



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“ANSIEDAD Y PROCRASTINACIÓN EN EL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PRIVADA DE  
EXPLOSIVOS EN LA CIUDAD DE LIMA”

Tesis para optar el título profesional de:  
Licenciada en Psicología

Presentado por:

Frida Sofía Malásquez Valencia (0000-0003-4604-8926)

Asesor:

César Augusto Eguía Elias (0000-0002-6499-9971)

Lima – Perú

2021



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 22 de Julio de 2021.

Los integrantes del Jurado de tesis:

|             |                                       |                          |
|-------------|---------------------------------------|--------------------------|
| Presidente: | Dr. Julio Cesar Castro García         | <input type="checkbox"/> |
| Miembro:    | Dr. Freddy Roberpierre Jaimes Alvarez |                          |
| Miembro:    | Mg. Libia Esther Marimón Lambertinez  |                          |

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**“ANSIEDAD Y PROCRASTINACIÓN EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PRIVADA DE EXPLOSIVOS EN LA CIUDAD DE LIMA”**

Presentada por la bachiller:

**Frida Sofía Malásquez Valencia**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Asesorada por: Mg. César Augusto Eguía Elías

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de la estudiante de la carrera de Psicología en la sustentación, concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple ( ) calificar a:

|                                       |                          |                               |                 |
|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|-----------------|
| Tesis: Frida Sofía Malásquez Valencia |                          | Nota (en letras): 15 (Quince) |                 |
| Aprobado (X)                          | Aprobado - Muy buena ( ) | Aprobado - Sobresaliente ( )  | Desaprobado ( ) |

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



**Dr. Julio Cesar Castro García**  
Presidente (a) del Jurado



**Mg. Cesar Augusto Eguía Elías**  
Asesor(a)



**Dr. Freddy Roberpierre Jaimes Alvarez**  
Miembro 1



**Mg. Libia Esther Marimón Lambertinez**  
Miembro 2

T // (51) 610 6736  
informes@cientific.edu.pe  
cientific.edu.pe

Dedicatoria:

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi madre quién me animó a no abandonar mi camino para ser Psicóloga.

Agradecimientos:

- A la Universidad Científica del Sur por formarme como profesional.
- A mi asesor de tesis y profesores que con sus experiencias me recordaban la razón de haber elegido mi carrera profesional.
- A Dios por permitirme caminar con las personas idóneas.

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| 1. Resumen .....                             | 10 |
| 2. Abstract .....                            | 11 |
| Capítulo I: Planteamiento del problema ..... | 12 |
| 1.1 Descripción del problema .....           | 12 |
| 1.1.1 Problema General .....                 | 15 |
| 1.2 Objetivos .....                          | 16 |
| 1.2.1 Objetivo General .....                 | 16 |
| 1.2.2 Objetivos Específicos .....            | 16 |
| Objetivo específico 1 .....                  | 16 |
| Objetivo específico 2 .....                  | 16 |
| 1.3 Justificación .....                      | 16 |
| 1.4 Viabilidad .....                         | 17 |
| 1.4.1 Limitaciones del estudio .....         | 17 |
| Capítulo II: Marco Teórico .....             | 18 |
| 2.1 Antecedentes .....                       | 18 |
| 2.1.1 Antecedentes Internacionales.....      | 18 |
| 2.1.2 Antecedentes Nacionales .....          | 20 |
| 2.1 Bases Teóricas .....                     | 22 |
| 2.2.1 Ansiedad .....                         | 22 |
| 2.2.2.1 Teorías Ansiedad Estado – Rasgo..... | 25 |

|   |    |
|---|----|
| 2.2.2.2 Otras Teorías Psicológicas de la ansiedad.....        | 26 |
| 2.2.2 Procrastinación .....                                   | 28 |
| 2.2.2.1 Definiciones .....                                    | 28 |
| 2.2.2.2 Modelos Teóricos .....                                | 29 |
| 2.2.2.3 Otras Teorías Psicológicas de la Procrastinación..... | 30 |
| Capítulo III: Metodología .....                               | 32 |
| 3.1 Tipo y Diseño de Estudio .....                            | 32 |
| 3.2 Población .....   | 32 |
| 3.3 Muestra .....   | 32 |
| 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos....       | 33 |
| 3.4.1 Técnica .....   | 33 |
| 3.4.2 Instrumentos .....                                      | 33 |
| 3.5 Procesamiento y Análisis de Datos .....                   | 38 |
| 3.6 Aspectos Éticos .....                                     | 38 |
| Capítulo IV: Resultados .....                                 | 40 |
| 4.1 Descripción de la Muestra .....                           | 40 |
| 4.2 Presentación de los Resultados .....                      | 40 |
| 4.3 Prueba de Normalidad .....                                | 43 |
| 4.3.1 Comprobación de Hipótesis General .....                 | 44 |
| 4.3.2 Comprobación de Hipótesis Específicas .....             | 45 |

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Capítulo V: Discusión .....      | 47 |
| Conclusiones .....               | 51 |
| Recomendaciones .....            | 53 |
| Referencias Bibliográficas ..... | 54 |
| Anexos .....                     | 61 |

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Datos sociodemográficos (sexo y edad) de los colaboradores administrativos de una empresa explosivos de Lima Metropolitana.

Tabla 2: Nivel de ansiedad de los colaboradores administrativos de una empresa explosivos de Lima Metropolitana.

Tabla 3: Nivel de procrastinación de los colaboradores administrativos de una empresa explosivos de Lima Metropolitana.

Tabla 4: Nivel de Ansiedad Estado de los colaboradores administrativos de una empresa explosivos de Lima Metropolitana

Tabla 5: Nivel de Ansiedad Rasgo de los colaboradores administrativos de una empresa explosivos de Lima Metropolitana

Tabla A: Prueba de Normalidad Kolgomorov-Smirnov (K-S)

Tabla B: Relación entre ansiedad y procrastinación en personal administrativo de una empresa de explosivos de Lima Metropolitana.

Tabla C: Relación entre ansiedad - rasgo y procrastinación en personal administrativo de una empresa de explosivos de Lima Metropolitana.

Tabla D: Relación entre ansiedad - estado y procrastinación en personal administrativo de una empresa de explosivos de Lima Metropolitana.



## **ÍNDICE DE ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Consentimiento informado

Anexo 3: Certificado de consentimiento

Anexo 4: Cuestionario 1 – Inventario de Ansiedad Rasgo – Estado IDARE

Anexo 5: Cuestionario 2 – Escala de Procrastinación General

## RESUMEN

El estudio llevó por título ansiedad y procrastinación en el personal de una empresa privada de explosivos en la ciudad de Lima, el fin fué precisar el grado de ansiedad y procrastinación en la muestra. El estudio de tipo descriptivo, observacional de corte transversal y correlacional. Se trabajó con una muestra no probabilística de 60 colaboradores, teniendo como criterios de inclusión ser parte del personal contratado, pertenecer al staff administrativo y ser mayor de edad. También, se tuvo como criterio de exclusión el ser practicante o voluntario. A la población anteriormente detallada se le aplicó el Inventario de Ansiedad Estado – Rasgo (IDARE), creado por Spielberger, Gorsuch y Lushene en 1970, teniendo este un alfa de Cronbach de 0.92 en la escala Ansiedad – Estado y 0.87 en la escala Ansiedad-Rasgo. En relación a la Escala de Procrastinación General y Académico construida por Deborah Ann Busko, cuenta con un alfa de Cronbach de 0.87 permitiendo esto concluir que la escala presenta confiabilidad. Se concluyó que no existe correlación entre ansiedad y procrastinación, no existiendo conexión de significancia entre la ansiedad rasgo y la procrastinación o aplazamiento de tareas en los colaboradores, existe un nexo no significativo entre la ansiedad estado y la procrastinación, cómo conclusión descriptiva se encontró un nivel de ansiedad bajo en 21 colaboradores, nivel medio en 24 y nivel alto en 15 en la población de muestra. En relación a la procrastinación se encontró nivel bajo en 26 colaboradores, nivel medio en 18 y nivel alto en 16.

**Palabras claves:** Procrastinación, Ansiedad, Personal administrativo.

## ABSTRACT

The study was entitled anxiety and procrastination in the personnel of a private explosives company in the city of Lima, its purpose was to specify the degree of anxiety and procrastination in the sample. Descriptive, observational, cross-sectional and correlational study. We worked with a non-probabilistic sample of 60 collaborators, having as inclusion criteria being part of the hired personnel, belonging to the administrative staff and being of legal age. Also, the exclusion criterion was being a practitioner or volunteer. The State-Trait Anxiety Inventory (IDARE), created by Spielberger, Gorsuch and Lushene in 1970, was applied to the previously detailed population, having a Cronbach's alpha of 0.92 on the Anxiety-State scale and 0.87 on the Anxiety- scale. Feature. In relation to the General and Academic Procrastination Scale constructed by Deborah Ann Busko, it has a Cronbach's alpha of 0.87 allowing this to conclude that the scale presents reliability. It was concluded that there is no correlation between anxiety and procrastination, there is no significant connection between trait anxiety and procrastination or postponement of tasks in collaborators, there is a non-significant nexus between state anxiety and procrastination, as a descriptive conclusion a low anxiety level in 21 employees, medium level in 24 and high level in 15 in the sample population. In relation to procrastination, a low level was found in 26 employees, a medium level in 18 and a high level in 16.

**Keywords:** Procrastination, Anxiety, Personal Administrative.

## CAPÍTULO I

### Planteamiento del problema

#### ***1.1 Descripción del problema***

Al día de hoy las organizaciones incertan en su estructura organizacional diversas estrategias de mejora, aunque en muchas ocasiones omiten el accionar de los recursos humanos para lograr sus objetivos, en este sentido, los trabajadores tienen exigencias que les generan manifestaciones psicológicas como la ansiedad, entre otras, asimismo, tienden a tener dificultades para cumplir las metas que propone la empresa, generando un desconcierto tanto a nivel personal como grupal, dentro de la Psicología organizacional estas variables están asociadas a la productividad y que repercuten de manera precisa en el cumplimiento de las empresas y en sus resultados (Atalaya, 2001). A su vez, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), indica que las empresas se encuentran apostando por promover prácticas relacionadas a la salud mental en el entorno laboral, prestando apoyo a los empleados con trastornos mentales, logrando no solo mejorar la salud del colaborador, también logrando un aumento en la productividad de los mismos. Sin embargo, en las organizaciones donde los trabajadores encuentran un escenario adverso puede darse tanto dificultades físicas como psicológicos, adicciones, absentismo en las empresas y pérdida o disminución del rendimiento (OMS,2017).

En este contexto a nivel internacional, Carámbula (2010), menciona que la ansiedad es la condición con mayor prevalencia, logrando alcanzar cifras altas en los países del primer mundo. Además, la Universidad de Virginia indica los siguientes datos: cuarenta millones (18.1%) de personas con edades de 18 a 54

años en EE.UU., muestran trastornos de ansiedad. Asimismo, España presenta esta patología afectando al 20% de la población adulta.

Por otra parte, la investigación en nuestro país, según indica por el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi (2002 a 2006), menciona que existe un nivel alto de trastornos de ansiedad afectando a la población de Lima comparado con los otros departamentos del Perú (p.1-115).

Asimismo, Saavedra (2012) afirma que el desorden de ansiedad con más incidencia en residentes de Lima son: Trastorno de pánico, post traumático, obsesivo compulsivo. Sin embargo, en el caso de Trujillo prevalece el estrés pudiendo ser un desencadenante de ansiedad.

Otra de la problemática dentro del ámbito laboral es la procrastinación, la misma que se ve reflejada en distintos ámbitos desde lo personal hasta lo laboral, manifestándose de manera directa en el desempeño y eficiencia de los colaboradores. Teniendo como consecuencia el dificultar el progreso laboral e individual, afectado también a salud mental, pues esto origina una preocupación al no culminar las labores en el tiempo señalado (Palomino, 2018). En este sentido, en los últimos años se han realizado diversas investigaciones con relación a la postergación de las tareas que en muchos casos significa la alteración de los planes realizados y cumplimiento en cronogramas específicos y ejecuciones de tareas, éste fenómeno psicológico se produce en las organizaciones de distintos rubros repercutiendo en la conducta del individuo impactando en los objetivos y finalidades (Alegre, 2013; Salazar, Guerrero & Machado, 2009).

A nivel internacional, Moreno (2018), refiere que la procrastinación induce al 40% del total de españoles una impresión de incomodidad, ya que la mente

continuamente está teniendo la sensación de tener cosas por hacer. Asimismo, Villacis (2018), indica que la investigación realizada por la revista Psychology Today menciona que el 20% del total de encuestados se consideran procrastinadores crónicos.

En relación a las investigaciones en territorio nacional, la procrastinación se muestra en la política, donde los funcionarios realizan sus gestiones al estar por finalizar su mando (Palomino, 2018).

Según indica Palomino (2018), el diario El Comercio en el año 2014 se menciona siguiente “Por supuesto, hay otros temas de vital importancia para el país que no han sido abordados debido a una procrastinación pura y dura, es decir una gran incapacidad de gestión” (p.10- 27).

Entonces, si los miembros del congreso procrastinan, podemos decir que nosotros somos procrastinadores en todos los ámbitos. Además, al conocer las estadísticas anteriormente presentadas donde en la realidad peruana vemos gran efecto de la ansiedad sobre nuestras conductas nos lleva a preguntarnos si existe una relación entre estas variables y cómo esto afecta en el ámbito laboral.

A partir de la observación en la organización estudiada en la presente investigación, se pudo ver un nivel alto de ansiedad manifestado en conductas como agitación, aceleración, intranquilidad, entre otras, al finalizar la semana de trabajo, aún teniendo conocimiento los colaboradores de sus deberes a realizar iniciando la semana, es decir, al final de la misma, los colaboradores no lograban culminar sus pendientes indicados con 5 días de antelación por parte de sus superiores. Con ello, la población que participa del estudio cumple con las características de ser mayor de edad, de ambos sexos, contar con nivel de estudios superiores y pertenecer al grupo de colaboradores administrativos dentro

de planilla laboral. A partir de los estudios líneas arriba señalados, entedemos la ansiedad es una característica de los limeños, característica propia de la población estudiada, es decir, según los estudios la muestra experimenta un temor anticipado a las acciones a llevar a cabo, dicha ansiedad guarda relación con la procrastinación al realizar sus labores, donde al mayor tiempo se deje pasar, mayor ansiedad experimenta el individuo.

Todo esto nos lleva a formularnos la pregunta de la relación existente entre la ansiedad y la procrastinación, teniendo ambas alta relevancia en el desenvolvimiento de los trabajadores, las mismas que pueden encontrarse relacionadas. Es decir, esta investigación mantiene el objetivo de establecer la conexión entre la ansiedad y la procrastinación en un número de colaboradores administrativos de una empresa orientada al rubro minero. Para ello, se llevará a cabo el estudio de tipo descriptivo correlacional, diseño de corte transeccional no experimental. El mismo que se aplicará en una población de 60 colaboradores pertenecientes a la muestra.

### **1.1.1. Problema general**

En la investigación se idea la siguiente pregunta ¿Cómo se relaciona el grado de ansiedad y la procrastinación en el personal administrativo de una empresa privada de explosivos de la ciudad de Lima?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Delimitar el grado de ansiedad y la procrastinación en personal administrativo de una empresa de explosivos de la ciudad de Lima.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

Determinar el nivel de relación entre la ansiedad - rasgo y la procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos.

Determinar el nivel de relación entre la ansiedad - estado y la procrastinación en personal administrativo de una empresa de explosivos.

Precisar los datos sociodemográficos en el personal administrativo de una empresa de explosivos de la ciudad de Lima.

Describir el grado de Ansiedad Rasgo en el personal administrativo de una empresa privada de explosivos.

Describir el grado de Ansiedad Estado en el personal administrativo de una empresa privada de explosivos.

Describir el grado de procrastinación en el personal administrativo de una empresa privada de explosivos de la ciudad de Lima.

## **1.3. Justificación**

Con el presente estudio se busca identificar la relación entre las variables como son la ansiedad y la procrastinación en el personal estudiado (minería), es importante porque va a permitir acumular conocimiento sobre la medición



de estas dos variables de la población con características muy singulares, teniendo en cuenta que las investigaciones a profundidad de esta población son escasas y que se conoce por el tipo de trabajo que manejan pueden experimentar un alto nivel de ansiedad al estar en continuo riesgo de accidentes (Huincho, 2018), así de esta manera poder tener evidencia empírica sobre las variables de tal modo que los resultados puedan fortalecer la teoría de la Psicología organizacional, incrementando el conocimiento científico de los fenómenos de estudio para que los resultados obtenidos permitan desarrollar una serie de actividades.

Por otro lado, la realización de esta investigación es muy importante para brindar un aporte a la empresa estudiada y otras del mismo sector, al obtener la información necesaria para brindar sugerencias y recomendaciones que permitan el desarrollo y bienestar de los obreros en empresas de este rubro.

#### **1.4. Viabilidad**

##### **1.4.1. Limitaciones del estudio**

La dificultad más relevante ubicada se relaciona a las investigaciones previas que facilitará determinar la discusión de las conclusiones. Se conoce, un porcentaje de análisis y discusión se basan en las bases teóricas de la investigación y otro porcentaje en las conclusiones que surgen de otros previos. Así mismo, el tamaño de la muestra representa una limitación al ser poca cantidad y no logrando una potencia estadística.

## CAPÍTULO II

### Marco Teórico

#### **2.1. Antecedentes**

La indagación bibliográfica referente al tema de investigación posee poco resultado. Encontrándose estudios con más de cinco años de haberse publicado. La presente propuesta se sustenta en los siguientes antecedentes de investigación.

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Sum (2015), realizó un estudio donde midió los niveles de ansiedad que se observaron en un grupo de trabajadores administrativos del poder judicial. El estudio denominado “Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del poder judicial de Huehuetenango”, tuvo una muestra de 40 personas, de edades variadas, siendo 21 de ellos hombres y 19 mujeres, cumpliendo roles como secretarias, abogados y magistrados. El instrumento utilizado fue la Escala de Autoevaluación de Ansiedad de Zung (EAA). El estudio concluyó que según el cargo ocupado por los miembros del poder judicial tenían un mayor nivel de ansiedad (pp.1-89).

Caicedo (2013), estudió la repercusión de la procrastinación en el rendimiento de los colaboradores de una organización mediante el método exploratorio y correlacional. Realizó una

investigación en 26 colaboradores de una organización en Pelileo (Ecuador) aplicando un cuestionario de procrastinación y otro de productividad obtuvo como conclusión que el 65% del total indicó que extraña ocasión presenta distracciones, mientras el 35% indicó que en ocasiones procrastinan.

Así mismo, Baran, Peeters y Taris (2018), en el estudio “Correlatos de la procrastinación y el rendimiento en el trabajo: El papel de tener un buen ajuste”, el mismo que tuvo como finalidad estudiar la relación entre la construcción de trabajo y la sensación de autenticidad en el trabajo las mismas que están relacionadas con el compromiso laboral, rendimiento y la procrastinación, se hizo uso de la encuesta modelo de ecuaciones estructurales y la evaluación de la construcción de trabajo mediante un cuestionario de Petrou et al (2012). Como conclusión al mejorar el compromiso laboral de los empleados en las organizaciones se vio que habría una mejor probabilidad de que el personal responda favorablemente a los objetivos de la organización y reducir las posibilidades de incurrir en la procrastinación en el lugar de trabajo.

Encontramos también a Wan, Downey y Stough (2014), quienes realizaron el estudio “Comprender el presentismo no laboral, relaciones entre la inteligencia emocional, el aburrimiento, la procrastinación y el estrés laboral”, teniendo como objetivo general identificar la existencia de una relación entre el presentismo no relacionado con el trabajo y cuatro variables psicológicas: inteligencia emocional, estrés laboral, aburrimiento y

procrastinación se utilizaron las encuestas para medir lo indicado como conclusión se muestra que el desarrollo de la inteligencia emocional y la mejora del compromiso laboral pueden reducir el presentismo laboral en el trabajo.

Por último encontramos a Ferrari (1991), quien mediante el estudio “Procrastinación en el lugar de trabajo: Atribuciones por fracaso entre individuos con tendencias de comportamientos similares”, teniendo como objetivo completar un estudio en el que se evalúe las atribuciones del fracaso de un empleado ficticio descrito como “procrastinar ador”, “perfeccionista”. Se se aplicó un diseño factoriales de  $2 \times 2 \times 3$  ANOVA en una muestra de empleados a tiempo completo matriculados en una licenciatura nocturna de cursos de psicología la edad media de estos colaboradores fue de 32 años la mayoría de los participantes no tenían experiencia como sujeto de investigación y eran especialistas en programas de licenciatura de negocios se llegó a la conclusión de que los procrastinadores evalúan a otros procrastinaradores con dureza a pesar de que sus tendencias de comportamiento son similares.

### ***2.1.2. Antecedentes nacionales***

Rojas (2020), realizó una investigación descriptiva correlacional relacionado a los principales factores de riesgos psicológicos que impactan en los accidentes laborales en la minera

aurífera Retamas S.A. evaluando 51 participantes mediante una encuesta propia de 20 ítems, la misma que mide fatiga emocional, disociación y ansiedad. Como conclusión Aguirre indica que el 58,9% de la variabilidad de incidencia de accidentes se encuentran impactado por la fatiga emocional, disociación y ansiedad. A su vez, Guzmán (2017), validó la escala de procrastinación en el trabajo (Paws) al español, evaluando 255 participantes, 43,5% superando los 5 años de experiencia, 45,5% de ellos contando con experiencia entre 1 a 4 años y por último el 11% con una experiencia laboral de 1 año a menos. Como resultado se indica que el constructor de procrastinación laboral debe ajustarse así poder validar su cobertura en la cultura peruana, también Guzmán menciona dentro de sus conclusiones que la ansiedad es un rasgo no dependiente a la procrastinación, no siendo fuente o causa uno del otro. Con una correlación de .084 en relación a la ansiedad y .012 en relación a la procrastinación.

Por su parte, Giannoni (2015), estudió las variables procrastinación crónica y ansiedad estado-rasgo en estudiantes de universidades en Lima, cuya muestra fue 118 jóvenes de las carreras de ciencias e ingeniería y gestión y alta dirección. Para medir la procrastinación crónica se hizo uso de la Escala de Procrastinación General (Lay, 1986), el Inventario de Procrastinación para Adultos (Mc Cown & Johnson, 1989) y el Cuestionario de Procrastinación en la toma de decisiones (Mann, 1982), siendo la primera y segunda escala de tipo Likert, mientras

la última escala consta de 36 ítems. Llegando así a la conclusión que los rasgos de procrastinación crónica incrementan con el avance del tiempo. Se vió un vínculo entre la procrastinación crónica y la ansiedad rasgo. Relacionado a la ansiedad se vió una diferencia relacionada al género y la condición laboral, viéndose índices más altos de ansiedad en mujeres (pp.3-4).

En este mismo orden, por su parte Barreto (2015), realizó la investigación que estudia la distensión en situaciones de ansiedad y procrastinación en nuevos ingresos de la carrera de ciencias sociales. El estudio denominado “Relajación en estados de ansiedad y procrastinación en nuevos estudiantes de la carrera de ciencias sociales 2015”, tuvo como muestra 179 nuevos ingresantes de las carreras de Psicología, educación, hotelería y turismo y ciencias de la comunicación. El instrumento utilizado por la autora para valorar la ansiedad fue el Inventario de Ansiedad – Rasgo (Spielberg y Díaz, 1975) (pp.1-119). Por otro lado para obtener el nivel de procrastinación se hizo uso de la Escala de Procrastinación General y Académica (Busko, 1998). Con ello, se llegó a la conclusión que los miembros estudiantes de la facultades de ciencias sociales presentaban altos niveles de ansiedad y procrastinación los cuales fueron modificados significativamente una vez aplicado el programa de relajación MEBE.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Ansiedad**

Sierra, Ortega y Zubeidat (2003), indican que:

La ansiedad se caracteriza por agitación e inquietud desagradable, anticipación del peligro, el predominio de síntomas psíquicos y la sensación de catástrofe o de peligro inminente, es decir, la combinación entre síntomas cognitivos y fisiológicos, manifestando una reacción de sobresalto, donde el individuo trata de buscar una solución a la amenaza. En este sentido los autores destacan que el fenómeno es percibido con total nitidez (pp. 10-59).

Además, la ansiedad es entendida por Sierra, Ortega y Zubeidat (2003) en dos dimensiones, un lado rasgo y por otro lado estado, la primera consiste en lo que muchos autores indican ser una personalidad neurótica, donde el individuo se encuentra propenso a tener una reacción errónea ante distintos eventos que puedan presentarse, con ello, las personas que tienen dicha personalidad suelen interpretar las situaciones como un ataque o una amenaza para ellos, produciéndose así la ansiedad. Por otro lado, si mencionamos la ansiedad como estado se puede relacionar a una característica emocional en la personalidad donde la persona experimenta la activación somática y automática como algo incómodo. Cabe mencionar que si bien se sabe existe una diferencia no se encuentra delimitada la ansiedad como estado rasgo. Sierra, Ortega y Zubeidat (2003) también hacen mención de las características con las que cuenta la ansiedad siendo estas: Estado emocional similar a la ira, emoción desagradable y respuesta en relación al futuro, no se presenta

una amenaza, sin embargo, se experimenta como tal y sensación corporal de malestar.

Asimismo, Schlatter (2003), indica que la ansiedad es una sensación de carácter subjetivo la cuál surge a partir de situaciones amenazantes, esta situación pondrá en alerta al cerebro de la persona que la experimente, al tener dicha alerta el cerebro opta por reaccionar, la reacción variará pudiendo verse en una respuesta programada o automática. Si bien la ansiedad presenta distintas definiciones desde las más simples a las más complejas, todas coinciden en que la ansiedad es una resultado normal y necesaria para la adaptación, todo ello nos lleva a la incógnita de preguntarnos cuando se considera la ansiedad como una patología. Mamani en el 2017, menciona que la ansiedad patológica se diferencia a partir de la duración, la permanencia, el curso, frecuencia y la persistencia que tenga en la persona.

En tanto, encontramos la descripción de Spielberger (1972), quien menciona que la ansiedad patológica embarca tanto rasgo como estado, presentando síntomas irracionales en la persona. Por el contrario, Sheehan (1982), divide la ansiedad en dos tipos, por un lado encontramos la ansiedad exógena que consiste en los conflictos externos, personales y psicosociales, el segundo tipo que menciona es la ansiedad endógena caracterizada por ser autónoma de estímulos en relación a los ataques de pánico experimentados.

Podemos mencionar entonces que la ansiedad cuenta con una amplia variedad de definiciones. Sin embargo, todas comparten que se caracteriza por ser un estado de alerta, agitación e inclusive inquietud,



viéndose esto reflejado en una reacción, la misma que variará según el individuo, pero que es necesaria para una correcta adaptación. A su vez, la ansiedad puede dividirse en dos dimensiones como es la ansiedad estado y ansiedad rasgo. Además, la ansiedad se presenta ante una situación determinada donde el cerebro debe valorarlo, si considera que es una situación amenazante, se activarán algunos circuitos cerebrales, estos desencadenarán la respuesta fisiológica, dicha respuesta buscará defenderse de la situación considerada como un peligro. Respecto a la experiencia fisiológica que se encontrará el individuo al estar frente a una situación de ansiedad, en consecuencia, se verán efectos como el aumento de la frecuencia cardíaca, incremento de tamaño de los vasos sanguíneos, aumento de la frecuencia respiratoria, aumento del tamaño de pupilas, palidez, incremento del sudor.

### **2.2.2.1 Teoría ansiedad estado-rasgo**

Spielberg (1966), indica que la ansiedad se define a partir de diferenciar la ansiedad como un estado emocional y la ansiedad como un rasgo, proponiendo la teoría que profundizaremos a continuación siendo la Teoría de Ansiedad Estado – Rasgo (Catell y Scheier, 1961), donde la ansiedad – estado, se define según Spielberg (1966) como un “estado emocional”, variable y representado al combinar sentimientos de tensión, aprensión y nerviosismo, pensamientos incómodos y preocupaciones, como también cambios a nivel fisiológico. Por otro lado, la ansiedad – rasgo se refiere a las diferencias individuales de ansiedad

relativamente estables. A diferencia de la ansiedad como estado, la ansiedad rasgo no se ve conductualmente, teniendo que inferirse por las repetidas veces que el individuo tiene aumento de su estado de ansiedad.

En este sentido las personas que experimentan altos grados de ansiedad – rasgo observan continuamente las situaciones como peligrosas y predisposición para sufrir ansiedad – estado con mayor frecuencia. Asimismo, los niveles de ansiedad-estado se perciben como incómodos, por ello, si quien lo experimenta no evita el motivo que lo desencadena, usando sus capacidades para enfrentarse a la situación de riesgo (Spielberg, 1966).

#### **2.2.2.2 *Otras teorías psicológicas de la ansiedad***

La teoría del Psicoanálisis de Sigmund Freud se centra en explicar de donde surge la neurosis, donde el componente central es la ansiedad, con el fin de defender su teoría que en dicha época iba en contra de otros puntos de vistas, realizó tres teorías, encontramos así la “hipótesis de la transformación”, dicha teoría indica que la ansiedad tiene lugar a partir de la transformación de una energía a otra, esto se da cuando la libido no es descargada y llega a transformarse en una manifestación somática como es la ansiedad, es así como el nivel de ansiedad experimentado

variará de acuerdo a la cantidad de libido que fue reprimida (Calmet, 2020).

Así mismo, el enfoque experimental motivacional de Watson y Rayner (1920), indica que la ansiedad puede haber sido una reacción aprendida, donde la persona asocia un hecho con una experiencia previa dando lugar a la ansiedad, esto solo se mantendrá de ser repetido en varias ocasiones.

Por otro lado, Eysenck (1967) indica que la ansiedad tiene lugar a partir de estímulos de una corta duración pero intensos, donde se valora la desaparición del estímulo desagradable, considerándose una evitación.

Otros conocedores sostienen que dependiendo el estímulo puede existir mayor o menor cantidad de ansiedad, a partir de nuestra evolución el ser humano tiene de por sí una evitación con los estímulos peligrosos de tal forma que la respuesta ante dichos estímulos sería automática, instintivas e irracionales (Sierra, Ortega, Zubeidat; 2003).

## **2.2.2. Procrastinación**

### **2.2.2.1 Definiciones**

Existe una gran variedad de conceptos de procrastinación, como los siguientes:

Busko (1998) precisa la procrastinación como la inclinación de aplazar siempre o continuamente tareas, querer realizarlas más adelante, justificar o excusar con el fin de evitar la culpa frente a los pendientes. También, Pardo, Perilla y Salinas (2014), mencionan que el concepto de procrastinación se encuentra relacionado al aplazamiento voluntario de pendientes a ser entregadas en un periodo y tiempo definido. Asimismo, Lay (1986, citado en Steel 2007), indica que la procrastinación implica la acción de aplazar algo necesario para la persona, dicha conducta es voluntaria, es decir, no hay un agente externo que obligue a la persona a hacer dicho aplazamiento. Adicionalmente, Rothblum (1990), plantea que la procrastinación consiste en un hábito que ha sido reforzado, conducta donde las personas tienen preferencia por realizar otras actividades que sean gratificantes a corto plazo postergando las que son desagradables o tienen un refuerzo a largo plazo. También, Lay (1986), indica que la procrastinación consiste en la tendencia irracional por demorar tareas aún no culminadas. Por último, Milgram (1991), considera que la procrastinación es una disfuncionalidad, es decir la persona no cuenta con las habilidades para poder hacer frente a tareas que para ella son difíciles de realizar.

### 2.2.2.2 *Modelos teóricos*

#### Teoría de los tipos de procrastinación

Se distinguen dos tipos de conceptos de procrastinación en las distintas investigaciones estudiadas, por un lado ubicamos la procrastinación General y por otro lado la procrastinación académica, en el presente estudio nos centraremos en la primera mencionada, sin embargo, se detallará en las siguientes líneas las diferencias para poder tener un escenario claro.

Procrastinación General, consiste en posponer las tareas de poco interés que generan malestar subjetivo, se considera de elección establecer relaciones sociales en deberes de carácter académico. Así, la persona que procrastina conoce lo que quiere realizar, pero lo evita y tarda en llevar a cabo las funciones, las mismas que tienen un tiempo para ser completadas (Ferrari et al, 1995).

Por otro lado, encontramos la procrastinación académica, la misma que Ellis y Knaus en el 2002 definen como la preferencia por aplazar las actividades hasta una futura fecha, implicando a los estudiantes, esto tiene como consecuencia un bajo rendimiento académico y deserción escolar.

### **2.2.2.3 Otras teorías psicológicas de la procrastinación**

Baker (1979) citado por Rothblum, indica que la procrastinación se relaciona al temor de fracaso, así mismo busca la comprensión de las motivaciones que llevan a las personas a dejar inconclusas las actividades aún contando con las capacidades para poder cumplirlas, la explicación que le da a dicha conducta es las relaciones familiares patológicas del individuo así como la maximización de frustraciones y minimización de autoestima durante su niñez.

Asimismo, Skinner (1977), menciona que la conducta se sostiene cuando es reforzada, basándonos en dicha definición se entiende que la procrastinación se da por una retroalimentación y además un reforzamiento por las factores ambientales. Con ello, quienes tienen procrastinación conductual, planean, organizan e inicia acciones que dejarán inconclusas sin anticipar los beneficios que conllevaría el finalizar las tareas.

Adicionalmente, Wolters (2003) indica que la procrastinación guarda relación al proceso de información disfuncional donde se

involucran esquemas desadaptativos que guardan relación a la incapacidad y miedo a la exclusión de la sociedad, así mismo hace referencia al pensamiento obsesivo que tienen procrastinadores al estar próximos al límite de tiempo para realizar la acción.

## CAPÍTULO III

### Metodología

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

La tesis es de tipo descriptivo. En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2006), menciona que “los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a los que se refieren” (pp.230).

El diseño del estudio es observacional de corte transversal y correlacional, es decir, el investigador observa sin intervenir en el estudio, el mismo que se encuentra en un punto determinado del tiempo (Donis, 2013)

#### **3.2. Población**

La población se conformará por 60 personas pertenecientes al personal administrativo de la empresa EXSA S.A. Asimismo, se detallan los criterios de inclusión y de exclusión para participar.

#### **3.3. Muestra**

Se trabajó con una muestra no probabilística, se aplicará esta estrategia debido al escaso número de participantes que conforman la población objetivo (Valderrama, 2015).



La población cumplió los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

A continuación se detallan:

Criterio de inclusión:

1. Ser personal contratado.
2. Pertenecer al staff administrativo.
3. Ser mayor de edad.

Criterio de Exclusión

1. No participan practicantes y/o voluntarios.

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

#### **3.4.1 Técnica**

La técnica aplicada fue la encuesta, entendiéndose está como el procedimiento de investigación que facilita la obtención y elaboración de datos con rapidez y eficacia (Anguita, 2002).

#### **3.4.2 Instrumentos**

##### **3.4.2.1 Inventario de Ansiedad Estado – Rasgo**

##### **Descripción**

El inventario de ansiedad rasgo – estado IDARE fue creado por Spielberger, Gorsuch y Lushene en 1970, (IDARE, versión en español del STAI que son siglas del nombre en inglés: State Trait – Anxiety Inventory), es un instrumento corto y fiable que mide los rasgos y estados respecto al nivel de ansiedad. Asimismo, la conversión al habla hispana del inventario se publicó en el 1975 por

Spielberger, Martínez, Gonzales, Natalicio y Díaz con el apoyo de profesionales de la Psicología provenientes de distintos países de Latinoamérica, así como también el Perú (pp. 1-110).

El instrumento se conforma por 40 reactivos divididos en dos partes una mide ansiedad-rasgo y la otra, ansiedad-estado. En cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento, Anchante en el año 1993 a través de un estudio demostró su validez del constructo encontrando ítems con correlaciones entre 0.52 y 0.83, siendo válidos. Asimismo, un alfa de Cronbach de 0.92 indicando que la escala Ansiedad-Estado, y en Ansiedad-Rasgo 0.87, demostrando un instrumento altamente confiable y significativo.

### **Ficha Técnica**

**Nombre:** Inventario de ansiedad: rasgo – estado.

**Nombre original:** IDARE.

**Autor:** Charles D. Spielberger y Rogelio Díaz-Guerrero

**Administración:** Adolescentes y adultos.

**Duración:** Entre 6 a 8 minutos por escala.

**Aplicación:** individual y colectiva.

**Significación:** informa la tensión psicológica con niveles de intensidad distintos.

**Tipo de ítems:** ítems verbales.

**Área de aplicación:** clínica, estudiantes de bachillerato y profesional que sean propensos a la ansiedad.

### **Descripción del Instrumento:**

El IDARE, mide y/o evalúa de dos formas independientes la ansiedad, por un lado, la ansiedad como estado, es decir, como una condición emocional no estática y por otro lado la ansiedad como rasgo, siendo relativamente firme. Ambas formas constan de 20 ítems, 10 positivos indicando que mientras más puntaje el nivel de ansiedad es superior y 10 negativos. En relación a la escala ansiedad como rasgo, ubicamos 13 ítems positivos y 7 negativos. La respuesta es en puntuación de 0 a 4 en ambas sub escalas. En ambas escalas se interpretan los puntajes como los siguientes grados: Alto ( $\geq 45$ ), Medio (30-44) y Bajo ( $\leq 30$ ). Cabe mencionar que en la escala de ansiedad como estado se le indica al evaluado que responda lo que experimenta en el momento donde está siendo evaluado en relación a los ítems formulados y a la escala de ansiedad como rasgo, como se siente generalmente. Existen varias adaptaciones al español de la misma, siendo de las más utilizadas la de Spielberger et. al (1975).

### **Validez y confiabilidad**

La validez para la siguiente prueba obtuvo para nuestro medio entre 0.52 y 0.83 lo cuál es un puntaje moderadamente alto, indicando esto que se puede aplicar a nuestro medio.

La confiabilidad en nuestro medio, Anchante (1993) identificó una confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach

de 0.92 en la Escala Ansiedad-Estado. Así mismo, para la escala Ansiedad-Rasgo encontró 0.87.

### **3.4.2.2 Escala de Procrastinación**

Construida por Deborah Ann Busko en el año 1998. Inicialmente constaba de 36 ítems, escala de respuesta tipo Likerts, se hizo una adaptación a la realidad limeña por parte de Óscar Álvarez. Dicha escala puede ser administrada tanto en grupo como individual. Su aplicación dura entre 7 a 10 minutos y no debiendo superar los 15 minutos. Está compuesta por 16 reactivos, los mismos que se mide mediante una escala de tipo Likert, teniendo como valoraciones a las respuestas: siempre=4, casi siempre= 3, a veces=2, pocas veces=1 y nunca =0.

#### **Ficha Técnica**

**Nombre:** Escala de Procrastinación General y Académica

**Autor:** Deborah Ann Busko (1998)

**Adaptación peruana:** Óscar Ricardo Álvarez Blas (2010)

**Administración:** Estudiantes y adultos.

**Duración:** aproximadamente de 8 a 12 minutos.

**Aplicación:** individual y colectiva.

**Descripción:** Instrumento de 16 reactivos de tipo escala Likert. Preguntas cerradas, permitiendo evaluar la fiabilidad a la tendencia hacia la procrastinación.

### **Validez y confiabilidad**

Los análisis de confiabilidad indican que el instrumento usado en esta investigación fue adaptado por Álvarez (2010) obteniendo un Alfa de 0.87 permitiendo esto concluir que la escala presenta confiabilidad. Esto se obtuvo a partir de los estadísticos como la medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin alcanzando un valor de 0.82, indicando que las variables tienen un adecuado potencial explicativo (Álvarez, 2010, pp. 159-177).

La validez para la siguiente prueba se realizó mediante un análisis factorial de tipo exploratorio a través de los estadísticos: Medida de adecuación del muestreo, reflejando que cuenta con un correcto potencial explicativo. Asimismo, el test de esfericidad de Barlett tiene un valor significativo de Chi-Cuadrado=716.83  $p < .05$ , indicando que los coeficientes tienen el nivel para continuar con el análisis factorial (Álvarez, 2010). El análisis factorial indica la existencia de un solo factor que permite explicar el 30,99% de la varianza total. A través del análisis factorial exploratorio se obtuvo 2 dimensiones o factores, procrastinación general y procrastinación específica (Álvarez, 2010, pp. 159-177).

### **3.5. *Procesamiento y análisis de datos***

La investigación se desarrolló en los siguientes pasos, se realizaron las organizaciones previas con las autoridades necesarias para obtener el permiso que nos permitió realizar la aplicación del instrumento y las condiciones que se

deberán considerar para el desarrollo del trabajo de investigación. Cabe recalcar que debido a la coyuntura se aplicaron los cuestionarios vía link de acceso a Google Forms (Formulario). Se le informó a la población estudiada las características de la misma y se les solicitó su consentimiento previamente (página 48).

Una vez que se concluyó la recolección de información se procedió a consolidar la base de datos. Los resultados se obtuvieron y se describieron con la ayuda de tablas y la discusión de los resultados. Con los resultados obtenidos se redactó el trabajo de investigación con normas de la carrera de Psicología. En el proceso de recogida y análisis de información se aplicará la estadística. Se presentarán las conclusiones, medidas de normalidad y medidas de correlación. El nivel de significancia 5%. Todo lo anterior se realizará con el paquete estadístico SPSS 24.

### **3.6. Aspectos éticos**

Se obtuvo la información de lugares de confianza así realizar el marco teórico de la investigación. Asimismo, se hizo uso del consentimiento informado siendo esto un aspecto fundamental y crucial en la investigación, permitiendo proteger la libertad y derechos de los participantes. Se cuenta con el consentimiento explícito de cada uno de los evaluados. Previamente se pidió a la jefa de recursos humanos la autorización para realizar dicha evaluación en las instalaciones de la empresa Exsa S.A. Otro punto relevante y fundamental en el estudio es que busca salvaguardar la información personal de los colaboradores.

El permiso del estudio con la empresa muestra un acuerdo entre las partes involucradas, manteniendo un compromiso de responsabilidad de la información dada por la muestra como también en el proceso de los resultados.

Los participantes fueron invitados a ser partícipes en la investigación de forma voluntaria, previamente facilitándose un consentimiento informado; cumpliendo y respetando los principios como la autonomía, el principio de justicia, beneficencia y por último no maleficencia. Se protegerán los datos del estudio para mantener la confidencialidad de los evaluados. También, el protocolo del estudio fue previamente revisado por el Comité de Ética y se solicitó ser aprobado por las autoridades necesarias. Si los participantes tuviesen alguna duda o dificultad para desarrollar la medición tienen el derecho a retirarse, esto fue informado previo al inicio de la medición.

Declaración de conflictos de intereses:

La autora declara no tener conflictos de confidencialidad.

Por último, el estudio se acoge a los principios éticos de la comisión tanto de la universidad Científica del Sur como de la empresa EXSA S.A.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### ***4.1 Descripción de la muestra***

El grupo evaluado se compone por 60 colaboradores mayores de edad pertenecientes al staff administrativo de una empresa de explosivos del rubro minero. Es así como de las 60 personas que fueron parte de la investigación, el 29 (48,3%) fueron hombres y el otro 31 (52%) fueron de sexo femenino. La edad media fue de 28 años, la menor edad fue de 22 años, mientras la mayor fue de 47, todos con estudios superiores y pertenecientes a la planilla de la empresa.

Se envió el link de acceso a los colaboradores y procedieron a realizar las evaluaciones correspondientes, ingresando en horario aleatorio. La muestra abarca personas de ambos sexos, en mayor porcentaje siendo del género femenino, todos cumpliendo la mayoría de edad. A su vez, los participantes cuentan con un grado de instrucción superior y todos desempeñándose como personal administrativo dentro de la organización estudiada.

#### ***4.2 Presentación de los resultados***

Observando la tabla número 1, podemos ver que, del total de la muestra, 31 (52%) de los colaboradores administrativos son mujeres, 29 (48,3%) de ellos son del género masculino. Asimismo, la media de edades del total de la muestra es de 28,5.



*Tabla 1: Datos sociodemográficos (sexo y edad) de los colaboradores administrativos de una empresa explosivos de Lima Metropolitana.*

|  |                  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--|------------------|-------------------|-------------------|
|  | <b>Femenino</b>  | 31                | 51,7              |
|  | <b>Masculino</b> | 29                | 48,3              |
|  | <b>Total</b>     | 60                | 100,0             |
|  |                  | <b>N</b>          | <b>Media</b>      |
|  | <b>Edad</b>      | 60                | 28,50             |

**Nota:** *Elaboración propia.*

En la tabla 2, podemos observar que, del total de la muestra, 21 (35%) de los colaboradores administrativos presentaron un nivel bajo de ansiedad, 24 (40%) de ellos presentaron un nivel medio y 15 (25%) presentaron un nivel alto.

*Tabla 2: Nivel de ansiedad de los colaboradores administrativos de una empresa explosivos de Lima Metropolitana*

|               |              | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|--------------|-------------------|-------------------|
| <b>Válido</b> | <b>Bajo</b>  | 21                | 35,0              |
|               | <b>Medio</b> | 24                | 40,0              |
|               | <b>Alto</b>  | 15                | 25,0              |
|               | <b>Total</b> | 60                | 100,0             |

**Nota:** *Elaboración propia.*

En la tabla 3, podemos observar que, del total de la muestra, 26 (43,3%) de los colaboradores administrativos presentaron un nivel bajo de procrastinación, 18 (30%) de ellos presentaron un nivel medio y 16 (26,7%) presentaron un nivel alto.

*Tabla 3: Nivel de procrastinación de los colaboradores administrativos de una empresa explosivos de Lima Metropolitana.*

|               |              | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|--------------|-------------------|-------------------|
| <b>Válido</b> | <b>Bajo</b>  | 26                | 43,3              |
|               | <b>Medio</b> | 18                | 30,0              |
|               | <b>Alto</b>  | 16                | 26,7              |
|               | <b>Total</b> | 60                | 100,0             |

**Nota:** *Elaboración propia.*

En la tabla 4, podemos observar que, del total de la muestra, 21 (35%) de los colaboradores administrativos presentaron un nivel bajo de ansiedad estado, 21 (35%) de ellos presentaron un nivel medio y 18 (30%) presentaron un nivel alto. No observando mayor diferencia entre los diferentes niveles de ansiedad estado reflejados en los resultados.

*Tabla 4: Nivel de Ansiedad Estado de los colaboradores administrativos de una empresa explosivos de Lima Metropolitana*

|               |              | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|--------------|-------------------|-------------------|
| <b>Válido</b> | <b>Bajo</b>  | 21                | 35,0              |
|               | <b>Medio</b> | 21                | 35,0              |
|               | <b>Alto</b>  | 18                | 30,0              |
|               | <b>Total</b> | 60                | 100,0             |

**Nota:** *Elaboración propia.*

La Tabla 5 muestra, del total de la muestra, 24 (40%) de los colaboradores administrativos presentaron un nivel bajo de ansiedad rasgo, 21 (35%) de ellos presentaron un nivel medio y 15 (25%) presentaron un nivel alto.

*Tabla 5: Nivel de Ansiedad Rasgo de los colaboradores administrativos de una empresa explosivos de Lima Metropolitana*

|               |              | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|--------------|-------------------|-------------------|
| <b>Válido</b> | <b>Bajo</b>  | 24                | 40.0              |
|               | <b>Medio</b> | 21                | 35,0              |
|               | <b>Alto</b>  | 15                | 25,0              |
|               | <b>Total</b> | 60                | 100,0             |

**Nota:** *Elaboración propia.*

#### **4.3. Prueba de normalidad**

Para conocer si los datos son normales (paramétricos) o no normales (no paramétricos) se utilizó la prueba estadística de normalidad Kolgomorov-Smirnov (K-S). La tabla A muestra los resultados:

*Tabla A: Prueba de Normalidad Kolgomorov-Smirnov (K-S)*

| <b>Variable</b>        | <b>Estadístico</b> | <b>S-W</b> | <b>Sig.</b> |
|------------------------|--------------------|------------|-------------|
|                        |                    | <b>gl</b>  |             |
| <b>Ansiedad</b>        | 0.227              | 60         | ,000        |
| <b>Procrastinación</b> | 0,227              | 60         | ,000        |

**Nota:** *Elaboración propia*

## Interpretación

Se evidenció la presencia de distribución no normal (no paramétrica) mediante la prueba de normalidad, indicando que la prueba de hipótesis utilizará el estadígrafo Coeficiente de correlación de Spearman.

### 4.3.1. Comprobación de hipótesis general

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** No existe relación entre el grado de ansiedad y la procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos de Lima.

**Hipótesis alterna:**

Existe relación entre el grado de ansiedad y la procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos de Lima.

*Tabla B: Relación entre ansiedad y procrastinación en personal administrativo de una empresa de explosivos de Lima Metropolitana.*

|          |                            | Ansiedad | Procrastinación |
|----------|----------------------------|----------|-----------------|
| Ansiedad | Coeficiente de correlación |          | ,146            |
|          | Sig (bilateral)            |          | ,267            |

**Nota:** *Elaboración propia*

Se observa que existe una correlación escasa o nula de ,146 con una tendencia positiva y una magnitud baja. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,267 mayor 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, no existiendo una relación significativa entre el grado de ansiedad y la procrastinación.

### 4.3.2. Comprobación de hipótesis específicas

#### 1. Comprobación de hipótesis específica 1

**H1:** Existe relación significativa entre el grado de ansiedad - rasgo y la procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos.

**H0:** No existe relación significativa entre el grado de ansiedad - rasgo y la procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos.

*Tabla C: Relación entre ansiedad - rasgo y procrastinación en personal administrativo de una empresa de explosivos de Lima Metropolitana.*

|       |                             | Procrastinación |
|-------|-----------------------------|-----------------|
| Rasgo | Coefficiente de correlación | ,097            |
|       | Sig (bilateral)             | ,460            |

**Nota:** *Elaboración propia*

La tabla nos indica que no existe una relación entre ansiedad rasgo y procrastinación. Asimismo, el nivel de significancia es de ,097 lo que esto significa que tiene una tendencia positiva y una magnitud baja.

#### 2. Comprobación de hipótesis específica 2

**H1:** Existe relación significativa entre el grado de ansiedad - estado y la procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos.

**H0:** No existe relación significativa entre el grado de ansiedad - estado y la procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos.

*Tabla D: Relación entre ansiedad - estado y procrastinación en personal administrativo de una empresa de explosivos de Lima Metropolitana.*

|        |                             | Procrastinación |
|--------|-----------------------------|-----------------|
| Estado | Coefficiente de correlación | ,075            |
|        | Sig (bilateral)             | ,567            |

**Nota:** *Elaboración propia*

La tabla nos muestra que no hay existencia de relación entre ansiedad estado y procrastinación, no encontrándose una asociación entre ambas.

## CAPÍTULO V

### Discusión

Cómo se menciona al inicio de la investigación existen pocos estudios de nuestras variables investigadas que profundicen la relación entre las misma. Cabe mencionar que se encontró un mayor número de investigaciones relacionadas al ámbito educativo y clínico ocasionando esto dificultades en la búsqueda de antecedentes e información del tema. Sin embargo, existe una alta búsqueda de información para distintas investigaciones relacionadas a las variables tratadas en este estudio, es decir, hay un alto interés por conocer a mayor profundidad la correlación. En el estudio se ha podido identificar que, de el total de los participantes, el 15% de la población presenta un nivel alto de ansiedad, mientras el 40% un nivel medio y el 35% un nivel bajo respectivamente.

La investigación tuvo como propósito principal e inicial demostrar la relación existente entre ansiedad y procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de la ciudad de Lima, dicha hipótesis fue corroborada mediante el análisis de datos haciendo uso del estadígrafo Coeficiente de correlación de Spearman al presentarse una distribución no normal (no paramétrica), negándose una relación entre las ambas variables estudiadas. Observándose que el nivel de ansiedad difiere en comparación con la procrastinación presente en los colaboradores, entendiéndose la procrastinación como el concepto relacionado al aplazamiento consciente de pendientes a ser entregados en un plazo (Pardo, Perilla y Salinas, 2014).

En relación al objetivo específico 1, se propuso demostrar la relación entre la ansiedad - rasgo y la procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos, demostrándose a través de la hipótesis la no existencia de la relación de las variables. Al respecto, se puede deducir que la ansiedad es un componente emocional que difiere con la procrastinación que se caracteriza por el aplazamiento de tareas. En este sentido el estudio realizado por Guzmán (2017) que indican la no existencia de una correlación entre ansiedad y estado se asemeja a nuestro resultado encontrado. Por otro lado en la literatura podemos encontrar a Sierra, Ortega y Zubeidat (2003) indica que la ansiedad se caracteriza por la agitación e inquietud anticipada al peligro combinando síntomas cognitivos y fisiológicos.

Respecto al objetivo específico 2, se propuso demostrar la relación entre la ansiedad - estado y la procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos, demostrándose a través de la hipótesis la no existencia de la relación de las variables. Al respecto, la ansiedad - estado es un componente emocional inmediato, variable que combina sentimientos como tensión, aprensión y nerviosismo, que difiere con la procrastinación que se caracteriza por el aplazamiento de tareas. Por otro lado en la literatura podemos encontrar a Sierra, Ortega y Zubeidat (2003) quién indica que la ansiedad como estado se manifiesta en reacciones erróneas ante una posible situación de amenaza. Con ello, podemos decir que al no haber una relación significativa en las variables, los colaboradores que tengan una personalidad caracterizada por estas reacciones erróneas no tendrá impacto en la procrastinación que puedan tener ante las tareas encomendadas en sus trabajos.



Si bien se conoce que tanto la procrastinación como la ansiedad se experimentan dentro del área laboral en los colaboradores, estas no se encuentran relacionadas, no influyendo una en otra. Con ello, podemos mencionar que la procrastinación presentada en el colaborador administrativo surge a partir de otras razones, las mismas que deben seguir siendo investigadas. Proponemos, estudiar a mayor profundidad las variables para incrementar datos que aporte a la psicología organizacional y con ello validar las conclusiones y comparar evidencias beneficiando a los futuros estudios teniendo mayor amplitud de estadísticas. Así mismo, es necesario aplicar los instrumentos en un número de muestra mayor, permitiéndonos esto tener variedad de información y resultados. Se puede usar a favor de la investigación que actualmente las organizaciones se encuentran invirtiendo en los estudios relacionados a la productividad de sus colaboradores y cómo estas se ven impactadas por otras variables (OMS, 2017). Con ello, es necesario hacer uso de dicha inversión, al tener un alto nivel de interés por parte de las organizaciones por mejorar el estilo de vida y la salud psicológica de sus colaboradores. Si esto llegase a tener lugar se podría conocer cuál es la variable y/o razón que afecta directamente a la procrastinación.

Para finalizar, la investigación nos demuestra con el grupo de colaboradores estudiados que la ansiedad estado o como ansiedad rasgo se distinguen de la procrastinación general que experimentan los colaboradores. Llevándonos esto a tener que continuar investigando cuál es la variable que afecta a la procrastinación. A su vez, se ha podido ver en las recientes investigaciones que los niveles de ansiedad han incrementado en los colaboradores si bien no tiene un impacto directo con nuestras variables

estudiadas es necesario no dejar de lado la investigación de la ansiedad laboral  
pues esto puede impactar en otros aspectos (OMS, 2017).

## CAPÍTULO VI

### Conclusiones

Este apartado del estudio se considera como conclusión a los resultados obtenidos en el análisis de datos, siendo uno de los primeros estudios existentes que busca conocer la conexión entre la procrastinación y la ansiedad.

Con ello, las conclusiones son las siguientes:

No existe correlación entre ansiedad y procrastinación en los colaboradores pertenecientes al personal administrativo de la empresa privada de explosivos.

No existe relación significativa entre la ansiedad – rasgo y la procrastinación o aplazamiento de tareas en los colaboradores pertenecientes a la empresa de explosivos estudiada.

Existe una relación no significativa entre la ansiedad – estado y la procrastinación en el personal administrativo de una empresa de explosivos de Lima.

Como conclusión descriptiva, podemos mencionar que se encontró un nivel de ansiedad bajo en 21 colaboradores (35%), nivel medio en 24 (40%) y nivel alto en 15 (25%) en el personal administrativo de una empresa privada de explosivos en Lima. Mientras en relación al nivel de procrastinación se encontró

en el total de la muestra un nivel bajo en 26 trabajadores (43,3%), nivel medio en 18 (30%) y nivel alto en 16 (26,7%).

## CAPITULO VII

### Recomendaciones

Se recomienda:

Continuar con la investigación en el área organizacional en relación a la población minera.

Aplicar los instrumentos utilizados en un mayor número de muestra para llegar a una conclusión a mayor detalle.

Implementar un programa cognitivo conductual para mejorar la ansiedad en los colaboradores que presentan nivel alto o medio.

Proponer un proyecto de acción para disminuir los niveles de procrastinación en los colaboradores de la empresa estudiada.

Ampliar la investigación de relación entre la ansiedad y procrastinación en la población minera.

Estudiar a mayor profundidad los factores psicológicos que incrementan los niveles de ansiedad y procrastinación en los colaboradores.

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alegre, A. (2013). Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Propósitos y Representaciones*, 1(2), 57-82. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2013.v1n2.29>

Álvarez, O. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Persona*, 13, 159-177. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118212009.pdf>

Anguita, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Revista Escuela Nacional de Sanidad*, 143(3). <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

Atalaya, M. (2001). Nuevos enfoques en selección personal. *Revista de Investigación en Psicología*, 4(2), 133-144. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5039/5503>

Barreto, M. (2015). Relajación en estados de ansiedad y procrastinación en ingresantes a la facultad de ciencias sociales [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4543/Barreto\\_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4543/Barreto_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Caicedo, C. (2013). La procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Álvaro Jean's de la ciudad de Pelileo [Tesis de pregrado,

Universidad técnica de Ambato].

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5744/1/89%20o.e..pdf>

Calmet, V. (2020). Ansiedad rasgo y conducta disocial en estudiantes secundarios de una institución educativa de Ica, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59764/Calmet\\_JV M-Zuazo\\_FLV-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59764/Calmet_JV M-Zuazo_FLV-SD.pdf?sequence=1)

Carámbula P.(2010). La ansiedad en números. Sanar.  
<http://www.sanar.org/salud-mental/estadisticas-ansiedad>

Chern, H., Downey L., Stough C. (2014). Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress (pp 86-90). Elseive.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886914000348>

Dezcallar, T., Clariana, M., Gotzens, C., Badia, M. & Cladellas R. (2015). Conciencia y trabajo continuo como predictores del rendimiento académico en estudiantes españoles. Revista Complutense de Educación, 26(2), 367-384.  
DOI:10.5209/rev\_rced.2015.v26.n2.43229

Donis, José H. (2013). Tipos de diseños de los estudios clínicos y epidemiológicos. Avances en Biomedicina, Redalyc, 2(2),76-99.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331327989005>

Ellis, A. & Knaus, W. (2002). Overcoming procrastination. New York: New.  
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=883211](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=883211)

Eysenck, H. J. (1967). The biological basis of personality. Springfield, IL: Charles C. Thomas.  
<https://garfield.library.upenn.edu/classics1988/A1988L585700001.pdf>

Ferrari, J., Johnson, J. & McCown, W. (1995). Procrastination and task avoidance. New York: Plenum Press. <http://www.sciepub.com/reference/58332>

Ferrari, J. (1992). Procrastination in the workplace: attributions for failure among individuals with similar behavioral tendencies. New York: Pergamon Press. <https://dokumen.tips/documents/procrastination-in-the-workplace-attributions-for-failure-among-individuals.html>

Garcia, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. Medicina y Seguridad del Trabajo. 57(223), 111-120.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/especial2.pdf>

Giannoni, E. (2015). Procrastinación crónica y ansiedad estado-rasgo en una muestra de estudiantes universitarios [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6022/GIANNONI\\_CHAVEZ\\_FERRER\\_ELISA\\_PROCRASTINACION\\_CRONICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6022/GIANNONI_CHAVEZ_FERRER_ELISA_PROCRASTINACION_CRONICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guzmán, M. (2017). Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017\\_Guzm%c3%a1n\\_Vali-dacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017_Guzm%c3%a1n_Vali-dacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf)



Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (6ta ed.). México: Mc Graw Hill/ Interamericana.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huincho, J. (2018). Tendencia agresiva y ansiedad relacionadas con accidentes de trabajo en la unidad de producción Santa Maria. CIA. Minera Poderosa S.A. [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional del Centro del Perú].

[http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4940/T010\\_45076338\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4940/T010_45076338_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado- Hideyo Noguchi (2002 a 2006). Estudios epidemiológicos de salud mental.  
<http://www.insm.gob.pe/oficinas/epidemiologia/sssm/sssm.html>

Lozano, J. & Bonora, F. (2015). ¿Y si lo haces ya? No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy. Procrastinación. Conceptos y buenas prácticas. España: Fundación Confemetal

Moreno, M. (enero, 2018). La procrastinación, la lacra de los últimos años.  
<http://noticias.universia.es/cultura/noticia/2018/01/08/1157157/procrastinacionla-cra-ultimos-anos.html>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación. Bogotá: Ediciones de la U.

Organización Mundial de la Salud. (2017). Día Mundial de la Salud Mental 2017 – La salud mental en el lugar de trabajo.  
[https://www.who.int/mental\\_health/world-mental-health-day/2017/es/](https://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2017/es/)

Palomino, G. (2018). Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho. [Tesis de

licenciatura, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24554/Palomino\\_PGM.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24554/Palomino_PGM.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

Quiñónez, F. (2016). Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de lima metropolitana [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2596/1/2016\\_QUI%C3%B1ONEZ\\_Relacion-entre-la-autoeficacia-y-la-procrastinacion.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2596/1/2016_QUI%C3%B1ONEZ_Relacion-entre-la-autoeficacia-y-la-procrastinacion.pdf)

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013) Organizational Behavior (15th ed.). Boston: Pearson

Rodríguez-Marín, J. (1995). Psicología Social de la Salud. Madrid: Síntesis.

Rojas, C. (2020). Principales factores de riesgos psicológicos que influyen en los accidentes de trabajo en la minera aurífera Retamas s.a. [Tesis de pregrado, Universidad Daniel Alcides Carrion]. [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1876/1/T026\\_04067250\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1876/1/T026_04067250_M.pdf)

Rothblum, E. (1990). *El miedo al fracaso. La psicodinámica, necesidad logro, miedo al éxito, y la dilación models. Handbook de la ansiedad social y la evaluación*. Plenum Press: Nueva York. <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646127006.pdf>

Saavedra, J. (2012). Un estudio sobre la situación de salud mental en el país, realizado por el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado Hideyo Noguchi. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:QuwfLitCqCcJ:www.r>

pp.com.pe/ 2012-05-26-alta-prevalencia-de-trastornos-de-ansiedad-en-limenos-dice-estudionoticia\_486130.html+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe

Salazar, J., Guerrero, J. & Mañedo, R. (2009). Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales de la productividad laboral. Scielo. 2 – 9.<http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

Sierra, Ortega, Zubeidat, J. V. I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 3, 10-59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271/27130102>

Spielberger Diaz-Guerrero, C. R. (1975). *IDARE. Inventario de Ansiedad: Rasgo-Estado* (1.<sup>a</sup> ed.). El Manual Moderno.

Spielberger, C.D. (1966). Theory and research on anxiety. En C.D. Spielberger (Ed.), *Anxiety and Behavior* (pp. 3-22). New York: Academic Press.

Sum, M. (2015). Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de la cabecera departamental de Huehuetenango. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Sum-Maria.pdf>

U. Baran Metin, Maria C. W. Peeters & Toon W. Taris (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”, *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46:3, 228-244, DOI: 10.1080/10852352.2018.1470187

Valderrama, M. S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta. (4ta ed.). Editorial San Marcos.

Villacis, P. (12 de enero de 2018). Procrastinación: ¿Qué es y cómo erradicarla de tu empresa?. <http://blogs.evaluar.com/procrastinación-que-es-y-como-erradicarla-del-climalaboral-de-tu-empresa>

Watson, J. B., & Rayner, R. (1920). Conditioned emotional reactions. *Journal of Experimental Psychology*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0069608>

## 11. ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “ANSIEDAD Y PROCRASTINACIÓN EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PRIVADA DE EXPLOSIVOS EN LA CIUDAD DE LIMA”

AUTOR: MALASQUEZ VALENCIA, FRIDA SOFIA

| PROBLEMA  | JUSTIFICACIÓN   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS  | VARIABLES  | MÉTODO   |
|---|---|--|--|--|--|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la ansiedad con el nivel de procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos?</p> | <p>A nivel teórico, radica en presentar información concisa sobre la ansiedad y su relación con la procrastinación teniendo como fundamento diversas teorías, las cuales contribuirán con la interpretación de los resultados, siendo relevantes para</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Establecer la relación entre el grado de ansiedad y procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos de la ciudad de Lima.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la ansiedad – rasgo con la</p> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre la ansiedad y procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre la ansiedad-rasgo con la procrastinación en</p> | <p><b>Variable de estudio:</b></p> <p><b>V1: ANSIEDAD</b></p> <p><b>Dimensión 1</b></p> <p>Ansiedad Estado</p> <p><b>Dimensión 2</b></p> <p>Ansiedad Rasgo</p> <p><b>V2:</b></p> <p><b>PROCRASTINACIÓN</b></p> <p><b>Dimensión 1</b></p> | <p><b>Tipo de estudio:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental, transversal.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Personal administrativo de una empresa privada de explosivos en</p> |

|  |   |  |   |  |   |
|--|---|--|---|--|---|
|  | <p>comprender la interacción de estas variables en el personal administrativo de una empresa de explosivos de Lima. A nivel práctico, se encuentra centrada en informar a otros estudiantes, profesionales y empresarios sobre la gran importancia que tiene la ansiedad en el personal administrativo de la empresa de explosivos de Lima.</p> | <p>procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos. Determinar la relación entre ansiedad – estado con la procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos.</p> | <p>personal administrativo de una empresa privada de explosivos. Existe relación significativa entre la ansiedad-estado con la procrastinación en personal administrativo de una empresa privada de explosivos.</p> | <p>Procrastinación General<br/> <b>Dimensión 2</b><br/>                 Procrastinación Específica</p> | <p>Lima Metropolitana.<br/> <b>Muestra:</b><br/>                 60 personal administrativo de una empresa privada de explosivos de Lima Metropolitana, probabilística / no probabilística.<br/> <b>Instrumento:</b><br/>                 IDARE – Inventario de Ansiedad Estado - Rasgo</p> |
|--|---|--|---|--|---|

|  |  |  |  |  |                                   |
|--|--|--|--|--|-----------------------------------|
|  |  |  |  |  | Escala de Procrastinación General |
|--|--|--|--|--|-----------------------------------|

**ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO****TÍTULO DEL ESTUDIO: “ANSIEDAD Y PROCRASTINACIÓN EN EL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PRIVADA DE  
EXPLOSIVOS EN LA CIUDAD DE LIMA”****CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN LA  
ENCUESTA DEL ESTUDIO****INTRODUCCIÓN:**

Hola, mi nombre es Frida Sofía Malásquez Valencia, soy alumna de la Carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Científica del Sur. Estoy realizando una investigación en Ansiedad y Procrastinación en el personal administrativo de una empresa privada de explosivos en la ciudad de Lima, debido al panorama que se está viviendo en nuestro país por el COVID-19, donde ustedes están haciendo frente para poder evitar la propagación. A continuación, te voy a brindar información e invitarte a ser parte de este estudio. Antes de que decidas participar, puedes hablar conmigo o la persona a cargo de tu labor, para que se te pueda aclarar cualquier duda.

**PROPÓSITO DEL ESTUDIO:**

La ansiedad es considerada como uno de los problemas de mayor significancia en el sector salud en todo el mundo y está presente en todos lados, es decir, en todos los contextos sociales, pues no hace diferencia de cultura, raza, estatus, etc., y toda persona esta propensa a experimentarla, y esta puede ser leve o moderada según el estímulo que perciba del exterior. Por ello, es muy importante que se le preste la debida atención, pues cada persona responde y afronta de manera diferente ante cualquier situación, y esta puede con el tiempo adquirir estrés, y ser afectada en cualquier momento sin importar la edad que tenga, repercutiendo de tal manera en sus labores, relacionándose con la procrastinación que se le aplique a las mismas.



**PROCEDIMIENTOS:**

La aplicación de las pruebas será vía link de acceso a Google Forms de manera virtual, para poder dar inicio a esta investigación, se le pide que responda a los cuestionarios, para lo cual tendrá que leer cada ítem o pregunta en ella, y responder con la mayor sinceridad posible. Las respuestas están enumeradas con un valor, y según su respuesta este valor numérico puede ir variando con cada ítem. Por favor leer bien las instrucciones de cada cuestionario, ya que el valor numérico de cada cuestionario puede variar según las preguntas de cada cuestionario.

**SELECCIÓN DE PARTICIPANTES:**

Invitamos a participar de la investigación al personal administrativo de la empresa EXSA S.A., ubicada en Lima Metropolitana, pues cuentan con las herramientas correspondientes al teletrabajo para realizar la evaluación, siendo más sencillo poder aplicar los cuestionarios por grupos, según su disponibilidad.

**PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA**

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria y usted decide si participa o no. En el caso que quiera participar se le dará una copia de este documento. Asimismo, si Ud. desea retirarse de la investigación, podrá hacerlo en cualquier momento sin ningún problema, lo importante es que se sienta cómodo(a) y seguro(a) con la decisión sobre su participación en la investigación y esta no tendrá ningún tipo de repercusión o influencia en sus tratamientos

**PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO:**

Los cuestionarios que estarás respondiendo más adelante, serán para uso exclusivamente de esta investigación y posteriormente serán destruidos, una vez que hayan sido procesados. Dichos cuestionarios serán resueltos por única vez en un solo momento, por medio virtual en Google Forms. Para ello, se programará una reunión con el encargado y determinar las personas que se encuentren disponibles y sean partícipes de la investigación. Así mismo, se le

hace presente que ante cualquier duda o pregunta y que necesite el apoyo para responder las preguntas, la persona a su cargo está altamente entrenada para la realización de dicha actividad y de ser el caso que necesite que se le repita las veces que quiere una duda, gustosamente se le repetirá.

### **DURACIÓN**

El proceso completo de las encuestas demorará aproximadamente unos 20 minutos. La investigación se realiza durante la cantidad de días necesarios, durante ese tiempo, será necesario que Ud., pueda darse el tiempo para resolver el cuestionario en el horario que le corresponda.

### **BENEFICIOS**

Al participar en esta investigación, tendrá los siguientes beneficios: obtener los resultados del nivel de ansiedad y cómo esto influye en la procrastinación que está presentando debido a la actual coyuntura nacional y al rubro de empresa en la que labora.

### **CONFIDENCIALIDAD**

La información recopilada de la investigación se encontrará en estricta confidencialidad, toda información brindada por usted será guardado y nadie más que la investigadora tendrá acceso a ella. Sólo la investigadora sabrá sus datos personales que fueron proporcionados, los cuales no se compartirán, ni se entregarán a nadie.

### **RESULTADOS**

Los resultados obtenidos de la investigación en la cual usted fue parte, será compartidos mediante un informe final que se le hará llegar mediante correo electrónico, y donde se reflejan los principales hallazgos, recalando que no se compartirá ningún tipo de información confidencial. Los resultados serán publicados finalmente en el repositorio de la Universidad Científica del Sur, siendo un referente para otros investigadores.

**DERECHO A NEGARSE O RETIRARSE**

No es una obligación que participe en esta investigación, quedando a su criterio si desea ser participe o no, así mismo si desea retirarse, puede dejar de participar antes de aplicar el tercer y último cuestionario. Su elección y todos sus derechos seguirán siendo respetados.

**PERSONA(S) DE CONTACTO**

Si tiene alguna pregunta, puede realizarla ahora o más tarde, poniéndose en contacto con cualquiera de las siguientes personas:

Encargada de la investigación: Frida Sofía Malásquez Valencia

Teléfono: +51 991328112

Correo electrónico: [fridamaval@gmail.com](mailto:fridamaval@gmail.com)

Si lo desea, puede hacerme más preguntas sobre cualquier parte del estudio de investigación. ¿Tiene alguna pregunta?

### ANEXO 3: CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información anterior, o se me ha leído, quedando todo muy claro. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre ella y las preguntas que he hecho han sido respondidas a mi satisfacción. Doy mi consentimiento voluntario para participar en esta investigación.

**Nombre del participante:** \_\_\_\_\_

**Firma del participante:** \_\_\_\_\_

**Fecha (Día/Mes/Año):** \_\_\_\_\_

#### **Declaración del investigador:**

He leído con precisión la hoja de información al posible participante y, en la medida de mis posibilidades, me he asegurado de que el participante entienda que se hará lo siguiente:

1. Responder el cuestionario IDARE.
2. Responder el cuestionario de Procrastinación General.
3. La información brindada será procesada para obtener un resultado conciso respecto al estrés.

Confirmando que se le dio al participante la oportunidad de hacer preguntas sobre el estudio, y todas las preguntas hechas por el participante han sido contestadas correctamente y lo mejor que puedo. Confirmando que el individuo no ha sido coaccionado para dar su consentimiento, y que el consentimiento ha sido dado libre y voluntariamente.

Así mismo, se ha proporcionado una copia de este FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO al participante

**Nombre del investigador:** \_\_\_\_\_

**Firma del investigador:** \_\_\_\_\_

**Fecha (Día/Mes/Años):** \_\_\_\_\_

## ANEXO 4: CUESTIONARIO 1

### Inventario de Ansiedad Rasgo – Estado IDARE

**Instrucciones:** Algunas expresiones que las personas usan para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y marque cada número que indique **CÓMO SE SIENTE AHORA MISMO**. No hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos ahora.

| Escala  |   | 1                 | 2       | 3        | 4            |   |   |   |
|---------|---|-------------------|---------|----------|--------------|---|---|---|
| Leyenda |   | No en lo absoluto | Un poco | Bastante | Mucho        |   |   |   |
| Ítems   |   |                   |         |          | Calificación |   |   |   |
|         |   |                   |         |          | 1            | 2 | 3 | 4 |
| 1.      | Me siento calmado.                                    |                   |         |          |              |   |   |   |
| 2.      | Me siento seguro.                                     |                   |         |          |              |   |   |   |
| 3.      | Estoy tenso.  |                   |         |          |              |   |   |   |
| 4.      | Estoy contrariado.                                    |                   |         |          |              |   |   |   |
| 5.      | Me siento cómodo (estoy a gusto).                     |                   |         |          |              |   |   |   |
| 6.      | Me siento alterado.                                   |                   |         |          |              |   |   |   |
| 7.      | Estoy preocupado ahora por posible desgracia futuras. |                   |         |          |              |   |   |   |
| 8.      | Me siento descansado.                                 |                   |         |          |              |   |   |   |
| 9.      | Me siento angustiado.                                 |                   |         |          |              |   |   |   |
| 10.     | Me siento confortable.                                |                   |         |          |              |   |   |   |
| 11.     | Tengo confianza en mí mismo.                          |                   |         |          |              |   |   |   |
| 12.     | Me siento nervioso.                                   |                   |         |          |              |   |   |   |
| 13.     | Estoy desasosegado.                                   |                   |         |          |              |   |   |   |
| 14.     | Me siento muy “atacado” (como oprimido).              |                   |         |          |              |   |   |   |
| 15.     | Estoy relajado.                                       |                   |         |          |              |   |   |   |
| 16.     | Me siento satisfecho.                                 |                   |         |          |              |   |   |   |
| 17.     | Estoy preocupado.                                     |                   |         |          |              |   |   |   |
| 18.     | Me siento aturdido y sobreexcitado.                   |                   |         |          |              |   |   |   |
| 19.     | Me siento alegre.                                     |                   |         |          |              |   |   |   |
| 20.     | En este momento me siento bien.                       |                   |         |          |              |   |   |   |
| 21.     | Me siento bien.                                       |                   |         |          |              |   |   |   |

|     |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|
| 22. | Me canso rápidamente.  |  |  |  |  |
| 23. | Siento ganas de llorar.  |  |  |  |  |
| 24. | Me gustaría ser tan feliz como otros.                                |  |  |  |  |
| 25. | Pierdo oportunidades por no decirme pronto.                          |  |  |  |  |
| 26. | Me siento descansado.  |  |  |  |  |
| 27. | Soy una persona tranquila, serena y sosegada.                        |  |  |  |  |
| 28. | Veó que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas.          |  |  |  |  |
| 29. | Me preocupo demasiado por cosas sin importancia.                     |  |  |  |  |
| 30. | Soy feliz.   |  |  |  |  |
| 31. | Suelo tomarlas cosas demasiado seriamente.                           |  |  |  |  |
| 32. | Me falta confianza en mí mismo.                                      |  |  |  |  |
| 33. | Me siento seguro.  |  |  |  |  |
| 34. | No suelo afrontar las crisis o dificultades.                         |  |  |  |  |
| 35. | Me siento triste (melancólico)                                       |  |  |  |  |
| 36. | Estoy satisfecho.  |  |  |  |  |
| 37. | Me rondan y molestan pensamiento sin importancia.                    |  |  |  |  |
| 38. | Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidar.                |  |  |  |  |
| 39. | Soy una persona estable.   |  |  |  |  |
| 40. | Cuando pienso sobre asunto y preocupaciones actuales me pongo tenso. |  |  |  |  |

## ANEXO 5: CUESTIONARIO 2

### ESCALA DE PROCRASTINACION GENERAL

Sexo:

Edad:

Grado:

**Instrucciones**

A continuación se presenta una serie de enunciados sobre su forma de estudiar, lea atentamente cada uno de ellos y responda (en la hoja de respuestas) con total sinceridad en la columna a la que pertenece su respuesta, tomando en cuenta el siguiente cuadro:

|    |  |
|----|--|
| S  | SIEMPRE (Me ocurre siempre)                      |
| CS | CASI SIEMPRE (Me ocurre mucho)                   |
| A  | A VECES (Me ocurre alguna vez)                   |
| CN | POCAS VECES (Me ocurre pocas veces o casi nunca) |
| N  | NUNCA (No me ocurre nunca)                       |

| N° | Ítem  | S | CS | A | CN | N |
|----|---|---|----|---|----|---|
| 1  | Cuando tengo una fecha límite para hacer algo, espero hasta el último minuto para hacerlo |   |    |   |    |   |
| 2  | Encuentro una excusa para no hacer lo que tenía que hacer                                 |   |    |   |    |   |
| 3  | Tiendo a perder mucho el tiempo   |   |    |   |    |   |
| 4  | Aplazo la toma de decisiones difíciles  |   |    |   |    |   |
| 5  | Casi siempre llego a tiempo a mis reuniones   |   |    |   |    |   |
| 6  | Cuando me canso de hacer una tarea, tiendo a aplazarla                                    |   |    |   |    |   |
| 7  | Cuando me aburro de una tarea, tiendo a aplazarla   |   |    |   |    |   |
| 8  | Me disgusta seguir pautas estrictas   |   |    |   |    |   |
| 9  | Sin tener que desarrollar otra actividad importante, aplazo realizar una tarea            |   |    |   |    |   |
| 10 | No puedo cambiar mi hábito de perder el tiempo  |   |    |   |    |   |
| 11 | Tiendo a descuidar las tareas que me son muy difíciles                                    |   |    |   |    |   |
| 12 | Me distraigo fácilmente cuando trato de concentrarme en hacer algo                        |   |    |   |    |   |
| 13 | Cuando tomo una decisión, la cumplo   |   |    |   |    |   |