % estudiaba. En cuanto al EL, se demostró que el 68.81 % advirtió un nivel medio y el 13.73 % un nivel bajo. **Conclusión:** Se llegó a la conclusión que la antigüedad o la edad del funcionario, que se creía que podrían influir en una alta percepción de estrés, no tienen efecto en la manifestación de síntomas relacionados con el EL. Sin embargo, se

confirmó que las jornadas laborales prolongadas sí juegan un papel crucial en la presencia de estrés entre los funcionarios.

Dos Nascimento (2020), Brasil, en su exploración titulada “El estrés ocupacional y su relación con la satisfacción en una entidad bancaria”.

**Objetivo:** “identificar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción del cliente bancario”. **Metodología:** Desarrolló un estudio descriptivo con una muestra de 376 sujetos de entidades bancarias. El instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario Work Stress Scale (EET) adaptado de Paschoal y Tamayo (2004), y los datos fueron evaluados mediante cálculos de promedios. **Resultados:** Se identificó que el 50.19 % eran damas, el 53.36 % tenían entre 29 a 39 años, el 50.99 % habían culminado la universidad, el 44.66 % eran solteros y el 46.25 % tenía entre 11 a 21 años laborando. Se demostró una media de 3.94, ubicándose en un nivel medio de EL. **Conclusión:** Se concluyó que los bancos públicos tienen un mayor nivel de estrés laboral que los privados, y un menor nivel de satisfacción del cliente. Además, también se pudo identificar que los dos principales factores que causan estrés laboral son los mismos tanto para la banca pública como para la privada, pero en diferente orden.

Moura (2021), Brasil, en su exploración titulada “El síndrome de Bournout en trabajadores de bancos del sector comercial privado en Rio Grande do Sul”. **Objetivo:** “identificar los estresores ocupacionales que generan vulnerabilidad para el desenvolvimiento del síndrome de burnout en trabajadores del sector bancario”. **Metodología:** Se trabajó con 40 agencias de banco privados en un estudio descriptivo a quienes se les aplicó un cuestionario aplicado en la red de sucursales compuesto por preguntas de opción múltiple creado por el autor, el *MBI-Maslach Burnout Inventory*. **Resultados:** Se demostró que el 73.02 % eran damas, el 36.28 % tenía entre 25 a 34 años y el 34.88 % tenía un tiempo de antigüedad de 5 a 10 años. En cuanto al EL, el 51.26 % se ubicó en un nivel alto y el 36.28 %, en un nivel medio. **Conclusión:** Se concluyó que los empleados bancarios que respondieron la encuesta no se ven afectados por el síndrome de Burnout. Sin embargo, existe una gran

posibilidad de que lo desarrollen. Además, se reveló que, a pesar de no haber desarrollado el síndrome, existe un alto nivel de EL. Por tanto, quedó claro en la necesidad de desarrollar acciones para prevenir el síndrome y mejorar las relaciones laborales.

Lal Pandey (2020), India, en su exploración titulada “Estrés laboral y desempeño de los empleados: una evaluación del impacto del estrés laboral”. **Objetivo:** “Evaluar el estrés laboral en los trabajadores de un banco”. **Metodología:** Fue un estudio descriptivo que contó con la participación de 120 sujetos a quienes se les aplicó un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas. **Resultados:** Los resultados mostraron que el 55 % eran del sexo femenino, el 14 % atribuía el EL por el tipo de trabajo, el 11 % por inseguridad laboral, el 14 % por mala comunicación, el 16.5 % sobrecarga de trabajo, el 12 % por falta de motivación y el 16.8 % por apoyo gerencial. En general, se halló que el 32.5 % tenían un nivel de EL de tipo severo y el 28.5 % de nivel moderado. Se concluyó que la sobrecarga de empleo fue la razón más importante detrás del estrés entre el personal, a lo que siguió una falta de seguridad laboral, mala comunicación y tipo de trabajo. **Conclusión:** Se demostró de esa forma, ya que los empleados de los bancos nepaleses tienen una forma de cultura en la que aceptan el trabajo como una carga, no como una oportunidad de aprender.

### **Antecedentes nacionales**

Urcia (2020), Lambayeque, en su indagación denominada “Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque”. **Objetivo:** plantearon “determinar la relación entre procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública”. **Metodología:** Efectuaron un estudio correlacional y descriptivo que incluyó a una muestra de 200 personas. Se emplearon el instrumento PAWS para la procrastinación y el IWPS para el rendimiento. **Resultados:** Los resultados evidenciaron una relación entre las variables ( $p=0.000$ ). Además, el 54.5 % obtuvo un nivel medio en ciberpereza, el 26.5 %, nivel alto y el 19 % nivel bajo, en cuanto

al sentido de servicio, el 55.5 % se ubicó en un nivel medio, el 26.5 %, nivel alto y el 18 %, bajo. **Conclusión:** Se concluyó que existe una relación inversa entre las variables, es decir, el personal aplazaba funciones cuando ejecutaba sus labores y ocasionada un menor rendimiento. Además, prevaleció el sentido de servicio, comportamientos contraproducentes, y a mayor ciberpereza menor es el rendimiento.

Leiva (2021), Lima, en su indagación denominada “Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima metropolitana”. **Objetivo:** “Determinar la relación entre el compromiso y procrastinación”. **Metodología:** Desarrollaron una indagación correlacional con la participación de 213 sujetos. La técnica empleada fue la encuesta y la información se recolectó con dos cuestionarios para el compromiso con 18 ítems y procrastinación con 14 ítems. **Resultados:** Se identificó que el 43.2 % manifestó un nivel bajo de procrastinación. En la dimensión, ciberpereza el 50.2 % se ubicó en un nivel bajo, el 17.8 % en un nivel regular y el 17.8 % muy bajo; en el sentido de servicio, el 46.5 % se ubicó en un nivel bajo, el 23.9 %, muy bajo y el 19.7 %, regular. **Conclusión:** Se concluyó la relación negativa y débil entre las variables principales. Asimismo, la misma relación entre el “compromiso afectivo, continuidad y normativo” con la procrastinación. Relación débil y negativa entre el compromiso organizacional, cyberslacking y soldiering.

Contreras (2022), Chimbote, en su indagación denominada “Estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022”. **Objetivo:** “Determinar el nivel de estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote”. **Metodología:** Se aplicó como instrumento la “Escala Laboral de OIT/OMS” a 111 sujetos en un estudio correlacional y descriptivo. **Resultados:** Se halló que el nivel medio de estrés laboral fue el más común, con un 39,6%, seguido por el nivel alto con un 27,9% y el nivel bajo con un 32,4%. En cuanto a las dimensiones, se observó un predominio del nivel medio en el clima organizacional (39,6%), la estructura organizacional (45,9%), el territorio organizacional (41,4%), la tecnología (45,0%), la influencia del líder

(37,8%), la falta de cohesión (42,3%) y el respaldo del grupo (38,7%).

**Conclusión:** Las conclusiones versaron en que evidencia un nivel de EL a nivel medio, un predominio en un nivel medio del clima organizacional, el mismo nivel en la estructura de la organización, en territorio organizacional, tecnología e influencia del líder.

Cutti (2022), Jauja, en su indagación denominada “El clima organizacional y su relación con el estrés laboral en la Financiera Confianza S. A. A -Agencia Jauja-Junín 2021”. **Objetivo:** Plantearon “determinar la existencia de una relación entre la variable estrés laboral y la variable Clima Organizacional”. **Metodología:** Desarrollaron una indagación correlacional con una muestra de 30 sujetos. Se emplearon dos cuestionarios, la “Escala de clima laboral CL-SPL” de Sonia Palma y la “escala de EL de la OIT- OMS”. **Resultados:** Se demostró que el 66.7 % ubicó el “clima organizacional” en un nivel medio, el 50 % en el nivel medio en la “estructura organizacional”, el 43.3 % en un nivel alto en “territorio organizacional”, el 56.7 % en un nivel alto en “influencia del líder”, el 60 % en un nivel alto en falta cohesión y el 50 % en un nivel alto en “respaldo de grupo”. **Conclusión:** Se concluyó que existe relación entre las variables y que el alcance de metas y el deseo de ascender no se vinculan con el EL. Además, se evidenció que los sujetos pueden estar comprometidos e involucrados con las acciones de la entidad, pero esto no les genera EL.

Díaz (2022), Lima, en su indagación denominada “Estrés Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los Analistas de Negocios de la Caja Municipal de Lima”. **Objetivo:** Planteó “determinar la relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral de los analistas de negocios de la Caja Municipal de Lima”. **Metodología:** Abordó una indagación correlacional que incluyó a 50 analistas a quienes se les aplicó el cuestionario de EL de la OIT-OMS y el cuestionario de DL de Martha Alles. Se halló que existe una relación entre las variables. **Resultados:** El 58 % tenía niveles altos de EL, donde en la dimensión “clima organizacional” se obtuvo un nivel alto, un nivel medio en “estructura organizacional”, nivel alto en “respaldo de grupo”, nivel alto en “falta de

cohesión”, nivel alto en “influencia del líder”, nivel alto en “tecnología” y nivel medio en “territorio organizacional”. **Conclusión:** Se concluyó que existe una relación entre las categorías de estudio. Además, el EL fue alto esto por la “tecnología”, “influencia del líder”, “el respaldo del grupo” y por el clima. En cuando al DL, se evidenció en un nivel alto.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Procrastinación**

La procrastinación se manifiesta en la tendencia a posponer el inicio o la finalización de una actividad planificada dentro de un tiempo estimado. Este comportamiento puede ir acompañado de malestar individual, lo que indica un nivel de estrés experimentado por la persona, que va más allá de una simple falta de responsabilidad o gestión del tiempo. Más bien, sugiere un problema real en la capacidad de autorregulación a nivel conductual, cognitivo y emocional (Hidalgo et al., 2022).

El término procrastinación proviene del latín *procrastinare*, que significa literalmente "dejar para mañana". Se define como la tendencia a posponer el inicio y/o finalización de actividades que deben realizarse en un plazo de tiempo determinado, lo que puede generar cierto malestar subjetivo en la persona. En el ámbito educativo, este fenómeno también se conoce como morosidad académica. En el contexto laboral, la procrastinación se define como la postergación de actividades y responsabilidades (Estremadoiro y Schulmeyer, 2021).

Así también, se reconoce el concepto como la tendencia a postergar tareas laborales mediante la realización de acciones que no están relacionadas con la función laboral, o mediante la evasión de actividades percibidas como molestas o poco importantes. Este comportamiento conduce a una disminución en la productividad y la eficiencia laboral, así como a una demora en la toma de decisiones y en la adquisición de las herramientas necesarias para completar las tareas asignadas. En resumen, se trata de posponer de manera

deliberada las actividades programadas, motivado por el temor al fracaso o la percepción de poco valor de la tarea (Leiva, 2021).

### **3.2.2. Teoría de la procrastinación**

#### **3.2.2.1. Modelo psicodinámico según Baker**

Según el modelo psicodinámico de Baker, la procrastinación se relaciona con el miedo al fracaso y sugiere que se debe prestar atención a las motivaciones de los individuos que no logran completar sus tareas a pesar de tener las capacidades cognitivas y experiencias necesarias para tener éxito. Esta teoría psicoanalítica y psicodinámica, una de las más antiguas para explicar el comportamiento humano en general, sostiene que el miedo al fracaso está vinculado a la formación de relaciones familiares patológicas, en las que los padres, a través de su estilo de crianza, aumentan la frustración de sus hijos y disminuyen su autoestima. Este modelo fue uno de los primeros en estudiar los comportamientos asociados con la falta de diligencia en la realización de tareas y sugiere que la procrastinación se origina en la infancia, donde juega un papel crucial en el desarrollo de la personalidad adulta, influida por procesos mentales inconscientes y conflictos internos (Carrasco, 2022).

Por otra parte, Freud explicó que la acción de postergar se basa en el concepto de evitar tareas, argumentando que la ansiedad funciona como una señal de advertencia para el ego. Según esta perspectiva, las tareas se evitan porque se perciben como una amenaza, y estas actividades peligrosas son difíciles de ejecutar. Los teóricos psicoanalíticos coinciden en que las expectativas de los padres influyen en los rasgos de personalidad de un individuo y en el desarrollo de la procrastinación. Por ejemplo, los estudiantes pueden sentir mucha presión debido a la necesidad de aprobación de sus padres, quienes esperan que se desempeñen bien en la escuela y tienen altas expectativas de ellos. Como resultado, los adolescentes pueden optar por un comportamiento rebelde y poner a prueba sus límites mediante la procrastinación (Nieto, 2020).

Así también, Sommer señala que el origen de la procrastinación está relacionado con cuestiones de inmadurez y rebeldía, sugiriendo que la procrastinación está asociada con el aspecto paterno o materno. Sommer sugiere que la procrastinación tiende a ser una acción de desafío hacia otra persona, por lo tanto, la procrastinación académica se interpreta como una transferencia inconsciente en las relaciones padre-hijo o maestro-alumno. Este modelo establece que la procrastinación es el miedo a no lograr la meta propuesta, lo que lleva a algunos individuos a abandonar la tarea (Carrasco, 2022).

### **3.2.2.2. Modelo Motivacional**

Este modelo describe la procrastinación como una tendencia a posponer actividades debido a la percepción de amenaza que representan, lo que genera un estado de ansiedad. Sugiere que los individuos eligen entre dos enfoques: la fe en lograr el éxito o el temor a no alcanzarlo. Cuando predomina el temor al fracaso, las personas tienden a evitar situaciones difíciles y eligen actividades donde perciben que el éxito está garantizado (Yupanqui et al., 2023).

Así también, se destaca que el modelo motivacional ha identificado dos teorías relacionadas con la procrastinación:

**Teoría de la Autodeterminación:** Se refiere al sentimiento de libertad para decidir qué hacer, e incluye la motivación intrínseca y extrínseca. Se ha encontrado que la motivación autodirigida está negativamente relacionada con la procrastinación académica. En otras palabras, los estudiantes desmotivados tienden a posponer las tareas más que los estudiantes motivados. Esto se debe a que cuando los individuos eligen una actividad por su propia voluntad, es más probable que la completen porque han creado un contexto para su acción (Gonzaga, 2022).

**Teoría de las metas de desempeño:** Se refiere a comportamientos dinámicos y competitivos dirigidos hacia la activación, afecto, desarrollo cognitivo y uso de la asertividad. Según esta teoría, la

procrastinación se considera autolimitante en los seres humanos (Gonzaga, 2022).

En el ámbito académico, se identifican diferentes tipos de procrastinación:

**Procrastinación Funcional:** Se refiere a un modelo particular de procrastinador efectivo, conocido como "indecisión activa". Estos individuos eligen tareas que les generan tensión y posponen voluntariamente su inicio, pero logran buenos resultados al abandonarlas después de varios intentos fallidos.

**Procrastinación Disfuncional:** Se caracteriza por perder el tiempo en actividades consideradas inútiles y perjudiciales, lo que puede llevar a sentimientos de duda y baja autoestima.

**Procrastinación Decisional:** Se refiere a la incapacidad de tomar decisiones en un tiempo determinado, lo que puede llevar a postergar la ejecución de tareas.

**Procrastinación Conductual:** Implica evitar realizar tareas que generan ansiedad y miedo al fracaso, lo que puede estar relacionado con la autoestima de la persona.

**Procrastinación Familiar:** Se refiere a la demora voluntaria para realizar tareas asignadas, influenciada por el entorno familiar.

**Procrastinación Emocional:** Se basa en la postergación de tareas debido a emociones ocultas, como la ansiedad. Algunas personas pueden posponer tareas para sentir la emoción de completarlas más tarde.

**Procrastinadores Pasivos:** Son indecisos y no completan tareas a tiempo, mientras que los procrastinadores activos prefieren trabajar bajo presión y valoran la presión del tiempo como un factor beneficioso para obtener buenos resultados (Yáñez, 2022).

### **3.2.3. Consecuencias de la procrastinación**

Asio (2020) señala que la procrastinación conlleva diversas consecuencias negativas, como dificultades en el control de los

impulsos, problemas de organización, ansiedad, depresión, distracción, falta de motivación, indecisión, desconfianza y uso excesivo de sustancias, entre otras. En el ámbito laboral, la procrastinación es una realidad que muchas organizaciones empresariales evitan enfrentar problemas y tomar decisiones importantes, posponiendo actividades necesarias para el futuro y evadiendo cumplir con sus responsabilidades.

#### **3.2.4. Dimensiones**

La ciberpereza se refiere a la pérdida de tiempo causada por revisar redes sociales, mensajería personal, páginas de GIFs, vídeos o música durante la jornada laboral. La ciberpereza ha aumentado significativamente con la popularización de las conexiones de Internet de banda ancha en los lugares de trabajo (Guzmán y Rosales, 2017).

Aunque en dosis moderadas la pereza cibernética puede tener efectos positivos en las emociones de los empleados y reducir en cierta medida los niveles de estrés, es importante tener en cuenta que cualquier exceso es perjudicial. Controlar el uso de dispositivos electrónicos y herramientas en línea en el trabajo puede ser difícil en la actualidad (Guzmán y Rosales, 2017).

El sentido de servicio es especialmente relevante para aquellos que se dedican a servir en cualquier rama donde se requiera la atención a los demás, como cajeros, operadores de atención telefónica, agentes de seguros, personal médico, entre otros. Este sentido impulsa a las personas a tener una predisposición positiva a ser útiles para los demás y a estar atentos a las necesidades de los servicios que se requieran (Guzmán y Rosales, 2017).

#### **3.2.5. Perspectiva filosófica de la procrastinación**

Desde una arista filosófica invita a reflexionar sobre la naturaleza misma de la voluntad y la acción humana. En palabras de Piers Steel (2007), la procrastinación revela una lucha interna entre el deseo inmediato y la demora impulsada por la razón. Desde esta óptica, la

procrastinación se convierte en un dilema ético, donde el individuo se enfrenta a la tensión entre satisfacer sus impulsos presentes y cumplir con sus obligaciones futuras. Esta tensión entre la voluntad y el deber ha sido tema de debate entre filósofos a lo largo de la historia, desde los antiguos griegos hasta los pensadores contemporáneos. Así, esta no se reduce simplemente a un problema de gestión del tiempo, sino que plantea cuestiones más profundas sobre la naturaleza de la libertad y la responsabilidad individual (Steel y Klingsieck, 2016).

Además, puede ser analizada en relación con la noción de temporalidad y la experiencia del tiempo en la vida humana. En este sentido, autores como Martin Heidegger han explorado la forma en que el ser humano se relaciona con el tiempo y cómo esta relación influye en sus acciones y decisiones. La procrastinación, vista como la postergación de acciones importantes en el tiempo presente, puede ser entendida como una manifestación de la forma en que los individuos enfrentan la temporalidad y la finitud de su existencia. Esta reflexión sobre el tiempo y la procrastinación nos lleva a cuestionar no solo nuestras acciones individuales, sino también nuestra comprensión del tiempo como dimensión fundamental de la experiencia humana (Olleras et al., 2022).

### **3.2.6. Perspectiva epistemológica de la procrastinación**

Desde una perspectiva epistemológica, el estudio de la procrastinación implica considerarla como un fenómeno complejo que va más allá de la mera gestión del tiempo. Autores como Joseph Ferrari han destacado la importancia de entender la procrastinación como un problema multidimensional que involucra aspectos cognitivos, emocionales y comportamentales. En este sentido, la procrastinación puede ser explorada desde la psicología cognitiva para comprender los procesos mentales subyacentes que llevan a la postergación de tareas importantes. Asimismo, desde la psicología social, se puede analizar cómo los factores sociales y ambientales influyen en la procrastinación, como la presión del grupo o la

percepción de normas sociales respecto al tiempo y la productividad (da Costa et al., 2024).

Además, puede ser estudiada desde una perspectiva epistemológica que reconozca su relación con otros fenómenos psicológicos, como la ansiedad y la autoeficacia. Autores como Timothy Pychyl han señalado que esta puede ser una forma de lidiar con la ansiedad relacionada con el desempeño y la autoevaluación. En este sentido, puede ser entendida como un mecanismo de afrontamiento utilizado por individuos que experimentan dificultades para regular sus emociones y manejar la incertidumbre. Desde esta óptica, su estudio se nos permite profundizar en la comprensión de la naturaleza humana y los procesos psicológicos involucrados en la toma de decisiones y la autorregulación del comportamiento (Gamarra, 2022).

### **3.2.7. Estrés laboral**

Este se relaciona con el trabajo y se define como un riesgo psicosocial que puede tener efectos adversos significativos en la salud del trabajador y en su desempeño, ya sea como resultado de la presencia de factores de riesgo psicosocial o por sí mismo en el largo plazo (García y Forero, 2018).

Según los estudios, el estrés es una respuesta fisiológica no específica del organismo ante las demandas que se le imponen. Cualquier estímulo podría convertirse en un estresor siempre que provoque en el organismo una respuesta biológica de reajuste, aunque inicialmente no incluía los estímulos psicológicos como factores causales (Martínez, 2020).

Actualmente, se entiende como un estado de tensión provocado por situaciones adversas o extremadamente estresantes, enfoque que se considera el más completo. Se piensa que el estrés surge como resultado de un desequilibrio entre las demandas ambientales (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del individuo. Este planteamiento, propuesto por Lazarus y Folkman, es ampliamente aceptado en la actualidad (Quinto et al., 2023).

### **3.2.8. Modelos sobre Estrés laboral**

El modelo Demanda-Control propuesto por Karasek e 1979 considera dos características importantes del ambiente laboral: dirección y control de la demanda. Este modelo distingue cuatro entornos laborales: trabajo activo, trabajo de baja tensión, trabajo de alta tensión y trabajo pasivo, los cuales se diferencian por la combinación de demanda y control, y cómo esta combinación afecta al estrés, la motivación y el desarrollo de los individuos (Pérez, 2022).

Más adelante, Karasek y Theorell encontraron que los trabajadores cuyos trabajos requerían altos niveles de tensión estaban en riesgo de desarrollar problemas de salud física y mental. Por lo tanto, el control que los trabajadores tienen sobre su trabajo es importante para su bienestar. El control garantiza oportunidades para enfrentar mejor las demandas del trabajo y cubre una necesidad humana básica de practicar el control. Un trabajo con altas demandas, pero también con alto control puede beneficiarse de las consecuencias saludables del control, ya que el trabajador tiene la libertad para priorizar tareas y realizarlas de manera eficiente (Vallejo et al., 2020).

Por otro lado, el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist sugiere que un desequilibrio entre un alto esfuerzo y una baja recompensa puede conducir a un aumento de la tensión. Este desequilibrio puede manifestarse en esfuerzos externos (demandas y responsabilidades laborales) e internos (necesidad de satisfacer las demandas del trabajo). Cuando el esfuerzo y la recompensa están en conflicto, se crea una situación estresante. Las recompensas pueden estar relacionadas con el dinero, el aprecio y el estatus que el trabajo proporciona. Si el esfuerzo y la recompensa están equilibrados, se reduce el estrés (Gumersindo et al., 2022).

### **3.2.9. Causas del estrés**

Buitrago et al. (2021) explican que el estrés laboral puede surgir de diversas demandas laborales, como la sobrecarga de trabajo, la frecuencia repetitiva de tareas, el ritmo de trabajo, la ambigüedad de rol, la ansiedad y la falta de control, entre otros. La sobrecarga de trabajo es una causa común de estrés, ya que muchos trabajadores tienden a posponer las actividades difíciles o complicadas, lo que resulta en un exceso de trabajo y una sensación de falta de control.

Esto puede tener consecuencias graves para la salud física y mental de los trabajadores, incluida la depresión e incluso la muerte. Además, puede causar trastornos mentales y del comportamiento como baja motivación, pérdida de autoestima, depresión, trastornos del sueño, síndrome de burnout, trastornos esquizofrénicos, ansiedad, miedos, fobias y trastornos de la personalidad (Ortiz, 2020).

Es importante que los empleadores reconozcan las causas del estrés laboral y busquen formas de reducirlo para proteger la salud y el bienestar de sus empleados. Esto puede incluir la implementación de programas de salud mental en el lugar de trabajo, el fomento de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la promoción de un ambiente laboral saludable y colaborativo.

### **3.2.10. Dimensiones**

Clima organizacional. Se trata de la percepción subjetiva de cada individuo sobre el entorno y el lugar de trabajo. Esta evaluación tiene un impacto significativo en el desempeño de cada individuo y, por lo tanto, en la calidad del trabajo y el bienestar de cada individuo. Así, la carga de trabajo percibida y la mala organización reflejan la aparición de estrés laboral (Machado, 2023).

Estructura organizacional. Esta es una herramienta que define las funciones de cada miembro dentro de una organización y las relaciones entre departamentos. Además, toda la gama de actividades físicas y mentales que los sujetos están obligados a realizar y de las que son responsables en el trabajo y profesiones se ven afectadas por estructuras organizativas cerradas y una comunicación deficiente.

Este factor también se manifiesta en los marcos de tiempo, ya que a los trabajadores se les proporciona un tiempo de ajuste para adaptarse a diferentes cargas de trabajo (Ocampo et al., 2019).

**Territorio organizacional:** Las características regionales están estrechamente relacionadas con la motivación de los trabajadores, el clima organizacional y la calidad del trabajo. Es por esto que mantener territorios saludables es una prioridad para los líderes organizacionales. El mantenimiento de la salud física y mental en el entorno laboral depende de la composición fisiológica y psicológica de cada individuo y de su interacción con el entorno. Estas propiedades incluyen la exposición a agentes físicos como el ruido, la vibración y la radiación. Agentes químicos y biológicos, temperatura, ventilación y otras condiciones de climatización de áreas abandonadas y su iluminación. En conjunto, esta interacción de variables constituye el grueso de los factores monitoreados por la disciplina de higiene industrial, por lo que, dependiendo del área de trabajo del trabajador, estos pueden tener un mayor riesgo de estrés (Díaz et al., 2019).

**Influencia del líder.** La relación entre los gerentes y sus equipos es esencial no solo para la calidad de los entregables del trabajo, sino también para la ocurrencia de estrés laboral y la fluidez del flujo de trabajo. La gestión adecuada de los recursos humanos y la asignación de roles y responsabilidades es fundamental para mantener operaciones eficientes. Asimismo, la adecuada gestión de los recursos humanos es fundamental para mantener un idóneo desempeño individual y un ambiente de trabajo armónico (Ñoroña et al., 2022).

**Falta de cohesión.** Esta es la fuerza de los deseos de los integrantes del equipo para permanecer dentro del mismo y su compromiso hacia la misión del equipo, es decir, son las fuerzas que pueden intentar alejar a la satisfacción laboral, repercutiendo negativamente en el clima laboral (Ñoroña et al., 2022).

Respaldo del grupo. La presencia de conflictos intergrupales puede actuar como estresor no solo a nivel individual, sino también como carga global para toda la línea de trabajo, disminuyendo la calidad del producto. Por lo tanto, el funcionamiento ideal de un equipo es aquel donde hay apoyo entre los miembros, sin presiones internas, es decir que el estrés laboral será más probable en desarrollarse en los trabajadores que no tienen apoyo grupal (Ñoroña et al., 2022).

### **3.2.11. Perspectiva filosófica del estrés laboral**

Desde una perspectiva filosófica más amplia, el EL puede ser considerado como una expresión de la complejidad inherente a la condición humana y a la relación entre el individuo y el entorno laboral. Al igual que los antiguos filósofos griegos reflexionaron sobre la importancia del trabajo como una vía hacia la autorrealización y la virtud, también reconocieron los desafíos y tensiones que acompañan a la labor diaria. Desde esta óptica, esto se convierte en un tema de indagación sobre la condición humana y la búsqueda de la felicidad y la plenitud en un mundo caracterizado por las exigencias y responsabilidades del trabajo (dos Nascimento, 2020).

En esta misma línea, los filósofos existencialistas como Jean-Paul Sartre y Martin Heidegger exploraron la relación entre el individuo y el trabajo como parte integral de la experiencia de ser en el mundo. Desde la perspectiva existencialista, el EL puede ser comprendido como una manifestación de la angustia existencial que surge cuando el individuo se enfrenta a la libertad y la responsabilidad de elegir cómo vivir y trabajar. En este sentido, el EL se convierte en un dilema ético que pone de manifiesto la lucha del individuo por encontrar un sentido y propósito en su actividad laboral, mientras equilibra sus necesidades emocionales y físicas (Díaz et al., 2019).

### **3.2.12. Perspectiva epistemológica del estrés laboral**

Desde una perspectiva epistemológica, el estudio del EL implica considerarlo como un fenómeno complejo que involucra tanto factores individuales como contextuales. Según la teoría del EL de Karasek (1979), esto surge en el trabajo de la interacción entre las demandas del trabajo y el control que el individuo tiene sobre su entorno laboral. Desde esta óptica, el EL puede ser entendido como un proceso dinámico que resulta de la percepción de desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para hacerles frente. Esta visión epistemológica invita a adoptar un enfoque multidisciplinario que integre conocimientos de la psicología, la sociología, la epidemiología y otras disciplinas para comprender la complejidad del fenómeno y sus consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores (Ramírez, 2021).

Por último, desde una perspectiva epistemológica basada en la salud ocupacional, el EL puede ser investigado en relación con su impacto en la salud física y mental de los trabajadores. Diversas investigaciones han demostrado que el EL está asociado con un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, trastornos mentales como la ansiedad y la depresión, así como con un deterioro en la calidad de vida y el bienestar general. Este enfoque permite comprender mejor las dimensiones biopsicosociales del EL y desarrollar intervenciones preventivas y terapéuticas dirigidas a promover ambientes laborales saludables y la salud integral de los trabajadores (Chiroque, 2022).

### **3.3. Marco conceptual**

**Procrastinación:** Se define como la tendencia a posponer el inicio y/o finalización de actividades que deben realizarse en un plazo de tiempo determinado, lo que puede generar cierto malestar subjetivo en la persona (Estremadoiro y Schulmeyer, 2021).

**Estrés laboral:** Es el resultado de un desequilibrio entre las demandas ambientales (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del individuo (Quinto et al., 2023).

Productividad laboral: Refiere a la capacidad de los trabajadores para generar resultados o alcanzar objetivos en un período de tiempo determinado (Gonzaga, 2022).

Bienestar emocional: Refiere al estado de satisfacción, equilibrio y armonía emocional de un individuo en su vida laboral y personal (Contreras, 2022).

Cultura organizacional: Refiere al conjunto de valores, creencias y normas compartidas que guían el comportamiento y las prácticas en una organización (Schein, 1985).

Resiliencia laboral: Es la capacidad de los trabajadores para adaptarse y recuperarse de situaciones estresantes o adversas en el trabajo, manteniendo un nivel saludable de funcionamiento y bienestar (Cutti, 2022).

Sobrecarga de trabajo: Se caracteriza por una situación en la que los trabajadores enfrentan una cantidad excesiva de tareas y responsabilidades laborales, lo que puede provocar estrés, agotamiento y una disminución en la calidad del trabajo (Díaz, 2022).

Síndrome de burnout: Es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la exposición crónica al estrés laboral y a situaciones laborales desafiantes, y se caracteriza por la pérdida de interés, la despersonalización y la disminución de la eficacia laboral (Díaz, 2022).

Flexibilidad laboral: Refiere a la capacidad de los trabajadores para adaptar su horario de trabajo, la ubicación y las tareas laborales según sus necesidades y preferencias personales, lo que puede contribuir a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal y a una reducción del estrés laboral (Díaz et al., 2019).

Autoeficacia laboral: Es la creencia de un individuo en su capacidad para realizar eficazmente las tareas laborales y enfrentar los desafíos

laborales que se le presentan. Esta creencia influye en la motivación, el desempeño y la capacidad para manejar el estrés en el trabajo (Díaz, 2022).

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

Esta indagación es cuantitativa porque aplica el uso de técnicas estadísticas y matemáticas para recopilar y analizar datos numéricos con el fin de comprender, explicar o predecir fenómenos (Hernández y Mendoza, 2018).

**Tipo:** Básica

Además es de tipo básica, ya que como lo señala Hernández y Mendoza (2018), esto se caracteriza por proponer nuevos conocimientos a partir de teorías ya existentes, con el propósito de aumentar los conocimientos científicos sin contrastarlos con algún aspecto práctico.

**Nivel:** Correlacional

Así también, es de nivel correlacional, puesto que se busca recopilar datos sobre las variables de interés y analizar la magnitud y dirección de la relación utilizando técnicas estadísticas (Salgado, 2018).

### **4.2. Diseño de la investigación**

El diseño responde a ser no experimental, ya que se observarán los fenómenos de estudio, sin manipulación de estos. Además, es de corte transversal porque se recopilan datos en un solo momento en el tiempo, sin seguimiento longitudinal (Salgado, 2018). Así mismo es de corte transversal, ya que implica la recolección de datos de un grupo de individuos en un momento específico en el tiempo para examinar la prevalencia de ciertas características o fenómenos y analizar las relaciones entre ellas (Salgado, 2018).

También, es de tipo correlacional porque implica la medición de dos o más variables para determinar si existe una relación estadística entre ellas, sin establecer una relación de causalidad directa. Esta se representa de la siguiente forma:

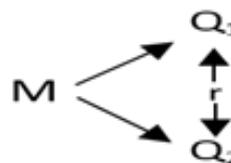
Dónde:

M = Colaboradores de la entidad financiera

Q1= Procrastinación Laboral

Q2= Estrés

r = Correlación entre las variables



### 4.3. Hipótesis general y específicas

#### Hipótesis general.

Existe relación entre la procrastinación y estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

#### Hipótesis específicas

**H1:** Existe relación entre la procrastinación y el clima organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo - 2022.

**H2:** Existe relación entre la procrastinación y la estructura organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022

**H3:** Existe relación entre la procrastinación y el territorio organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

**H4:** Existe relación entre la procrastinación y la tecnología en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

**H5:** Existe relación entre la procrastinación y la influencia del líder en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

**H6:** Existe relación entre la procrastinación y la falta de cohesión en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

**H7:** Existe relación entre la procrastinación y el respaldo del grupo en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.

#### **4.4. Identificación de las variables**

##### **Variable 1. “Procrastinación”**

###### **Dimensiones**

- Ciber pereza
- Sentido de servicio

##### **Variable 2. “Estrés Laboral”**

###### **Dimensiones**

- Clima organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia de líder
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de la variable procrastinación*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
Procrastinación	D1: Ciberpereza  D2: Sentido de servicio	Evaluar la tendencia de los trabajadores a utilizar el tiempo laboral en actividades no relacionadas con el trabajo Medir el nivel de compromiso y responsabilidad del trabajador hacia sus tareas	8,10, 12, 14 1,2,3,4,5,6,7,9,11,13	Nunca = 0, Casi nunca = 1, Ocasionalmente = 2, Algunas veces = 3, Frecuentemente = 4, Muy frecuentemente = 5, Siempre = 6.	Bajo: Nunca, Casi nunca, Ocasionalmente Moderado/Regular: Algunas veces, Frecuentemente Alto: Muy frecuentemente, Siempre	Ordinal

**Tabla 2**

*Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral*

Estrés laboral	D1: Clima organizacional D2: Estructura Organizacional D3: Territorio organizacional D4: Tecnología D5: Influencia de líder D6: Falta de cohesión D7: Respaldo del grupo	- Evaluar de las percepciones del ambiente laboral, como relaciones interpersonales, comunicación, y apoyo de los colegas. - Nivel de claridad en la jerarquía y roles dentro de la organización, y cómo esto afecta el estrés del trabajador. - Evaluación del entorno físico de trabajo. - La adecuación y facilidad de uso de los recursos tecnológicos en el lugar de trabajo.	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	1 = Nunca 2 = Raras veces 3 = Ocasionalmente 4 = Algunas veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre	Estrés bajo Estrés moderado Estrés alto	Ordinal
-------------------	--	---	---	---	---	---------

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación del estilo de liderazgo y su impacto en el bienestar de los empleados.</li> <li>- Indicador de las dificultades de trabajo en equipo y la falta de apoyo entre los colegas.</li> <li>- Medición del apoyo social que los empleados reciben de sus compañeros.</li> </ul>				
--	--	--	--	--	--	--

## 4.6. Población – Muestra

### Población

Engloba al conjunto completo de elementos que poseen ciertas características y sobre los cuales se pretende hacer inferencias (Arias, 2012). En esta indagación, este aspecto estuvo compuesto por 150 trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo.

### Muestra

La muestra es una parte representativa de la población que se selecciona para ser estudiada y analizada (Arias, 2012). Para esta exploración, la muestra se determinó con la aplicación de una fórmula para población finita.

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

$$n = \frac{150 \cdot (1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(150 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 108$$

n= Tamaño de la muestra

N = Universo =150

Z = Nivel de confianza 95%(1-x)=1.96

p = posibilidad de éxito = 0.5

q = posibilidad de error= 0.5

d = error muestral = 0.05

La aplicación de la fórmula determina trabajar con 108 sujetos.

### **Criterios de inclusión**

Trabajadores activos en entidades financieras ubicadas en el Distrito de Huancayo durante el año 2022.

Individuos que desempeñen roles laborales diversos, incluyendo personal administrativo, ejecutivos, cajeros, y otros puestos relacionados con el funcionamiento operativo de las entidades financieras.

Trabajadores de ambos sexos.

Empleados que acepten participar voluntariamente en el estudio, proporcionando consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

Individuos que no sean empleados activos en entidades financieras

Trabajadores que hayan sido recientemente contratados y que aún no hayan completado un período mínimo de tres meses.

Empleados que estén actualmente en licencia por motivos médicos, permisos no remunerados o cualquier otra forma de ausencia prolongada.

Personas que presenten condiciones médicas o psicológicas que podrían afectar su capacidad para participar de manera significativa en el estudio.

### **Muestreo**

Se aplicó un muestreo aleatorio, ya que esto es un método de selección de una muestra de una población en el que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. En otras palabras, todos los elementos tienen una oportunidad igual de ser incluidos en la muestra (Otzen y Manterola, 2017).

## **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

### **Técnica:**

La técnica empleada fue la psicométrica, la cual implica emplear herramientas y técnicas específicas para evaluar y medir constructos, como rasgos, habilidades o actitudes. Estas se basan en principios matemáticos y estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018). Así también,

se emplearon como instrumentos dos cuestionarios. Cabe indicar que un instrumento de investigación se define como cualquier herramienta o medio utilizado para obtener datos en un estudio, lo cual puede incluir cuestionarios, entrevistas, escalas, observaciones u otras técnicas (Hernández y Mendoza, 2018).

### **Instrumento:**

El primer instrumento aplicado fue el denominado “Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)”, el cual es de tipo autorreportado que se fundamenta en dos aspectos principales: la *Cyberslaking* (Ciberpereza) y el *Soldiering* (Sentido de servicio). Su adaptación peruana fue efectuada por Guzmán y Rosales en su tesis y consta de 14 ítems, los cuales fueron seleccionados después de diversos estudios piloto. La respuesta a cada ítem se realiza en una escala ordinal de 7 puntos, abarcando desde la categoría "Nunca" (0) hasta "Siempre" (6).

### **Tabla 3**

#### *Ficha técnica “Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)”*

Autor:	Metin et al. (2016)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación Peruana:	Guzman y Rosales (2017)
Estructura:	14 ítems y 2 dimensiones
Objetivo del test:	Medir el nivel de procrastinación laboral en los trabajadores.
Administración:	Individual o colectiva
Rango de aplicación:	Adultos
Duración:	10 minutos aprox.
Significación:	Evalúa el nivel de procrastinación en trabajadores
Escala de medición:	Ordinal de tipo Likert.

### **Validez**

Este instrumento pasó por un proceso de validez a través de la evaluación de expertos que se puede identificar en la tesis de licenciatura de Guzman y Rosales (2017), compuesta por profesionales con nivel académico de maestría, quienes fueron

especialistas en el campo. Paralelamente, la solidez del instrumento fue analizada mediante el empleo de la prueba estadística de “Alfa de Cronbach” acompañada por una fase piloto, dando como fruto una confiabilidad elevada.

### **Confiabilidad**

Así mismo, en la adaptación peruana se tuvo un “Alfa de Cronbach” de 0,70 en la dimensión ciber pereza y 0,87 en la dimensión sentido de servicio, la cual indica que se tiene un nivel alto de confiabilidad (Guzman y Rosales, 2017).

En cuanto al segundo instrumento, se empleó la “Escala de estrés laboral OIT-OMS”, la cual tiene como autores a la OIT-OMS. Consta de 24 ítems con 7 alternativas como respuestas que van desde la puntuación del 1 al 7, de la siguiente manera: 1 = si la condición ‘Nunca’ es fuente de estrés. 2 = si la condición ‘Raras veces’ es fuente de estrés. 3 = si la condición ‘Ocasionalmente’ es fuente de estrés. 4 = si la condición ‘Algunas veces’ es fuente de estrés. 5 = si la condición ‘Frecuentemente’ es fuente de estrés. 6 = si la condición ‘Generalmente’ es fuente de estrés. 7 = si la condición ‘Siempre’ es fuente de estrés (Suárez, 2013).

### **Tabla 4**

#### *Ficha técnica “Escala de estrés laboral OIT-OMS”*

Autores:	Ivancevich Y Matteson
Año de creación:	1989
Adaptación peruana:	Suárez (2013)
Procedencia:	OIT - OMS.
Estructura:	Consta de 25 reactivos, comprendidos por 7 dimensiones.
Aplicación:	Aplicación grupal o personal, directa Individual o Colectivo
Rango de aplicación:	Adultos
Duración:	10 a 15 minutos

Finalidad: Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales

Escala: Ordinal

### **Validez**

La validez de contenido fue realizada por Suárez (2013) en su artículo de investigación y lo estableció mediante la técnica de criterio de jueces, empleando el análisis binomial, donde se observó que los resultados fueron inferiores a 0,05, indicando una consistencia entre los expertos evaluadores. Además, la validez de constructo fue confirmada a través del análisis factorial, revelando un índice de KMO de 0,953 y un valor significativo en la prueba de esfericidad de Barlett, con un chi-cuadrado de 4752,595.

### **Confiabilidad**

Este fue evaluado utilizando el coeficiente “Alfa de Cronbach”, el cual arrojó un valor de 0,966, clasificado como un nivel de fiabilidad alto (Suárez ,2013).

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

En esta investigación se aplicó el análisis descriptivo para abordar los objetivos planteados y ofrecer una visión detallada de los datos, incluyendo frecuencias, medidas de tendencia central y dispersión. La presentación de los resultados se realizó a través de cuadros y gráficos estadísticos, facilitando así la comprensión por parte del lector.

Además, antes de proceder con el análisis, se realizaron pruebas de normalidad para asegurar la validez de los resultados. Para llevar a cabo el procesamiento y análisis de datos, se utilizaron herramientas estadísticas como el paquete SPSS, así como la hoja de cálculo de Microsoft Office Excel. Esta combinación de herramientas permitió una evaluación exhaustiva de los datos, garantizando la rigurosidad y precisión en los análisis realizados.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

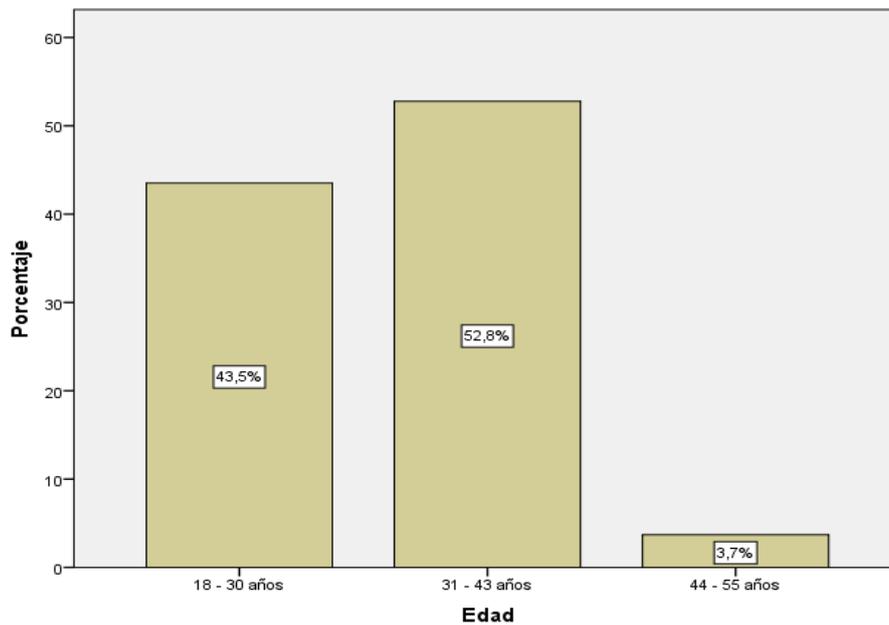
**Tabla 5**

*Frecuencia de edad de los participantes*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
18 - 30 años	47	43,5
31 - 43 años	57	52,8
44 - 55 años	4	3,7
Total	108	100,0

**Figura 1**

*Gráfico de frecuencia de los participantes según edad*



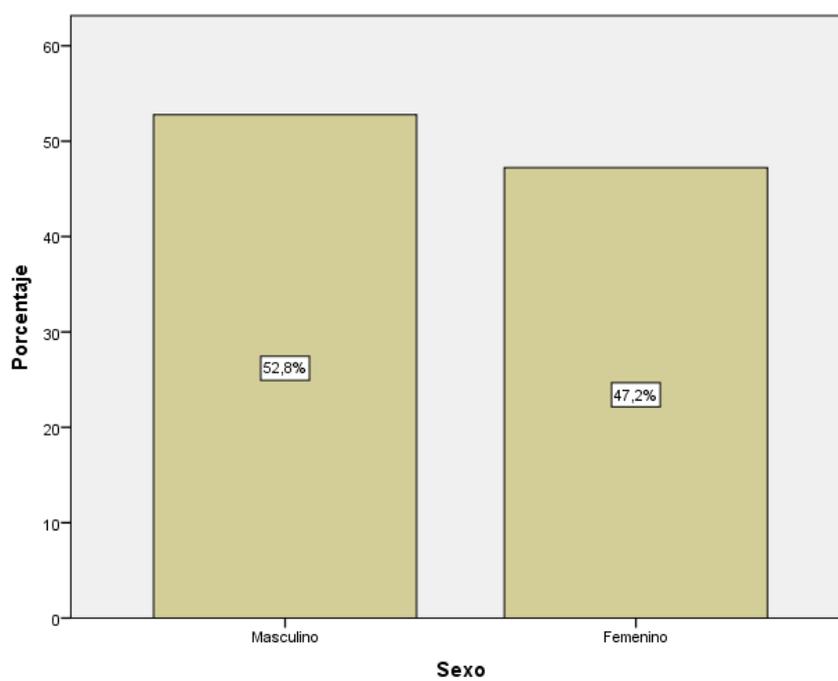
**Tabla 6**

*Frecuencia de los participantes según sexo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	57	52,8
Femenino	51	47,2
Total	108	100,0

**Figura 2**

*Gráfico de frecuencia de los participantes según sexo*



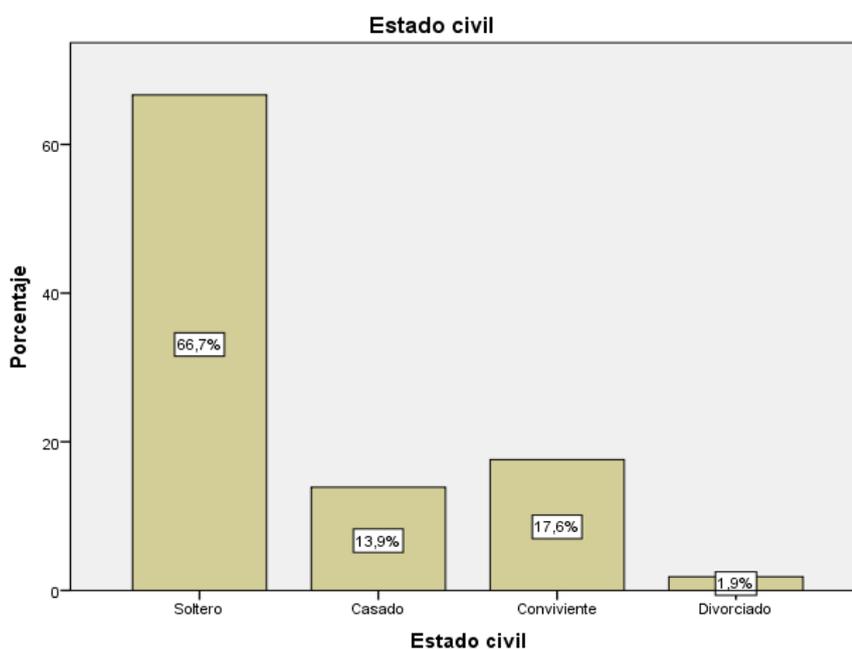
**Tabla 7**

*Frecuencia del estado civil de los participantes*

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	72	66,7
Casado	15	13,9
Conviviente	19	17,6
Divorciado	2	1,9
Total	108	100,0

**Figura 3**

*Gráfico de frecuencia estado civil de los participantes*



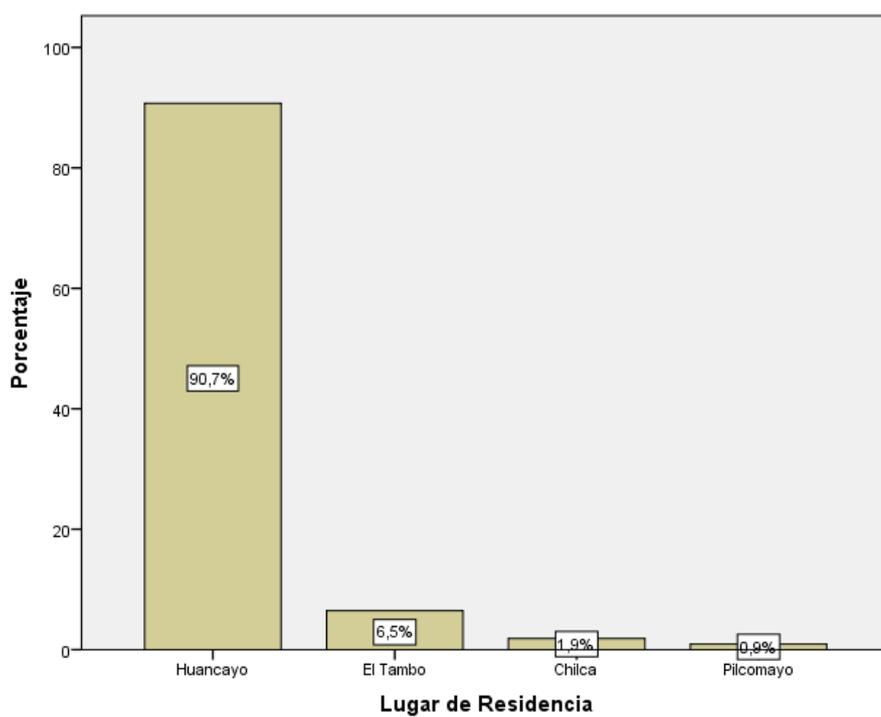
**Tabla 8**

*Frecuencia de lugar de residencia de los participantes*

	Frecuencia	Porcentaje
Huancayo	98	90.7
El Tambo	7	6.5
Chilca	2	1.9
Pilcomayo	1	0.9
Total	108	100,0

**Figura 4**

*Gráfico de frecuencia lugar de residencia de participantes*



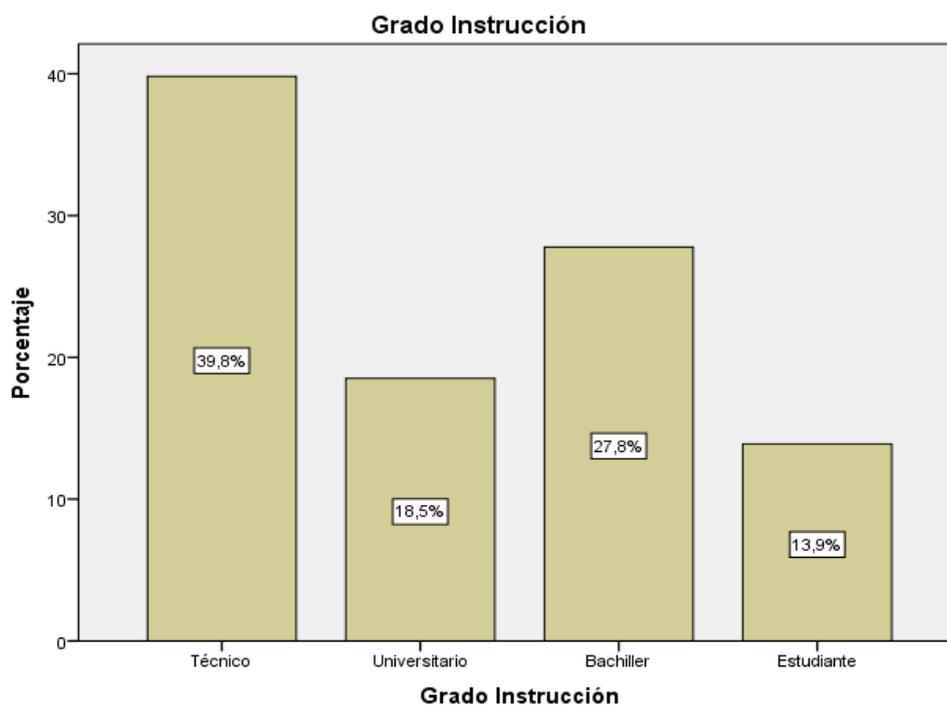
**Tabla 9**

*Frecuencia grado de instrucción de participantes*

	Frecuencia	Porcentaje
Técnico	43	39,8
Universitario	20	18,5
Bachiller	30	27,8
Estudiante	15	13,9
Total	108	100,0

**Figura 5**

*Gráfico de frecuencia grado de instrucción de participantes*



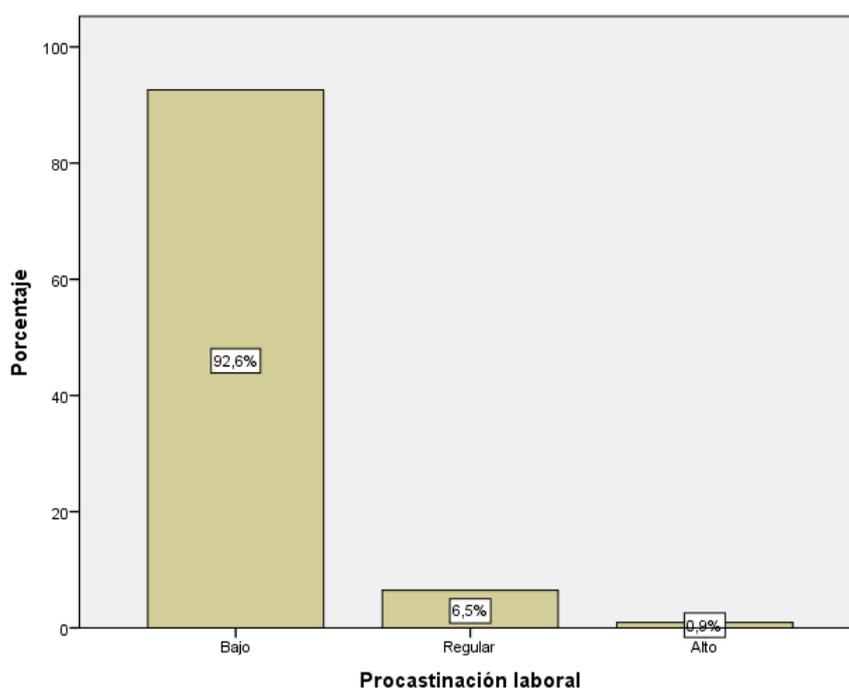
**Tabla 10**

*Frecuencia variable Procrastinación Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	100	92,6
Regular	7	6,5
Alto	1	,9
Total	108	100,0

**Figura 6**

*Gráfico de la variable Procrastinación Laboral*



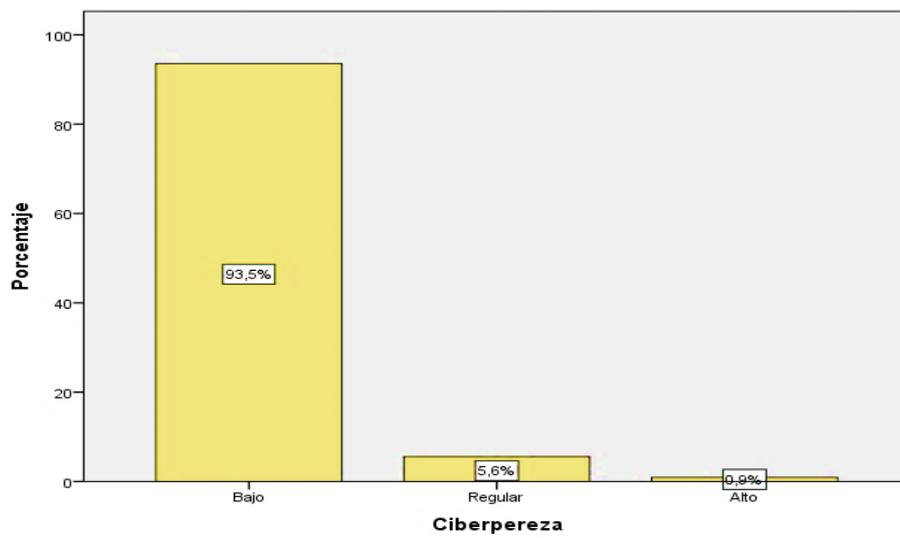
**Tabla 112**

*Frecuencia de la dimensión Ciberpereza*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	101	93,5
Regular	6	5,6
Alto	1	,9
Total	108	100,0

**Figura 7**

*Gráfico de frecuencia de la dimensión Ciberpereza*



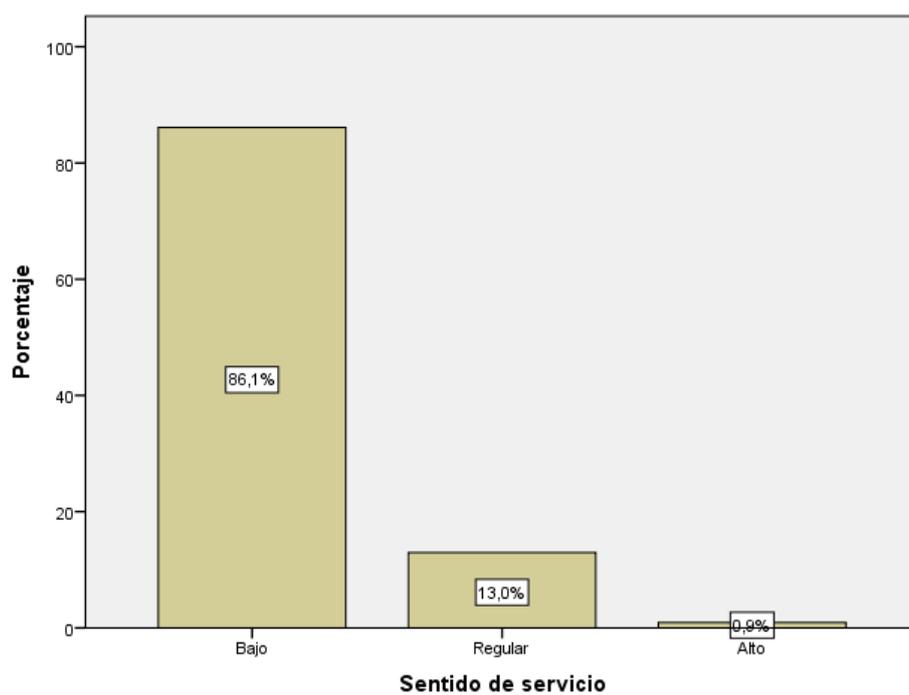
**Tabla 32**

*Frecuencia de la dimensión Sentido de Servicio*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	94	86,1
Regular	14	13,0
Alto	1	,9
Total	108	100,0

**Figura 8**

*Gráfico de frecuencia dimensión Sentido de Servicio*



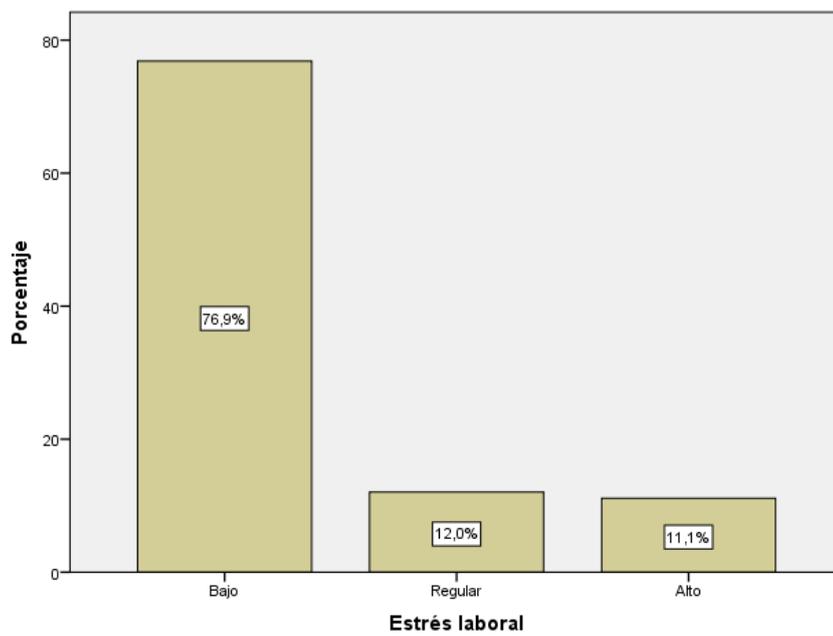
**Tabla 43**

*Frecuencia variable Estrés Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	83	76,9
Regular	13	12,0
Alto	12	11,1
Total	108	100,0

**Figura 9**

*Gráfico de frecuencia variable Estrés Laboral*



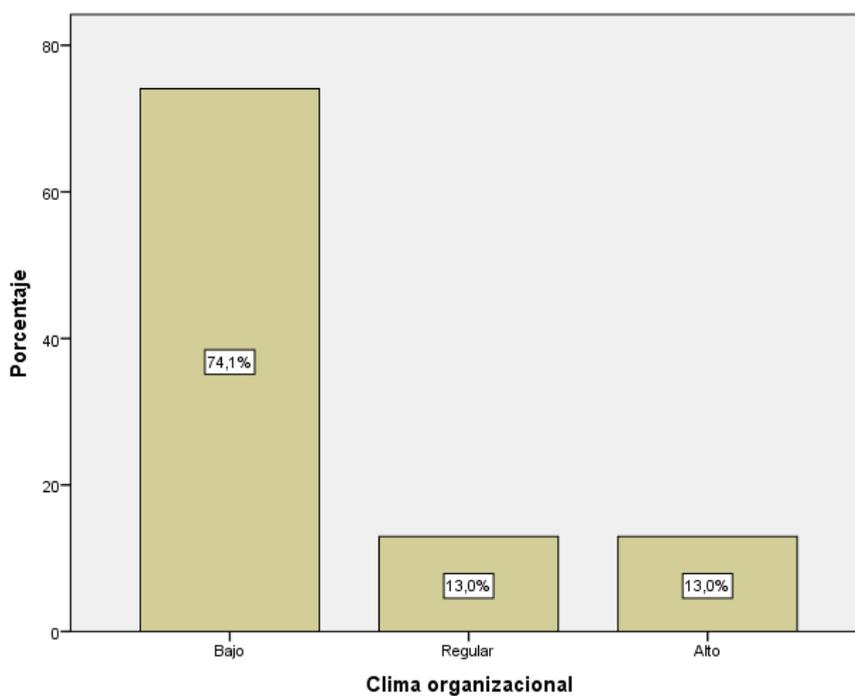
**Tabla 54**

*Frecuencia dimensión Clima Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	80	74,1
Regular	14	13,0
Alto	14	13,0
Total	108	100,0

**Figura 10**

*Gráfico de frecuencia de la dimensión Clima Organizacional*



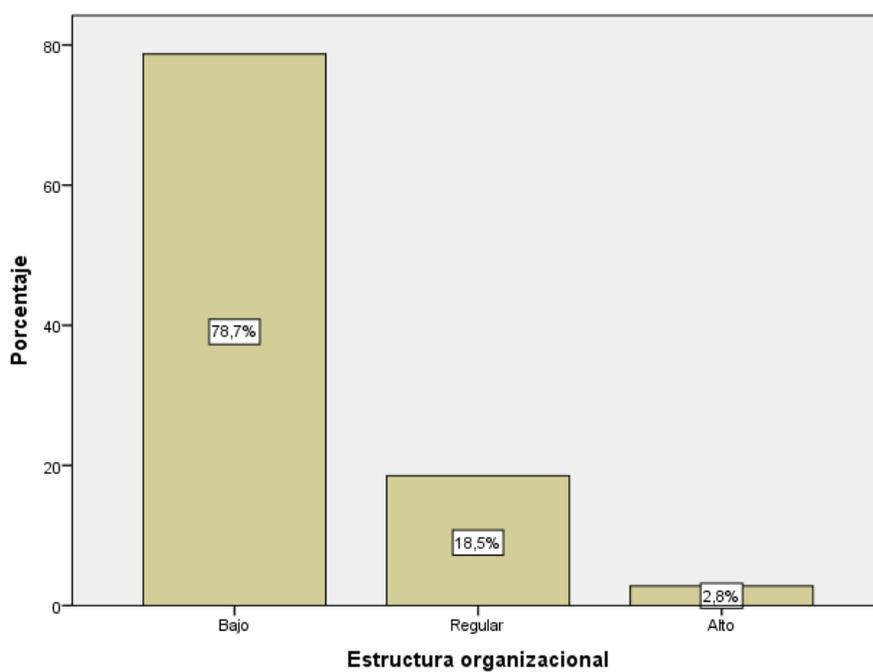
**Tabla 65**

*Frecuencia dimensión Estructura Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	85	78,7
Regular	20	18,8
Alto	3	2,8
Total	108	100,0

**Figura 11**

*Gráfico de frecuencia dimensión Estructura Organizacional*



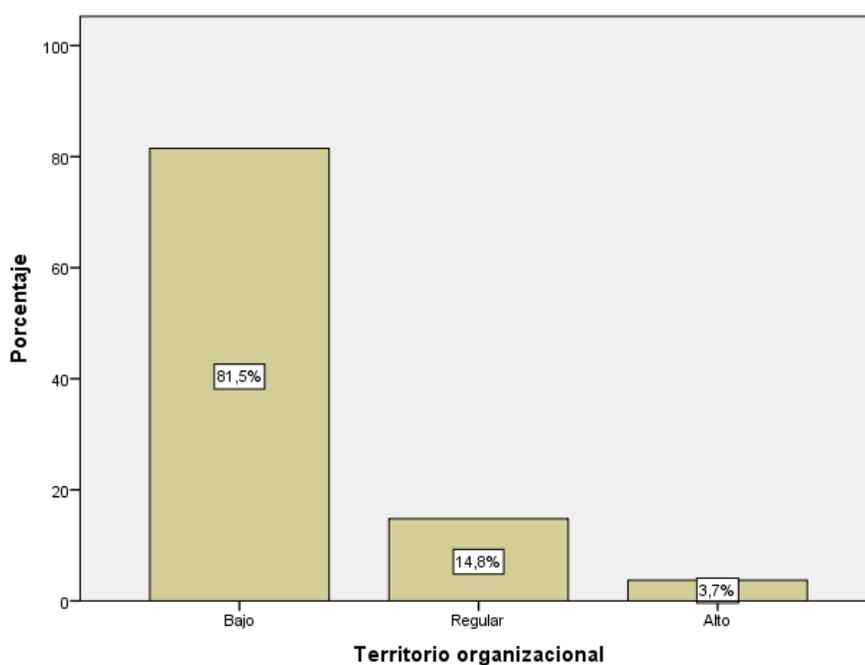
**Tabla 76**

*Frecuencia dimensión Territorio Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	88	81,5
Regular	16	14,8
Alto	4	3,7
Total	108	100,0

**Figura 12**

*Gráfico de frecuencia dimensión Territorio Organizacional*



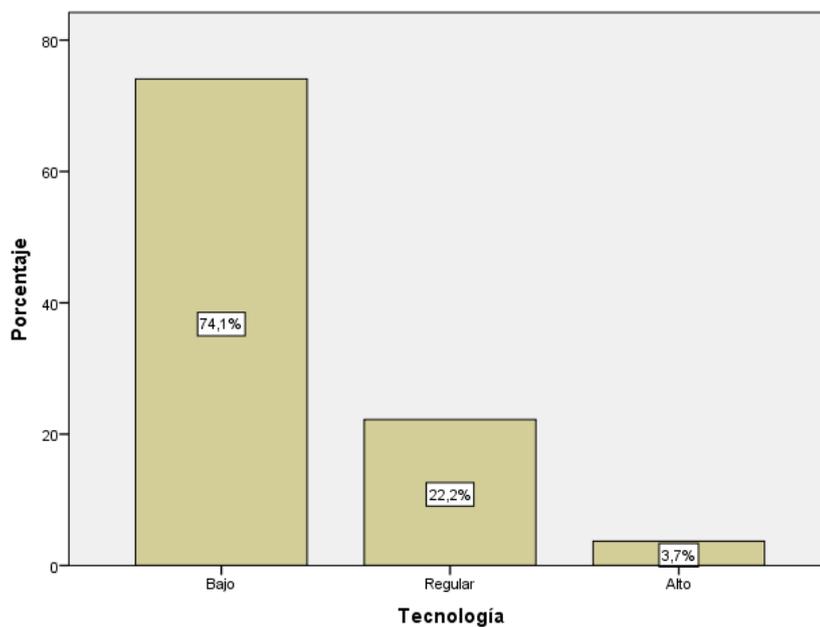
**Tabla 8**

*Frecuencia dimensión Tecnología*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	80	74,1
Regular	24	22,2
Alto	4	3,7
Total	108	100,0

**Figura 13**

*Gráfico de frecuencia dimensión Tecnología*



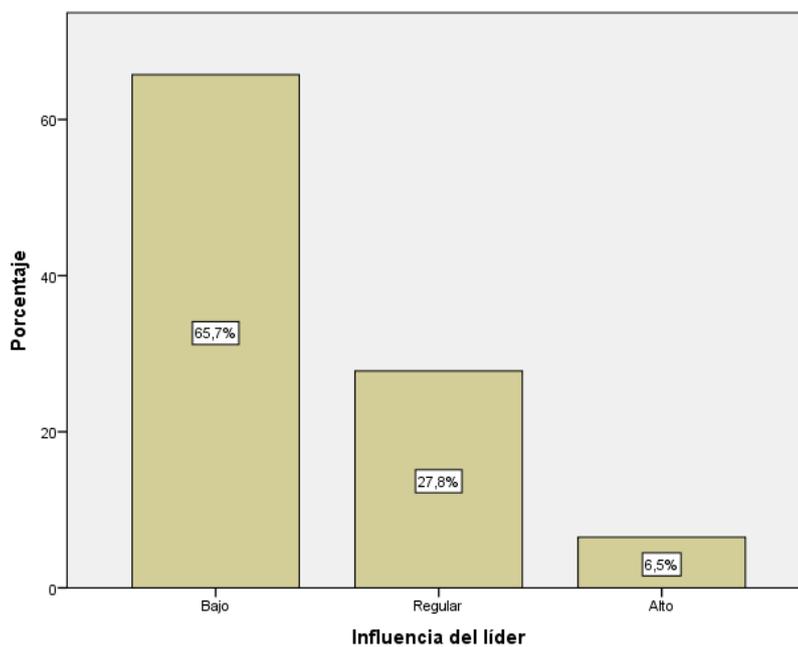
**Tabla 98**

*Frecuencia dimensión Influencia del Líder*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	71	65,7
Regular	30	27,8
Alto	7	6,5
Total	108	100,0

**Figura 14**

*Gráfico de frecuencia dimensión influencia del líder*



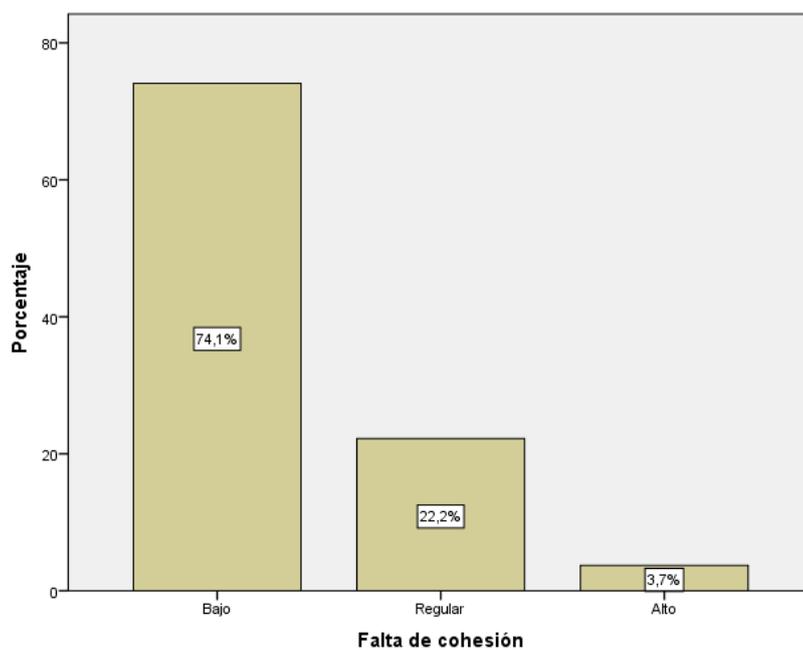
**Tabla 10**

*Frecuencia dimensión Falta de Cohesión*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	80	74,1
Regular	24	22,2
Alto	4	3,7
Total	108	100,0

**Figura 15**

*Gráfico de frecuencia dimensión Falta de Cohesión*



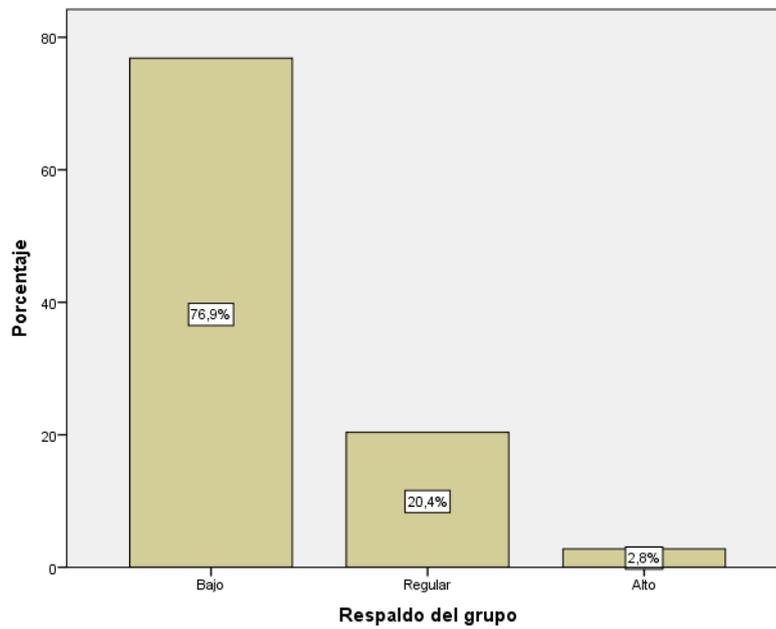
**Tabla 20**

*Frecuencia dimensión Respaldo del Grupo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	83	76,9
Regular	22	20,4
Alto	3	2,8
Total	108	100,0

**Figura 16**

*Gráfico de frecuencia dimensión Respaldo del Grupo*



## 5.2. Interpretación de los resultados

**La tabla 5 y figura 1** se evidencia que el 43.5% de participantes tiene entre 18 y 30 años de edad, el 52.8% entre 31 y 43 años y el 3.7% entre 44 y 55 años.

**En la tabla 6 y figura 2** se constata que el 52.8% son de sexo masculino y el 47.2% de sexo femenino.

**En la tabla 7 y figura 3** se evidencia que el 66.7% son solteros, el 13.9% casados, el 17.6% convivientes y el 1.9% divorciados.

**La tabla 8 y figura 4** se evidencia que el 90.7 % son de Huancayo, el 6.5% de El tambo, el 1.9% de Chilca y el 0.9% de Pilcomayo.

**En la tabla 9 y figura 5** se constata que el 39.8% son técnicos, el 18.5% universitarios, el 27.8% bachilleres y el 13.9% estudiantes.

**En la tabla 10 y figura 6** se evidencia que la gran mayoría, con un 92.6%, exhibe un nivel bajo de procrastinación, mientras que un 6.5% muestra un nivel regular y un 0.9% presenta un nivel alto. Se concluye que la muestra evidencia un porcentaje bajo de procrastinación.

**En la tabla 11 y figura 7** se advierte que el 93.5% presenta un nivel bajo de ciberpereza, el 5.6% regular y el 0.9% alto. Es así que se evidencia que existe un nivel bajo de esta dimensión.

**La tabla 12 y figura 8** se advierte que el 86,1% de participantes presenta un nivel bajo de sentido de servicio, el 13.0% regular y el 0.9% alto. Es así que la gran mayoría posee un nivel bajo de sentido.

**La tabla 13 y figura 9** se constata que el 76.9% de participantes presenta un nivel de estrés laboral bajo, el 12.0% regular y el 11.1% alto. Es así que la gran mayoría no posee estrés.

**La tabla 14 y figura 10** evidencia que el 74.1% de participantes refiere que el nivel del clima organizacional es bajo, el 13.0% regular y el 13.0% alto. La muestra expresa que no existe un buen clima organizacional.

**La tabla 15 y figura 11** se demuestra que el 78.7% refiere que el nivel de la estructura organizacional es bajo, el 18.5% regular y el 2.8% alto. Se concluye que la muestra expresa que la estructura no es de nivel óptimo.

**La tabla 16 y figura 12** se advierte que el 81.5% de participantes refiere que el nivel del territorio organizacional es bajo, el 14.8% regular y el 3.7% alto. Se concluye que los sujetos advierten un nivel bajo de esta dimensión.

**La tabla 17 y figura 13** se evidencia que el 74.1% refiere que el nivel de la tecnología es bajo, el 22.2% regular y el 3.7% alto. Es así que se concluye que la mayoría advierte un nivel bajo.

**La tabla 18 y figura 14** se muestra que el 65.7% refiere que el nivel de influencia del líder es bajo, el 27.8% regular y el 6.5% alto. Se concluye que más del 50 % señala que existe un nivel bajo de influencia del líder.

**La tabla 19 y figura 15** se evidencia que el 74.1% advierte que el nivel de falta de cohesión es bajo, el 22.2% regular y el 3.7% alto. Se concluye que más de la mitad advierte una falta de cohesión baja.

**La tabla 20 y figura 16** se revela que el 76.9% refiere que el nivel de respaldo del grupo es bajo, el 20.4% regular y el 2.8% alto. Es así que se evidencia que más del 50 % advierte un nivel de respaldo bajo.

## VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial

**Tabla 21**

Análisis estadístico de Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Procrastinación laboral	,111	108	,002
Dimensión ciberpereza	,135	108	,000
Dimensión sentido de servicio	,110	108	,003
Estrés laboral	,107	108	,004
D. clima organizacional	,184	108	,000
D. Estructura organizacional	,155	108	,000
D. Territorio organizacional	,174	108	,000
D. Tecnología	,198	108	,000
D. Influencia del líder	,160	108	,000
D. Falta de cohesión	,182	108	,000
D. respaldo de grupo	,154	108	,000

Criterios de la prueba de normalidad

H0 = Existe distribución normal entre procrastinación y estrés

H1 = No existe distribución normal entre procrastinación y estrés

Nivel de significancia: 5% (0.05)

Si  $p \geq 0.05$  entonces se acepta H0

Si  $p < 0.05$  entonces se rechaza H0

#### • Toma de decisión

Con el nivel de significancia establecido en 5% (0.05), los resultados mostraron que los valores de p fueron menores a 0.05 en todas las variables, incluidas la procrastinación y el estrés laboral.

#### • Conclusión

Esto implica que se rechaza la hipótesis nula (H0), la cual sostenía que existe una distribución normal entre procrastinación y estrés. En su lugar, se acepta la hipótesis alternativa (H1), que indica que no existe distribución normal entre estas variables.

**Tabla 22***Correlación Procrastinación Laboral y estrés laboral*

	Rho de Spearman		Estrés laboral
Procrastinación laboral	Coefficiente de correlación	de	,492**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		108

**Interpretación:** Con base en el análisis realizado mediante la prueba de correlación de “Spearman”, se ha observado una correlación moderada positiva entre las variables evaluadas, con un coeficiente de correlación de  $r = 0.492$ . Además, el valor de significancia obtenido ( $p = 0.000$ , lo cual es menor que el nivel de significancia estándar de 0.05) sugiere que existe una relación significativa entre las variables. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general planteada, confirmando la existencia de una asociación positiva moderada entre procrastinación laboral y estrés laboral.

**Tabla 23***Correlación Procrastinación Laboral y Clima Organizacional*

	Rho de Spearman		Clima organizacional
Procrastinación laboral	Coefficiente de correlación	de	,384**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		108

**Interpretación:** Basado en los resultados obtenidos, se observa una correlación baja, con una significancia estadística notable indicada por un valor de  $p = 0,000$ , y un coeficiente de correlación de  $r = 0,384$ . Este p-valor, que es significativamente menor que el nivel de significancia estándar de 0.05, permite rechazar la hipótesis nula. Estos hallazgos sugieren que existe una relación baja pero significativa entre la procrastinación y el clima organizacional entre los trabajadores.

**Tabla 11**

*Correlación entre Procrastinación Laboral y Estructura Organizacional*

	Rho de Spearman		Estructura organizacional
Procrastinación laboral	Coeficiente de correlación	de	,468**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		108

**Interpretación:** En este caso, con una significancia de  $p = 0,000$  y un coeficiente de correlación de  $r = 0,468$ , se puede concluir que existe una correlación moderada positiva entre las variables evaluadas. El p-valor, que es menor que el nivel de significancia estándar de 0.05, indica que la relación es estadísticamente significativa.

**Tabla 12**

*Correlación entre Procrastinación Laboral y Territorio Organizacional*

	Rho de Spearman		Territorio organizacional
Procrastinación laboral	Coeficiente de correlación	de	,390**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		108

**Interpretación:** En este caso, con una significancia de  $p = 0,000$  y un coeficiente de correlación de  $r = 0,390$ , se puede concluir que existe una correlación baja positiva entre las variables evaluadas.

**Tabla 26**

*Correlación entre Procrastinación Laboral y Tecnología*

	Rho de Spearman	Tecnología
	Coeficiente de	
<b>Procrastinación</b>	correlación	,470**
laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

**Interpretación:** En este caso, con una significancia de  $p = 0,000$  y un coeficiente de correlación de  $r = 0,470$ , se puede concluir que existe una correlación moderada y significativa entre la procrastinación laboral y el uso de la tecnología, lo que indica que la tecnología influye moderadamente en los niveles de procrastinación.

**Tabla 137**

*Correlación entre Procrastinación Laboral e Influencia del Líder*

	Rho de Spearman	Influencia del líder
	Coeficiente de	
	correlación	,442**
Procrastinación laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

**Interpretación:** En este caso, con una significancia de  $p = 0,000$  y un coeficiente de correlación de  $r = 0,442$ , se puede concluir que existe una correlación moderada y significativa. Se sugiere que una mayor influencia del líder en el entorno laboral está relacionada con una reducción en los niveles de procrastinación.

**Tabla 14***Correlación entre Procrastinación Laboral y Falta de Cohesión*

	Rho de Spearman	Falta de cohesión
<b>Procrastinación</b>	Coefficiente de correlación	,486**
laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

**Interpretación:** En este caso, con una significancia de  $p = 0,000$  y un coeficiente de correlación de  $r = 0,486$ , se puede concluir que existe una correlación moderada y significativa. Esto indica que a medida que disminuye la cohesión en el equipo, los niveles de procrastinación tienden a aumentar.

**Tabla 159***Correlación de Procrastinación Laboral y Respaldo de Grupo*

	Rho de Spearman	Respaldo de grupo
<b>Procrastinación</b>	Coefficiente de correlación	,461**
laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

**Interpretación:** En este caso, con una significancia de  $p = 0,000$  y un coeficiente de correlación de  $r = 0,461$ , se puede concluir que existe una correlación moderada y significativa. Es así que a un mayor respaldo del grupo están asociados con niveles más bajos de procrastinación.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados

La presente investigación se centra en explorar la relación entre la procrastinación y el estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022, así como su vinculación con variables organizacionales y de liderazgo. El objetivo general de este estudio fue “Determinar la relación entre procrastinación y estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022”. Entre las fortalezas, se destaca el empleo de análisis estadísticos y la inclusión de múltiples variables relevantes para comprender la dinámica entre la procrastinación, el estrés laboral (EL) y los aspectos organizacionales y de liderazgo. Sin embargo, entre sus debilidades se encuentra la posible influencia de factores no controlados y la limitación en la generalización de los resultados a otros contextos laborales.

En cuanto a la interpretación psicológica de los datos descriptivos, se observa que la mayoría de los participantes reportaron niveles bajos de procrastinación y EL. Esto puede indicar que, en general, los trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo tienden a manejar efectivamente sus tareas y a experimentar niveles moderados de estrés en su trabajo. Sin embargo, es importante destacar que incluso niveles moderados de procrastinación y EL pueden tener un impacto significativo en el bienestar y la productividad de los trabajadores a largo plazo.

Las conclusiones obtenidas de este estudio respaldan la hipótesis general planteada, que postulaba la existencia de una relación entre la procrastinación y el EL en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022. Los resultados revelaron una asociación significativa entre ambas variables. Específicamente, se observó que el 92.6 % de los participantes obtuvieron un puntaje bajo en procrastinación, mientras que el 76.9 % reportó niveles bajos de estrés laboral.

Comparando nuestros resultados con indagaciones previas, encontramos tanto coincidencias como discrepancias significativas. Urcia (2020), al evaluar trabajadores administrativos del Estado, observó que el 26.5 % exhibía un nivel alto de procrastinación, y aunque su enfoque difiere, sus resultados concuerdan con los nuestros en cuanto a la presencia de este fenómeno en entornos laborales. Sin embargo, las diferencias se manifiestan en la percepción del sentido de servicio y la ciberpereza. Por otro lado, Leiva (2021) identificó niveles bajos de procrastinación entre colaboradores de una empresa privada, mostrando similitud con nuestros hallazgos. Al examinar investigaciones fuera del contexto local, observamos similitudes y divergencias adicionales. Moura (2021) encontró un nivel moderado de estrés laboral entre trabajadores del sector bancario en Brasil, diferente a nuestro hallazgo, aunque las causas atribuidas al estrés pueden variar. Por otro lado, Nascimento (2020) identificó estrés laboral en el 70 % de los trabajadores bancarios en Brasil, mientras que Rijanto (2023) señaló altos niveles de estrés laboral entre empleados de un banco en Indonesia, discrepando en el nivel de estrés.

También, Rosales et al. (2020) y Lal Pandey (2020) revelan percepciones contrastantes sobre el estrés laboral entre trabajadores bancarios en Colombia e India, respectivamente. Mientras que Rosales et al. (2020) observaron un nivel medio de estrés atribuido a factores como la educación, la actividad física y la seguridad laboral, Lal Pandey (2020) encontró niveles severos de estrés relacionados con factores como tipo de trabajo, salario y liderazgo.

Considerando la teoría existente, estas discrepancias y similitudes pueden atribuirse a una variedad de factores, incluyendo diferencias culturales, características específicas de la muestra y metodologías de investigación utilizadas. Sin embargo, en conjunto, estas exploraciones contribuyen a una comprensión más amplia de la relación entre la procrastinación y el estrés laboral, resaltando la

importancia de abordar estos fenómenos de manera integral en entornos laborales diversos.

Con relación a la primera hipótesis específica que postula la existencia de una relación entre la procrastinación y el clima organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022, los resultados respaldan esta afirmación al revelar una conexión significativa entre ambas variables. Además, se destaca que la mayoría de los participantes percibió un nivel bajo de clima organizacional en su entorno laboral. Al comparar nuestros hallazgos con investigaciones previas, se observan tanto coincidencias como discrepancias. Contreras (2022) identificó predominantemente un nivel medio en el clima organizacional, lo cual contrasta con nuestros resultados de predominio de nivel bajo. Por otro lado, Díaz (2023) encontró que su muestra de analistas de negocios percibía un nivel alto en el clima organizacional, presentando una discrepancia considerable con nuestros hallazgos. Además, Cutti (2022) reportó un clima organizacional de nivel medio en su estudio, mostrando cierta similitud con nuestros resultados, aunque con diferencias en la proporción de participantes en cada nivel.

Estas discrepancias podrían atribuirse a las particularidades del ambiente laboral y la interacción de los distintos componentes organizacionales, como sugiere el estudio. Se evidencia que estos factores pueden influir de manera concluyente en el comportamiento de los trabajadores y en las condiciones de estrés que experimentan. Esto se puede sostener en la teoría del Clima Organizacional, desarrollada por Kurt Lewin en la década de 1930 y posteriormente ampliada por otros investigadores como Likert, quién sostiene que el clima organizacional se refiere al ambiente psicológico que perciben los empleados en su lugar de trabajo, y que este ambiente influye en su comportamiento y actitudes laborales. Según esta teoría, el clima organizacional está determinado por una combinación de factores, como las políticas de la organización, las prácticas de gestión, las relaciones interpersonales y la cultura corporativa (Zare, 2023).

Con respecto a la segunda hipótesis específica, que plantea la existencia de una relación entre la procrastinación y la estructura organizacional, se demostraron resultados que respaldan esta afirmación al revelar una conexión significativa entre ambas variables. Así también, se encontró que el nivel de estructura organizacional fue mayoritariamente bajo entre los participantes.

Al comparar nuestros hallazgos con investigaciones previas, se observa que Contreras (2022) identificó predominantemente un nivel medio en la estructura organizacional, en contraste con nuestros resultados de predominio de nivel bajo. Asimismo, Díaz (2023) encontró que su muestra percibía un nivel medio en la estructura organizacional, lo cual coincide con Contreras (2022) pero difiere de nuestro hallazgo. Además, Cutti (2022) reportó una estructura organizacional de nivel medio en su estudio, mostrando similitud con los hallazgos de Contreras (2022) y Díaz (2023), pero difiere de nuestros hallazgos. Estos datos muestran cierta consistencia entre los estudios previos, sugiriendo que las características de la estructura organizacional, como el diseño, los aspectos de la estructura formal y la posición jerárquica dentro de la empresa, pueden ser factores influyentes en el comportamiento de los trabajadores y en la procrastinación. Es importante considerar que el nivel de estructura organizacional puede variar entre diferentes entidades financieras y puede tener un impacto significativo en la eficiencia y la productividad laboral.

Estas discrepancias podrían atribuirse a las particularidades del ambiente laboral y la interacción de los distintos componentes organizacionales, como sugiere el estudio. Se evidencia que estos factores pueden influir de manera concluyente en el comportamiento de los trabajadores y en las condiciones de estrés que experimentan.

Desde una perspectiva teórica, varios marcos conceptuales pueden ayudar a comprender esta relación. La teoría del EL de Karasek, por ejemplo, sugiere que la combinación de altas demandas laborales y

bajo control sobre el trabajo puede conducir a niveles más altos de estrés entre los trabajadores. Esta falta de control sobre las tareas asignadas puede generar sentimientos de desorganización y dificultad para cumplir con las responsabilidades laborales, lo que podría correlacionarse con niveles más altos de procrastinación (Bahamondes, 2020).

Por otro lado, la teoría del clima organizacional de Schneider postula que el clima organizacional se compone de múltiples dimensiones, incluyendo el grado de apoyo social percibido, la claridad en las expectativas laborales y la oportunidad de desarrollo profesional. Cuando los empleados perciben un clima organizacional negativo, caracterizado por la falta de apoyo y claridad en las expectativas, es más probable que experimenten niveles más altos de estrés y, por ende, sean más propensos a procrastinar en sus tareas laborales (Bahamondes, 2020).

Con respecto a la tercera hipótesis, que sugiere la existencia de una relación entre la procrastinación y el territorio organizacional, nuestros hallazgos respaldan esta afirmación al revelar una conexión significativa entre ambas variables. Además, se observó que la muestra se posicionó mayoritariamente en un nivel bajo en la dimensión del territorio organizacional. Al contrastar nuestros resultados con investigaciones previas, se encontró que Contreras (2022) identificó predominantemente un nivel medio en el territorio organizacional, lo cual difiere de nuestros resultados de predominio de nivel bajo. Por otro lado, Díaz (2023) encontró que su muestra percibía un nivel medio en el territorio organizacional, presentando cierta similitud con Contreras (2022) pero contrastando con nuestros hallazgos. Además, Cutti (2022) reportó un territorio organizacional de nivel alto en su estudio, mostrando discrepancias significativas con nuestros resultados y con los otros estudios mencionados.

Estas discrepancias pueden atribuirse a las diversas percepciones y experiencias individuales de los trabajadores en relación al lugar

donde realizan sus actividades cotidianas. Se entiende que el territorio organizacional no solo es el espacio físico, sino también el lugar donde el trabajador encuentra significado, privacidad e independencia. Las interrupciones de terceros pueden generar estrés y afectar el desempeño laboral.

Desde una perspectiva teórica, el enfoque de la teoría del entorno laboral de Hackman y Oldham ofrece una visión útil para entender la relación entre la procrastinación y el territorio organizacional. Esta teoría postula que la percepción del entorno físico y social en el lugar de trabajo puede influir en la motivación y la productividad de los empleados. Por ejemplo, un ambiente laboral que brinde privacidad y autonomía puede fomentar una mayor concentración y compromiso con las tareas asignadas, reduciendo así la procrastinación. Sin embargo, un entorno lleno de distracciones o con una distribución física poco adecuada puede aumentar la probabilidad de procrastinación y afectar negativamente el desempeño laboral. Esta teoría ofrece un marco conceptual para comprender cómo el territorio organizacional puede influir en los comportamientos de los trabajadores y su capacidad para gestionar eficazmente sus tareas laborales (Quispe et al., 2021).

La cuarta hipótesis planteada respecto a la relación entre la procrastinación y el uso de la tecnología en trabajadores de entidades financieras se demostró que existe una relación significativa entre estos dos factores. Además, se evidenció que la muestra ubicó en un nivel bajo en la tecnología de la empresa. Esto difiere con lo encontrado por Contreras (2022), quien encontró que el 45% de los trabajadores se ubicaban en un nivel medio en cuanto al uso de la tecnología, mientras que Díaz (2023) reportó un nivel alto en más de la mitad de trabajadores. También, discrepa de Cutti (2022) que identificó que el 53,3% de los trabajadores tenían un nivel alto de tecnología.

Esta discrepancia puede deberse a diferencias en la medición y definición de la tecnología, así como a variaciones en el acceso y la formación de los trabajadores en su uso. Por ejemplo, mientras que algunos estudios pueden considerar la tecnología en términos de infraestructura física y herramientas disponibles, otros pueden evaluar la competencia digital y la familiaridad de los trabajadores con las herramientas tecnológicas específicas utilizadas en su entorno laboral.

Desde una perspectiva teórica, se puede referir a un modelo de aceptación de la tecnología propuesto por Davis que ofrece *insights* relevantes para comprender la relación entre la procrastinación y el uso de la tecnología en el contexto laboral. Este modelo postula que la percepción de la utilidad y la facilidad de uso de una tecnología determinada influyen en la actitud y la intención de los individuos de utilizarla. En el caso de los trabajadores financieros, aquellos que perciben la tecnología como útil y fácil de usar pueden estar más motivados para emplearla en sus tareas laborales, lo que podría reducir la procrastinación y mejorar la eficiencia en el trabajo. Sin embargo, si la tecnología se percibe como complicada o poco útil, podría contribuir a la procrastinación al generar resistencia al cambio y aumentar la ansiedad asociada con su uso (Navarro et al., 2023).

La quinta hipótesis planteada sobre la relación entre la procrastinación y la influencia del líder en trabajadores, se evidenció una relación moderada entre ambos factores. Así mismo, se determinó que los sujetos mostraron un nivel bajo de la influencia del líder. Esto es diferente de lo hallado por Contreras (2022) que encontró que el 37,8% de los trabajadores se ubicaban en un nivel medio de influencia del líder, mientras que Díaz (2023) reportó un nivel alto en un porcentaje no especificado de trabajadores de banca de negocios. También, es alejado de lo encontrado por Cutti (2022) que encontró que el 53,7% de los trabajadores tenían un nivel alto de influencia del líder.

La influencia del líder abarca el perfil y la habilidad directiva del líder, lo que puede afectar el nivel de estrés de los colaboradores. De acuerdo con la OIT, un liderazgo favorable puede tener un impacto positivo en la predisposición al estrés de los trabajadores. Por el contrario, un liderazgo inadecuado o comportamientos de acoso pueden llevar a los trabajadores a experimentar signos de estrés. Además, se agrega a esto que desde una perspectiva teórica, el enfoque de liderazgo transaccional y transformacional de Bass puede ofrecer *insights* relevantes para comprender la relación entre la procrastinación y la influencia del líder en el contexto laboral. Mientras que el liderazgo transaccional se centra en el intercambio de recompensas y castigos por el rendimiento de los subordinados, el liderazgo transformacional se basa en la inspiración, la motivación y la articulación de una visión compartida. Los líderes transformacionales suelen fomentar un ambiente de trabajo positivo y empoderador, lo que puede reducir la procrastinación y el estrés entre los trabajadores. Por otro lado, un liderazgo transaccional más autoritario puede generar ansiedad y desmotivación, lo que podría contribuir a la procrastinación y al EL (Alcázar, 2020).

La sexta hipótesis planteada sobre la relación entre la procrastinación y la falta de cohesión ha sido respaldada por los resultados obtenidos en este estudio, mostrando una relación entre estas variables. Así también, la falta de cohesión demostró estar en un nivel bajo. Esto difiere de lo hallado por Díaz (2023) quien reportó un nivel alto en un porcentaje no especificado de trabajadores y con Contreras (2022) que halló que el 42,3% de los trabajadores se ubicaban en un nivel medio de falta de cohesión. Así mismo, discrepa con Cutti (2022) que señaló que el 60% de los trabajadores tenían un nivel alto de falta de cohesión.

Estas diferencias pueden atribuirse a diversas variables, como las características específicas de los grupos laborales evaluados, la dinámica organizacional y las percepciones individuales de los trabajadores sobre la cohesión en su entorno laboral.

Desde una perspectiva teórica, el concepto de cohesión grupal, desarrollado por Kurt Lewin en la década de 1940, ofrece una base para comprender la dinámica de los grupos en el contexto laboral. Según Lewin, la cohesión grupal se refiere al grado de conexión emocional y social entre los miembros de un grupo. Un alto nivel de cohesión puede promover la cooperación, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo entre los miembros del grupo, lo que puede reducir el estrés laboral y fomentar un ambiente laboral más positivo. Por otro lado, una falta de cohesión puede generar conflictos interpersonales, competencia desleal y falta de confianza, lo que puede contribuir al aumento del estrés y la procrastinación entre los trabajadores. Este marco teórico puede ayudar a contextualizar los hallazgos obtenidos y entender mejor cómo la falta de cohesión influye en la procrastinación en el entorno laboral de las entidades financieras (Silva, 2022).

La última hipótesis planteada sobre la relación entre la procrastinación y el respaldo del grupo en trabajadores de entidades financieras ha sido respaldada por los resultados obtenidos en este estudio, mostrando una relación entre estas variables. Así también, se determinó que el nivel de respaldo de grupo fue bajo. Esto concuerda con lo identificado con Contreras (2022) que encontró que el 38,7% de los trabajadores se ubicaban en un nivel bajo de respaldo del grupo, pero se discrepa con Díaz (2023) que reportó un nivel alto. Así mismo, es alejado de lo hallado por Cutti (2022) que señaló que el 50% de los trabajadores tenían un nivel alto de respaldo del grupo.

El respaldo del grupo hace referencia al apoyo que los empleados sienten por parte de sus supervisores o colegas, lo cual puede afectar su nivel de tensión. Es así que cuando los trabajadores sienten un fuerte respaldo del grupo, suelen experimentar una reducción en el estrés, mientras que la ausencia de apoyo puede generar estrés. Desde una perspectiva teórica, el respaldo del grupo se relaciona con el concepto de apoyo social en el ámbito laboral, que ha sido ampliamente estudiado en la literatura psicológica. El apoyo social se

refiere al grado en que los individuos perciben que son valorados, apoyados y respaldados por sus compañeros de trabajo y supervisores. Según la teoría del apoyo social, el respaldo del grupo puede tener efectos significativos en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Un alto nivel de respaldo del grupo puede actuar como un amortiguador contra el EL, proporcionando un entorno de trabajo más favorable y recursos emocionales que ayudan a los empleados a hacer frente a las demandas laborales. Por el contrario, la falta de respaldo del grupo puede aumentar la vulnerabilidad al estrés y la procrastinación, ya que los trabajadores pueden sentirse desmotivados y desvinculados de sus colegas. Este marco teórico puede ayudar a contextualizar los hallazgos obtenidos y entender mejor cómo el respaldo del grupo influye en la procrastinación en el entorno laboral de las entidades financieras (Blázquez et al., 2021).

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

**Primera.** Según los resultados, se estableció una relación positiva moderada entre las variables de procrastinación laboral y estrés laboral, con un coeficiente de correlación de  $r = 0.492$ . Este resultado indica una relación directa y significativa entre ambas variables. El valor de significancia obtenido ( $p = 0.000$ ) confirma que esta relación es estadísticamente significativa, lo que sugiere una asociación real entre la procrastinación laboral y el estrés laboral en los trabajadores estudiados.

**Segunda.** Los resultados indicaron una relación positiva baja ( $r = 0.384$ ) entre la procrastinación laboral y el clima organizacional, lo que sugiere una influencia baja pero significativa del clima organizacional sobre los niveles de procrastinación. El valor de significancia de  $p = 0.000$  confirma que la relación es estadísticamente significativa.

**Tercera.** Los hallazgos determinaron que existe una relación positiva moderada ( $r = 0.468$ ) entre la procrastinación laboral y la estructura organizacional, lo que indica una asociación significativa entre ambas variables. El p-valor de  $p = 0.000$  apoya la aceptación de la hipótesis planteada.

**Cuarta.** Se observó una relación positiva baja ( $r = 0.390$ ) entre la procrastinación laboral y el territorio organizacional, con una significancia estadística alta ( $p = 0.000$ ), lo que sugiere una asociación leve pero significativa entre estas variables.

**Quinta.** Los resultados indicaron una correlación positiva moderada ( $r = 0.470$ ) entre la procrastinación laboral y la tecnología, con un nivel de significancia de  $p = 0.000$ , lo que apoya la hipótesis de investigación sobre la relación entre estas variables.

**Sexta** Los hallazgos mostraron una relación positiva moderada ( $r = 0.442$ ) entre la procrastinación laboral y la influencia del líder, con un nivel de significancia de  $p = 0.000$ , lo que refuerza la relación significativa entre estas dos variables.

**Séptima.** Los resultados determinaron una correlación positiva moderada ( $r = 0.486$ ) entre la procrastinación laboral y la falta de cohesión, con un nivel de significancia de  $p = 0.000$ , lo que sugiere una asociación considerable entre ambas variables.

**Octava.** Los hallazgos revelaron una correlación positiva moderada ( $r = 0.461$ ) entre la procrastinación laboral y el respaldo del grupo, con una significancia estadística alta ( $p = 0.000$ ), lo que confirma la influencia significativa del respaldo grupal sobre los niveles de procrastinación.

## RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda que la empresa establezca objetivos claros y que busque dividir las tareas según las competencias de cada miembro del equipo de trabajo. Esto permitirá cumplir con las metas propuestas y mejorar el compromiso del equipo hacia los objetivos comunes, lo que buscará crear un ambiente laboral propicio para el desarrollo personal y profesional.

**Segunda.** Se recomienda que los directivos dividan los trabajos en pequeñas actividades con objetivos alcanzables. Esto ayudará a mejorar el desempeño del equipo al evitar distracciones que puedan afectar el logro de los objetivos y metas establecidas.

**Tercera.** Se sugiere evitar la sobrecarga de trabajo y dar prioridad a las tareas programadas por el líder del equipo. También es fundamental realizar pausas activas y descansar adecuadamente para mantener la energía necesaria y evitar el estrés laboral en las actividades diarias del equipo.

**Cuarta.** Se aconseja mantener un buen clima organizacional como responsabilidad del líder del equipo, quien debe comunicarse de manera asertiva, brindar respeto y apoyo a todos los miembros independientemente de su posición. Además, es importante ofrecer retroalimentación adecuada y conocer a cada miembro del equipo para fortalecer el bienestar grupal y el clima organizacional.

**Quinta.** Se recomienda analizar la estructura organizacional actual para establecer objetivos y metas que impulsen el crecimiento de la organización. Esto incluye definir roles y responsabilidades de cada miembro del equipo, evaluando el flujo de trabajo y fortaleciendo los canales de comunicación para mejorar el alcance de objetivos y metas.

**Sexta.** Se sugiere evaluar continuamente el flujo de trabajo para asignar responsabilidades de acuerdo a las competencias de cada

miembro del equipo. Esto promueve una cultura de colaboración que fortalece el alcance de metas y objetivos propuestos.

**Séptimo.** Se sugiere evaluar el impacto de la tecnología en la organización y proporcionar planes de capacitación para mejorar las habilidades de los miembros del equipo en el uso de aplicaciones que faciliten el logro de objetivos y metas.

**Octavo.** Se aconseja potenciar la influencia del líder en el equipo mediante una comunicación efectiva a todos los niveles. Esto incluye brindar confianza al equipo, fomentar la retroalimentación de información y reconocer el esfuerzo y dedicación del equipo para fortalecer el alcance de objetivos y metas.

**Novena.** Se recomienda promover el trabajo en equipo mediante actividades de aprendizaje e integración. Reconocer el buen trabajo y brindar una retroalimentación adecuada que fortalezca los vínculos entre las actividades y los objetivos de la organización.

**Décima.** Se aconseja fomentar actividades colaborativas donde el equipo pueda aportar soluciones para mejorar el logro de objetivos y metas. El rol del equipo es fundamental para potenciar el cumplimiento de las metas propuestas por la organización.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es).
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Asio, J. (2020). The Relationship Between Academic Procrastination and Academic Performance of Freshmen Students From a Teacher Education Institution. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(3), 105–115.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3753566](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3753566)
- Bahamondes, M. Modelo de Estrés de Karasek en Supervisores de Faenas Forestales en la Provincia del BioBío. [Tesis de licenciatura, Universidad de Concepción].  
<http://repositorio.udec.cl/handle/11594/1441>
- Blázquez A., León, A., Patino, M. (2021). Síndrome de «burnout» y apoyo social en maestros de Educación Primaria. Navarra: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra.  
<https://dadun.unav.edu/handle/10171/63114>
- Buitrago, L., Barrera, V., & Plazas, L. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá*, 8(2), 131–146.  
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Carrasco, J. (2022). *Bases teóricas de la procrastinación académica* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].  
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5646>

- Chiroque, A. (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores del sector salud de Lima Norte, 2021 en tiempos de pandemia Covid- 19* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116361>
- Contreras, J. (2022). *Estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90164/Contreras\\_CJM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90164/Contreras_CJM-SD.pdf?sequence=1)
- Cutti, M. (2022). *El clima organizacional y su relación con el estrés laboral en la Financiera Confianza S. A. A -Agencia Jauja-Junín 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11068/2/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Cutti\\_Tello\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11068/2/IV_FCE_308_TE_Cutti_Tello_2022.pdf)
- Da Costa, J., Menezes, D., Galdino, A. y Martins, A. (2024). Anti-Procrastination Strategies, Techniques and Tools and Their Interrelation with Self-Regulation and Self-Efficacy. *Journal of Education and Learning*; 13 (1), 72-91. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1415363>
- Díaz, D. (2022). *Estrés Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los Analistas de Negocios de la Caja Municipal de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/12484>
- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV Hacer*, 8(1), 31–41. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/545>
- dos Nascimento, R. (2020). *O estresse ocupacional e sua relação com a satisfação do cliente bancário*. [Tesis de licenciatura, Unifacs]. <https://tede.unifacs.br/bitstream/tede/838/2/ROQUE SAULO DO>

- Espinoza, L. (2020). Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un banco de Huancayo, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8711>
- Estremadoiro, B., & Schulmeyer, M. (2021). Procrastinación académica en estudiantes universitarios. *Revista Aportes de La Comunicación y La Cultura*, 30(1), 2. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2306-86712021000100004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2306-86712021000100004&script=sci_arttext)
- Gamarra, N. (2022). *Estrés académico y la procrastinación en estudiantes del noveno ciclo de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7816>
- García, M., & Forero, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 14(1), 1–19. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982018000100149](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982018000100149)
- Getaneh, E., Workneh, B., Fentie, B., & Wassie, M. (2022). Prevalence of work-related stress and its associated factors among bank workers in Gondar city, Northwest Ethiopia: A multi-center cross-sectional study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 16(1), 1–19. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139121001098>
- Gonzaga, A. (2022). *Revisión teórica de la procrastinación laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5895>
- Gumersindo, T., Cifuentes, R., Llorente, M., & Topa, F. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 13(2), 1–19.

<https://www.proquest.com/openview/1e0058c90b20fc50b9f7f3ae77468e9e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026618>

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]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6f291f5-3083-4a2e-9679-1cde4d45169d/content>

Hernández-Sampieri, R. Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.

Hidalgo, S., Martínez, I., & Sospedra, M. (2022). Autoestima y procrastinación en el ámbito académico: un meta-análisis. *Revista Fuentes*, 24(1), 77–89. <https://idus.us.es/handle/11441/151338>

Hilmar, S. (2023). *La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área de negocios de la banca PYME en el municipio de la Paz* [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/33739/T-3266.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lal Pandey, D. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(5), 1–19. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63773213/IRJHRSS10\\_May2020-956920200629-110729-17k3j1k-libre.pdf?1593426742=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWORK\\_STRESS\\_AND\\_EMPLOYEE\\_PERFORMANCE\\_AN.pdf&Expires=1709217105&Signature=ePg5Wh-luskYR-q1z](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63773213/IRJHRSS10_May2020-956920200629-110729-17k3j1k-libre.pdf?1593426742=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWORK_STRESS_AND_EMPLOYEE_PERFORMANCE_AN.pdf&Expires=1709217105&Signature=ePg5Wh-luskYR-q1z)

Leiva, J. (2021). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en*

*colaboradores de una empresa privada en Lima metropolitana, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. [https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1438/Leiva\\_Farseque%2C\\_Jhoserin\\_Brigget.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1438/Leiva_Farseque%2C_Jhoserin_Brigget.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Machado, H. (2023). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Nova Industrial Tools S.A.C. en el distrito de Ate Vitarte, Lima 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Federico Villareal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/7316>

Madhavi, A., & Srinivas, B. (2023). Job stress and its impact on bank employees performance a case study of hyderabad distric. *Eur. Chem. Bull.*, 12(3), 1–8. <https://www.eurchembull.com/uploads/paper/17e550253ae785e9c63d406d8ff41d65.pdf>

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

Melchor, R. y Espinoza, R. (2024). *Gestión administrativa y estrés laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Oficina principal Huancayo 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/7573>

Ministerio de Salud. Perú. (2021). *Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19*. Minsa. <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenes-sufre-de-estres-provocado-por>

Mosquera, P., Soares, M., & Atayde, L. (2021). O ladrão do tempo e a sustentabilidade social: Análise de um modelo de procrastinação no trabalho. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 62(5), 1–22. <https://www.scielo.br/j/rae/a/6YdxvzD7syZjbphNgCK8jth/?format=pdf&lang=en>

- Moura, F. (2021). *A síndrome de Burnout em bancários do setor comercial de bancos privados no Rio Grande do Sul* [Tesis de licenciatura, Universidad Federal do Rio Grande do Sul]. <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/232824/001134354.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mushtaq, M., Jabeen, S., Ahmad, N., & Bano, S. (2023). Use of Technology at Night & Job Demands in Bank Managers: Boosting and Explanatory Influence of Personality Traits in Procrastination. *Research Journal for Societal Issues*, 5(2), 195–211. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105341793/75-libre.pdf?1693238202=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUse\\_of\\_Technology\\_at\\_Night\\_and\\_Job\\_Deman.pdf&Expires=1710010519&Signature=dIUPPDakYKbJHw39CYPq-clzYgAjtW HK~EfvzyQcantazbTrWy--IION45](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105341793/75-libre.pdf?1693238202=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUse_of_Technology_at_Night_and_Job_Deman.pdf&Expires=1710010519&Signature=dIUPPDakYKbJHw39CYPq-clzYgAjtW HK~EfvzyQcantazbTrWy--IION45)
- Naranjo, E. (2024). *El síndrome del burnout y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Credi Ya Ltda* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/40693/1/102AE.pdf>
- Navarro, R., Baldeón, G., García, A. y Bernal, V. (2023). Adapting the Technology Acceptance Model to Explore College Students' Intentions to Use Technology in Virtual Education. *Digital Education Review*, 44 (1), 1-18. <https://revistes.ub.edu/index.php/der/article/view/41655>
- Nieto, D. (2020). *Procrastinación y capacidad emprendedora en docentes de la Red 16, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40265>
- Ñoroña, D., Vega, V., & Pallasco, W. (2022). *Estrés laboral en personal de salud de atención primaria durante la pandemia covid 19* [Tesis de licenciatura, Universidad de Ambato]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14823>

- Ocampo, W., Huilcapi, N., & Cifuentes, A. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *RECIMUNDO: Revista Científica de La Investigación y El Conocimiento*, 3(4), 1–17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402133>
- Otzen T., Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*. 2017; 35 (1): 227-232
- Olleras, J., Dagwayan, M., Dejacto, A., Mangay, J., Ebarsabal, M., Diaz, D., Putian, P., Lendio, A., Nadera, J. (2022). *Psych Educ Multidisc J*, 2 (5), 444-454, 10.5281/zenodo.6791776, ISSN 2822-4353
- Ordoñez, R., & Riofano, A. (2023). *Gestión del tiempo y estrés laboral en asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I- 2022* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12944/8/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Inga\\_Ordoñez\\_Riofano\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12944/8/IV_PG_MRHGO_TE_Inga_Ordoñez_Riofano_2023.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c11b80df-b41c-41d0-877e-a9021eb71e66/content>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo*. OMS. [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQiA84CvBhCaARIsAMkAvkJwMiA2UJX-7AYhYcBjLN4H6goZK9rV6dQ4xfYaXSIVrSsHrkQeg-QaAgZBEALw\\_wcB](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA84CvBhCaARIsAMkAvkJwMiA2UJX-7AYhYcBjLN4H6goZK9rV6dQ4xfYaXSIVrSsHrkQeg-QaAgZBEALw_wcB)
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(1), 1–19. <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagcd%3A11%3A16409643/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aagcd%3A147694204&crl=c>

- Palomino, V. (2022). *Procrastinación y Satisfacción Laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 de Lima Metropolitana, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96231/Palomino\\_HVF-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96231/Palomino_HVF-SD.pdf?sequence=4)
- Pérez, J. (2022). Construcción y validación de una Escala de Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Rev Med Hered*, 33(1), 24–34. <http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v33i1.4165>
- Silva, M. (2022). *Cohesión de grupo: estudio en el ámbito académico universitario* [Tesis de maestría, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/58784>
- Quinto, G., Merchán, B., & Bastidas, C. (2023). Estrés y satisfacción laboral en gestores de una empresa de cobranza en Guayaquil, Ecuador. *Reciamundo*, 7(1), 1–14.
- Ramírez, E. (2021). *Estrés laboral y cuidado humanizado en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil en Tiempos COVID-19, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56889>
- Rijanto, R. (2023). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Ekonomi Digital Peluang Dan Tantangan Pasca*, 1(1), 1–18. <https://ip2i.org/jip/index.php/ema/article/view/31>
- Rosales, A., Villalobos, M., & Sánchez, L. (2020). *Factores asociados al estrés presente en funcionarios de servicio al cliente del banco Itaú en Bogotá* [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnico Grancolombiano]. [https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2121/TRABAJ\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2121/TRABAJ_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación: Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Sirois, F. (2023). Procrastination and Stress: A Conceptual Review of Why

- Context Matters. *Int. J. Environ. Res. Public Health.*, 20(6), 1–19.  
<https://www.mdpi.com/1660-4601/20/6/5031>
- Steel, P., & Klingsieck, K. B. (2016). Academic Procrastination: Psychological Antecedents Revisited. *Australian Psychologist*, 51(1), 36–46. <https://doi.org/10.1111/ap.12173>
- 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. *PsiqueMag*, 2(1), 33–50.  
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101/95>
- Unda, A., Osejo, G., Vinueza, A., Paz, C., & Hidalgo, P. (2022). Procrastination during the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review. *Behav. Sci.*, 12(2), 1–19. <https://www.mdpi.com/2076-328X/12/2/38>
- Urcia, L. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán].  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7835/Urcia Avellaneda%20 Lorena Stefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7835/Urcia%20Avellaneda%20Lorena%20Stefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valdivia, J. (2021). *Procrastinación laboral y rasgos de personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María].  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0813d142-2238-47f9-a3b2-67c3621a6e57/content>
- Vallejo, F., Rubio, O., & López, J. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, 5(9), 1–19.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9092689>
- Velam, W. (2021). *Estrés laboral y clima laboral ante el COVID-19 en trabajadores de una empresa de vigilancia, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69066/V>

elam\_EW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vercelli, L. (2022). *La procrastinación y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101311/Vercelli\\_GLG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101311/Vercelli_GLG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2022). What determines employee procrastination and multitasking in the workplace: personal qualities or mismanagement? *Journal of Business Economics and Management*, 23(3), 532–550. <https://journals.vilniustech.lt/index.php/JBEM/article/view/16178>
- Yáñez, A. (2022). *Procrastinación académica en estudiantes de psicología durante la educación remota de emergencia en una universidad de Ica - 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11089>
- Yupanqui, D., Oliviera, E., Pulido, V., & Reynaga, A. (2023). Efecto de la autoeficacia y eutrés en la procrastinación: un análisis multigrupo. *Revista Fuentes*, 25(1), 3. <https://idus.us.es/handle/11441/151209>
- Zare, D. (2023). *Liderazgo y clima organizacional del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito de Comas 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112997>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre procrastinación y estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre procrastinación y estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p>	<p><b>Hipótesis General</b> H1. Existe relación significativa entre procrastinación y estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> H1: Existe relación entre procrastinación y</p>	<p><b>V1.</b></p> <p><b>PROCRASTINACIÓN</b></p> <p><b>Dimensión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciber pereza</li> <li>- Sentido de servicio</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica Prospectiva y transversal</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p>

<p>¿Cuál es el nivel de procrastinación en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?</p>	<p>Describir el nivel de procrastinación en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p>	<p>clima organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p>		<p>No experimental descriptivo correlacional</p>
<p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?</p>	<p>Describir el nivel de estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p>	<p><b>H2:</b> Existe relación entre procrastinación y estructura organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p>		<p><b>Población, muestra y muestreo</b></p> <p>La población está integrada por 150 trabajadores de entidades financieras</p>
<p>¿Cuál es la relación entre procrastinación y clima</p>	<p>Describir el nivel de estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p>	<p>organización en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p>		<p><b>Muestra</b></p> <p>Queda conformada por 108 trabajadores de entidades financieras del</p>

<p>organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre procrastinación y estructura organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre procrastinación y territorio organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?</p>	<p>Determinar la relación entre procrastinación y Clima organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p> <p>Determinar la relación entre procrastinación y Estructura organizacional en trabajadores de entidades financieras del</p>	<p><b>H3:</b> Existe relación entre procrastinación y territorio organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p> <p><b>H4:</b> Existe relación entre procrastinación y la tecnología en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p> <p><b>H5:</b> Existe relación entre procrastinación</p>	<p><b>V2.</b></p> <p><b>ESTRÉS LABORAL</b></p> <p><b>Dimensión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima organizacional</li> <li>- Estructura organizacional</li> <li>- Territorio organizacional</li> <li>- Tecnología</li> <li>- Influencia de líder</li> </ul>	<p>distrito de Huancayo - 2022.</p> <p><b>Muestreo</b> corresponde al probabilístico, aleatorio simple.</p> <p><b>Técnica e instrumentos</b></p> <p><b>Técnica:</b> Psicometría</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p><b>Procrastinación</b></p> <p>Escala de procrastinación en el Trabajo (PAWS)</p> <p><b>Autor:</b> Metin et al. (2016)</p> <p>Adaptación Peruana: Guzmán y Rosales (2017)</p>
---	--	---	--	---

<p>¿Cuál es la relación entre procrastinación y la tecnología en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?</p>	<p>distrito de Huancayo -2022. Determinar la relación entre procrastinación y territorio organizacional en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022. Determinar la relación entre procrastinación y la tecnología en trabajadores de entidades financieras del</p>	<p>e influencia del líder en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.  <b>H6:</b> Existe relación entre procrastinación y falta de cohesión en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.  <b>H7:</b> Existe relación entre procrastinación y respaldo del grupo en trabajadores de entidades financieras</p>	<p>- Falta de cohesión - Respaldo del grupo</p>	<p><b>Estrés Laboral</b> Escala de Estrés Laboral OIT – OMS <b>Autores:</b> Ivancevich &amp; Matteson (1989)</p>
<p>¿Cuál es la relación entre procrastinación e influencia de líder en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?</p>	<p>organización en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022. Determinar la relación entre procrastinación y la tecnología en trabajadores de entidades financieras del</p>	<p><b>H6:</b> Existe relación entre procrastinación y falta de cohesión en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.  <b>H7:</b> Existe relación entre procrastinación y respaldo del grupo en trabajadores de entidades financieras</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre procrastinación y falta de cohesión en trabajadores de entidades financieras</p>	<p>organización en trabajadores de entidades financieras del</p>	<p><b>H6:</b> Existe relación entre procrastinación y falta de cohesión en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.  <b>H7:</b> Existe relación entre procrastinación y respaldo del grupo en trabajadores de entidades financieras</p>		

<p>del distrito de Huancayo - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre procrastinación y respaldo del grupo en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022?</p>	<p>distrito de Huancayo -2022.</p> <p>Determinar la relación entre procrastinación e influencia del líder en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p> <p>Determinar la relación entre procrastinación y la falta de cohesión en trabajadores de entidades financieras del</p>	<p>del distrito de Huancayo -2022.</p>		
---	--	--	--	--

	<p>distrito de Huancayo -2022.</p> <p>Determinar la relación entre procrastinación y el respaldo del grupo en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo -2022.</p>			
--	---	--	--	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL (PAWS)

Edad: ..... Sexo: F ( ) M ( ) Condición laboral: Contratado ( ) Nombrado ( ) otros ( )

Grado de instrucción: Técnico ( ) Universitario ( ) Fecha: .....

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.

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

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

11. Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.
12. Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.
13. Durante mis horas de trabajo compro cosas en línea o saliendo a tiendas.
14. Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.
15. Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.

## ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS (1989)

Edad: ..... Sexo: F ( ) M ( ) Condición laboral: Contratado ( ) Nombrado ( ) otros ( )

Grado de instrucción: Técnico ( ) Universitario ( ) Fecha: .....

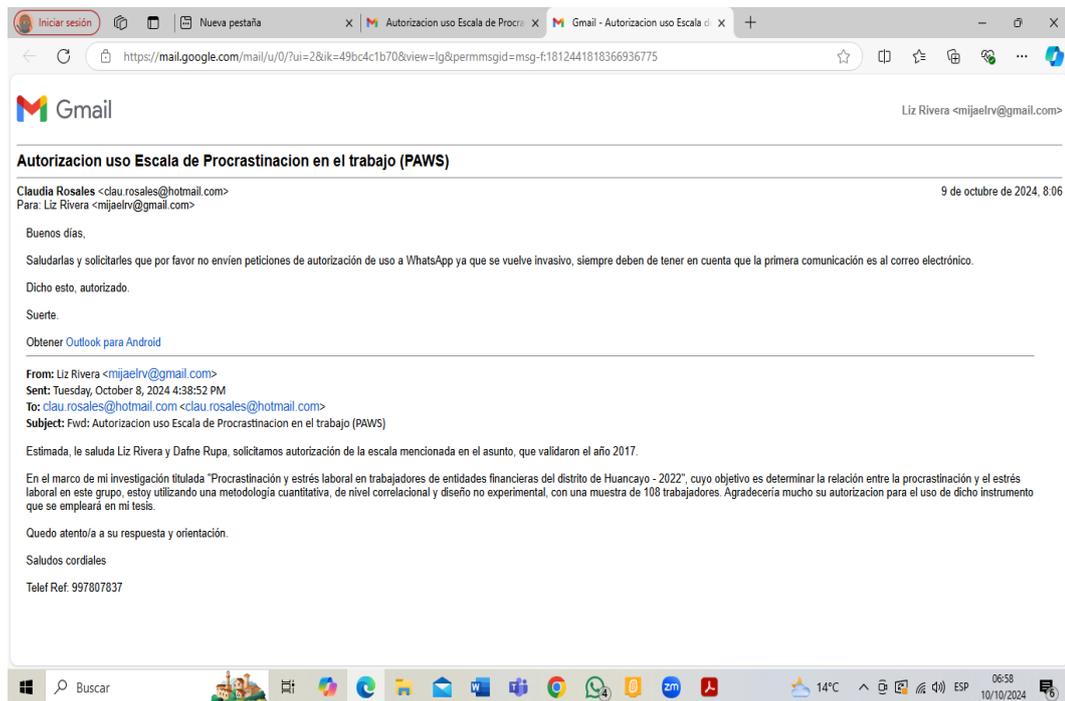
**INTRUCCIONES:** El presente cuestionario presenta una lista de 25 ítems, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Gracias por su colaboración. A continuación, deberás responder a las 25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

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

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 causa 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.

## Anexo 3: Autorización para el uso de instrumentos



The screenshot shows a Gmail email interface. The browser address bar displays the URL: <https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=49bc4c1b70&view=lg&permmsgid=msg-f:1812441818366936775>. The email is from Claudia Rosales <clau.rosales@hotmail.com> to Liz Rivera <mijaelrv@gmail.com>, dated 9 de octubre de 2024, 8:06. The subject is "Autorización uso Escala de Procrastinacion en el trabajo (PAWS)".

**Autorización uso Escala de Procrastinacion en el trabajo (PAWS)**

Claudia Rosales <clau.rosales@hotmail.com>  
Para: Liz Rivera <mijaelrv@gmail.com>

Buenos días,

Saludarlas y solicitarles que por favor no envíen peticiones de autorización de uso a WhatsApp ya que se vuelve invasivo, siempre deben tener en cuenta que la primera comunicación es al correo electrónico.

Dicho esto, autorizado.

Suerte.

[Obtener Outlook para Android](#)

---

**From:** Liz Rivera <mijaelrv@gmail.com>  
**Sent:** Tuesday, October 8, 2024 4:38:52 PM  
**To:** clau.rosales@hotmail.com <clau.rosales@hotmail.com>  
**Subject:** Fwd: Autorizacion uso Escala de Procrastinacion en el trabajo (PAWS)

Estimada, le saludo Liz Rivera y Dafne Rupa, solicitamos autorización de la escala mencionada en el asunto, que validaron el año 2017.

En el marco de mi investigación titulada "Procrastinación y estrés laboral en trabajadores de entidades financieras del distrito de Huancayo - 2022", cuyo objetivo es determinar la relación entre la procrastinación y el estrés laboral en este grupo, estoy utilizando una metodología cuantitativa, de nivel correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 100 trabajadores. Agradecería mucho su autorización para el uso de dicho instrumento que se empleará en mi tesis.

Quedo atento/a a su respuesta y orientación.

Saludos cordiales

Telef Ref. 997807837





## Evidencia documentaria



EL QUE SUSCRIBE, RESPONSABLE DE LA ENTIDAD FINANCIERA SUCURSAL -  
HUANCAYO

AUTORIZA:

A: **Liz Marilyn Rivera Vilca** con DNI: 41717476 y **Dafne Liz Rupa Zubileta** con DNI:46343625, de la Universidad Autónoma De Ica; para realizar su trabajo de investigación denominada: "PROCRASTINACIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS DEL DISTRITO DE HUANCAYO-2022"

Se expide la presente autorización para los fines que requieran por conveniente.

Huancayo, 10 de abril del 2022

Atentamente,

  
Gendy Tafur Lopez  
Jefe de Cobranza  
FINANCIERA EFECTIVA  
Efectiva S

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Señor:

Responsable de la entidad Financiera Efectiva Sucursal Huancayo

Presente

Asunto: AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Yo, **Liz Marilyn Rivera Vilca**, identificada con DNI: 41717476 y **Dafne Liz rupa zubileta** identificada con DNI:46343625. Con domicilio en prolongación Maria Elena 1293 El Tambo- Huancayo ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Tengo el agrado de dirigirme a su honorable dependencia con la finalidad de hacerle llegar nuestro saludo correspondiente y al mismo tiempo mediante está presente solicitarle: un permiso para desarrollar el estudio de investigación la cual nos posibilita en el campo educativo para el grado de licenciatura de la carrera de psicología de la Universidad Autónoma De Ica, solicitamos a Ud. El permiso para realizar el trabajo de investigación en su prestigiosa institución sobre "PROCRASTINACION Y ESTRÉS LABORAL EN ENTIDADES FINANCIERAS DEL DISTRITO DE HUANCAYO-2022"

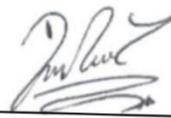
**Por lo expuesto:**

Ruego a Ud. acceder a nuestra solicitud.

Huancayo,9 de abril 2022



LIZ MARILYN RIVERA VILCA  
DNI: 41717476

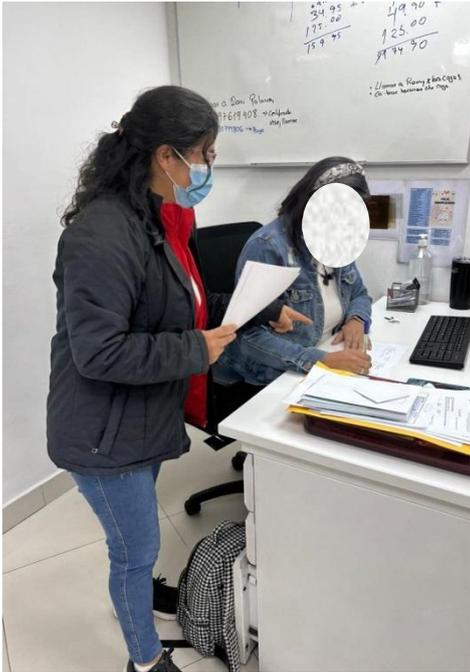


DAFNE LIZ RUPA ZUBILETA  
DNI: 46343

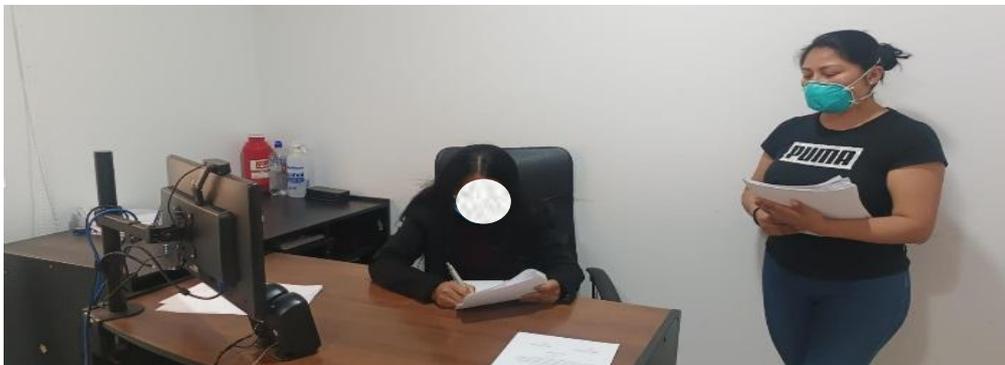
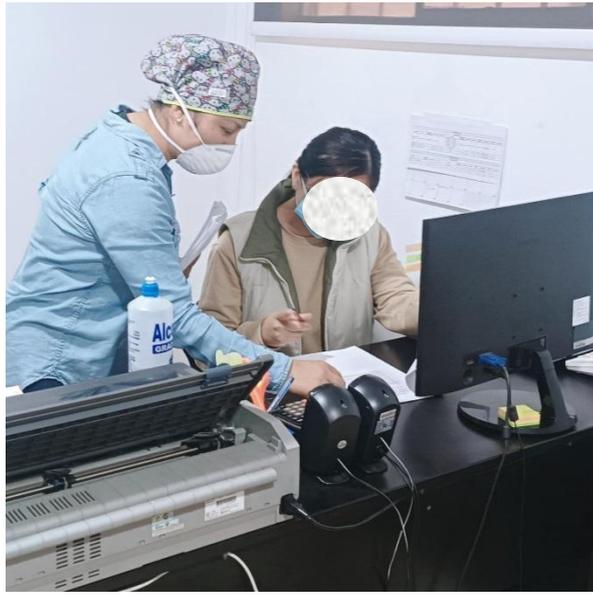
Adjunto:

- Carta de presentación de la universidad
- Los dos cuestionarios que se emplearan.

## Anexo 5: Evidencia fotográfica







## Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

---

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>tesis_liz_dafne_101024.docx</b>	<b>LIZ MARILYN RIVERA VILCA y DAFNE LIZ RUPA ZUBILETA</b>
RECuento de palabras	RECuento de caracteres
<b>19730 Words</b>	<b>113999 Characters</b>
RECuento de páginas	Tamaño del archivo
<b>117 Pages</b>	<b>1.9MB</b>
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Oct 11, 2024 11:07 PM GMT-5</b>	<b>Oct 11, 2024 11:10 PM GMT-5</b>

---

### ● 12% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● **12% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>hdl.handle.net</b> Internet	4%
2	<b>repositorio.autonomaedica.edu.pe</b> Internet	1%
3	<b>repositorio.utesup.edu.pe</b> Internet	<1%
4	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>repositorio.autonomaedica.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-02-28</b> Submitted works	<1%
8	<b>Candy Atalaya Laureano, Lupe García Ampudia. "Procrastinación: Revi..."</b> Crossref	<1%

9	Universidad San Ignacio de Loyola on 2016-09-27	<1%
	Submitted works	
10	Universidad Ricardo Palma on 2023-08-29	<1%
	Submitted works	
11	repositorio.uigv.edu.pe	<1%
	Internet	
12	repositorio.unprg.edu.pe	<1%
	Internet	
13	biblioteca.uny.edu.ve	<1%
	Internet	
14	utn on 2024-07-24	<1%
	Submitted works	
15	Universidad Alas Peruanas on 2023-07-21	<1%
	Submitted works	
16	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
	Internet	
17	Submitted on 1690394959253	<1%
	Submitted works	
18	Universidad Alas Peruanas on 2020-07-01	<1%
	Submitted works	
19	repositorio.continental.edu.pe	<1%
	Internet	
20	UNIBA on 2024-09-27	<1%
	Submitted works	

21	Universidad Nacional de Tumbes on 2019-07-15 Submitted works	<1%
22	consultoriadeserviciosformativos on 2024-09-20 Submitted works	<1%
23	da Silva Lopes, Diogo Manuel Flor Dias. "Impacto da Liderança Autênti... Publication	<1%
24	intra.uigv.edu.pe Internet	<1%
25	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
26	docplayer.es Internet	<1%
27	repositorio.unfv.edu.pe Internet	<1%
28	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2023-07-31 Submitted works	<1%
29	Universidad Nacional de Tumbes on 2017-12-01 Submitted works	<1%
30	consultoriadeserviciosformativos on 2024-06-25 Submitted works	<1%
31	repositorio.unp.edu.pe Internet	<1%
32	ti.autonoma deica.edu.pe Internet	<1%

33	Francesca Randazzo-Eisemann. "La meditación en espacios educativo..."	<1%
	Crossref	
34	Universidad Andina del Cusco on 2024-08-09	<1%
	Submitted works	
35	Universidad Católica de Santa María on 2024-04-30	<1%
	Submitted works	
36	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
	Internet	
37	repositorio.urp.edu.pe	<1%
	Internet	
38	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2024-10-05	<1%
	Submitted works	
39	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2023-12-05	<1%
	Submitted works	
40	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2024-04-16	<1%
	Submitted works	
41	Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrol...	<1%
	Submitted works	
42	repositorio.uti.edu.ec	<1%
	Internet	