



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS
ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL
MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020 – 2021
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autoras:

Bach. Roman Melgar, Editha Noelia

ID ORCID: 0000-0002-0234-9308

Bach. Vasquez Vildoso de Vega, Rosmery Janeth

ID ORCID: 0000-0002-2431-0367

Asesor:

MSc. Montenegro Ordoñez, Juan

ID ORCID: 0000-0002-7997-8735

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú

2023

“ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE
LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020-2021”

APROBACIÓN DEL JURADO



Bejarano Benites Zugeint Jacquelin
Presidente de Jurado de Tesis



Maria Celinda Cruz Ordinola
Secretario de Jurado de Tesis



Mercedes Llacsá Vasquez
Vocal de Jurado de Tesis


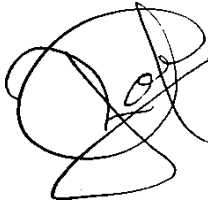
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

“ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020-2021”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

<p>ROMAN MELGAR EDITHA NOELIA</p>	<p>DNI: 75996434</p>	
<p>VASQUEZ VILDOSO ROSMERY JANETH</p>	<p>DNI: 16790006</p>	

Pimentel, 23 de marzo del 2023

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradecer a Dios por brindarme salud y guiar mi camino en cada paso que doy, soy fiel creyente que sin él nada de esto sería posible.

A mi madre, mujer con gran valor que se ha sacrificado día a día para poder ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro hoy.

A mi familia en general, ya que todos en algún momento me ayudaron ya sea económicamente o con palabras de impulso para no rendirme y seguir al pie de la lucha con esta gran carrera.

A mi esposo quien siempre estuvo motivándome para culminar lo que un día empecé y poder desarrollarme profesionalmente.

Por último y no menos importante, agradezco a todos los docentes que me enseñaron, por haber sido pacientes en este camino de la educación.

De: Editha Noelia Román Melgar

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a Dios por darme la vida y mantenerme con salud, a mi madre Sabina y a mi abuela Alejandrina, dos mujeres a las cuales les debo todo lo que soy hoy en día, mi abuela quién me enseñó los valores más importantes en la vida y mi madre que se merece este logro por toda la paciencia, el amor de madre y el sacrificio realizado a lo largo de mi carrera universitaria, a mi esposo Marlon quien se convirtió en mi compañero de vida y que con todo su amor y respeto siempre está motivándome para seguir creciendo profesionalmente, a mi familia en general por todo el amor y apoyo que me han brindado siempre, todo esto es por y para ustedes.

De: Editha Noelia Román Melgar

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento en primer lugar es a Dios mi dirección y guía en cada paso que doy, sin él no sería posible cada logro en mi vida.

A mi esposo por creer en mí, que lo lograría y apoyarme siempre como mujer permitirme crecer profesionalmente y como madre demostrar que si se puede.
Te Amo Ernesto

Mis hijos quienes me brindaron su apoyo, me comprendieron, me ayudaron y se convirtieron en mi fuente de motivación e inspiración por superarme cada día más.

Mis padres quienes me alentaban cuando sentía que ya no podía una palabra, un gesto eran aliento para seguir adelante.

Mi casa de estudios Universidad Señor de Sipan y mis maestros cada uno de ellos marco en mi ese amor y vocación por mi carrera me trasmitieron conocimientos, pero también me enseñaron disciplina.

De: Rosmery Janeth Vásquez Vildoso

DEDICATORIA

A DIOS ...

Por dar la vida y la sabiduría
para poder cumplir cada meta trazada,
esquivar cada obstáculo que se me
presentaba y mantenerme firme en
lograr mi meta.

A mis Padres José y Catalina...

Por darme la vida,
Por ser esa columna que me
Sostiene para cumplir mis sueños.

A mi Esposo Ernesto ...

Por llegar a mi vida y convertirme
en mi fuente de motivación
ejemplo de estudio y perseverancia
tu comprensión y apoyo
incondicional permitieron
lograr esta segunda carrera.

A mis Hijos Jesús y Abigail...

Por cederme su tiempo para
Que ¡MAMÁ ESTUDIE ¡y cumpla
Con mi meta personal ...Los AMO

De: Rosmery Janeth Vásquez Vildoso

RESUMEN

La presente investigación planteó como objetivo establecer la relación entre Estrés laboral y procrastinación en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual, 2020-2021. A su vez, es de naturaleza cuantitativa, diseño no experimental - transversal y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 25 docentes pertenecientes a la institución educativa 10023 – Suazo de la ciudad de Chiclayo. Así mismo, los instrumentos utilizados fueron la escala de estrés laboral de OIT/OMS, diseñada por Ivancevich y Matterson (1989); y el inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP), adaptado y baremado por Yunis (2018). Los hallazgos más importantes son los siguientes: Existe correlación altamente significativa entre estrés laboral y procrastinación ($p < 0.01$); así mismo se encontró relación altamente significativa entre las dimensiones postergación activa y pasiva, y la dimensión superiores y recursos; por otro lado, se encontró relación significativa entre las dimensiones postergación activa y pasiva, y la dimensión Organización y equipo. Finalmente, el 68% de los evaluados presentan niveles de procrastinación media, mientras que el 28% obtuvo un nivel bajo de estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, procrastinación, superiores y recursos, organización y equipo, postergación activa, postergación pasiva

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between work stress and procrastination in teachers of a public institution in the city of Chiclayo within the framework of virtual education, 2020-2021. In turn, it is quantitative in nature, non-experimental design - cross-sectional and correlational. The sample consisted of 25 teachers belonging to the educational institution 10023 - Suazo in the city of Chiclayo. Likewise, the instruments used were the ILO / WHO work stress scale, designed by Ivancevich and Matterson (1989); and the inventory of active and passive postponement in the work environment (IPAP), adapted and measured by Yunis (2018). The most important findings are the following: There is a highly significant correlation between work stress and procrastination ($p < 0.01$); Likewise, a highly significant relationship was found between the active and passive postponement dimensions, and the superior and resources dimension; on the other hand, a significant relationship was found between the active and passive postponement dimensions, and the Organization and team dimension. Finally, 68% of those evaluated present average procrastination levels, while 28% obtained a low level of work stress.

Keywords: Work stress, procrastination, superiors and resources, organization and team, active procrastination, passive procrastination

INDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	iii
ABSTRACT	ix
INDICE DE CONTENIDO	x
INDICE DE TABLAS.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Antecedentes de estudio.....	16
1.2.1. Ámbito internacional	16
1.2.2. Ámbito nacional	17
1.2.3. Ámbito local	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Estrés.	19
1.3.2. Procrastinación	21
1.3.3. Trabajo a distancia.....	23
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	24
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos.....	24
1.7.1. Objetivo general	24
1.7.2. Objetivos específicos	24
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	26
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
2.2. Población y muestra.....	26
2.2.1. Población	26
2.2.2. Muestra.....	26
2.2.3. Muestreo	26

2.3.	Variables y operacionalización	27
2.3.1.	Variable 1: Estrés Laboral	27
2.3.2.	Variable 2: Procrastinación	27
2.3.3.	Operacionalización	28
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5.	Procedimientos de análisis de datos	29
2.6.	Criterios éticos	30
2.7.	Criterios de rigor científico	30
III.	RESULTADOS	31
3.1.	Resultados en Tablas y Figuras	31
3.2.	Discusión de resultados	33
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	36
4.1.	Conclusiones	36
4.2.	Recomendaciones	37
	REFERENCIAS	38
	ANEXOS	41

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre el estrés y la procrastinación en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual	31
Tabla 2. Niveles de procrastinación en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual	31
Tabla 3. Niveles de estrés laboral en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual.....	32
<i>Tabla 4. Relación entre la dimensión “Postergación Activa” y las dimensiones “Superiores y recursos” y “Organización y equipo” en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual.....</i>	<i>32</i>
Tabla 5. Determinar la relación entre la dimensión “Postergación Pasiva” y las dimensiones “Superiores y recursos” y “Organización y equipo” en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual	33

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El proyecto de investigación que se desarrolló pretende llenar el vacío del conocimiento respecto a la relación entre estrés laboral y procrastinación en docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual 2020-2021. La piedra angular de este documento de investigación es el nuevo escenario de funcionamiento global de las instituciones y de las condiciones de desarrollo de las actividades de los seres humanos. Los estragos de la COVID- 19, que coinciden con la formulación del presente, son retos inusitados para todas las sociedades y, entre otras dimensiones, para todas sus actividades productivas públicas y privadas. Ataño a este análisis, el nuevo entorno virtual al que está transitando la educación en la República del Perú, donde los docentes, por disposición gubernamental, imparten los contenidos curriculares utilizando la modalidad del teletrabajo en plataformas oficiales, utilización de televisión, las redes sociales, la tecnología móvil, aulas virtuales, etc. Esta labor es novedosa, experimental, desafiante, inconsulta y se justifica por el estado de aislamiento como consecuencia de la pandemia y las leyes imperantes a lo largo y el ancho de la patria.

Por lo tanto, hay un cambio contextual que se aleja de las preocupaciones académicas, institucionales y continentales que llama la atención de los conductistas y su papel en la observación científica. Sumado a ello, esta la vigencia conceptual de las variables de trabajo. Respecto al estrés, vale la pena citar las ideas de la neurocientífica canadiense (Lupien, 2015): El cerebro humano tiene la capacidad de anticipar amenazas. Los seres humanos son fácilmente estresantes frente a contextos que son percibidos como novedosos, incontrolables y amenazantes de la personalidad, trayendo consigo el pensamiento de que, a mayor sean estos contextos, será mayor los niveles de estrés. Existen factores absolutos y relativos, los primero son amenazas directas a la supervivencia; mientras que los segundos, son los que se presentan en la cotidianidad de la vida, la pareja, la familia, la sociedad, el trabajo, la salud, etc. En este caso específico, los docentes, identifican factores absolutos (pandemia) y factores relativos (cambio del entorno de trabajo, nuevas estrategias, supervisión, digitalización y otros).

Por su parte, la procrastinación es un término de masificación reciente, que cobra mucha fuerza por la identificación de las personas con un estado ansioso frente a las actividades importantes que exigen ser finalizadas o solucionadas imperativamente. En

consecuencia, el esfuerzo y el carácter obligatorio de muchas de ellas hacen que las personas opten por postergarlas para el “día siguiente” o para “más adelante”. La contemporaneidad propicia una cadena de postergaciones que terminan por convertirse en un serio problema de salud mental. Esta huida de los deberes y compromisos considerados desagradables y difíciles se dirige a actividades menos importantes y más placenteras vinculadas con el ocio y satisfacción inmediata. (Rey, 2019)

En estados unidos de Norte América, el doctor en psicología y catedrático de la Universidad de Carleton (Pychyl, 2019), esclareció que, procrastinar, no es expresión de holgazanería, sino de manejo de las emociones, pues la personas que tienen dificultades para regular sus emociones, no es un problema de gestión de tiempo. La procrastinación debe ser entendida como la primacía de la recuperación del estado de ánimo a corto plazo, por encima del objetivo de las acciones planeadas a un plazo más largo”. Explicado de manera sencilla, la procrastinación es enfocarse más en “la urgencia inmediata de administrar los estados de ánimo negativos” que en dedicarse a la tarea.

En la Universidad de Calgary, el investigador, escritor y psicólogo Canadiense Steel (citado por Delgado, 2020) llegó a crear una fórmula (bautizada como teoría de la motivación temporal), que, según asegura, explica la procrastinación: $U=EV/ID$. Donde, 'U' hace referencia a la utilidad de la tarea una vez realizada, y su valor es proporcional al producto de las expectativas (E) por el valor que le concedemos a terminar el trabajo (V), e inversamente proporcional a la inmediatez (I) y a la sensibilidad de cada persona a los retrasos (D). Según la fórmula de Piers Steel, las tareas que queremos que se lleven a cabo mejor y a las que más importancia otorgamos son las que más frecuentemente dejamos para más adelante. Más que pereza, dice Steel, "lo que hay detrás de la procrastinación es un exceso de perfeccionismo".

Según la Asociación Americana de Salud Mental (2020), el estrés en estados unidos configura una crisis nacional de la salud mental; definitivamente, la pandemia de COVID-19 ha impactado sustancialmente la vida de los estadounidenses y seguirá haciéndolo. Ha venido afectando la educación, el trabajo, la economía, la atención médica, las relaciones más próximas y a los grupos más vulnerables. Detrás de esta devastadora pérdida de vidas hay un inmenso estrés y trauma para los amigos y familiares de los que murieron; para los infectados; para aquellos que enfrentan largas recuperaciones; y para todos los estadounidenses cuyas vidas se han visto sumidas en el caos de innumerables formas, incluida la pérdida del empleo, las dificultades financieras y un futuro incierto para ellos y su nación.

En Londres, Reino Unido, (Pickles, 2017) advirtieron que la procrastinación es el problema más grave en la educación pues los docentes también la padecen, como testimonia el número de entradas en Twitter hablando de la lucha entre corregir exámenes y ver series de televisión, y sobre lo que se conoce como la "culpa del escritor": la sensación de que eres egoísta, idealista e irresponsable por ponerte a escribir cuando podrías estar haciendo algo más rentable y práctico con tu tiempo.

En Francia, se observó que el estrés, ansiedad y agotamiento son los tres impactos del teletrabajo en la salud mental. El hecho de no tener un horario establecido, de vivir y trabajar en el mismo espacio físico y de no contar con las mismas alternativas para descansar que se tenían antes de la pandemia, son algunos de los factores que alteran la vida de los trabajadores. (Gallo, 2020)

En España, se ha venido haciendo campañas de promoción de manejo del estrés laboral en tiempos de educación virtual. Entre los factores de estrés laboral se identifican a los siguientes: Atender las necesidades personales y familiares mientras trabaja. Manejar los cambios en su carga de trabajo. Falta de acceso a las herramientas y equipos necesarios para realizar su trabajo. La sensación de no estar contribuyendo lo suficiente en su trabajo o culpa por no ser trabajador en la primera línea de defensa. Incertidumbre acerca del futuro en su trabajo y/o empleo. Tener que aprender a usar herramientas de comunicación nuevas y superar dificultades técnicas. Adaptarse a otro espacio y/u horario laboral. (Centros para el control y prevención de enfermedades, 2010)

A nivel sudamericano, se registraron cifras y preocupación sanitaria – gubernamental, en diferentes repúblicas. Por ejemplo, el gobierno argentino, desde el Observatorio de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo ha sensibilizado a los ciudadanos respecto a la realidad habitual que representa el estrés. (Lastra, 2020). En Colombia, muchos teletrabajadores empezaron a sufrir de estrés laboral, enfermedad que sufre 33% de los trabajadores. (Rojas, 2020). En esa misma línea de preocupación, aparece el vecino país del sur, donde 42% de los trabajadores chilenos aseguraron sentir altos niveles de estrés. (Orellana, 2019)

Una revisión singular amerita lo acontecido en el Perú. Por ejemplo, la coordinadora del programa universidad saludable de la Pontificia Universidad Católica del Perú, (Vilela, 2020) mencionó que en el hogar existen mayores distractores que en el aula o departamentos institucionales de trabajo, pues somos más propensos a caer en la

tentación de ver televisión o ingresar al internet y sus múltiples atractivos, incluso, dejarnos llevar por alguna afición o nuevo adiestramiento en la cocina, el jardín, la pintura, etc. También, explicó que, pese a que procrastinar concede a la persona una gratificación inmediata, posteriormente trae consigo altos valores de ansiedad y estrés que menoscaban el rendimiento laboral y académico y puede afectar la salud general. (Caballero, 2020) además, menciona que experimentar estrés en una industria, el trabajo ordinario, una actividad remota específica o una oficina es diametralmente distinto a desarrollar estrés en el marco del teletrabajo. Por lo tanto, resultó crucial conocer los factores estresores, ponderar las amenazas y hacer un plan de trabajo que permita que el rendimiento en casa se realice de la mejor manera.

Esta investigación parte desde la necesidad investigativa que refleja la problemática del estrés laboral y la procrastinación en la población escogida, pues como ya se ha mencionado líneas anteriores, la reciente llegada de la pandemia ha generado que, gran parte de la población docente, refleje dichas actitudes, mismas que afectan en sus actividades laborales y causan un decremento en sus capacidades organizativas.

Por lo expuesto líneas anteriores, el estudio de la relación entre estrés laboral y procrastinación en docentes que realizan teletrabajo en la ciudad de Chiclayo 2020-2021 encontró asidero académico, científico, social y gubernamental lo suficientemente consistente para ser un importante aporte al cuerpo general de la ciencia

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Ámbito internacional

García (2016), realizó una investigación la cual tuvo por objetivo el determinar el estrés laboral en los 229 trabajadores administrativos de la Universidad de Cuenca – Ecuador y así mismo identificar los métodos preventivos con la finalidad de disminuir el estrés en dichos trabajadores de la universidad antes mencionada. Siendo esta investigación de índole descriptiva transversal y correlacional, evidenciaron como resultado que es muy conveniente insertar medidas de prevención con el fin de disminuir el estrés y, con ello, evitar las enfermedades tanto físicas como mentales propias de esta

Asimismo, Rojas et, al. (2020) en su estudio de investigación realizado en Chile, con su fin en describir la gestión directiva con el estrés laboral en docentes desde la pandemia en un colegio, siendo un estudio de tipo descriptivo y exploratorio, por 87 docentes de la institución, presentando resultados que indicaron que los encuestados no establecen

relaciones con su equipo de trabajo, presentando falta de habilidades y destrezas al momento de realizar un enfoque de enseñanza, además, el impacto que tuvo la pandemia dio significativa percepción del estrés laboral.

Rojas, et al. (2019) en su estudio realizado en Colombia, tiene como fin de identificar los principales factores que ocasionan el estrés en docentes de primaria, siendo cuantitativo de tipo transversal, se utilizó a 35 colaboradores de la institución educativa, pues, para medir esta variable se utilizó el instrumento de E.F.E.P y otro adicional cual fue el MBI, arrojó un resultado que el 74,3% presentó inicios del estrés laboral en los docentes.

Por otro lado, Cid (2015) determinó la procrastinación desde un ámbito laboral, entre 100 trabajadores y 200 universitario y siendo de tipo correlacional, dieron como resultado una diferencia significativa entre ambas poblaciones encuestadas, por otro lado, se evidenció que la procrastinación, en mayor medida, se presenta en los trabajadores.

Méndez (2021) en su trabajo de investigación en Ecuador, hace referencia su estudio para analizar las conductas de procrastinación y evaluar sus niveles de estrés en docentes y estudiantes, siendo de enfoque mixto, utilizando a una muestra de 354 personas, realizando un cuestionario educativo, arrojando un resultado, en la cual, el 77.4% refieren que en la educación vía internet ha provocado que posterguen actividades importantes; asimismo, el 30.5% señala tener pensamientos repetitivos de realizar las cosas sin realizarlas; el 42,1 comentan de haberse olvidado en cumplir con cierta actividad y el 59,6% refiere presentar preocupación por el futuro; acerca de los resultados en el estrés consta con el 70.1%; el 29,4% refiere presentar miedo; el 56,5% ha sentido irritabilidad; el 88.4% manifiestan que se preocupa para cumplir la tarea u obligaciones en tiempo planificado; el 64.1% tiene dificultad para concentrarse.

Para Estrada, et al. (2021) realizaron un estudio en México con el fin de relacionar el estado emocional con la procrastinación en estudiantes y docentes, siendo tipo analítico-transversal, en la cual correspondió a un muestreo con 40 estudiantes y 35 docentes, arrojando un resultado de que el 70% de los estudiantes y el 68.6% de los educadores presentaron un nivel moderado en la variable de procrastinación, asimismo, no evidenció una relación significativa, solamente se encontró relación el nivel de procrastinación con el manejo de reparación emocional para los docentes.

1.2.2. Ámbito nacional

En el ámbito nacional hacemos referencia a Contreras (2017) quien elaboró una investigación cuyo fin fue el de determinar la relación existente entre Resiliencia y procrastinación laboral en los docentes de instituciones educativas. Siendo de un tipo no experimental – Transversa y con una muestra conformada por 142 docentes, utilizando el instrumento de procrastinación laboral, se evidenció que el 25,4% de los testeados poseen un alto nivel de estas actitudes y, por otro lado, se evidencio que no existe prevalencia de estas en ambos sexos.

Yunis (2018) elaboró una tesis con la finalidad de hallar la de relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación. Con una muestra de 145 docentes de un centro educativo publica de Lima y siendo de tipo correlacional y con un diseño no experimental-transversal, dio como resultado la existente relación significativa, inversa y débil entre ambas variables.

Santiago (2018) realizó una tesis con el fin el hallar e investigar la relación entre la procrastinación y el estrés académico en los alumnos del tercer y cuarto año de la carrera de odontología de la universidad Peruana de los Andes. Teniendo esta un diseño descriptivo, correlacional y contando con una población de 130 estudiantes encontró la existente relación significativa entre ambas variables

Por último, Soto (2017) elaboró una tesis que pretendía determinar la existencia de relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en los docentes y administrativo de dos instituciones educativas del Callao. Contando con un diseño no experimental y siendo a su vez Descriptivo – Correlacional, y con una población de 134 trabajadores, dando, así como resultados una significativa e inversa relación entre estas variables, concluyendo así que, a mayor procrastinación, menor será el compromiso.

Quispe (2021) en su trabajo de investigación en Perú, se planteó en determinar la relación que entre el estrés y el compromiso laboral en los colaboradores del Centro Materno Infantil Lurín, siendo de tipo correlacional de corte transversal con diseño no experimental, se conformó por 92 trabajadores del centro siendo aproximado de 18 años a más, para lograr evaluar las variables se les aplicó la Escala de Estrés Laboral (OIT) y la Escala de Compromiso Laboral, en los resultados se obtuvo correlación significativa, inversa y baja entre ambas variables, del mismo modo se encontró una correlación de intensidad baja con respecto al compromiso laboral afectivo, de continuidad, y normativo.

Pineda, et al (2021) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo describir los niveles de estrés laboral en docentes en primaria en el trabajo remoto, fue de un diseño descriptivo simple, realizando a una muestra de 36 educadores, utilizando el instrumento de MBI, arrojó un nivel alto al estrés laboral, siendo un resultado que la dimensión agotamiento fue el 61.11% siendo un nivel alto; el 52,78 en la dimensión despersonalización siendo un nivel alto y la dimensión realización personas con el 97,22% siendo un nivel bajo.

Rabanal, et al. (2021) en su trabajo permitió determinar si existe relación en estrés laboral y desempeño en los docentes en tres instituciones en Chepén, tuvo un diseño no experimental, de manera correlacional- corte transversal, se obtuvo a 125 docentes, arrojaron resultados que demuestra la existencia de estas dos variables; asimismo, en la variables estrés laboral fue el 38% en un alto nivel, el 68% en un nivel medio; y para la otra variable del desempeño laboral, fue el 42% en un nivel medio y 58% presenta en un nivel medio.

1.2.3. Ámbito local.

Navarro (2020) investigó las diferencias en el estrés y la fatiga en 200 docentes universitarios pertenecientes a la Universidad Señor de Sipán. Siendo una investigación de índole cuantitativo, central y contando con un diseño no experimental, se observó que no se evidencia algún tipo de diferencia significativa, debido a que los indicadores fatiga, resoplido físico, aglomeración y motivación resultan ser la misma en el estrés laboral ($p > .05$) concluyéndose así que los grupos evaluados presentan los mismos niveles en estas variables

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrés.

a) Definición

De acuerdo con la Asociación de Psicología Americana - APA (2020) señaló que El estrés suele definirse como todos 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. Luego, la organización afirma que los niveles bajos de estrés pueden tener connotaciones positivas para las personas, ya que pueden

proporcionar la motivación y la energía necesarias para enfrentar ciertas situaciones, pero el estrés excesivo puede empeorar su salud y afectarlo psicológica y físicamente.

b) Tipos de estrés

APA (2020) mencionó que existen 3 diferentes tipos de estrés los cuales, según la intensidad, puede resultar más o menos complicado de manejar, estos pueden ser: Estrés agudo, episódico o crónico.

El primero de ellos, el estrés agudo o estrés de corto plazo, es el más común de encontrar pues este suele presentarse ante ciertas presiones y/o exigencias pasadas o anticipadas. Según estos autores refirieron que, esta puede resultar emocionante y fascinante en pequeñas dosis sin embargo puede resultar demasiado agotador si esta se presenta de manera excesiva. De acuerdo con APA (2020), si bien este estrés a corto plazo no tiene el suficiente potencial como para causar daños significativos en el individuo como uno a largo plazo, este puede generar ciertos síntomas tales como una agonía muscular, problemas musculares (tales como dolores de espalda, mandíbula cabeza, entre otros), problemas estomacales y sobreexcitación derivada de una presión sanguínea elevada y ritmo cardiaco y respiratorio acelerado.

El segundo, estrés agudo episódico, menciona a aquel estrés que se manifiesta con demasiada frecuencia y que en ocasiones diversas en la vida de los sujetos que la padecen, situaciones caóticas y de crisis. De acuerdo con APA (2020), es muy común que una persona que padezca este tipo de estrés se muestre agitadas y con mal carácter, deteriorando sus relaciones sociofamiliares y fomentando un ambiente de hostilidad, así mismo, otros síntomas físicos que se puedan presentar son cefaleas intensas y persistentes, hipertensión, dolores torácicos los cuales en muchas oportunidades requieren la intervención de un profesional, aunque también estas personas puedan ser renuentes al cambio.

Por último, el estrés crónico, que en comparativa al anterior mencionado, se manifiesta con episodios de agotamiento excesivo, al punto de afectar significativamente al cuerpo, mente y vida, teniendo una relación con episodios traumáticos de la que se interiorizan y se encuentran dolorosas y constantes y, estas experiencias, pueden afectar profundamente en la personalidad de quien la padece, provocando una apreciación lúgubre y de desesperanza del mundo y su entorno en el que vive.

c) Estrés laboral

De acuerdo con el portal Conexionesan (2020) en la actualidad, el estrés laboral es un contante problema en los colaboradores debido a que esta generan alteraciones diversas que pueden influenciar significativamente en la productividad de la empresa.

De igual forma, según el comunicado de la Organización Mundial de la Salud - OMS (2020), los trabajadores con estrés laboral desarrollan un pensamiento lógico y tienen dificultad para tomar decisiones ante las situaciones que se presentan en el lugar de trabajo. Provoca síntomas de fatiga, inquietud, agotamiento físico y mental, así como problemas físicos como indigestión, enfermedades cardíacas y presión arterial.

Conexionesan (2020), a su vez, expresó que el estrés laboral que se manifiesta en un trabajo como una oficina u operación remota es bastante diferente al estrés que se manifiesta en el trabajo remoto, es por esta razón que se deben identificar los estresores que pueden existir, así como analizar las características y posiblemente tomar las medidas necesarias que nos permitan mejorar significativamente el trabajo que se realiza desde nuestro hogar.

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.

Sin embargo, como mencionó la Organización Panamericana de la Salud - OPS (2020) sobre la emergencia sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19 y la respuesta de las autoridades en todo el mundo, la misma ha causado graves consecuencias económicas y sociales enormes, debido a esta condición, muchas personas pueden haber experimentado sentimientos de miedo, angustia, ansiedad y depresión, sensaciones también causadas por síntomas relacionados como miedo y ansiedad, frustración, infección, falta de suministros o información. Por esta razón, algunas personas (especialmente los ancianos, niños pequeños y personas con enfermedades crónicas) han reportado altos niveles de estrés durante esta crisis.

1.3.2. Procrastinación

a) Definición

Pese a haber diversas definiciones sobre procrastinación, hemos mencionado algunas de las más importantes comenzando así por Lirio (2011) quien manifestó que, la procrastinación, es un conjunto de conductas que afectan directamente al individuo y que

surge debido a la falta de interés y prioridad que se le da a ciertas responsabilidades o actividades de urgencia. Por otro lado, Steel (2007) mencionó que esta misma es expresada como una idea errónea nacida a partir del deseo de postergar las actividades pendientes existiendo dos razones fundamentales para sucumbir a esas las cuales son: la mala valoración de una tarea designada o el temor a fracasar en esta.

Así mismo, en estos individuos se pueden evidenciar diversos pensamientos fallidos los cuales pueden ser producto del incumplimiento con las expectativas de los otros dada en muchas ocasiones por la escasa autoconfianza que se genera en el individuo. Es así pues que, Hsin y Nam (2005) destacaron que las personas procrastinadoras muchas veces poseen un nivel bajo de autorregulación y, a su vez, tienden a retrasar las actividades que no solo engloba la administración del tiempo sino las dificultades cognitivas, afectivas y conductuales.

b) Tipos de Procrastinación:

Para Hsin y Nam (2005) la procrastinación se puede dividir en 2 tipos: los activos, los cuales están caracterizados por tomar decisiones independientes y oportunas. La mayor característica de estos es que pueden trabajar bajo presión y al mismo tiempo, son conscientes de que poseen habilidades a pesar de dejar para el final la actividad requerida dando mejores resultados para esta. Por otro lado, los pasivos se caracterizan por ser personas indecisas los cuales no presentan intención alguna de posponer las actividades encargadas, pero, aun así, terminan aplazando estas mismas. Estos individuos suelen normalmente experimentar presión, dificultades al actuar, comenzar y terminar las actividades encomendadas

c) Procrastinación según los modelos teóricos:

Existen diversos modelos teóricos que hablan sobre la procrastinación, uno de estos es el Modelo Psicodinámico de Baker (1979), en donde expresa que la procrastinación surge a partir de los conflictos que puedan originarse en el núcleo familiar; por otro lado, El Modelo Conductual desarrollado por Skinner (1997) menciona que el ser mantiene su conducta cuando esta puede ser estimulada y reforzada, esto señala que el procrastinador tiene estas conductas debido a que estas han sido retroalimentadas a lo largo de su vida; por último, El modelo Cognitivo de Wolters (2003) manifiesta que la procrastinación es una secuencia disfuncional de información en las cuales se encuentran implicadas

diversos esquemas mentales desadaptativos unidos con el temor de sentirse incapaz de destacar entre los demás .

Hsin y Nam (2005) afirmaron que no necesariamente la procrastinación pueda conllevar a un efecto negativo y, a su vez, se relata que en la procrastinación puede estar inmersas en: el nivel Afectivo, en donde los postergadores pasivos suelen experimentar la presión generada por el aplazamiento de las tareas designadas, sintiéndose culpables, fracasados y deprimidos, sin embargo los procrastinadores activos suelen ver esto como un desafío y motivación; el nivel Cognitivo, en donde los activos son totalmente conscientes de sus actividades pero aun con ello suelen dejarlo a último momento, sin embargo los postergadores pasivos no tienden a planificar sus tareas, en otras palabras, no logran cumplir las tareas encomendadas debido a que estos suelen dudar de sus habilidades; y por último, el nivel Conductual, en donde los postergadores activos suelen presentar conductas perseverantes los cuales inducen a este a poder cumplir con lo asignado, sin embargo los pasivos suelen ausentarse al momento de entregar una tarea asignada debido a que no logra culminar con éxito esta misma

1.3.3. Trabajo a distancia

a) Definición

De acuerdo con Alonso y Cifre (2002, quien cita a Prieto et.al, 1997) el Trabajo a Distancia actualmente puede desarrollarse por el constante avance de las telecomunicaciones y la informática, siendo estas interpretadas como aquella modalidad que puede ofrecer una amplia gama de servicios, aplicaciones y técnicas. En tal sentido, estos autores mencionaron que existen diversos tipos de teletrabajo, siendo estos el Teletrabajo Móvil (cuyo único requisito es mantener una comunicación constante tanto con su compañía como con su cliente ya sea a través de llamadas como de mensajería), el Teletrabajo desde Casa, el Teletrabajo Combinado (haciendo referencia a que el individuo varía entre la oficina y el hogar), y los Centros de Trabajo (comprendidas entre centros de trabajo vecinales, oficinas satélite y en el extranjero).

1.4. Formulación del problema

¿ Existe relación entre el estrés y la procrastinación en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

La presente tuvo una significativa importancia dentro de la comunidad científica debido a que la presente toca un tema que, si bien son dos variables anteriormente estudiadas con mucha frecuencia (Estrés y procrastinación), en los problemas de índole social tales como la pandemia de COVID – 19 ha meritorio una búsqueda de esta problemática relacionada a la nueva normalidad en la que muchos autores señalan.

Desde otro punto de vista, se procura que, con la investigación, se puedan brindar grandes aportes para la realización de diferentes campañas, programas y talleres encaminados a la población docente, la cual se ha visto afectada por esta forma novedosa de trabajo (teletrabajo o trabajo a distancia) y a partir de ello, poder comparar y nutrir con previas investigaciones, marcando un precedente

1.6. Hipótesis

Si existe relación entre el estrés y la procrastinación en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determina la relación entre el estrés y la procrastinación en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar los niveles de estrés laboral en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual

- Determinar los niveles de procrastinación en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual

- Determinar la relación entre la dimensión “Postergación Activa” y las dimensiones “Superiores y recursos” y “Organización y equipo” en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual

- Determinar la relación entre la dimensión “Postergación Pasiva” y las dimensiones “Superiores y recursos” y “Organización y equipo” en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

La tesis expuesta fue Aplicada, pues esta busca encontrar innovaciones tecnológicas que permitan desarrollar problemas de forma concreta; al mismo tiempo, esta resulta ser de tipo no experimental, pues su desarrollo se efectúa sin la manipulación de alguna variable de estudio. Del mismo modo la investigación resulta presentar un corte trasversal, pues la información recopilada ha tenido lugar en un único momento. Por último, la presente se considera como una investigación de tipo descriptiva y correlacional, pues a partir de esta se pretendió realizar el análisis de una posible relación entre las variables planteadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2016)

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

De acuerdo con Arias (2012), se considera población a un equipo finito o infinito que cuentan con características afines a nuestro estudio ello nos servirá para plantear las conclusiones de la investigación. Teniendo en cuenta lo anterior descrito es que para la presente investigación tomamos como población universal a los docentes de una institución educativa, los cuales están conformados por 25 personas.

2.2.2. Muestra

Según Arias (2012), una muestra es una proporción de la población que manifiesta características similares a la población, de tal manera permite inferir o extender los datos encontrados como un todo, ya sea en similitud con un margen de error a la población. Es pues que para este informe se tomó como población muestral a 25 docentes que pertenecen a la institución educativa antes mencionada de la ciudad de Chiclayo. Así mismo, tomamos como criterios de inclusión a los docentes pertenecientes a este centro educativo indiscriminadamente de su edad, condición física o sexo; y como criterios de exclusión a todas aquellas personas que no pertenezcan a dicha institución, así mismo no fueron tomadas en cuenta trabajadores que no desempeñen las labores de docencia en tal centro de estudios, trabajadores que no deseen realizar dicha encuesta y quienes hayan contestado erróneamente.

2.2.3. Muestreo

Por último, el muestreo fue de tipo censal, pues según Hernández et al. (2016) define a esta como un tipo de muestreo en donde la población, debido a su cantidad, será utilizada en su totalidad como muestra para nuestra investigación.

2.3. Variables y operacionalización.

2.3.1. Variable 1: Estrés Laboral

Definición Conceptual

El portal Conexionesan (2020) menciona que, en la actualidad, el estrés laboral se presenta como un mal común en los trabajadores, mismos que pueden generar diversas afectaciones físicas y psicológicas, y perturbando la productividad y competitividad de la empresa donde este labora

Definición Operacional

Para evaluar la variable en cuestión se utilizó de la escala de Estrés laboral de OIT/OMS diseñada por Ivancevich y Matterson (1989) y adaptada por Ilquimiche (2017) donde se miden las dimensiones “Superiores y recursos” y “Organización y equipo”

Indicadores

El instrumento utilizado cuenta con 25 indicadores los cuales medirán las dimensiones antes expresadas

Escala de medición

La escala de medición fue nominal

2.3.2. Variable 2: Procrastinación

Definición conceptual

Hsin y Nam (2005) destacan que las personas procrastinadoras muchas veces poseen un nivel bajo de autorregulación y, a su vez, están predispuestos a retrasar las actividades que no solo engloba la administración del tiempo sino las dificultades cognitivas, afectivas y conductuales.

Definición Operacional

Para la evaluación de esta dimensión se utilizó el test denominado “Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral” adaptado y baremado por Yunis (2018) el cual indica que la procrastinación general será medida de acuerdo con ciertos puntajes.

El instrumento utilizado para esta variable tendrá 28 indicadores los cuales medirán las dimensiones “Procrastinación Activa” y “Procrastinación Activa”

Escala de medición

La escala de medición fue nominal

2.3.3. Operacionalización

Variab les	Dimensiones	Ítem	Técnica e instrumento de recolección de datos
Estrés Laboral	Superiores y recursos”	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS
	“Organización y equipo”	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	
Procrastinación	Procrastinación Activa	2, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27	Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)
	Procrastinación pasiva	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La presente utilizó como técnicas a la entrevista y la observación, posterior a ello se realizó la aplicación de dos cuestionarios los cuales sirvieron para poder recopilar la información necesaria para el trabajo de investigación.

Se utilizó, para la primera variable, la escala de Estrés laboral de OIT/OMS diseñada por Ivancevich y Matterson en 1989 y adaptada por Ilquimiche en 2017. Este cuestionario consta de 25 ítems siendo 11 de estas las que evalúan la dimensión “Superiores y recursos” y 14 las que evalúan la dimensión “Organización y equipo”. Siendo este cuestionario de escala tipo Likert, sus respuestas están calificadas de acuerdo con 7 parámetros que van desde el 1 – nunca, 2 – rara vez, 3 – ocasionalmente, 4 – algunas veces, 5 – frecuentemente, 6 – generalmente y 7 – siempre. En cuanto a la confiabilidad, este alcanzo un .972 con Alpha de Cronbach y a su vez contó con una validez por juicio de expertos.

Para la segunda variable de estudio se utilizó el inventario de Postergación Activa y Pasiva en el Entorno laboral [IPAP] creado por Parasi y Paredes (2007) en la ciudad de Venezuela y adaptado en nuestro país por Soto (2017) está diseñado para ser aplicado a individuos de 18 años en adelante, contando con 28 ítems; este instrumento cuenta con 2 dimensiones: 16 ítems estaban relacionados con la Postergación Pasiva y 12 ítems con ideación negativa. Este cuestionario, también está creado en escala Likert los cuales, para su calificación presentan 5 puntos que fluctúan entre 0 – Totalmente en desacuerdo, 1 – En desacuerdo, 2 – Indiferente, 3 – De acuerdo y 4 – Totalmente de acuerdo, siendo que en los ítems 3 y 8 la puntuación se invierte. La confiabilidad de este instrumento fue de Postergación Pasiva .877 y en Postergación Activa .840. En esta investigación, se determinó que el coeficiente del Alpha de Cronbach en la escala general obteniendo .840, demostrando así que es confiable para ser aplicada.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Los procedimientos establecidos por Hernández et al. (2016) fueron tomados en consideración en el trabajo de investigación, y son los siguientes: Revisar otros estudios para fortalecer los antecedentes de la investigación; analizar el instrumento; identificar una población de estudio en coordinación con el máximo representante; aplicar el instrumento; elegir el programa estadístico que se utilizará para analizar los datos; examinar la información recopilada; y realizar un análisis descriptivo de los datos.

El software estadístico SPSS versión 25 se utilizó para procesar los datos recopilados para esta investigación, y la prueba Rho de Spearman se aplicó para determinar si las variables se correlacionaron. Para las ciencias sociales y del comportamiento, el criterio de análisis fue apoyado en el nivel de $P0.05$ de significación estadística. Los resultados que abordan cada uno de los objetivos del proyecto se presentan en tablas utilizando el sistema de formato APA basado en estos factores. Las etapas de discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones técnicas se basan en descripciones cuantitativas, inferencias estadísticas e interpretación psicológica

2.6. Criterios éticos

El marco deontológico de la Asociación Americana de Psicología y el código de ética del Colegio Peruano de Psicólogos respaldaron los estándares éticos tomados en consideración para el estudio.

Acorde con el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú, (2018) la presente investigación estuvo basado en cuatro principios fundamentales, los cuales son: responsabilidad, permitiendo contar con una cuidadosa evaluación donde los trabajadores de la institución educativa tendrán en claro los procedimientos y fases que engloba dicho estudio siendo asumido por ambas partes, es decir tanto entrevistador y colaborador tendrán la responsabilidad de modo equitativo; normas legales y morales, para el estudio se tuvo en claro las normas éticas de la sociedad, elidiendo y rechazando todo tipo de discriminación en otras palabras toda distinción de raza, sexo, religión o ideología; confidencialidad, toda información recibida de la población de estudio, en lo que dure la investigación y demás, será totalmente reservada; consentimiento informado, los participantes serán conocedores de los procedimientos de la investigación ello sirvió para que den su asentamiento como población de estudio

2.7. Criterios de rigor científico

El presente estudio tuvo primero al valor científico, la cual posee un efecto de relevancia social, científica o clínica de la investigación, es decir, refleja una intervención con la finalidad de instaurar mejoras en la calidad de las relaciones inter e intra personales de la población. Siguiendo con ello, los criterios de rigor científico están ligados a los instrumentos utilizados en la presente investigación debido a que estos deben ser objetivos, confiables y válidos (Céspedes, 2011).

Por otro lado, Guba (1981, citado por Céspedes, 2011) menciona que, con respecto a los criterios de rigor científico, se debe de tener en consideración los 4 criterios que lo conforman, siendo estos la Credibilidad, refiriéndose a la veracidad entre los datos recopilados; la aplicabilidad, que determina cuán importante serán los hallazgos para ser aplicados en otro contexto; Consistencia, refiriéndose a las circunstancias similares de los instrumentos utilizados; y la Neutralidad, que hace referencia a como la investigación puede influenciar en el investigador.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 1. Relación entre el estrés y la procrastinación en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual

		Procrastinación	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	.564**
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	25

** Correlación Altamente Significativa ($p < 0.01$)

En la tabla 1 podemos observar la existente correlación positiva y altamente significativa entre las variables Estrés laboral y Procrastinación en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual, así mismo observamos que posee un Coeficiente de correlación de 0.564. Estos resultados reflejan la que, la presencia de estrés laboral determinará el grado de procrastinación que manifiesten los docentes

Tabla 2. Niveles de procrastinación en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual

Procrastinación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	7	28.0
	MEDIO	17	68.0
	ALTO	1	4.0
	Total	25	100.0

En la tabla 2 podemos observar que el 68% de los docentes encuestados presenta un nivel medio con respecto a la procrastinación manifestadas, por otro lado, el 28% de esta población presentó una baja procrastinación y un 4% una alta procrastinación. Los resultados reflejan que, si bien las actitudes de procrastinación no se encuentran fuertemente presente en los docentes, pueden ser indicadores de una posible problemática creciente

Tabla 3. Niveles de estrés laboral en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual

Estrés laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	7	28.0
	PROMEDIO BAJO	2	8.0
	PROMEDIO ALTO	5	20.0
	ALTO	11	44.0
	Total	25	100.0

En la tabla 3 podemos observar que el 44% de los docentes encuestados presenta un nivel alto con respecto al estrés laboral manifestado, por otro lado, el 28% de esta población presentó un bajo estrés laboral, así mismo se observa que el 20% se encuentra en un nivel promedio alto y un 8% un nivel promedio bajo. Los resultados reflejan que, existe un elevado índice de estrés laboral, mismo que puede influenciar negativamente en el desarrollo de las actividades dentro del trabajo.

Tabla 4. Relación entre la dimensión “Postergación Activa” y las dimensiones “Superiores y recursos” y “Organización y equipo” en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual

Rho de Spearman	Postergación activa	Coeficiente de correlación	Superiores y recursos	Organización y equipo
			.578**	.452*
		Sig. (bilateral)	0.003	0.023
		N	25	

** Correlación Altamente Significativa ($p < 0.01$)

* Correlación Significativa ($p < 0.05$)

En la tabla 4 podemos observar la existente correlación positiva y altamente significativa entre las dimensiones Procrastinación Activa y Superiores y recursos en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual, contando con un Coeficiente de correlación de 0.578; por otro lado la existente correlación positiva y significativa entre las dimensiones Procrastinación Activa y Organización y equipo en los encuestados, así mismo observamos un Coeficiente de correlación de 0.564. Estos resultados reflejan la que, la postergación activa, se encuentra influenciada tanto por la organización y equipo, así como por la dimensión superior y recursos

Tabla 5. Determinar la relación entre la dimensión “Postergación Pasiva” y las dimensiones “Superiores y recursos” y “Organización y equipo” en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual

			Superiores y recursos	Organización y equipo
Rho de Spearman	Postergación pasiva	Coeficiente de correlación	.596**	.481*
		Sig. (bilateral)	0.002	0.015
		N	25	

** Correlación Altamente Significativa ($p < 0.01$)

* Correlación Significativa ($p < 0.05$)

En la tabla 5 podemos observar la existente correlación positiva y altamente significativa entre las dimensiones Procrastinación Pasiva y Superiores y Recursos en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual, con un Coeficiente de correlación de 0.596; por otro lado, existe correlación positiva y significativa entre las dimensiones Procrastinación Pasiva y Organización y equipo en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual, así mismo observamos que posee un Coeficiente de correlación de 0.481. Estos resultados reflejan la que, la postergación pasiva, se encuentra influenciada tanto por la organización y equipo, así como por la dimensión superior y recursos

3.2. Discusión de resultados

Como primer resultado podemos observar la Relación entre el estrés y la procrastinación en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual; determinando que existente una correlación positiva y directa y altamente significativa entre las variables ($p < 0.05$), así mismo observamos que posee un Coeficiente de correlación de 0.564. Reflejando con ello que, aquellas sensaciones de preocupación, agobio y agotamiento experimentados dentro del entorno laboral y la postergación de las actividades pendientes se encuentran estrechamente relacionados entre sí. Resultados como este coinciden con los descrito por Santiago (2018) quien en su investigación sobre la procrastinación y el estrés académico encontraron la existente relación entre ambas variables; por otro lado, en la investigación realizada por García (2016) quien investigo el estrés laboral en trabajadores administrativos de la universidad, determinó la necesidad de implementar medidas de prevención con el fin de disminuir los

niveles de estrés. Como ya se mencionó en anteriores párrafos, actualmente el estrés laboral es considerado un grave problema entre los trabajadores pues esta genera diversas alteraciones que pueden afectar a la competitividad y productividad dentro de la empresa, esto ligado a las actitudes de desapego hacia la realización de ciertas actividades dentro de la organización generan un impacto significativo en el individuo y en su entorno general. Es por tal motivo que se debe observar y abordar correctamente tales situaciones que puedan estar generando un déficit en el desempeño laboral.

En el segundo resultado podemos observar los niveles de procrastinación en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual, determinando con ello que el 68% de los docentes encuestados presenta un nivel medio con respecto a la procrastinación manifestadas, por otro lado, el 28% de esta población presentó una baja procrastinación y un 4% una alta procrastinación. En estos resultados podemos determinar que el nivel predominante de procrastinación es el medio, el cual, si bien no es excesivamente elevado, si no se tiene en consideración y se aborda de la manera correcta, puede que estos niveles se conviertan en un factor determinante en su entorno laboral. Estos datos son comparables a los obtenidos por Contreras (2017) quien en su investigación para determinar la relación entre la resiliencia y procrastinación laboral detectó que el 25,4% de los docentes manifestaron niveles altos de procrastinación; Así mismo Cid (2015) quien investigó sobre la procrastinación entre trabajadores y universitarios dio como resultado que, en los trabajadores, la procrastinación se presenta en mayor medida.

Como tercer resultado observamos los niveles de estrés laboral en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual demostrando que el 44% de los docentes encuestados presenta un nivel alto con respecto al estrés laboral manifestado, por otro lado, el 28% de esta población presentó un bajo estrés laboral, así mismo se observa que el 20% se encuentra en un nivel promedio alto y un 8% un nivel promedio bajo. Estos resultados ponen en evidencia que el nivel predominante de estrés laboral es alto, en este contexto mencionamos lo descrito por APA (2020) quien menciona que los niveles altos pueden generar un tipo de estrés crónico el cual menciona que en este punto puede llegar a destruir el cuerpo mente y vida pues es aquí donde pueden nacer diversas experiencias traumáticas y dolorosas. Es por tal que los resultados son comparables con lo descrito por Navarro (2020) quien en su investigación

sobre el estrés y la fatiga en docentes de la universidad determinó que, dependiendo de la edad y el sexo del trabajador, los indicadores de fatiga y estrés laboral pueden presentarse de manera significativas.

Como cuarto resultado podemos observar la Relación entre la dimensión “Postergación Activa” y las dimensiones “Superiores y recursos” y “Organización y equipo” en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual determinando la existente correlación positiva y altamente significativa entre las dimensiones Procrastinación Activa y Superiores y recursos en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual, contando con un Coeficiente de correlación de 0.578; por otro lado la existente correlación positiva y significativa entre las dimensiones Procrastinación Activa y Organización y equipo en los encuestados, así mismo observamos un Coeficiente de correlación de 0.564 Autores como Hsin y Nam (2005) hablan sobre la procrastinación Activa quienes especifican que este tipo de procrastinación hace que los individuos tomen de manera independiente y oportuna la decisión de trabajar bajo presión, es decir, son conscientes de que poseen las habilidades necesarias a pesar de dejar hasta el final las actividades solicitadas, por otro lado la OIT hace referencia que las dimensiones del estrés laboral trabajan sobre las situaciones determinantes y generadoras de estrés, en tal sentido situaciones tales como las capacidades, el desempeño del trabajador, las habilidades, entre otras; pueden afectar directamente a la procrastinación consiente. Es necesario mencionar que, al ser una correlación positiva, en medida de que una aumente o se presente con mas frecuencia, la otra aumentara de la misma forma.

El ultimo resultados observamos la Determinar la relación entre la dimensión “Postergación Pasiva” y las dimensiones “Superiores y recursos” y “Organización y equipo” en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual, observando la existente correlación positiva y altamente significativa entre las dimensiones Procrastinación Pasiva y Superiores y Recursos en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual, con un Coeficiente de correlación de 0.596; por otro lado, existe correlación positiva y significativa entre las dimensiones Procrastinación Pasiva y Organización y equipo en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual, así mismo observamos que posee un Coeficiente de correlación de

0.481. De acuerdo con Hsin y Name (2005) menciona que la procrastinación pasiva se manifiesta en personas indecisas que no presentan intención de prosperar, aplazando de manera desmedida una labor e incapaz de tomar decisión al respecto. Estos resultados pueden contrastarse con los encontrados en la investigación de Soto (2017) quien en su investigación sobre la procrastinación labora y el compromiso organizacional, es decir, la forma particular en el que el empleado se identifica con una meta o empresa, en los docentes; determinaron que existe una relación significativa e inversa entre ambas variables.; así mismo Yunis (2018) en su investigación evidencian como resultado una correlación significativa e inversa entre la procrastinación y el compromiso organizacional.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

A continuación, se relatan las conclusiones más relevantes en esta investigación científica:

Existe relación entre estrés laboral y procrastinación en docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual ($p < 0.05$).

El 68.0% de los participantes, presentan un nivel medio de procrastinación; así mismo, el 28.0%, muestra un nivel bajo de procrastinación y, el 4.0%, posee un alto bajo.

El 44.0% de los participantes, presentan un alto nivel de estrés laboral; así mismo, el 28.0%, muestra un nivel bajo de estrés laboral, el 20.0%, posee un nivel promedio alto de estrés laboral y un 8.0% de nivel promedio bajo.

Existe relación entre la dimensión “Postergación Activa” y las dimensiones “Superiores y recursos” y “Organización y equipo” en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual ($p < 0.05$).

Existe relación entre la dimensión “Postergación Pasiva” y las dimensiones “Superiores y recursos” y “Organización y equipo” en los docentes de una institución pública de la ciudad de Chiclayo en el marco de la educación virtual ($p < 0.05$).

4.2. Recomendaciones

El análisis de los resultados de este tratado de investigación, merecen las siguientes recomendaciones:

Remitir a la Dirección Regional de Educación los hallazgos del estudio, para que conozcan su importancia de incorporar políticas específicas para una correcta implementación un plan de intervención.

Remitir estos resultados a la dirección y área de psicología de la institución educativa con el fin de implementar estrategias para reducir los niveles de estrés laboral y procrastinación.

A los psicólogos educativos, realizar charlas y talleres preventivos, desde un enfoque cognitivo conductual, con los propios profesores con la finalidad de disminuir los niveles de estrés laboral y procrastinación.

Continuar estudios que referencien los hallazgos presentes en la brega constante de mejorar los servicios de educación integral de los escolares de la institución educativa.

REFERENCIAS

- Asociación Americana de Salud Mental. (Octubre de 2020). *aps.or*. Obtenido de Sala de prensa: <https://www.apa.org/news/press/releases/stress>
- American Psychological Association. (2020). *Psychology in Daily Life*. Obtenido de American Psychological Association: <https://www.apa.org/>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: EPISTEME, C.A.
- Calderón-Contreras, R. (2017). *Los Sistemas Socioecológicos y su Resiliencia: Casos de Estudio*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Carranza, R., & Ramírez, A. (2013). *Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Centros para el control y prevención de enfermedades. (05 de mayo de 2010). *espanol.cdc.gov*. Obtenido de Enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19) : <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>
- Cid, S. (2015). *Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación*. Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología*. Lima.
- Conexionesan. (21 de Abril de 2020). *Manejo del estrés laboral durante la cuarentena*. Obtenido de Conexionesan.edu.pe: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena/>
- Delgado, D. (2020). *muyinteresante.es*. Obtenido de Salud: <https://www.muyinteresante.es/salud/articulo/ique-es-la-procrastinacion>
- Estrada Gutiérrez, C. E., Ruiz Tapia, J. A., Estrada Reyes, C. U., Pérez Jaimes A. K. y Rojas Carmona, F. H. (2021). Estado emocional y procrastinación relacionado con estudiantes vs docentes de nivel superior durante el confinamiento por SARS-COV2. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 15(1). <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/estado-emocional-confinamiento>
- Gallo, C. (23 de Julio de 2020). *france24*. Obtenido de América Latina: <https://www.france24.com/es/20200723-estres-ansiedad-impacto-teletrabajo-salud-mental-pandemia>
- García, J. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca 2015*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Gobierno de La Rioja. (2016). *Estrés Laboral*. Obtenido de Prevención de riesgos laborales: <https://www.larioja.org/prevencion-riesgos/es/teletrabajo/estres-laboral>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Obtenido de http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%205ta%20Edición.pdf
- Hsin, A., & Nam, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 245-264.

- Lastra, M. (22 de Junio de 2020). *argentina.gob.ar*. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estres_y_depresion_en_la_vida_laboral_0.pdf
- Lirio, I. (2011). *La procrastinacion: una epidemia se nuestra días*. Obtenido de Notiforos: <https://notiforo.com/foros/viewtopic.php?t=7333>
- Lupien, McEwen, Gunnar, & Heim. (2009). Effects of stress throughout the lifespan on the brain, behaviour and cognition. *Nature Reviews Neuroscience*, 434-445.
- Méndez Carpio, C. R. (2021). Procrastinación e incremento del estrés en docentes y estudiantes universitarios frente a la educación online. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*, 20 (3), 62-78. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.3.62-78>
- Orellana, J. (16 de Octubre de 2019). *tvu.cl*. Obtenido de Prensa: <https://www.tvu.cl/prensa/2019/10/16/explosivo-aumento-el-42-de-los-trabajadores-chilenos-declara-sentir-altos-niveles-de-estres.html>
- Organización Mundial de la Salud: OMS. (Septiembre de 2015). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Temas de salud.: <https://www.who.int/hiv/pub/msm/un-statement-lgbti/es/>
- Organización Panamericana de la Salud - OPS. (2018). Obtenido de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=9591:2014-lgbt-health-problems-are-invisible-says-pahowho&Itemid=135&lang=es
- Palomino Palacios, G. M. (2018). *PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ESTRÉS EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CERVECERÍA BARBARÍAN EN EL DISTRITO DE LURIGANCHO 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejos.
- Pickles, M. (14 de Enero de 2017). *BBC News*. Obtenido de Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-38597625>
- Pychyl, T. (26 de Marzo de 2019). *The New York Times*. (C. Lieberman, Entrevistador) Obtenido de <https://www.nytimes.com/es/2019/03/26/espanol/como-evitar-la-procrastinacion.html>
- Quispe Morales, D. E. (2021). Estrés y compromiso laboral en los trabajadores del centro materno infantil Lurín, período 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85512>
- Rabanal León, H. C., Yupari Azabache, I. L., Aguilar Chávez, P. V. y Carranza Yuncor, N. R. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *Journal of Development*, 2 (1). <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Rey, T. (5 de Noviembre de 2019). *65ymas.com/*. Obtenido de Salud: https://www.65ymas.com/salud/preguntas/procrastinacion-postergar-cosas-afectar-estabilidad-psicologica_7877_102.html
- Rojas, D. (2020 de Abril de 2020). *Asuntos Legales*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>
- Rojas, O., Martínez, M. y Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia covid-19. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 24(3),1226-1241. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637766245003>
- Sepúlveda Estacio, V. D. (2018). *Procrastinación académica y estrés académico en los alumnos de tercer y cuarto año de odontología de la Universidad Peruana Los Andes, Lima 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejos.

- Soto, S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017*. Callao: Universidad Cesar Vallejos.
- Steel, P. (2007). La naturaleza de la dilación. Una revisión meta-analítica y teórica de la insuficiencia de autorregulación por excelencia. *Psychological Bulletin*, 65-94.
- Yunis Gálvez, Y. M. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona "A" de San Juan de Miraflores, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejos.

ANEXOS

Anexo N° 1. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Procrastinación laboral	,945	25	,192
Procrastinación activa	,939	25	,140
Procrastinación pasiva	,953	25	,286
Estrés laboral	,917	25	,043
Superior y Recursos	,920	25	,052
Organización y Equipos	,929	25	,081

Nota. Prueba de normalidad mediante el estadístico de Shapiro-Wilk

Anexo N° 2. Instrumento de recolección de datos

Anexo1. Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

(OIT/OMS – Ivancevich & M atteson)

Nombres _____ y
 Apellidos:..... Edad:.....
 Sexo:

A continuación deberás responder 25 preguntas en un periodo no mayor a 15 minutos, marcando un aspa (X) en los recuadros del 1 al 7.

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

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							

12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?								
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?								
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?								
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								

INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL

(Autor: Parisi y Paredes, 2007 modificado para fines académicos por Yamili Yunis Galvez, 2018)

SEXO: H () M () FECHA:.....

TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:.....

INSTRUCCIONES A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y su actividad en la misma. Se agradecerá que responda con absoluta sinceridad, marcando la respuesta que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala.

- 1 = Totalmente desacuerdo
- 2 = Desacuerdo
- 3 = Indiferente
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Recuerde: No hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.					
2. Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.					
3. Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.					
4. Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.					
5. Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.					
6. Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.					
7. Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.					
8. Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.					
9. No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.					
10. Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.					
11. Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.					
12. Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.					
13. Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente					
14. Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo.					
15. Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas.					
16. Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo.					
17. Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados.					

18. Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.					
19. En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida.					
20. Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean por eso postergo mis actividades.					
21. Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo por eso las postergo.					
22. Consigo mejores resultados cuando realizo mi trabajo faltando poco tiempo para entregarlas.					
23. Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.					
24. Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.					
25. Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.					
26. Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.					
27. Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento.					
28. Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan por eso las postergo.					

Anexo N° 3. Cuestionario Google drive

ESTRÉS Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA I PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020 - 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Estimado (a) participante, su colaboración en este estudio de investigación, determinará la relación que existe entre ESTRÉS Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL. Así mismo este estudio obtendrá información básica que pueda ayudar a proponer medidas preventivas y posibles soluciones a este problema. La realización de las encuestas sólo tomará un aproximado de 10 a 15 minutos. De ante mano les agradezco por su colaboración y tiempo invertido en responder las preguntas.

**Obligatorio*

¿Estás de acuerdo en participar de esta encuesta? *

SI

NO

Género

FEMENINO

MASCULINO

Edad

Tu respuesta

Siguiente

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Verificar los detalles de Términos de Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

ESTRÉS Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA I PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020 - 2021

**Obligatorio*

INVENTARIO DE POSTERIZACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de afirmaciones relacionadas al trabajo y su actividad en la misma. Se agradecerá que responda con honestidad, marcando la respuesta que mejor represente su punto de vista, de acuerdo con la siguiente escala:

1 = Totalmente de acuerdo
 2 = De acuerdo
 3 = Ni de acuerdo
 4 = No de acuerdo
 5 = Totalmente de acuerdo

Recuerde: No hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

1. Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado. *

1 2 3 4 5

2. Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto. *

1 2 3 4 5

3. Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista. *

1 2 3 4 5

ESTRÉS Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA I PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020 - 2021

**Obligatorio*

Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

A continuación deberá responder 03 preguntas en un periodo no mayor a 15 minutos, marcando un punto (X) en las respuestas del "1" al "7".

Anexo 1 a) la condición NUNCA es fuente de estrés.
 Anexo 2 a) la condición BASTA VECE es fuente de estrés.
 Anexo 3 a) la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
 Anexo 4 a) la condición ALCANZA OCAS es fuente de estrés.
 Anexo 5 a) la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
 Anexo 6 a) la condición SEMPREALGUNAS es fuente de estrés.
 Anexo 7 a) la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés? *

1 2 3 4 5 6 7

2. ¿El recibir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa? *

1 2 3 4 5 6 7

3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés? *

1 2 3 4 5 6 7