

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS**

**“NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ”**

**DIRECCIÓN DE POST GRADO E INVESTIGACIÓN**

**TEMA: Relación entre la procrastinación laboral y el estrés laboral en los Colaboradores de la alcaldía municipal, edificio central, personal administrativo de la ciudad de la ceiba, Atlántida del 2024.**

**PREVIO A OBTENER EL TÍTULO MÁSTER EN  
PSICOLOGIA CON ORIENTACION LABORAL**

**PRESENTADA POR:**

Yansy Klaritza Argeñal Barrios

**ASESOR METODOLÓGICO:**

PhD. Doraydee Castellón

**ASESOR TÉCNICO:**

Msc. Aurora Quijano Rivera

Octubre del 2024

Atlántida, La Ceiba

Honduras.

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo académico a mis padres que me enseñaron que la vida es de retos y esfuerzos, gracias por que sin sus consejos no estaría hoy aquí.

A mis tías y abuela que las extraño, sé que donde estén están orgullosas de mí. Su presencia siempre me acompaña.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco ante todo a Dios que él ha sido mi sustento y mi fuerza para seguir adelante ante cualquier obstáculo que he vivido. A mi madre santísima la virgen María que me abraza en sus brazos para consolarme y darme fuerzas.

A mis padres Alan Argeñal Salinas y Thelma Barrios Funes que son mi mayor ejemplo de perseverancia y son mi motor en mi vida, sin ellos nada de esto sería posible. Ellos me han formado y amado de tal manera que soy lo que soy gracias a ellos.

A mis hermanos que los amo con el alma. Gracias.

A ti José Manuel gracias por estar y apoyarme.

A la Universidad Católica de Honduras, Campus San Isidro que me ha permitido vivir este proceso de formación y me abrió las puertas. Gracias.

A mis Asesores y amigos por sus conocimientos y guía en este proceso.

## RESUMEN

El desarrollo de la presente investigación tuvo como objetivo, conocer la relación entre procrastinación laboral y estrés laboral en los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024. Para lograr el objetivo, se desarrolló el estudio bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental. La población comprendió a 130 colaboradores, se utilizó el muestreo probabilístico con una muestra representativa de 96 participantes, las variables se midieron a través de dos instrumentos de tipo escala Likert . Se requirió de la escala del cuestionario de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), creado por Metin, Taris y Peeters (2016). adaptado por Guzmán y Rosales (2017). Para este estudio se manejó la versión adaptada de Guzmán y Rosales (2017) en Lima y el cuestionario de estrés laboral OIT – OMS (1989).

Los resultados permitieron identificar que los colaboradores se encontraron en el nivel de procrastinación muy bajo con 78%, seguido del nivel bajo con 17%, alto con 4%. y el 1% muy alto. En la variable estrés laboral, en los colaboradores de la municipalidad presentaron un nivel bajo que corresponde a 67%, nivel intermedio con 23%, con un nivel de estrés del 7% y alto nivel de estrés con 3%.

Finalmente, se demostró que existe una correlación positiva media entre procrastinación laboral y estrés laboral ya que se determinó un valor de  $r$  (correlación de Pearson) de 0.457.

Palabras Clave: Procrastinación laboral, estrés, OIT- OMS

## ABSTRACT

The development of this research aimed to know the relationship between work procrastination and work stress in the collaborators of the municipal mayor's office of the central building, of the administrative staff of the city of the Atlántida ceiba of the year 2024. To achieve the objective, the study was developed under a quantitative approach, with a non-experimental design. The population comprised 130 collaborators, probabilistic sampling was used with a representative sample of 96 participants, the variables were measured through two Likert scale instruments. The Procrastination at Work Questionnaire (PAWS) scale, created by Metin, Taris, and Peeters (2016), was required. adapted by Guzmán and Rosales (2017). For this study, the adapted version of Guzmán and Rosales (2017) in Lima and the ILO-WHO (1989) work-related stress questionnaire were used.

The results allowed us to identify that the collaborators were at the very low level of procrastination with 78%, followed by the low level with 17%, high with 4%. and 1% very high. In the variable work stress, the municipality's employees presented a low level that corresponds to 67%, intermediate level with 23%, with a stress level of 7% and high stress level with 3%.

Finally, it was shown that there is a mean positive correlation between work procrastination and work stress, since an r value (Pearson's correlation) of 0.457 was determined.

Keywords: Occupational procrastination, stress, ILO-WHO

# INTRODUCCIÓN

La presente investigación se basa sobre el estudio de la posible relación entre la procrastinación laboral y el estrés laboral de los colaboradores de la municipalidad de la ceiba, Atlántida del presente año, tema en el cual en la actualidad en el ámbito empresarial es muy importante ya los colaboradores de las distintas empresas están involucrados día a día en distintos procesos, el cual les genera diversos comportamientos en base a su comportamiento laboral. Esta investigación aporta información científica en relación con estas dos variables que se estudian con población hondureña.

La síntesis de esta investigación se basa en conocer ¿Cuál es la relación entre procrastinación laboral y estrés laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024?

En el capítulo # 1 se encuentra el planteamiento del problema en el cual se detalla en el párrafo anterior, además se encuentra una explicación detallada de los diferentes tipos de investigación a nivel internacional como base importante de los antecedentes de esta investigación, cabe mencionar que los objetivo de tipo general y específico dirigen lo que es esta investigación. En el objetivo general es conocer la relación entre procrastinación laboral y estrés laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024. Además, se encuentra los objetivos específicos que se basan en determinar el nivel de procrastinación laboral y el nivel de estrés laboral de los colaboradores. También de identificar los niveles de procrastinación laboral y

estrés laboral según el sexo de los colaboradores. La viabilidad de la investigación se centra en que se cuenta con los recursos para realizarla.

En el capítulo #2 se presenta el marco teórico de la investigación fundamentando el contenido teórico de cada una de las variables estudiadas.

En el capítulo # 3 se presenta lo que son las hipótesis de trabajo y nulas, la relación de las variables y su operacionalización en el cual aquí reposa la investigación aceptando o rechazando las hipótesis que se planteó.

En el capítulo #4 se encuentra la metodología estratégica de la investigación en la cual se determina que el enfoque es cuantitativo, con un diseño no experimental. Con una población de 130 con una muestra representativa fue de 96 colaboradores. Con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%.

Se utilizaron 2 instrumentos, el primero fue el instrumento de procrastinación laboral que es una escala de tipo Likert, compuesto por un total de 14 ítems y cada pregunta está compuesta por 7 alternativas según la escala. Se requirió de la escala del cuestionario de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), creado por Metin, Taris y Peeters (2016). adaptado por Guzmán y Rosales (2017). El segundo instrumento fue el de estrés laboral que de igual manera es de tipo Likert, compuesto por 25 ítems cada pregunta está compuesta por 7 alternativas según la escala.). Para este estudio se manejó el cuestionario de estrés laboral OIT – OMS (1989).

En el capítulo # 5 en el análisis de resultados se concluye que, de acuerdo con el análisis estadístico, la investigación encontró que la procrastinación laboral y el estrés laboral tienen una correlación positiva media significativa ya que se determinó un valor de r (correlación de Pearson) de 0.457 entre las variables.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	4
<b>ABSTRACT</b> .....	5
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	11
<b>1.1 Antecedentes</b> .....	11
<b>Antecedentes internacionales</b> .....	11
<b>1.2 Problema de investigación</b> .....	14
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b> .....	16
<b>1.3.1 Objetivo General</b> .....	16
<b>1.3.2 Objetivos Específicos</b> .....	16
<b>1.4 Preguntas de investigación</b> .....	16
<b>1.4.1 Pregunta General</b> .....	16
<b>1.4.2 Preguntas Especificas</b> .....	17
<b>1.5 Justificación del estudio</b> .....	17
<b>1.6 Delimitación del problema</b> .....	18
<b>1.8 Posibles deficiencias en el proceso de investigación</b> .....	19
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	20
<b>2.1 Procrastinación laboral</b> .....	20
<b>2.1.1 Tipos de Procrastinación</b> .....	21
<b>2.1.2 Factores que Influyen</b> .....	23
<b>2.1.3 Tipos de Procrastinadores</b> .....	23
<b>2.1.4 Consecuencias de la Procrastinación</b> .....	25
<b>2.1.5 Teorías sobre Procrastinación Laboral</b> .....	26
<b>2.1.6 Procrastinación Laboral</b> .....	26
<b>2.1.7 Modelos Explicativos de la Procrastinación Laboral</b> .....	27
<b>2.1.8 Modelo Psicodinámico</b> .....	27
<b>2.1.9 Modelo Motivacional y Situacional</b> .....	28
<b>2.1.10 Modelo Cognitivo</b> .....	28
<b>2.1.11 Modelo Conductual</b> .....	29
<b>2.1.12 Dimensiones de la Procrastinación Laboral</b> .....	30
<b>2.2 Estrés</b> .....	31

2.2.1 Tipos de estrés .....	32
2.2.2 Factores que influyen.....	32
2.2.3 Consecuencias del estrés.....	33
2.2.4 Teorías Sobre el Estrés Laboral .....	34
2.2.5 Estrés Laboral .....	34
2.2.6 Modelos explicativos del Estrés Laboral.....	34
Enfoques estructurales .....	34
Modelo Demanda- Control.....	35
Enfoques transaccionales .....	35
Efectos del estrés laboral.....	36
Teorías que Relacionan la Procrastinación Laboral y Estrés Laboral.....	37
2.3 Teoría del modelo cognitivo de procrastinación laboral y el modelo de estrés demanda control.....	37
2.3.1 Modelo de costes y beneficios de la procrastinación de (Tice & Baumeister, 1997) .....	38
<b>CAPITULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>39</b>
3.1 Hipótesis de investigación / hipótesis nula .....	39
3.2 Variables .....	40
3.3 Relación entre variables .....	40
3.4 Operacionalización de la variable .....	42
<b>CAPITULO IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA .....</b>	<b>44</b>
4.1 Enfoque y tipo de investigación .....	44
4.2 Diseño de la investigación.....	44
4.3 Población, Muestra y Muestreo .....	44
4.4 Delimitación de la población .....	44
4.5 Tamaño de la muestra .....	44
4.6 Tipo de muestreo.....	45
4.7 Recolección de Datos.....	46
4.7.1 Técnicas de recolección.....	46
4.8 Instrumento de investigación .....	46
4.9 Validez y confiabilidad .....	48
<b>CAPITULO V. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>49</b>
5.1 Presentación y análisis de los datos .....	49
5.2 Correlación entre variables.....	49
Tabla # 1.....	49

<b>Tabla # 2</b> .....	50
<b>5.3 Discusión de los resultados a la luz del marco teórico</b> .....	55
<b>CONCLUSIONES</b> .....	58
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	60
<b>ANEXOS</b> .....	63

# CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Antecedentes

En la actualidad, se están llevando a cabo diversas investigaciones tanto a nivel internacional como nacional con el objetivo de demostrar que existe una conexión entre la procrastinación laboral y el estrés laboral en los colaboradores. En la actualidad, ambas variables merecen un enfoque global para reducir el estrés generado por la procrastinación, ya que afecta la eficiencia de los colaboradores en las diversas empresas tanto de sector público como privado.

### Antecedentes internacionales

A continuación, se detalla algunas investigaciones internacionales que se han realizado en diferentes universidades en el transcurso de los años, la cual nos ayuda a sustentar la presente investigación.

Según (Palomino Palacios , Gianella Maria , 2018) en su tesis titulada, “ Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa cervecería barbarían en el distrito de Lurigancho 2018”, presentado por la Universidad César Vallejo , para obtener el título de Licenciado en administración, cuyo objetivo general es describir que existe una relación significativa entre la Procrastinación Laboral y el Estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho 2018. La metodología empleada en la presente investigación es de diseño no experimental, con el diseño Transeccional Correlacional , se utilizó el cuestionario de escala tipo Likert que consta de 18 ítems , este cuestionario de procrastinación laboral fue elaborado por (Palomino Palacios , Gianella Maria , 2018) este instrumento fue validado por los especialistas, además se analizó el cuestionario través del Alfa de Cronbach , obteniendo un resultado de 0.900 y también se utilizó el cuestionario para medir estrés que es una escala tipo Likert, fue diseñado por

(Goicochea, L, 2016) este instrumento fue validado por los especialistas, además se analizó el cuestionario través del Alfa de Cronbach , obteniendo un resultado de 0.905 , este estudio se aplicó a una población total de 33 trabajadores, 12 administrativo y 21 trabajadores de planta de la empresa Cervecería Barbarían. En conclusión, de esta investigación es: Dado los resultados obtenidos se determinó que existe relación entre las variables mencionadas en la presente investigación, es decir que se acepta la hipótesis general la cual nos indica que existe relación entre la Procrastinación Laboral con el Estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho 2018, dado que el valor  $p = 0,00$  (sig. bilateral) , el cual resulta ser menor a 0.05. Por consiguiente, aceptamos la hipótesis alterna (H1) y rechazamos la hipótesis nula (H0). El coeficiente de correlación es de 1,000, es decir que existe una correlación positiva alta, entonces si la procrastinación laboral asciende en los colaboradores el nivel de estrés también ascenderá. (Palomino Palacios , Gianella Maria , 2018).

Cabe mencionar que según (Arroyo Reque, Ingri Noelia & Risco Quevedo, Guisela Sadith , 2021) en su tesis titulada “Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa” su objetivo general es, Determinar la relación entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, Lambayeque , su metodología es con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional trasversal, con una población de 50 colaboradores de ambos sexos. La primera variable de procrastinación laboral se requirió de la escala del cuestionario de Procrastinación en el Trabajo (PAWS), que fue creado por Metin, Taris y Peeters (2016), para este estudio se manejará la versión adaptada de Guzmán y Rosales (2017) en Lima. Se compone de 14 ítems con respuesta de escala ordinal, mide dos dimensiones como

ciber pereza y sentido de servicio, así mismo las respuestas van desde nunca hasta siempre. Otra variable fue medida con el cuestionario de estrés laboral OIT – OMS (1989) Tiene 25 ítems y la escala es ordinal midiendo 7 dimensiones como clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Las respuestas son constantes desde nunca hasta siempre. Con una duración de 20 minutos su aplicación es de manera individual y /o grupal.

También se muestra la relación entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores. Se trabajó con el estadístico Rho de Spearman, evidenciando una correlación alta de 0,934 con una significancia bilateral de 0.000 entre las variables. Concluyendo que, de acuerdo al análisis estadístico, la investigación pudo constatar la existencia de una correlación directa, significativa y significativa entre las variables procrastinación laboral y estrés en los trabajadores del distrito de Santa Rosa.

Según (Quinteros Bellido, Rosa, 2021) en su tesis titulada, Estrés y procrastinación laborales en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021, presentado por la universidad César Vallejo, para obtener al título profesional de Lic. en Psicología, su objetivo general es determinar la relación entre el estrés y procrastinación laborales en los trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021. El tipo de diseño no experimental y, por otro lado, es transversal ya que es evaluado en un único momento. Este estudio estuvo conformado por una población de 210 trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe – Ica. Y se empleó un muestreo no probabilístico- de conveniencia. Los instrumentos que se utilizaron en esta investigación fueron los siguientes; La escala de estrés laboral de la OIT del autor: Ivancevich y Matteson del año 1989 con una adaptación peruana Suarez que consta de 25 ítems con una validación por

expertos de 0.95 y confiabilidad de 0.96 en la adaptación peruana. El otro instrumento utilizado fue la escala de procrastinación laboral del autor Metin y Peeters en el año 2016, con una adaptación peruana Guzmán y Rosales en el 2017, fue por medio de la validez por contenido donde tuvo el puntaje de .85 indicando un alto nivel de validez. Por otra parte, tuvo una fiabilidad de .70 en la dimensión ciber pereza y .87 en la dimensión sentido de servicio. La conclusión general de esta investigación es existe correlación positiva moderada entre el estrés y la procrastinación laborales en trabajadores de un fundo agrícola del distrito de Salas Guadalupe-Ica.

## **1.2 Problema de investigación.**

Las empresas en la actualidad enfrentan dificultades con sus colaboradores en la ejecución de sus actividades diarias que se deben de realizar en el transcurso del día, esto se da por que los colaboradores prefieren hacer actividades más placenteras o satisfactorias dejando a un lado sus responsabilidades y tareas que son asignadas al puesto que operan dentro de la empresa como colaborador, esto se puede dar de forma voluntaria o involuntaria.

A esto se le denomina de forma general procrastinación. Según (Steel, 2007)“La procrastinación es la tendencia a posponer o a retrasar la finalización de una labor evitando así las responsabilidades y tareas que se requieren ser desarrolladas” p.64,94.

Ahora este término se clasifica en diferentes tipos y aquí vamos a desarrollarlo desde el punto de vista laboral.

Según este tipo la procrastinación laboral se trata de postergar de forma sistemática las tareas laborales que son relevantes para el desarrollo de nuestra actividad, postergar implica demorar el inicio de una tarea obligatoria o aplazarla para

llevar a cabo otras actividades que no tengan nada que ver con el trabajo. (García, 2011,p.111)

Hoy en día las empresas se enfrentan a problemas con sus colaboradores desde el punto de vista de la salud tanto físico y psicológico, ya que el estrés es la enfermedad del siglo XXI según las naciones unidas y los niveles de estrés en los colaboradores se aumenta en base a las actividades rezagadas por el fenómeno de la procrastinación laboral.

Para quienes el estrés laboral es un proceso que incluye algunos elementos que promueven la idea en el empleado de no estar a la altura de las actividades cotidianas propias de su puesto, provocando esto sensaciones de ansiedad, temor, frustración y enojo lo cual indudablemente baja el rendimiento y en ocasiones provoca enfermedades y accidentes. (Angeles I. Gutierrez, R, 2012,p.101)

Estas dos variables son de prioridad para realizar la presente investigación, que permitan dar mayor apoyo para ampliar la atención en estas áreas que afectan la salud de los colaboradores, además conocer el aumento de gastos en base a la salud y la preocupante pérdida que sufren las empresas a causa del estrés y la procrastinación laborales que se presentan en sociedades como la nuestra.

Por lo tanto, el problema de la investigación se formula de la siguiente manera:

1. ¿Cuál es la relación entre procrastinación laboral y estrés laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

- Conocer la relación entre procrastinación laboral y estrés laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

1. Determinar el nivel de procrastinación laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.
2. Determinar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.
3. Identificar los niveles de procrastinación laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.
4. Identificarlos niveles de estrés laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

## **1.4 Preguntas de investigación**

### **1.4.1 Pregunta General**

- ¿Cuál es la relación entre procrastinación laboral y estrés laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024?

### **1.4.2 Preguntas Especificas**

1. ¿Cuál el nivel de procrastinación laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024??
2. ¿Cuál el nivel de estrés laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024??
3. ¿Cuáles son los niveles de procrastinación laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024??
4. ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024??

### **1.5 Justificación del estudio**

La presente investigación se trata sobre la relación entre la procrastinación laboral y el estrés laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024, donde el objeto de estudio es la relación de ambas variables respectivamente mencionadas, ya que este tema no es ajeno a las problemáticas que enfrentan en la actualidad las empresas, sabemos que hoy en día las empresas tienen problemas con sus colaboradores en cuestión a la administración de su tiempo para realizar las tareas asignadas a su puesto, los colaboradores tienden a aplazar sus responsabilidades de una forma consciente o inconsciente por actividades más placenteras.

La presente investigación es viable ya que se cuenta con los recursos económicos, humanos y la fuente de información necesaria para llevarla a cabo. En

este estudio se beneficiará a los colaboradores y ejecutivos de la empresa ya que se con la información arrojada se podrá realizar un plan estratégico de trabajo para aminorar los efectos negativos de la relación de la procrastinación laboral y el estrés laborar de los colaboradores.

Esta tesis hace pie a futuras investigaciones que usaran metodologías similares o compatibles, que ayudaran a resolver esta problemática en las empresas. Esta investigación pretende aportar información científica y confiable base para nuevas investigaciones a nivel nacional e internacional, sobre las consecuencias negativas de la relación de estas dos variables de estudio. Se debe de tomar en cuenta que este tema de investigación ya ha sido estudiado a nivel internacional por otras universidades de otros países de américa latina. Cabe mencionar que se utilizó en esta investigación dos instrumentos válidos y confiables para medir cada una de las variables de estudio.

## **1.6 Delimitación del problema**

La presente investigación se realizará con los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

## **1.7 Viabilidad del estudio**

Esta investigación es viable pues se dispone de los recursos financieros, humanos y materiales necesarios para llevarla a cabo. Existe también una amplia fuente literaria sobre el tema; así como estudios realizados en países de América Latina que respaldan el tema. Se cuenta con la autorización de la empresa para realizar dicha investigación. Así mismo se considerará el consentimiento previo de los colaboradores de la empresa para participar en el estudio. Se planea realizar en un lapso de tres meses, contando con la participación de los colaboradores que asisten a

la empresa antes mencionado el cual se ubica de la zona urbana de la ciudad de La Ceiba, Atlántida se tomara como población a los colaboradores de los distintos departamentos de la empresa.

### **1.8 Posibles deficiencias en el proceso de investigación**

Esta investigación tiene como limitante la nula información sobre el tema de estudio a nivel nacional, ya que no se encontró literatura en base a tesis, monografías o tesinas con el tema que es la relación de la procrastinación laboral y el estrés laboral en los colaboradores de distintas empresas con la población hondureña.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Procrastinación laboral

A lo largo de los años este comportamiento ha sido ampliamente estudiado en diversos contextos. Aunque muchas veces es asociado a la pereza o a la falta de disciplina, hay investigaciones que revelan que puede estar vinculada a factores emocionales. “La procrastinación consiste en la tendencia generalizada a aplazar el inicio y/o finalización de tareas planificadas para ser realizadas en un tiempo determinado”. (Díaz-Morales, 2019) Este hábito puede tener graves consecuencias en el rendimiento académico, laboral y la productividad.

De acuerdo con Díaz -Morales (2019) “un punto sumamente importante es tener en claro la diferencia entre lo que es la conducta de postergación y la procrastinación”, (p.44). cita a (Ferrari, 1995). En la actualidad, la literatura sobre la procrastinación ofrece distintos enfoques y teorías para comprenderla, desde las posturas motivacionales hasta las cognitivas. Han surgido nuevas estrategias de abordaje para la procrastinación a lo largo de los años.

La procrastinación se ha convertido un tema de interés para los psicólogos ya que buscan identificar las causas de este comportamiento que afecta al rendimiento y productividad de los trabajadores. Un aspecto relevante dentro de los estudios es el papel de la dopamina. “A diario nuestro cuerpo libera una sustancia denominada la dopamina, cuya sustancia hace que nuestro cuerpo se mantenga activo y la falta de ella origina la procrastinación y solo liberamos dopamina cuando realizamos actividades placenteras. (“PYMEX”, 2018, p.18).” Esto indica que la procrastinación no solo se debe a una inadecuada gestión del tiempo, sino que también es una respuesta fisiológica.

### 2.1.1 Tipos de Procrastinación

La procrastinación es un fenómeno ampliamente estudiado por diversos autores, por lo que su clasificación varía según el autor y tipo de procrastinación estudiada.

De acuerdo con (Díaz-Morales<sup>1</sup>, 2019) las personas que se ven a sí mismas como procrastinadoras a menudo desean reducir tal tendencia estableciendo objetivos realistas y plazos para completar las tareas en un marco de tiempo razonable, pero generalmente siempre se subestima el tiempo necesario para llevarlas a cabo, citando a (Ariely & Wertenbroch, 2002), sobreestimándose también los estados motivacionales futuros para realizar la tarea citando a (Uzun, Ferrari, & LeBlanc, 2018).

De acuerdo con (Villaseñor, 2018) destaca la:

- Procrastinación por evasión: La persona evita iniciar la tarea por miedo al fracaso. Es estrechamente relacionado a la autoestima debido a que el temor a no cumplir con las expectativas comienza a generar bloqueos que impiden el inicio de la actividad.
- Procrastinación por activación: Se posterga la tarea hasta el último momento cuando no hay otra opción más que realizarla. Esto puede ser interpretado como un exceso de confianza en sí mismo, ya que se cree poder completar la tarea de la mejor manera y sin inconveniente alguno.
- Procrastinación por indecisión: Las personas no logran tomar una decisión sobre la manera óptima de realizar el trabajo, esto hace que se estancan y nunca lleguen a la etapa de “acción”

(Ferrari, 1995) establece dos grandes categorías:

- Procrastinación crónica: El individuo pospone las actividades en todos los ámbitos de su vida, convirtiendo la conducta en una rutina que impacta en todos los ámbitos de su vida.
- Procrastinación situacional: Se presenta únicamente en ciertos contextos como el educativo o laboral, en especial en momento de alta presión.

Los estudios de la procrastinación señalan una amplia variedad de componente relacionadas al comportamiento, entre ellas los rasgos de personalidad. Se identifico que tanto la baja autoestima y la falta de confianza son factores para la aparición de este comportamiento. De igual manera, se ha vinculado a trastornos depresivos, ansiosos, la impulsividad, la rigidez y la fatiga.

En el estudio de Schouwenberg & Lay, (1995) se concluyó que la procrastinación tiene 2 rasgos de personalidad específicos: el alto neuroticismo y la baja responsabilidad o baja autodisciplina. Estos rasgos contribuyen a la falta de control de impulsos, baja persistencia e indisciplina en las actividades laborales y la incapacidad para administrar el tiempo.

Otra clasificación de tipos de procrastinación es citada por (Yepes Morante, 2018) planteado por (Angarita Becerra, 2012) quien identifica:

- Procrastinación Familiar: Las personas voluntariamente retrasan los deberes domésticos por la falta de motivación o el rechazo hacia esas actividades.
- Procrastinación Emocional: Marcada por una carga emocional intensa que lleva a los individuos a procrastinar debido al exceso de energía o ansiedad que experimentan.

- **Procrastinación Académica:** Descrita por Salomón y Rothblum, citado por (Álvarez Blas, 2010), es aquella que afecta a los estudiantes, hace que retrasen sus responsabilidades académicas. Al menos un 25% de los estudiantes ha experimentado este tipo de procrastinación.

La procrastinación involucra múltiples variables psicológicas y contextuales. Las clasificaciones existentes permiten comprender a mayor profundidad el fenómeno.

### **2.1.2 Factores que Influyen**

- a) **Personalidad:** Algunos estudios como el de Schouwenberg & Lay, (1995) sugieren que la procrastinación está fuertemente vinculada con los rasgos de personalidad. Las personas con, baja persistencia e indisciplina tienen mayor tendencia a procrastinar, también las personas con baja autoestima.
- b) **Emociones:** La procrastinación emocional de (Angarita Becerra, 2012) implica que se posponen las tareas debido a la carga emocional que estas mismas generan.
- c) **Ambiente:** Ambientes poco estimulantes pueden influir en la procrastinación. Los ambientes monótonos son fuente del aburrimiento y esto puede desencadenar la procrastinación.

### **2.1.3 Tipos de Procrastinadores**

Propuesto por Taka (2005), citado por (Angarita Becerra, 2012), se proponen siete tipos de procrastinación:

1. **Perfeccionista:** Considera que la tarea que aplaza no cumple con las necesidades personales. El perfeccionismo se convierte en un obstáculo para una mayor productividad y efectividad en el trabajo.

2. Soñador: Aquel que divaga y es poco realista. Hay dificultad para poner en practica las ideas, se quedan en el pase de planeación de la tarea sin llegar realmente a comenzarla.
3. Preocupado: Al que le afecta notablemente que las cosas salgan mal o estén fuera de control. Son impulsados por la ansiedad ante la posibilidad de no cumplir con las expectativas, se vuelve una carga paralizante.
4. Generador de crisis: Disfruta de la interacción social vinculada con el aplazamiento. Es decir, que disfrutan de la adrenalina de trabajar bajo presión, sin embargo, estar bajo presión constantemente genera efectos negativos en la salud y bienestar general del individuo.
5. Desafiante: Bajo la excusa de posible control de parte de tercero aplaza agradeciendo. Postpone las actividades en un intento de mantener una falsa sensación de autonomía, tiende a generar conflictos en los contextos de trabajo.
6. Ocupado: Por esta atendiendo varias tareas a la vez no termina nada en concreto. No hay una correcta organización de tiempo y trabajo, en lugar de centrarse en lo prioritario se enfoca en otros detalles, dejando así inconclusas varias tareas.
7. Relajado: Tiende a evitar situaciones que le generan estrés y compromiso, por lo tanto, las posterga indefinidamente. A largo plazo esto solo acumula las responsabilidades generando tensión cuando los plazos se acercan.

#### Otras clasificaciones

1. Pasivos: Aquellos que aplazan sus compromisos y tienen en general un patrón de desajuste en su funcionamiento. Posponen indefinidamente sus tareas porque se sienten abrumados.
2. Activos: Prefieren trabajar bajo presión y toman decisiones deliberadas para posponer las cosas. Autores dicen que son los que trabajan mejor bajo presión y que mantiene

resultados satisfactorios, sin embargo, es riesgoso ya que no siempre el estrés facilita un buen rendimiento.

3. Crónico: Aquellos que tienden a mostrar con el tiempo baja autoestima y se enfocan predominantemente en el pasado en vez de buscar justificación en el futuro sobre sus actos presentes.

#### **2.1.4 Consecuencias de la Procrastinación**

1. Disminución del rendimiento: El hecho de posponer tareas para último minuto, es sinónimo de un trabajo apresurado y de menor calidad. Es muy probable que las personas que procrastinen tengan resultados bajos en sus labores posiblemente por el tiempo que se le dedico a ello.
2. Problemas emocionales: Por ejemplo, los individuos con procrastinación crónica tienden a sentirse insatisfechos con su capacidad de trabajar.
3. Afectación en relaciones interpersonales: En los contextos laborales, educativos y familiares la procrastinación puede inducir a conflictos y tensiones con las demás personas.
4. Impacto en salud: Las emociones intensas generadas por la procrastinación puede llegar a tener efectos negativos en la salud física y mental. A menudo es común que estas personas descuiden su autocuidado y sus problemas de salud se agravan.
5. Perdida de oportunidades: Al posponer trabajos o tereas, se corre el riesgo de perder oportunidades en su vida profesional y personal.

## 2.1.5 Teorías sobre Procrastinación Laboral

### 2.1.6 Procrastinación Laboral

Según (Gonzaga Mena A. C., 2022) “una definición más actualizada de la procrastinación laboral es la predisposición de atrasar voluntariamente el comienzo, el desarrollo o la terminación de las tareas laborales proyectadas para ser ejecutadas en un plazo concreto, a pesar de ser consciente de los efectos negativos que acarrearán el posponer”.

Aquí hay dos puntos clave: la intención deliberada de seguir aplazando las tareas y el estar consciente de los efectos negativos que esto tenga. El propio trabajador es quien decide aplazar cuando inicia, trabaja y finaliza sus tareas. Es una toma de decisión consciente de procrastinar. Esto puede ser visto como un mecanismo de evitación para no lidiar con el estrés de la tarea asignada.

Para Dantell (2018) la tendencia de aplazar, retrasar o posponer una acción, actividad o tarea, cambiándola por otra menos relevante o necesaria o menos desagradable, a pesar de conocer que se debe realizar por ser conveniente para nosotros y que de aplazarla pueden existir consecuencias negativas. (p.152)

Las personas cambian constantemente de tarea por otra que les parece aun más atractiva, aun sabiendo que tienen que cumplir ambas dentro de un tiempo específico. Es decir que los trabajadores optan por una tarea que les dé gratificación inmediata, en lugar de aquella que requiere más atención o que les genera incomodidad. Procrastinar es enfocarnos en otras actividades que no son urgentes en ejecutarlas en ese momento es decir que los colaboradores crean excusas para aplazar sus funciones en las cuales no son placenteras de ejecutarlas.

Desde la posición de (Palomino Palacios, 2018) Citando a (“PYMEX”, 2018) manifiesta que: “La procrastinación en la oficina es muy común, un estudio

realizado por Microsoft muestra que una jornada de trabajo de 45 horas, había 17 horas en las que no éramos productivos”. Entonces, con estos datos de investigación se puede mostrar que las empresas con mayor éxito son porque no poseen trabajadores procrastinadores o poseen estrategias para enfrentar la procrastinación.

Dentro de toda organización hay empleados que, a pesar de cumplir con el perfil del puesto y sus funciones, tienden a priorizar aquellas tareas que le resulten más placenteras, postergando las más desafiantes aun sabiendo que su completación es necesaria. Esta tendencia de aplazar trabajo dentro de una empresa afecta la eficiencia de la empresa debido a que puede generar cuellos de botella en los procesos laborales. La procrastinación no solo es un problema personal del trabajador, sino que también para la empresa. Estas últimas tienen que desarrollar estrategias para motivar a los colaboradores a enfrentar esas tareas de mayor complejidad, ara promover la gestión del tiempo y lograr los objetivos empresariales.

### **2.1.7 Modelos Explicativos de la Procrastinación Laboral**

Existen distintos modelos metodológicos que explican desde la base científica, basándose en las diversas teorías psicológicas las razones del porque las personas procrastinan en el ámbito laboral donde se desempeñan como profesionales.

A continuación, se presentar 4 modelos en el que cada uno explica desde su corriente psicológica o escuela lo que es la procrastinación laboral y como afecta en el entorno.

#### **2.1.8 Modelo Psicodinámico**

Según (Quant & Sánchez, 2012) citado por (Gonzaga Mena A. C., 2022)

*La procrastinación ha sido analizada desde el enfoque psicodinámico, entendiéndose cómo el temor al fracaso a causa de la creación de relaciones*

*familiares patológicas, en las que el papel parental ha promovido el aumento de frustraciones y la reducción de la autoestima del niño.*

El modelo psicodinámico de procrastinación es centrado en las experiencias tempranas del sujeto, en como las relaciones familiares patológicas influyen en su comportamiento. Es decir que los niños que buscan aprobación experimentan frustración y presión constante. Esto continúa durante la adolescencia en donde generalmente adoptan una postura más rebelde, como un desafío a lo que sus padres digan. Este enfoque sugiere que la procrastinación se origina en la infancia por la presión que ejercen las figuras parentales.

### **2.1.9 Modelo Motivacional y Situacional**

Sostiene que la procrastinación está relacionada con la percepción que el trabajador tiene sobre sus metas y su capacidad para conseguirlas. “De modo que, se hallan dos perspectivas: la confianza de lograr el triunfo o el temor al fracaso; lo primero se refiere al éxito motivacional y lo segundo al impulso para evadir un resultado catalogado como desfavorable”. (Gonzaga Mena A. C., 2022)

Cuando la persona tiene más miedo a fracasar que su deseo de tener éxito, es más propenso a la procrastinación de tareas menos placenteras. Se reconoce que el entorno influye en la procrastinación, un ambiente poco estimulante tiende a desmotivar a los colaboradores, debido a que los espacios monótonos llevan al aburrimiento que intensifica la procrastinación.

### **2.1.10 Modelo Cognitivo**

*“Este modelo describe cómo una persona produce pensamientos irracionales, a partir de alteraciones emocionales que afectan el comportamiento y hace que los individuos reaccionen de manera improductiva, en gran parte debido a su poca capacidad para tolerar el*

*fracaso, abandonando actividades importantes para después (Atalaya & García, 2019).”*

Los procrastinadores desarrollan sesgos cognitivos, como el hecho de subestimar o sobrestimar el tiempo necesario para completar sus labores, el sobrevalorar sus capacidades para completar sus tareas a tiempo. Esto se debe a un procesamiento de información no funcional. Se entiende como una estrategia autodestructiva de la persona en donde las distracciones cognitivas son utilizadas para evitar sus tareas “complejas”

### **2.1.11 Modelo Conductual**

Según (Atalaya & García, 2019). citado por (Gonzaga Mena A. C., 2022)

*“... las experiencias previas de un individuo son aprendidas durante la infancia y se refuerzan con el tiempo, esto se debe a que están condicionados a retrasar la actividad por recompensas a corto plazo, lo que lleva a un retraso parcial en el desarrollo”.*

La procrastinación es el resultado del proceso de aprendizaje propio de las personas, en donde están condicionados a posponer tareas por las recompensas a corto plazo. Cuando no se recibe un refuerzo positivo por cumplir con una tarea, hay tendencia a posponerla. Es decir, que la procrastinación es una forma de evitar esforzarse en pro de obtener recompensas inmediatas que funcionan como reforzadores al comportamiento.

## 2.1.12 Dimensiones de la Procrastinación Laboral

De acuerdo con Metin 2019 citado por (Gonzaga Mena A. C., 2022) existen dos tipos de dimensiones:

- **Cyberslacking (Ciberpereza):** El comportamiento en donde los trabajadores parecen estar trabajando en sus computadores, cuando realmente realizan actividades no relacionadas a su labor, como comprar en línea, utilizar las redes sociales, etc.
- **Soldiering (Sentido de servicio):** La evasión de actividades durante más de una hora diaria. Se priorizan tareas mas placenteras y se dejan por ultimo las percibidas como menos placenteras.

Según Hsim y Nam (2005) citado por: (Gonzaga Mena A. C., 2022) la procrastinación se puede dividir en dos dimensiones:

- **Procrastinadores activos:** Se procrastina de manera deliberada con el fin de trabajar bajo presión, ya se sienten mayor motivación de cumplir con su labor cuando el tiempo de entrega es más cercano.
- **Procrastinadores pasivos:** Personas que procrastinan de manera involuntaria por un patrón de comportamiento desorganizado, hay problemas en su gestión de tiempo.

Por otro lado, Díaz-Morales (2019) citado por (Gonzaga Mena A. C., 2022) considera que la procrastinación está compuesta por cuatro subdimensiones:

- **Preferencia activa por la presión del tiempo:** Personas que procrastinan para trabajar bajo presión de un plazo cercano.
- **Decisión cognitiva de procrastinar:** Cuando se toma la decisión de procrastinar estando consciente de sus consecuencias.

- Capacidad conductual de cumplir con los plazos: Habilidad del trabajador cumplir con los plazos de entrega aun habiendo procrastinado.
- Capacidad para alcanzar el éxito deseado: Como el trabajador percibe sus capacidades para lograr sus objetivos.

## 2.2 Estrés

Según (APA, 2008) "el estrés son los sentimientos de preocupación, agobio y agotamiento que experimentan las personas y que pueden afectar a cualquier persona, independientemente de su edad, sexo o condición".

El estrés tiene una naturaleza subjetiva, depende de cada persona la variación en los estímulos estresantes, lo que una persona encuentre estresante otra no lo hará de la misma manera. Es algo que puede afectar a cualquier persona en cualquier momento de su vida.

Según el diario Gestión (2018) citado por (Palomino Palacios, 2018) :

*"El estrés un balance entre dos cosas. Los cambios, las exigencias y las demandas que vienen sobre nosotros. Y, después, el sacrificio que hacemos por acostumbrarnos. Si nos adecuamos bien, no hay estrés. Si los recursos que ponemos en marcha para hacerlo no funcionan y la situación se prolonga o es muy profunda, a eso los psicólogos lo llamaríamos estrés".*

El estrés no necesariamente es producto del ambiente sino de la capacidad adaptativa que tengan las personas, pues este se genera cuando las estrategias de afrontamiento son inadecuadas. Según Rossi (2012) nos indica que: "El estrés es una presión interna que es causada cuando debemos acostumbrarnos a las presiones que actúan en nosotros".

El estrés posee una naturaleza interna, hace referencia a las presiones que obligan al individuo a adaptarse a los cambios. Todo cambio genere una crisis, estrés,

y depende de los procesos psicológicos que tenga la persona el sobrellevarlos efectivamente.

### **2.2.1 Tipos de estrés**

Según (APA, 2008) el estrés se puede dividir en 3 tipos:

- **Estrés agudo:** Es el tipo más común y el que es experimentado con una mayor frecuencia. Se debe tener en cuenta que una dosis moderada de estrés puede aumentar el desempeño de la persona, sin embargo, una cantidad excesiva puede resultar perjudicial para su salud.

Al estar estresado se activa la respuesta de “lucha o huida” que se activa ante las amenazas percibidas y reales. Cuando el cuerpo está bajo esta respuesta por un periodo prolongado de tiempo puede generar efectos adversos sobre el bienestar físico y mental.

- **Estrés agudo episódico:** A diferencia del agudo este se presenta de forma repetida en la vida de las personas. Según la APA, son personas que siempre se encuentran apuradas, apresuradas, agitadas, etc. Generalmente se acompañan de una mala gestión del tiempo. Tiene efectos negativos mayores a los del estrés agudo, como las cefaleas persistentes, hipertensión, entre otras cosas. Afecta de manera continua al individuo.

- **Estrés crónico:** Es el más perjudicial de los tres. Hace referencia a las personas que han estado bajo estrés durante un periodo prolongado de tiempo. Afecta la funcionalidad de la persona en todos los ámbitos de su vida.

### **2.2.2 Factores que influyen**

- a. **Factores personales:** Los rasgos de personalidad de cada persona, la actitud y postura que tomen ante las situaciones y su estado de salud física y mental influyen en como manejan situaciones demandantes y salen adelante.

b. Factor situacional: Las cargas laborales o académicas pueden generar presión que a su vez genera estrés. Las expectativas sociales, familiares, los cambios de la vida como la mudanza, divorcio, la muerte de un ser querido y la inestabilidad financiera pueden desencadenar episodios de estrés.

c. Factores psicológicos: La percepción que tienen las personas sobre el nivel de control ejercido sobre las situaciones puede generar estrés, asimismo el temor por no alcanzar o cumplir con las expectativas también estresa.

d. Estilo de vida: Los hábitos poco saludables como la falta de sueño, ejercicio, la mala alimentación, la sobrecarga de trabajo y el consumo de sustancias puede afectar el rendimiento de la persona.

### **2.2.3 Consecuencias del estrés**

- Consecuencias físicas: Según Monash University en Melbourne (Australia) citado por (Palomino Palacios, 2018) afirma que el estrés acelera hasta seis veces la propagación del cáncer en el cuerpo. Esto sugiere que el estrés tiene un efecto negativo incluso a nivel celular. De igual manera, puede causar insomnio o la fatiga intensa.

- Consecuencias psicológicas: Según (Palomino Palacios, 2018) los trastornos de tipo psicológico y conductual que puede llegar a provocarse se encuentran: Baja motivación, pérdida de autoestima, depresión y otros trastornos afectivos, trastornos del sueño o síndrome del quemado o "Burnout", trastornos esquizofrénicos, ansiedad, miedos y fobias y trastornos de la personalidad.

## 2.2.4 Teorías Sobre el Estrés Laboral

### 2.2.5 Estrés Laboral

Según (Ricaldi, 2022) quien cita a Cannon (1929), el estrés como estado fisiológico interno de los individuos expuestos a situaciones amenazantes o que despiertan fuertes adrenalina característica en situaciones de lucha o Huida.

Según ese concepto el estrés no es completamente negativo, sino que prepara al cuerpo para enfrentar el peligro.

*Por otro lado, la web del Gobierno de La Rioja (2016) ha definido el estrés laboral como una respuesta natural de adaptaciones que presentan las personas y como consecuencia de un desequilibrio, en muchos casos, dado por necesidades, recursos. y competencias que el individuo debe manejar en su campo de trabajo.*

Se entiende el estrés laboral como una respuesta completamente natural de adaptación a un nuevo trabajo. El estrés es una reacción adaptativa a las demandas laborales que puede generar una gran demanda mental afectando el bienestar del trabajador.

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

## 2.2.6 Modelos explicativos del Estrés Laboral

### Enfoques estructurales

Los enfoques estructurales trabajan sobre algunos aspectos del trabajo, generan un estado emocional negativo como el estrés y, a su vez evidencian un escaso bienestar de los trabajadores. (Ricaldi, 2022).

## Modelo Demanda- Control

El modelo Demanda-Control propuesto por Karasek (1979) hace énfasis en la relación entre las demandas del trabajo y el control de los individuos de su entorno.

Hay dos pilares en este modelo:

1. Demandas: La cantidad de tiempo, esfuerzo, dedicación y trabajo requerido.
2. Control: La capacidad de hacer uso de habilidades y recursos para trabajar.

De la combinación de ambas características laborales: demandas y control, se ha categorizado el trabajo en (Ricaldi, 2022):

- Trabajo pasivo (bajas demandas - bajo control)
- Trabajo de alta tensión (altas demandas - bajo control)
- Trabajo de baja tensión (bajas demandas - alto control)
- Trabajo activo (altas demandas - alto control)

## Modelo demanda-Control- Apoyo

El modelo Demanda-Control fue ampliado en 1988 por Johnson y Hall quienes añadieron la variable del apoyo social. Supone que el apoyo entre compañeros de trabajo funciona como un amortiguador del estrés, adquiriendo así nuevas habilidades para afrontar el estrés.

## Enfoques transaccionales

Se centra en el dinamismo del estrés integrando las diferencias individuales y estilos de afrontamiento de cada persona. El modelo de Lazarus y Folkman de 1984 hace hincapié en la importancia de las percepciones individuales. Si una persona percibe una situación como un desafío tendrán una reacción positiva, pero si la perciben como una amenaza se interpretará como una y generará estrés.

Según Mackay citado por (Ricaldi, 2022):

*“Algunas respuestas de afrontamiento que no son adaptativas (por ejemplo, el incremento en el consumo de alcohol) pueden ser consecuencia del estrés laboral. Algunas acciones ayudan a los empleados a reducir su exposición a factores de estrés (por ejemplo, avanzar en el trabajo), Cooper y Mackay (1981).”*

En el modelo de Cooper y Mackay de 1981 se agrega la importancia de la retroalimentación. Una vez culminado el trabajo, el trabajador se autoevalúa en su desempeño para aprender de las experiencias y notar áreas de mejora. Esto puede generar un patrón que se repita a futuro, en especial cuando el método fue eficaz.

### **Efectos del estrés laboral**

Es importante denotar en este acápite que los efectos que tiene el estrés en la persona se observan claramente en la afectación de su salud y bienestar, por tanto, los costos son más que evidentes. (Ricaldi, 2022)

El estrés comienza con malestares ocasionales, que con el tiempo van siendo mas frecuentes y que finalmente se desarrollan como enfermedades graves u otros trastornos que afectan su salud y capacidad de desempeño.

El impacto del estrés em la salud y en el bienestar es indudable, se pueden apreciar sus efectos de manera física, emocional y mental. Hay estudios que demuestran la relación entre enfermedades y muertes relacionadas con el estrés, esta última cobra un precio catastrófico en la productividad y en nuestra salud combinadas (Weinberg y Cooper, 2007; Palmer y Cooper, 2007).

## **Teorías que Relacionan la Procrastinación Laboral y Estrés Laboral**

La procrastinación laboral y el estrés laboral afectan significativamente el rendimiento y bienestar de los trabajadores. La procrastinación es entendida como la postergación intencional de tareas y el estrés laboral como consecuencia de la ineficacia para adaptarse a las demandas.

### **2.3 Teoría del modelo cognitivo de procrastinación laboral y el modelo de estrés demanda control**

Desde el enfoque cognitivo, la procrastinación es resultado de: “pensamientos irracionales, a partir de alteraciones emocionales que afectan el comportamiento. (Atalaya & García, 2019).”, es decir que se postergan aquellas actividades que se perciben como tediosas, difíciles o poco agradables. El estrés laboral es un producto de esta acumulación de tareas, generando presión mal administrada en el trabajador. (Gonzaga Mena A. C., 2022) recalca que el individuo es consciente de que su decisión puede acarrear consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa.

De igual manera el Modelo Demanda-Control de Karasek 1979, describe que los trabajadores que enfrentan altas demandas y poseen un bajo control sobre su entorno, son propensos a altos niveles de estrés. Es decir que cuando las demandas de su trabajo superan las capacidades percibidas e inclinaciones del trabajador el estrés aumenta y se puede volver propenso a procrastinar. Esto último debido a que puede utilizar la procrastinación como un mecanismo de atontamiento al sentir que no tiene control sobre la situación, la falta de autonomía y miedo al fracaso.

### **2.3.1 Modelo de costes y beneficios de la procrastinación de (Tice & Baumeister, 1997)**

A través de estudios longitudinales concluyen que la procrastinación anteriormente definida como un retraso intencional a la acción, puede tener consecuencias a corto y a largo plazo. Los resultados de sus investigaciones arrojaron que todos los procrastinadores de la empresa comenzaban con niveles de estrés relativamente bajos y tenían un pico cuando la fecha límite se acercaba y aun tenían todo el trabajo acumulado. El nivel de estrés era tan alto que había un deterioro físico y laboral.

(Tice & Baumeister, 1997) afirman: “La procrastinación trae beneficios a corto plazo en la salud, pero produce costos significativos más adelante a medida se acerca la fecha límite.”

Esto sugiere una relación bidireccional entre el estrés laboral y la procrastinación laboral, debido a el estrés laboral puede conducir a la procrastinación, esta agrava el estrés comenzando un ciclo del cual es difícil salir.

## **CAPITULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.**

### **3.1 Hipótesis de investigación / hipótesis nula**

Hi: Existe una correlación significativa entre la de Procrastinación Laboral, y el estrés laboral en los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

Ho: No existe una correlación significativa entre la de Procrastinación Laboral, y el estrés laboral en los colaboradores de la alcaldía municipal. del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

Hi: Existe niveles altos de procrastinación laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

Ho: No existe niveles altos de procrastinación laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

Hi: Existe altos niveles de estrés laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

Ho: No existe altos niveles de estrés laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

Hi: Existe niveles altos de procrastinación laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

Ho: No hay altos niveles de procrastinación laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

Hi: Existe niveles altos de estrés laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

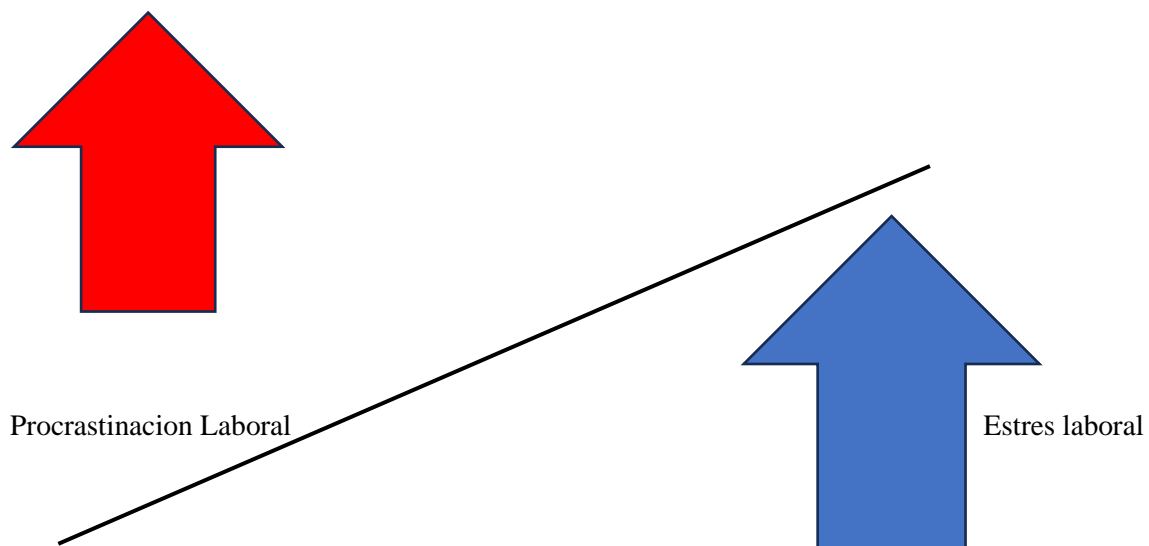
Ho: No hay altos niveles de estrés laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

### **3.2 Variables**

Las variables de estudio de acuerdo con un diseño correlacional están compuestas por variable (X) Procrastinación laboral y variable (Y), Estrés laboral. (ver Ilustración 1). No se presentan variables dependiente ni independiente ya que al ser una investigación correlacional no se evalúa la causalidad de las variables.

### **3.3 Relación entre variables**

La definición conceptual y operacional de las variables que forman parte del estudio se describen en el siguiente cuadro:



**Ilustración # 1 Esquema de variables**

### 3.4 Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición		
Procrastinación laboral	Según este tipo la procrastinación laboral se trata de postergar de forma sistemática las tareas laborales que son relevantes para el desarrollo de nuestra actividad, postergar implica demorar el inicio de una tarea obligatoria o aplazarla para llevar a cabo otras actividades que no tengan nada que ver con el trabajo. (García, 2011,p.111)	Se medirá mediante el cuestionario de Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) adaptado por Guzmán y Rosales (2017) en Lima. Se considera 2 dimensiones.	<b>Ciber pereza</b>	En el horario de trabajo hace uso del Facebook, los chats, etc.	Preguntas 8,10,12 y 14		
				Actividad informacional hace búsqueda de revistas, periódicos en línea o buscadores de información			
				Actividades de ocio relacionadas con los juegos en línea, videos o música.			
			<b>Sentido de servicio</b>	Actividad emocional virtual, se relaciona con compras online o búsquedas de relaciones interpersonales online.		Ordinal	
				Es el compromiso en relación al trabajo, además de tomar decisiones, o retrasar actividades			Preguntas 1,2,3,4,5,6,7,9,11,13
				El desempeño laboral se vincula con el excesivo trabajo por cumplir, evitan planificar tareas y terminan haciendo algo irrelevante.			

Estrés laboral	Para quienes el estrés laboral es un proceso que incluye algunos elementos que promueven la idea en el empleado de no estar a la altura de las actividades cotidianas propias de su puesto, provocando esto sensaciones de ansiedad, temor, frustración y enojo lo cual indudablemente baja el rendimiento y en ocasiones provoca enfermedades y accidentes. (Angeles I. Gutierrez, R, 2012,p.101)	Se medirá mediante el cuestionario de escala de estrés laboral (OIT - OMS). Se considera la evaluación de niveles de estrés. Muy bajo, Bajo, Promedio, alto y Muy alto.	Clima organizacional	Es la interacción con los diversos factores dentro de una organización	1,10,11,20
			Estructura organizacional	Es el diseño , jerarquización y la posición que ocupa el colaborador	2,12,16,24
			Territorio organizacional	Es el espacio donde el colaborador se desenvuelve y se desarrolla sus labores	3,15,22
			Tecnología	Son los recursos otorgados por la institución que sitúa a disposición del colaborador	4,14,25
			Influencia del líder	Trabajo del líder es fundamental para cumplir con los objetivos de la organización	5,6,13,17
			Falta de cohesión	Es la medición del grado en que la desunión o falta de adhesión del grupo	7,9,18,21
			Respaldo del grupo	Enfoca el tipo de apoyo del grupo de trabajo.	8,19,23

## **CAPITULO IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

### **4.1 Enfoque y tipo de investigación**

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, dado que recolecta la información con el fin de corroborar la hipótesis, y en esta indagación no se manipulan las variables.

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

El diseño de esta investigación es no experimental, ya que no se manipulan las variables que se están estudiando.

### **4.3 Poblacion, Muestra y Muestreo**

#### **4.4 Delimitación de la población**

La alcaldía municipal de la ciudad de la ceiba es una institución pública, fundada el 23 de agosto de 1877, siendo el primer alcalde Mariano Guiraud quien ejerció el cargo hasta 1878. En la actualidad la alcaldía municipal de la ceiba es dirigida por el ingeniero Bader Dip Alvarado que ejercer el cargo de alcalde desde el 25 de enero del 2022, la alcaldía municipal está constituida por diferentes departamentos que se hacen cargo de la atención de los contribuyentes de la ciudad de la ceiba. En los cuales están constituidos por ambos sexos, de diferentes rangos de edad, estado civil y profesiones.

#### **4.5 Tamaño de la muestra**

La población general objetiva para la investigación está conformada por un total de 130 colaboradores públicos, de la alcaldía municipal de la ceiba Atlántida. La muestra que se tomo fue de 96 colaboradores públicos. Con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%.

**Calculadora de muestra**

Nivel de confianza: ?  95%  99%

Margen de Error: ?

Población: ?

Tamaño de Muestra:

A lo cual se les aplico a los 96 colaboradores los 2 instrumentos que miden las variables seleccionadas para la investigación. Hubo 2 personas que no participaron en la investigación por situaciones de incapacidad (salud).

#### 4.6 Tipo de muestreo

El tipo de muestreo fue probabilístico ya que se tomó la muestra en su totalidad los colaboradores que se encontraban en el edificio central de la alcaldía municipal. Este tipo de muestreo es importante para diseños de investigación transeccionales, tanto descriptivos como correlacionales-causales, como encuestas de opinión o sondeos. Las variables se miden y se analizan con pruebas estadísticas en una muestra, de la que se supone que ésta es probabilística y que todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos.

## **4.7 Recolección de Datos**

### **4.7.1 Técnicas de recolección**

Los instrumentos que se utilizaron en esta investigación para recolectar los datos y obtener la información que se necesitaba fueron 2 instrumentos tipo escala Likert. El primero fue el instrumento de procrastinación laboral que es una escala de tipo Likert, compuesto por un total de 14 ítems y cada pregunta está compuesta por 7 alternativas según la escala. El segundo instrumento fue el de estrés laboral que de igual manera es de tipo Likert, compuesto por 25 ítems cada pregunta está compuesta por 7 alternativas según la escala.

Con ayuda del personal de RRHH de la municipalidad de la ceiba se presento en cada departamento para hacer el levantamiento de la información por medio de los instrumentos ya mencionados. la recolección fue de tipo colectivo en grupos pequeños de 5 a 6 colaboradores.

## **4.8 Instrumento de investigación**

Para la valoración de los colaboradores que participaron en esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAW), Autor Metin ET AL (2016) adaptado por Guzmán y Rosales (2017). Ver anexo #1.

La administración es de tipo individual o colectiva, su rango de aplicación zona adultos, esta escala evalúa el nivel de procrastinación de los colaboradores de las empresas tanto públicas como privadas.

La calificación: En cuanto a los puntajes asignados tenemos que nunca correspondiente a 1 puntos, casi nunca a 2 punto, ocasionalmente a 3 puntos, algunas veces a 4 puntos, frecuentemente a 5 puntos, muy frecuentemente a 6

puntos, siempre a 7 puntos. (Arroyo Reque, Ingri Noelia & Risco Quevedo, Guisela Sadith , 2021,p.57).

Según (Arroyo Reque, Ingri Noelia & Risco Quevedo, Guisela Sadith , 2021,p.89).

**Cuadro de niveles de procrastinación Laboral**

Niveles de procrastinación laboral	Puntuación
<b>Muy bajo</b>	Menos 35
<b>Bajo</b>	36- 56
<b>Alto</b>	57-77
<b>Muy alto</b>	Mayor de 98

- Cuestionario de Estrés Laboral (OIT - OMS) Ver anexo # 2

Autores: Ivancevich & Matteson (1989), Confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach, este instrumento fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT. La aplicación es individual o colectiva, el ámbito de aplicación es a la población laboral a partir de los 18 años, se estima la duración de aplicación de 10 a 15 minutos, su estructura es de 7 áreas con la finalidad de detectar el estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgo psicosociales.

Según (Arroyo Reque, Ingri Noelia & Risco Quevedo, Guisela Sadith , 2021,p.56).

**Cuadro de niveles de estrés laboral**

Niveles de estrés laboral	Puntuación
<b>Bajo Nivel de Estrés</b>	Menor a 90
<b>Nivel Intermedio</b>	91 – 117
<b>Estrés</b>	118 – 153
<b>Alto Nivel de Estrés</b>	Mayor a 154

### 4.9 Validez y confiabilidad

Según la adaptación de: (Arroyo Reque, Ingri Noelia & Risco Quevedo, Guisela Sadith , 2021) “El nivel de Alfa de Cronbach obtenido es equivalente a 0,910 mayor a 0,600 con lo cual se afirma que las propiedades psicométricas en relación con el análisis de fiabilidad cumplen con los criterios estadísticos.”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	14

Según la adaptación de: (Arroyo Reque, Ingri Noelia & Risco Quevedo, Guisela Sadith , 2021) “El nivel de Alfa de Cronbach obtenido es equivalente a 0,958 mayor a 0,600 con lo cual se afirma que las propiedades psicométricas en relación al análisis de fiabilidad cumplen con los criterios estadísticos.”

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	25

## CAPITULO V. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 5.1 Presentación y análisis de los datos

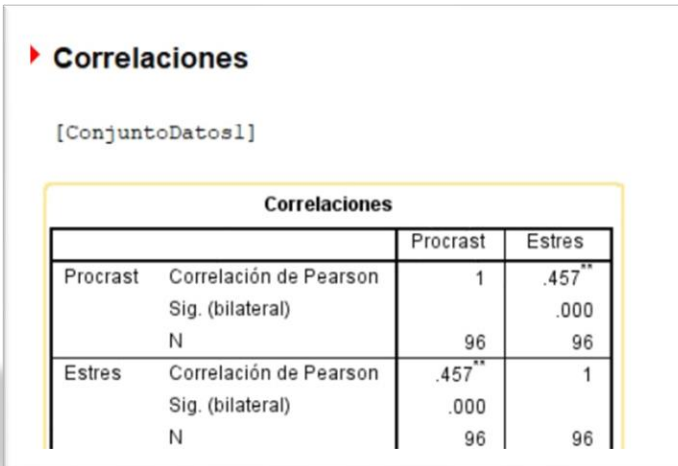
En el presente párrafo se demuestran los hallazgos en orden lógica, encontrados durante el proceso de investigación; por intermedio de las tablas apropiadas. Cabe mencionar que se utilizó Excel como herramienta estadística para los resultados de esta.

### 5.2 Correlación entre variables

Hi: Existe una correlación significativa entre la de Procrastinación Laboral, y el estrés laboral en los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

Ho: No existe una correlación significativa entre la de Procrastinación Laboral, y el estrés laboral en los colaboradores de la alcaldía municipal. del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

Tabla # 1



The image shows a screenshot of an Excel spreadsheet titled 'Correlaciones' for a dataset named '[ConjuntoDatos1]'. It displays a 2x2 correlation matrix between 'Procrast' and 'Estres'. The diagonal cells show a correlation of 1. The off-diagonal cells show a Pearson correlation of .457\*\* and a significance level of .000. The sample size (N) for both variables is 96.

		Procrast	Estres
Procrast	Correlación de Pearson	1	.457**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	96	96
Estres	Correlación de Pearson	.457**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	96	96

La correlación positiva media

Nota: Elaboración propia

### Criterio de aceptación / Rechazo

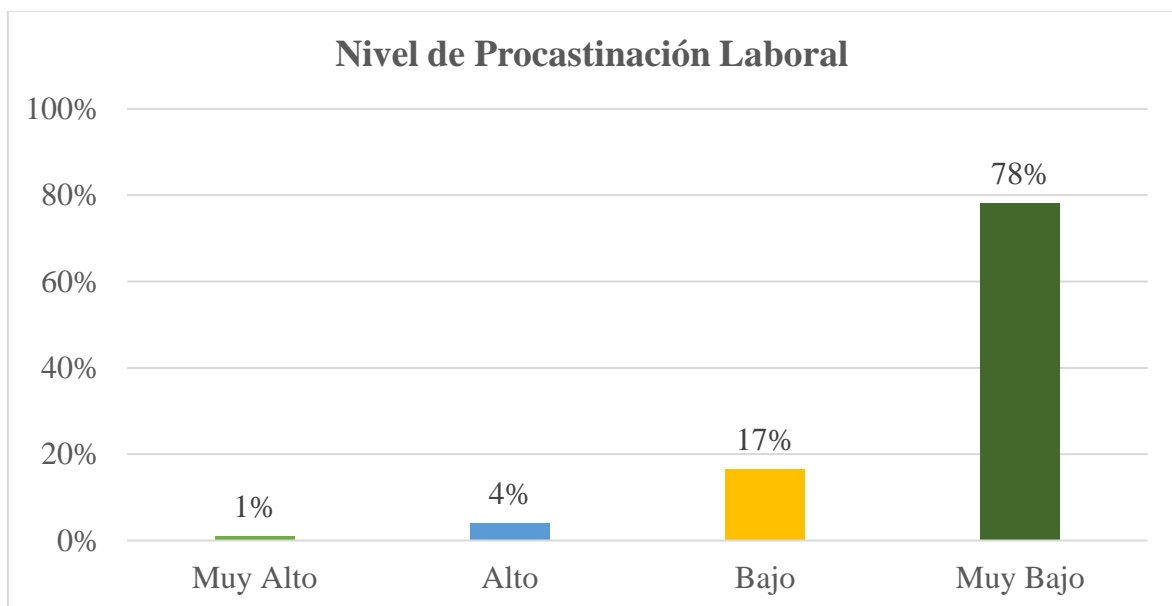
En la tabla #1, si  $P$  (sig) es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula de lo contrario se acepta la  $H_1$ , dado que si sig es igual a 0 y es menor que 0.05 se acepta la  $H_1$  que evidencia la correlación entre lo que es la procrastinación laboral y el estrés laboral.

Por otro lado, también se confirma la correlación, ya que se determinó un valor de  $r$  (correlación de Pearson) de 0.457 el cual indica una correlación positiva media. Sustentando la prueba de hipótesis.

### Tabla # 2

Nivel de procrastinación laboral en los colaboradores de la municipalidad

Categorización Según Puntuación	# de Individuos	Porcentaje
Muy Alto	1	1%
Alto	4	4%
Bajo	16	17%
Muy Bajo	75	78%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>



### Grafico #1

### **Criterio de aceptación / Rechazo**

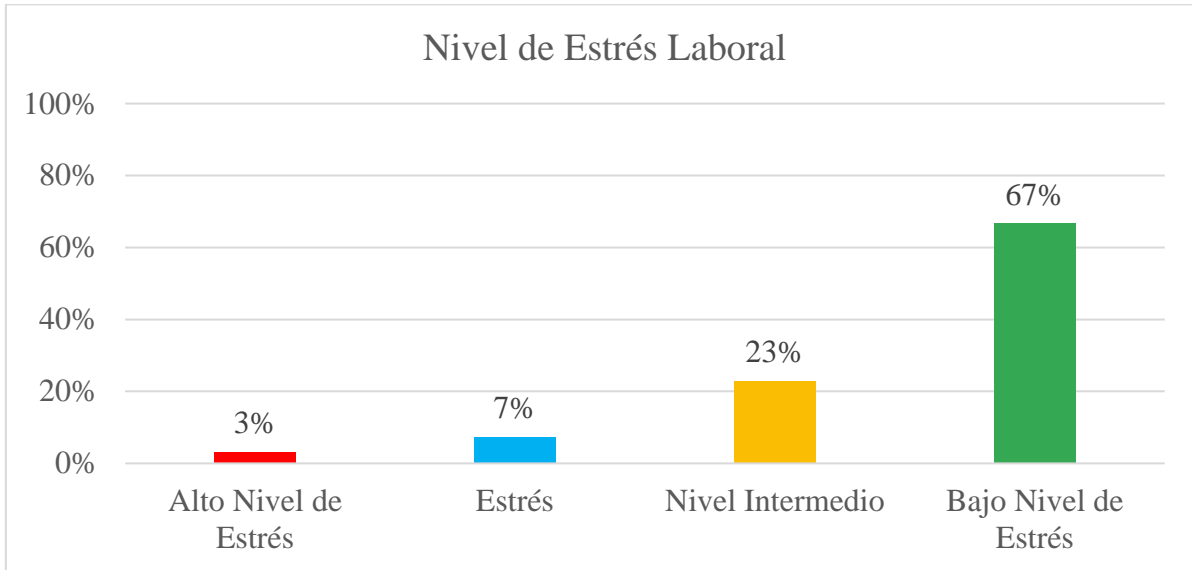
En la tabla #2, en los colaboradores de la municipalidad se encontró que el nivel de procrastinación predominante es el nivel de muy bajo con 78%, seguido del nivel bajo con 17%, alto con 4%. y el 1% muy alto.

Por lo tanto, el grafico #1 refleja que la Hi se rechaza ya que los colaboradores no presentan altos niveles de procrastinación laboral. Y se acepta la Ho la cual nos dice: No existe niveles altos de procrastinación laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

### **Tabla #3**

Nivel de Estrés Laboral en los colaboradores de la municipalidad

<b>Categorización Según Puntuación</b>	<b># de Individuos</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto Nivel de Estrés</b>	3	3%
<b>Estrés</b>	7	7%
<b>Nivel Intermedio</b>	22	23%
<b>Bajo Nivel de Estrés</b>	64	67%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>



**Gráfico # 2**

**Criterio de aceptación / Rechazo**

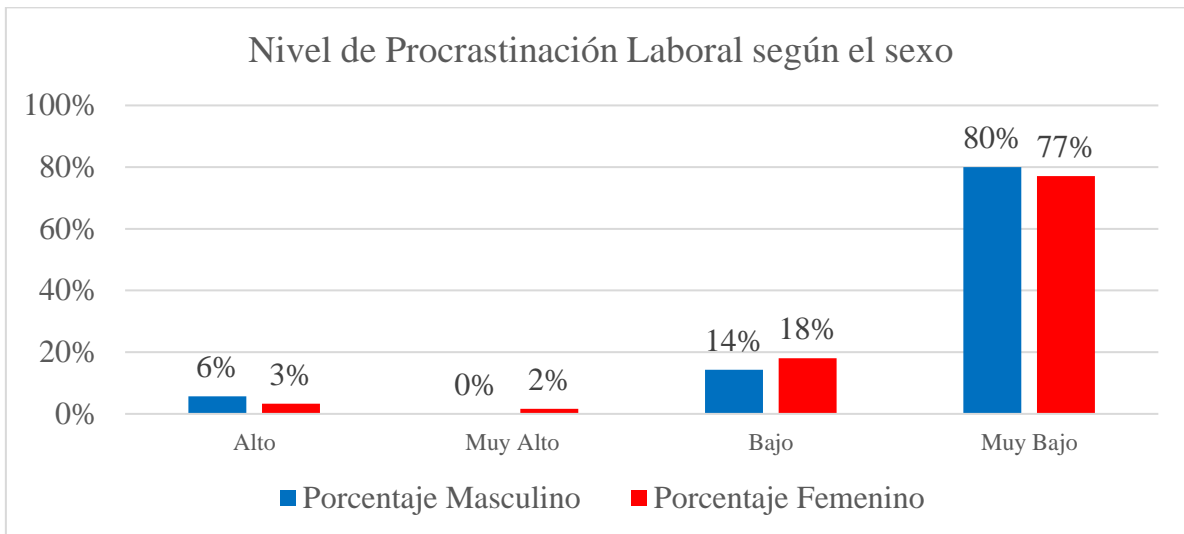
En la tabla # 3, se comprueba los niveles de estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad con un nivel bajo que corresponde a 67%, nivel intermedio con 23%, con un nivel de estrés del 7% y alto nivel de estrés con 3%.

Por lo tanto, el grafico # 2 nos indica que la Hi se rechaza ya que los colaboradores no presentan altos niveles de estrés laboral. Y se acepta la Ho lo cual nos dice: No existe altos niveles de estrés laboral de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

**Tabla #4**

**Nivel de Procrastinación Laboral según el sexo**

Categorización Según Puntuación	# de Masculinos	# de Femeninos	Porcentaje Representativo Masculino	Porcentaje Representativo Femenino
<b>Alto</b>	0	1	0%	2%
<b>Muy Alto</b>	2	2	6%	3%
<b>Bajo</b>	5	11	14%	18%
<b>Muy Bajo</b>	28	47	80%	77%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



**Gráfico # 3**

**Criterio de aceptación / Rechazo**

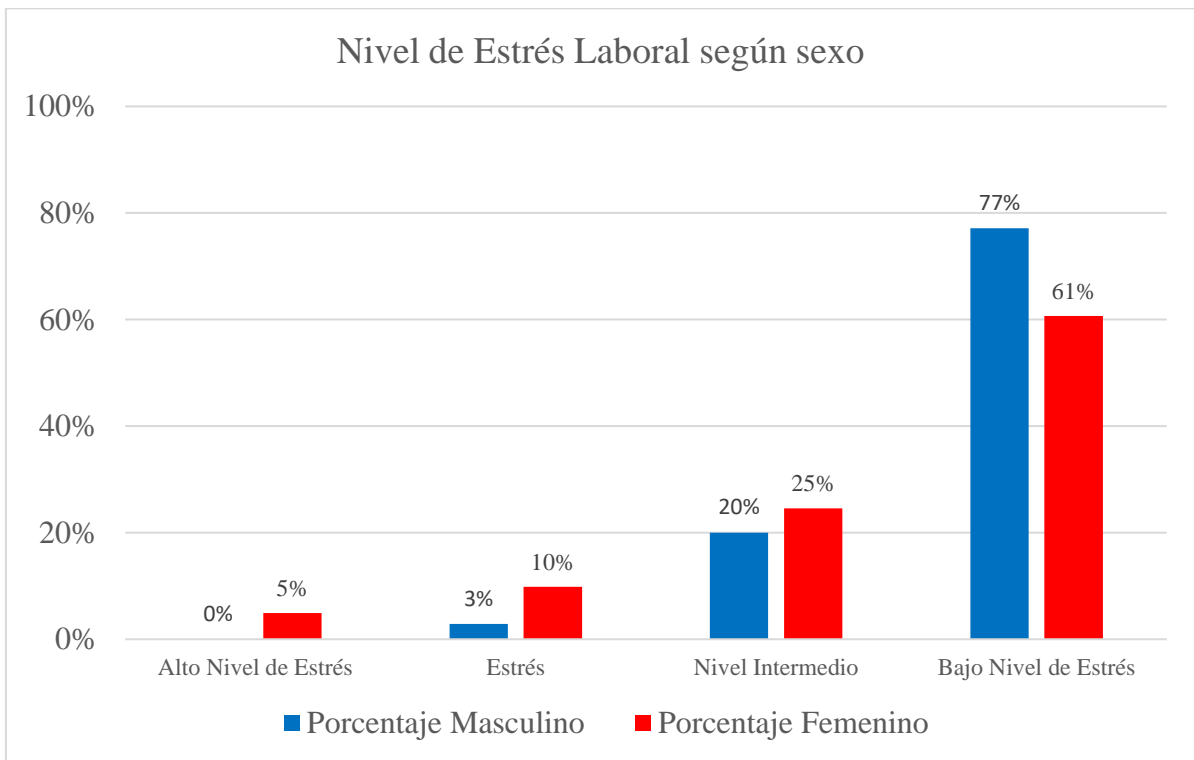
En la tabla #4, se comprueba el nivel de procrastinación laboral según el sexo en los colaboradores de la municipalidad, en el cual el 80% del sexo masculino presenta muy bajos niveles de procrastinación laboral en cuanto al sexo femenino presentan el 77%. Al mismo tiempo se encontró que el sexo masculino presenta un 14% de nivel bajo de procrastinación laboral en cuanto el sexo femenino presenta un 18% en esta categoría. Finalmente se encontró que el sexo masculino presenta un 6% en la categoría del nivel alto de procrastinación laboral en cuanto el sexo femenino un 3%.

Por lo tanto, el grafico # 3 nos indica que No hay altos niveles de procrastinación laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

**Tabla #5**

Nivel de estrés laboral según el sexo de los colaboradores

<b>Categorización Según Puntuación</b>	<b># de Masculinos</b>	<b># de Femeninos</b>	<b>Porcentaje Representativo Masculino</b>	<b>Porcentaje Representativo Femenino</b>
<b>Alto Nivel de Estrés</b>	0	3	0%	5%
<b>Estrés</b>	1	6	3%	10%
<b>Nivel Intermedio</b>	7	15	20%	25%
<b>Bajo Nivel de Estrés</b>	27	37	77%	61%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



**Grafico #4**

**Criterio de aceptación / Rechazo**

En la tabla #5, se comprueba el nivel de estrés laboral según el sexo en los colaboradores de la municipalidad, en el cual el 77% del sexo masculino presenta bajos niveles de estrés laboral, en cuanto al sexo femenino presentan el 61%. Al mismo tiempo se encontró que el sexo femenino presenta un 25% de

nivel intermedio de estrés laboral en cuanto el sexo masculino presenta un 20% en esta categoría. Además, el 10% del sexo femenino presenta un nivel de estrés y el 3% recae en el sexo masculino. Finalmente se encontró que el sexo femenino presenta un 5% en la categoría del nivel alto de estrés laboral.

Por lo tanto, el grafico # 4 nos indica que se acepta la hipótesis nula la cual nos indica que no existe niveles altos de estrés laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

### **5.3 Discusión de los resultados a la luz del marco teórico**

En la presente investigación se planteó como objetivo general, determinar cuál es la relación entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

Según los resultados obtenidos, existe correlación positiva media significativa entre las variables estudiadas. Dato que se asemeja con lo hallado por Palomino (2018) en su estudio procrastinación laboral y estrés en una empresa de Lima, donde encontró relación significativa alta entre las variables. Por su parte, Steel (Steel, 2007) definió a la procrastinación como la predisposición para postergar, retrasar o terminar los trabajos que manda la organización, evitando las responsabilidades y tareas a desarrollar.

Por otro lado, la (OMS, 2007) indica que el estrés laboral, “es un patrón de conductas que se muestra a través de bajo rendimiento, disminución de energía, y la incapacidad de tomar decisiones, sabiendo que posee diversas habilidades y conocimientos, esto repercute como malestar físico, emocional con una notable afectación a la salud mental”

Se sabe que la procrastinación laboral puede causar estrés. Si las personas en un trabajo tienden a postergar, desplazar o no terminar los trabajos, se están preparando para estos factores. El estrés sería asociado a actitudes procrastinadoras que presentan las personas.

Cabe mencionar que según (Arroyo Reque, Ingri Noelia & Risco Quevedo, Guisela Sadith , 2021) en su tesis titulada “Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa” su objetivo general es, Determinar la relación entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, Lambayeque , su metodología es con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional trasversal, con una población de 50 colaboradores de ambos sexos. También se muestra la relación entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores. Se trabajó con el estadístico Rho de Spearman, evidenciando una correlación alta de 0,934 con una significancia bilateral de 0.000 entre las variables. Concluyendo que, de acuerdo con el análisis estadístico, la investigación pudo constatar la existencia de una correlación directa, significativa y significativa entre las variables procrastinación laboral y estrés en los trabajadores del distrito de Santa Rosa.

Otras investigaciones estuvieron relacionadas a poder Identificar los niveles de estrés en los colaboradores de la municipalidad del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024. Los resultados mostraron que los niveles de estrés en los colaboradores de la municipalidad se presentan en niveles bajos.

Estos resultados están relacionados con los trabajos de (Yordane, 2018) en su investigación sobre niveles de estrés y desempeño profesional en un centro de salud de Chiclayo. Se encontró que los participantes tienen un nivel bajo de estrés, con un

77,8% Según algunos autores nos explican en sus teorías que el estrés es una relación causal. Se decir, como un evento que estresor sobre un individuo susceptible. Las condiciones esenciales son cosas que pueden causar estrés constante. Los investigadores estarían asociados a prácticas que favorecen las relaciones humanas dentro de la organización, la cohesión y el clima laboral favorecerían la supresión de los factores que propiciarían el estrés laboral.

## CONCLUSIONES

- En conclusión, de acuerdo con el análisis estadístico, la investigación encontró que la procrastinación laboral y el estrés laboral tienen una correlación positiva media significativa ya que se determinó un valor de  $r$  (correlación de Pearson) de 0.457 entre las variables que se midieron con los colaboradores de la municipalidad del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

1. En relación, al nivel de procrastinación laboral de los colaboradores de la municipalidad refleja que los colaboradores no presentan altos niveles de procrastinación laboral. Ya que arrojaron que el 78% de los colaboradores están en un nivel bajo de procrastinación.

2. En definitiva, se comprueba los niveles de estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad reflejan que no presentan altos niveles, ya que proyecta que el 67% de ellos están en un nivel bajo de estrés laboral.

3. En conclusión, se comprueba el nivel de procrastinación laboral según el sexo en los colaboradores de la municipalidad, en el cual el 80% del sexo masculino presenta muy bajos niveles de procrastinación laboral en comparación al sexo femenino que presentan el 77%. Por lo tanto, se concluye que no hay altos niveles de procrastinación laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

4. Por último, se comprueba el nivel de estrés laboral según el sexo en los colaboradores de la municipalidad, en el cual el 77% del sexo masculino presenta bajos niveles de estrés laboral, así mismo se encontró que el sexo femenino presenta el 61%. en la categoría. Esto nos indica que no existe niveles

altos de estrés laboral según el sexo de los colaboradores de la alcaldía municipal del edificio central, del personal administrativo de la ciudad de la ceiba Atlántida del año 2024.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Blas, Ó. R. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *redalyc.org*, 159-177.
- Álvarez Blas, O. R. (2011). Propcrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Revista Persona*, 159 -1977.
- Angarita Becerra, L. D. (2012). APROXIMACIÓN A UN CONCEPTO ACTUALIZADO DE LA PROCRASTINACIÓN. *REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA: CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 85-94.
- Angeles I. Gutierrez, R. (2012). Acerca del afrontamiento y manejo del estres. *Estres Organizacional*, 101-185.
- APA. (2008). *American Psychological Association*. Obtenido de American Psychological Association: <https://www.apa.org/topics/stress/estres>
- Arroyo Reque, Ingri Noelia & Risco Quevedo, Guisela Sadith . (2021). Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa. *Tesis para obtener el título de licenciatura en psicología* . Chiclayo, Perú.
- B.F.Skinner. (1977). *Ciencia y conducta humana*. Barcelona.Fontanella.
- Caicedo Moyano, C. F. (2013). “*La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la empresa Alvaro Jean`s de la ciudad de Pelileo*”. AMBATO – ECUADOR.
- Díaz-Morales, J. F. (2019). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP*, 43-60. doi:<https://doi.org10.21865/RIDEP51.2.04>
- Ellis, A. &. (1977). Overcoming procrastination. *Nueva York*.
- Ferrari, J. R. (1995). Procrastination and Task Avoidance. *Springer US*.
- Ferrari, J. R. y Özer, B. U. . (2009). Procrastinación crónica entre adultos turcos: explorando estilos de decisión, evitación y excitación. *La Revista de Psicología Social*, 149(3), 302–307.
- Freud, S. (1926). *Inhibición, síntoma y angustia*.
- García, M. (Abril - Junio de 2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve. *Medicina y seguridad del trabajo*, 111- 120.
- Goicochea, L. (2016). El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del Distrito El Porvenir. Lima - , Perú.

- Gonzaga Mena, A. C. (2022). *Revisión teórica de la procrastinación laboral*. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO FACULTAD DE MEDICINA, Chiclayo, Perú.
- Guzmán Pérez, D. (2013). *Procrastinacion : Una mirada clinica*. Barcelona: Máster de Psicología Clínica y de la Salud.
- Holgado Tupa Cinthya Yllary , Callo Delgado Rodrigo. (2019). *ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA INMOBILIARIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2019*. Cusco - Perú .
- Jolita VVEINHARDT 1\*, W. S. (2022). WHAT DETERMINES EMPLOYEE PROCRASTINATION AND MULTITASKING IN THE WORKPLACE: PERSONAL QUALITIES OR MISMANAGEMENT? *Journal of Business Economics and Management*, 1-20.  
doi:<https://doi.org/10.3846/jbem.2022.16178>
- Laureano,Candy Atalaya1 - García Ampudia, Lupe 2. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 363 - 378.
- Mamani Guerra,Susana Elizabeth. (2017). *RELACIÓN ENTRE LA PROCRASTINACIÓN ACADÉMICA Y ANSIEDAD-RASGO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS PERTENECIENTES AL PRIMER AÑO DE ESTUDIOS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA*. Lima - Perú.
- MARROQUÍN ESPINOZA, L. G. (2020). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS UBICADA EN LIMA*. LIMA, PERÚ: UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERÚ.
- Nam, J., Shin, K., Han, J., Lee, Y., Kim, V., y Zhang, B. (2005). *Predicción de microARN humano a través de Un modelo probabilístico de co-aprendizaje de secuencia y estructura*. *Investigación sobre ácidos nucleicos*, . OXFORD ACADEC.
- Nam., H. C. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social*, 245-264.
- OMS. (2007).
- Palomino Palacios , Gianella Maria . (2018). *PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ESTRÉS EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CERVECERÍA BARBARÍAN EN EL DISTRITO DE LURIGANCHO 2018*. *Tesis de maestria*. Lima, Perú.
- Quinteros Bellido, Rosa. (2021). *Estrés laboral y procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe - Ica, 2021*. Lima Perú.

- Ricaldi, F. A. (2022). *PROCRASTINACIÓN Y ESTRÉS LABORAL* . Lima.
- Roman Melgar, Editha Noelia , Vasquez Vildoso de Vega, Rosmery Janeth. (2020-2021). *ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020 – 2021*. Pimentel – Perú.
- Soto Salazar, S. G. (2017). “*Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017*”. Lima ,Perú.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, *Psychological Bulletin*, 65-94.
- Tice, M., & Baumeister. (1997). *Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of dawdling*. *Psychological Science*.
- Valdivia Vásquez, J. G. (2021). *PROCRASTINACION LABORAL Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD FINANCIERA EN LA REGIÓN DE AREQUIPA*. Arequipa-Perú: Universidad Católica de Santa María Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales Escuela Profesional de Psicología.
- Yepes Morante, .. A. (2018). “*PROCRASTINACIÓN ACADÉMICA Y ANSIEDAD EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO*”. Trujillo , Peru.
- Yordane, Q. D. (2018). *Nivel de estres y desempeño laboral de los profesionales dfel centro de salud el bosque , la victoria* . Chiclayo .

## ANEXOS

# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS

## “NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ”

### Instrucciones Generales

Buen día, querido colaborador de la alcaldía Municipal de la ciudad de La Ceiba, Atlántida. El siguiente documento tiene como objetivo recaudar datos **sobre la relación de la procrastinación laboral y estrés laboral** en los colaboradores de dicha institución. Esto es parte de una de Tesis de Maestría en Psicología Organizacional, la información adquirida mediante la siguiente encuesta es de carácter **ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL** para asegurar que sus respuestas sean lo más objetivamente posibles. Agradecemos de ante mano su valioso tiempo.

### Datos Generales

#### Fecha

---

#### Sexo

- Masculino
- Femenino

#### Edad

- 18 a 28 años de edad
- 29 a 39 años de edad
- 40 a 49 años de edad
- 50 a 59 años de edad
- 60 años de edad en adelante

#### Estado Civil

- Soltero
- Casado
- Unión Libre

#### Escolaridad

- Secundaria Completa
- Secundaria Incompleta
- Grado Universitario Completo
- Grado Universitario Incompleto
- Posgrado (Maestría) Completo
- Posgrado (Maestría) Incompleta

## *Encuesta “Procrastinación Laboral”*

### Instrucciones

A continuación, se les presenta una serie de enunciados los cuales deberá responder según su criterio, marcando con una X la casilla que corresponda a su respuesta. Esta encuesta consta de catorce (14) enunciados con ocho (8) alternativas como respuesta que van desde la puntuación de cero (0) al siete (7), de la siguiente manera:

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

Esperemos su completa honestidad y colaboración en la siguiente encuesta; bonito día.

#	Enunciados	Nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Muy Frecuente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
		1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.					
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.							
3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.							
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.							

5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.								
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.								
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.								
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionados con mis tareas.								
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlás.								
10	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.								
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.								
12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.								
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.								
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.								

**Anexo # 1**

**Tabla :** Rango de Puntuación y Categorización según Nivel de Procrastinación Laboral

<b>Categorización de Puntuación</b>	<b>Puntuación</b>
Muy Bajo	Menos 35
Bajo	36- 56
Alto	57-77
Muy Alto	Mas de 98

## *Encuesta “Estrés Laboral”*

### Instrucciones

A continuación, se les presenta una serie de enunciados los cuales deberá responder según su criterio, marcando con una X en la casilla que corresponda a su respuesta. Esta encuesta consta de veinticinco (25) enunciados con siete (7) alternativas como respuesta que van desde la puntuación del uno (1) al siete (7), de la siguiente manera:

<b>Nunca</b>	<b>Raras veces</b>	<b>Ocasionalmente</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Generalmente</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

Esperemos su completa honestidad y colaboración en la siguiente encuesta; bonito día.

#	Enunciados	Frecuencia						
		Nunca	Raras Veces	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y colaborador me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							

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

**Anexo # 2**

Tabla . Rango de Puntuación y Categorización según Nivel de Estrés Laboral

<b>Categorización de Puntuación</b>	<b>Puntuación</b>
Bajo Nivel de Estrés	Menor a 90
Nivel Intermedio	91 – 117
Estrés	118 – 153
Alto Nivel de Estrés	Mayor a 154



La Ceiba, Atlántida 30 de agosto del 2024

Ingeniero  
Bader Dip  
Alcalde  
Alcaldía Municipal  
La Ceiba, Atlántida  
Su Oficina

Respetable Ingeniero. Dip:

Reciba un cordial saludo y deseo éxitos en cada una de sus funciones, agradezco de antemano su atención, y la apertura a esta solicitud.

La presente nota tiene como objetivo la solicitud de realizar una investigación de tesis en el grado de maestría en psicología organizacional. El tema de investigación es; **La relación de la procrastinación laboral y el estrés laboral con los colaboradores de la alcaldía municipal de la Ceiba.** Dicho tema se medirá cada una de las variables con instrumentos válidos y confiables.

Cabe mencionar ingeniero Dip mi compromiso con la institución y usted para devolver los resultados de la investigación. Por ello, le solicito me conceda un permiso de realizar dicha investigación en su prestigiosa institución.

Reitero mi gratitud en apoyo a esta solicitud; sin otro particular me suscribo de usted.



---

Lic. Yansy Argeñal Barrios  
Psicóloga

