



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Facultad De Ciencias De La Salud

Escuela Académico Profesional De Psicología

TESIS

PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ANSIEDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA
RED ASISTENCIAL PUNO - ESSALUD EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL AÑO 2021
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Presentado por:

CARRION SALAZAR, GUADALUPE ROSY

CODIGO ORCID: 0000-0002-1019-3286

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, y aquellas personas que estuvieron conmigo en el transcurso, este nuevo logro es gracias a ustedes, todo el aprendizaje y experiencias adquiridas fueron pieza clave para mi desarrollo como profesional y este es uno de los muchos pasos en los cuales acompañada de ustedes continuaré forjando para mi futuro.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por la vida, las oportunidades que me brindo y por la fortaleza que me dio durante todo el desarrollo. No podría sentirme más agradecida por la confianza que tuve en esta etapa tan importante de mi vida.

En segundo lugar, a mis padres por el constante apoyo, la motivación y guía que me permitieron lograr este objetivo.

En tercer lugar, a mi asesora la Doctora Gloria Eggerstedt García, por el apoyo y por la asesoría semana a semana en la elaboración de la presente investigación.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Formulación del Problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos:.....	4
1.3 Objetivos de la Investigación	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivo Específicos	4
1.4 Justificación de la Investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	5
1.5 Limitaciones de la Investigación.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes de la Investigación	7
2.2 Bases Teóricas.....	9
2.3 Formulación de Hipótesis.....	19
2.3.1. Hipótesis General	19
2.3.2. Hipótesis Especificas	19
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	20
3.1 Método de Investigación	20
3.2 Enfoque Investigativo	20
3.3 Tipo de Investigación	20

3.4	Diseño de Investigación	20
3.5	Población, Muestra y Muestreo.....	21
3.6	Variables y Operacionalización	25
3.7	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	28
3.7.1	Técnica.....	28
3.7.2	Descripción de Instrumentos	28
3.7.3	Validación.....	29
3.7.4	Confiabilidad	29
3.8.	Plan de Procesamiento y Análisis de Datos	30
3.9.	Aspectos Éticos	32
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		33
4.1	Resultados	33
4.1.1	Análisis descriptivo de resultados	33
4.1.2.	Prueba de Hipótesis	71
4.1.3.	Discusión De Resultados.....	74
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		79
5.1	Conclusiones	79
5.2	Recomendaciones.....	79
REFERENCIAS.....		81
ANEXOS		87
ANEXO 1: Matriz de consistencia		88
ANEXO 2: Instrumentos.....		90
ANEXO 3: Validez del instrumento mediante plan piloto		94
ANEXO 4: Confiabilidad de Instrumento		98
ANEXO 5: Aprobación de Etica.....		99

ANEXO 6: Formato de consentimiento informado	99
ANEXO 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos	101
ANEXO 8: Informe de asesor de turnitin	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clasificación por sexo en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud	22
Tabla 2 Tipo de Trabajo en el personal de la Red Asistencial Puno - EsSalud	23
Tabla 3 Clasificación etaria en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud ..	24
Tabla 4 Determinación de confiabilidad mediante alfa de Cronbach	30
Tabla 5 Escala valorativa para la variable Procrastinación Laboral según dimensiones.	30
Tabla 6. Escala valorativa para la variable Procrastinación Laboral	31
Tabla 7. Escala de valoración para la variable Ansiedad.....	31
Tabla 8 Nivel de Procrastinación Laboral en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – EsSalud	33
Tabla 9 Nivel de Ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud ...	34
Tabla 10 Nivel de Ciberpereza en los Trabajadores de la Red Asistencial Puno –EsSalud	35
Tabla 11 Nivel de Sentido de Servicio en los Trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud	36
Tabla 12 Nivel de Ansiedad de Rasgo en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud	38
Tabla 13 Nivel de Ansiedad de Estado en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud	39
Tabla 14 Relación entre Procrastinación Laboral y Ansiedad en los trabajadores	40
Tabla 15 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad en los trabajadores	42
Tabla 16 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad en los trabajadores	44
Tabla 17 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad de Estado en los trabajadores	46
Tabla 18 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad de Rasgo en los trabajadores	47
Tabla 19 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad de Estado en los trabajadores	49
Tabla 20 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad de Rasgo en los trabajadores .	51
Tabla 21 Ciberpereza en los trabajadores según Sexo del trabajador	53
Tabla 22 Sentido de Servicio en los trabajadores según Sexo del trabajador.....	55
Tabla 23 Ciberpereza en los trabajadores según el Tipo de Trabajo	56
Tabla 24 Sentido de Servicio en los trabajadores según el Tipo de Trabajo	58

Tabla 25 Ciberpereza en los trabajadores según Clasificación Etaria de los trabajadores	59
Tabla 26 Sentido de Servicio en los trabajadores según Clasificación Etaria de los trabajadores	61
Tabla 27 Ansiedad de Estado según Sexo de los trabajadores	62
Tabla 28 Ansiedad de Rasgo según Sexo de los trabajadores	63
Tabla 29 Ansiedad de Estado según el Tipo de Trabajo.....	65
Tabla 30 Ansiedad de Rasgo según el Tipo de Trabajo.....	66
Tabla 31 Ansiedad de Estado según Clasificación Etaria.....	67
Tabla 32 Ansiedad de Rasgo según Clasificación Etaria.....	69
Tabla 33 Tabla de correlación de Procrastinación Laboral y Ansiedad	71
Tabla 34 Tabla de correlación de Ciberpereza y Ansiedad	72
Tabla 35 Tabla de correlación de Sentido de Servicio y Ansiedad	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clasificación por sexo en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud	22
Figura 2 Tipo de Trabajo en el personal de la Red Asistencial Puno - EsSalud	23
Figura 3 Clasificación etaria en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud	24
Figura 4 Nivel de Procrastinación Laboral en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud	33
Figura 5 Nivel de Ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud.	35
Figura 6 Nivel de Ciberpereza en los Trabajadores de la Red Asistencial Puno -EsSalud	36
Figura 7 Nivel de Sentido de Servicio en los Trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud	37
Figura 8 Nivel de Ansiedad de Rasgo en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud	38
Figura 9 Nivel de Ansiedad de Estado en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud	39
Figura 10 Relación entre Procrastinación Laboral y Ansiedad en los trabajadores	41
Figura 11 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad en los trabajadores	43
Figura 12 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad en los trabajadores	45
Figura 13 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad de Estado en los trabajadores.....	46
Figura 14 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad de Rasgo en los trabajadores.....	48
Figura 15 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad de Estado en los trabajadores	50
Figura 16 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad de Rasgo en los trabajadores	52
Figura 17 Ciberpereza en los trabajadores según Sexo del trabajador	54
Figura 18 Sentido de Servicio en los trabajadores según Sexo del trabajador	55
Figura 19 Ciberpereza en los trabajadores según el Tipo de Trabajo.....	57
Figura 20 Sentido de Servicio en los trabajadores según el Tipo de Trabajo.....	58
Figura 21 Ciberpereza en los trabajadores según Clasificación Etaria de los trabajadores	60

Figura 22 Sentido de Servicio en los trabajadores según Clasificación Etaria de los trabajadores.....	61
Figura 23 Ansiedad de Estado según Sexo de los trabajadores.....	63
Figura 24 Ansiedad de Rasgo según Sexo de los trabajadores.....	64
Figura 25 Ansiedad de Estado según el Tipo de Trabajo	65
Figura 26 Ansiedad de Rasgo según el Tipo de Trabajo	67
Figura 27 Ansiedad de Estado según Clasificación Etaria	68
Figura 28 Ansiedad de Rasgo según Clasificación Etaria	70
Figura 29 Demostración de Hipótesis según correlación R de Pearson	74

RESUMEN

El estudio tiene como finalidad, conocer la relación entre ansiedad y procrastinación laboral en el contexto de pandemia por COVID 19 en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – EsSalud. Es una investigación básica por lo que su objetivo principal es ampliar los conocimientos; el diseño es no experimental de corte transversal, el método corresponde al deductivo, usándose la observación y la administración de dos pruebas psicológicas; por la modalidad de recolección de datos la presente investigación es de tipo cuantitativa. En los principales resultados obtenidos, se apreció que el 40.2% de los trabajadores presentan altos niveles en la tendencia a procrastinar y el 43.8% presentan ansiedad alta. Lo cual es relevante tratándose de una institución de salud del estado.

Palabras clave: Procrastinación laboral, Ansiedad, Covid 19, trabajadores, cuantitativa, cualitativa.

ABSTRACT

This study has as purpose to know the relationship between anxiety and labor procrastination in the context of the COVID 19 pandemic. It is about the workers of the Red Asistencial Puno -EsSalud. This is a basic research so its main objective is to expand knowledge; the design is non-experimental cross-sectional, the method is correlated with the deductive method, using observation and the administration of two psychological tests. Due to the data collection modality, this research is quantitative. In the main results obtained, it was perceived that 40.2% of the workers have high levels of procrastination and 43.8% experience high anxiety. Talking about a health institution, this is utterly relevant.

Keywords: Work procrastination, Anxiety, Covid 19, workers, quantitative, qualitative.

INTRODUCCIÓN

El personal de la Red Asistencial Puno, estuvo luchando denodadamente para mantener un ritmo de trabajo que les permitiera, en plena pandemia local y mundial, mantener un nivel adecuado de atención a la población. No obstante, en diferentes situaciones hubo retraso e incumplimiento en las actividades laborales, académicas y sociales, llegando a perjudicar el rendimiento y el progreso de la institución como empresa y a nivel personal, en cuanto al alcance de metas.

En el nivel local, donde se abordó el presente estudio viene a tener una gran significancia por lo que la variable tiene un buen lugar de estudio, en lo que principalmente se observó y también por investigaciones anteriores que demuestran la veracidad de la implicancia de la variable se investigó la variable de procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno EsSalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021 por lo que en este tiempo de pandemia la gran parte del personal estuvo obligado a convertir su trabajo en modalidad remota y no presencial por lo que la institución ofrecía en primera instancia el bienestar hacia el personal, la modalidad remota perjudicó las metas propuestas en cada oficina respecto al personal contratado en las respectivas áreas que son asistencialmente y administrativo.

En cuanto a las variables de estudio se tiene en consideración que la ansiedad es una respuesta psicofisiológica del sistema nervioso simpático que se experimenta en situaciones estresante lo que sucedió en el momento actual de la pandemia y también ocasiona la procrastinación que es postergar actividades no con el fin de dañar a otras personas sino por satisfacer necesidades temporales que parecen ser importantes y eso se viene a dar en un nivel laboral.

Se puede decir que todo tomó un giro de 360° a la cual todos se tuvieron que adaptar y entre los distintos puntos de vista surgió la problemática a estudiar ¿Cuál es la relación que existe entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la red asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021?, en ella encontramos dos hipótesis, para las cuales se desarrollaron objetivos que permitirán alcanzar resultados satisfactorios.

La investigación se divide en cuatro capítulos los cuales a su vez están siendo organizados en sub temas, en el capítulo I se tiene El Problema en donde se enfatiza la observación para el desarrollo del estudio, lo que se pretende alcanzar y lo que sucede en el camino de la investigación, en el capítulo II se tiene el Marco Teórico donde se efectúan algunas precisiones teóricas tanto de

la variable ansiedad y procrastinación laboral para que estos conceptos permitan comprender este fenómeno, en el capítulo III se encuentra las principales especificaciones de la investigación como el enfoque determinado, el diseño, la muestra específica y las técnicas de recolección de datos y finalmente en el capítulo IV se encuentra los aspectos éticos de dicha investigación y el respectivo cronograma de las actividades a realizar.

Finalmente, según la hipótesis general ¿Existe relación entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021? Durante la investigación se obtuvo por resultados que, si se encontró una relación entre procrastinación laboral y ansiedad, donde mediante el programa estadístico SPSS V26, se determinó un valor $p= 0,000$ basado en una aproximación normal que es menor a $0,05$ de R de Pearson es igual a $0,602$ lo que quiere decir que dichas variables presentan una correlación positiva moderada, es decir que mientras mayor sea el valor de procrastinación laboral, modestamente se elevara el nivel de ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

En el año 2020 se anunció a la población peruana sobre el COVID 19, una noticia inesperada que trajo muchos cambios debido a su magnitud, (Organizacion Mundial de la Salud, 2020^a) califico, con fecha 11 de marzo de 2020, el brote como una pandemia, al extenderse en más de cien países.

Normas Legales (2021, febrero 19) El Peruano p.4-5. En el Perú se promulga la Ley N° 31125 que declara en emergencia el sistema nacional de salud, regulando medidas de urgencia como distanciamiento, cuarentenas, trabajo remoto, todas en búsqueda de mitigar daños y proteger a la población especialmente la más vulnerable.

(Chacón, Fernandez y Garcia , 2020) en su investigación La Psicología ante la Pandemia del COVID-19 desarrollado en España, informa que ello tiene graves efectos psicológicos sobre la población al percibirse incertidumbre, confusión y sensación de urgencia. Por otro lado, la (Fundacion MMAOMPE, 2019) refiere que el ser humano posee mecanismos de defensa que permiten adaptarse al cambio.

(Organizacion Panamericana de la Salud, 2020) señala que existen factores de estrés específicos del brote de COVID-19, entre los cuales se incluyen: El riesgo de estar infectado o infectar a otros; además, los trabajadores de salud experimentan otros factores de estrés adicionales como la estigmatización por trabajar con pacientes del virus COVID-19 y poder contagiar a familiares o amigos; medidas estrictas de bioseguridad y mayor demanda en el entorno laboral, así mismo en sus efectos se ve que el trabajo pasa a ocupar una segunda opción en las personas, por mala información respecto al tema.

(Metin, Taris, y Peeters, 2016^a) revelan que, existen investigaciones sobre la procrastinación académica sin embargo hay restringidos estudios del concepto aplicado al ámbito laboral. Es así como se adapta el significado al marco laboral señalándolo como el aplazamiento de las acciones orientadas para realizar actividades no relacionadas a la jornada laboral, sin el propósito de perjudicar al empleador, al empleado, lugar de trabajo o cliente.

La presente es una investigación direccionada a los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud quienes laboran en las áreas asistencial y administrativa, quienes se vieron afectados ante

las medidas sanitarias, en las esferas biopsicosocioespiritual. Cabe resaltar que siendo un personal de primera línea que debe tomar decisiones inmediatas es de gran importancia contemplar su salud psicológica; (Claude, 2016) señala que el cerebro ante faenas desagradables, reacciona con la aparición de conductas de procrastinación, ansiedad y estrés.

(MINISTERIO DE SALUD, 2020) refiere que “La ansiedad es una manifestación psicofisiológica normal que se experimenta ante situaciones amenazadoras” (pág. 19). Con esta investigación se pretende informar las graves consecuencias psicológicas que esta pandemia produce en los trabajadores de la Red Asistencial Puno, por ende, el personal se encuentra en permanente riesgo. Así mismo apreciar el peligroso binomio de Ansiedad y Procrastinación en la población estudiada. Ello coincide con la alta demanda sanitaria y aumento de quejas del público hacia el personal de trabajo, motivo por el cual el tema de investigación a desarrollar es Ansiedad y Procrastinación laboral.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la red asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021?

1.2.2. Problemas Específicos:

- ¿Qué relación existe entre ciber pereza y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno- Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021?
- ¿Qué relación existe entre sentido de servicio y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos Covid 19 en el año 2021

1.3.2 Objetivo Específicos

- Determinar la relación que existe entre ciber pereza y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno- Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

- Determinar la relación que existe entre sentido de servicio y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Teórica

La importancia del estudio radica en aportar a la investigación, ampliando el estudio de ambas variables considerando los antecedentes del mismo, así como apertura una línea de investigación en el campo organizacional de ambos constructos. Además, la investigación contribuyó con los estudios en el campo de la psicología, considerando las limitadas investigaciones al respecto, las mismas que han sido relacionadas con personalidad, desempeño, etc. Por otro lado, los diferentes estudios como los clínicos, han sido desarrollados en situaciones fuera de la emergencia nacional sanitaria, la cual contextualmente posee característica propia, dada la causa endémica, aportando el presente estudio características clínicas de pacientes que viven y laboran ante tal situación, considerando cada una de las variables estudiadas, aportando con los hallazgos respectivos. De esta forma, la investigación va ayudar abrir campos sobre el área organizacional y tomar responsabilidades correspondientes ante la procrastinación y mejorar la salud mental de los trabajadores

1.4.2 Metodológica

Este trabajo tiene una orientación cuantitativa, de clasificación no experimental, con un diseño descriptivo correlacional simple. La técnica de recopilación de datos que fueron utilizados a través de la observación y administración de dos instrumentos psicológicos: el primero es el Cuestionario con la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) (Metin, Taris, & Peeters, 2016b) para evaluar a los trabajadores respecto a la variable de procrastinación y el segundo instrumento el Inventario de ansiedad *de estado y de rasgo (STAI) respecto a la variable de ansiedad.*

1.4.3 Práctica

Esta investigación beneficia directamente a los trabajadores de la Red Asistencial Puno-EsSalud, debido que se ofrece una mejor perspectiva de los motivos y factores que predisponen los trabajadores que presenten la tendencia a procrastinar, además por medio de los resultados se puede trabajar elaborando estrategias adecuadas que ayuden a restablecer

el desempeño de los trabajadores, ya que al ir reconociendo los factores que intervienen dentro de la procrastinación laboral y como este afecta al trabajador , se puede identificar diversas alternativas de solución

1.5 Limitaciones de la Investigación

Una de las limitaciones tanto en el Perú como en el mundo, giran ante el peligro de esta nueva enfermedad, denominada coronavirus o COVID 19 como su nombre acreditado lo reseña la (Organización Mundial de la Salud, 2020b), es así como se requirió el desarrollo de estrictos protocolos de bioseguridad ante el nivel de alto riesgo que se encontraba la ciudad de Puno donde se realizó el presente estudio, tomando todas las precauciones necesarias. (Piña, 2020)

En cuanto al espacio y los recursos previstos, tuvieron que adaptarse a los requerimientos que la institución exigía entre ellos está el distanciamiento social, por ello para la mejora de la pesquisa, se dio a través de los protocolos establecidos según indicaciones internas.

Así mismo otra limitante institucional fue la revisión del proyecto para la respectiva carta de ingreso y desarrollo de la investigación hacia los trabajadores, se cumplió con todo ello, dándose satisfactoriamente dicho proceso.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Internacionales

(Rios, 2020) manifiesta que el estudio para hacer más narrativas de la productividad contra la procrastinación, realizado en Bogotá, no se utilizó ningún instrumento específico sino fue una fuente de orientación para ver las tendencias de los trabajadores a ocupar su tiempo en diversas actividades, de esta manera, los logros conseguidos por los obreros dan cuenta del reconocimiento propio a sus labores, la lucha que han venido forjando durante siglos muestra que (principalmente antes del siglo XXI) han ofrecido al empleador su fuerza de trabajo.

(Rodallega, 2020) en su investigación El impacto de la procrastinación en el desempeño laboral: caso granja hortofrutícola la ganadera el agrado (vereda la zapata en Palmira) enfatiza en la medición de la relación que se dio entre el desempeño laboral y la práctica conductual de las personas en su actividad laboral denominada procrastinación. La muestra fue conformada por representantes de los diferentes miembros de la Granja (10 escogidos del área de producción, administración y finanzas, sistemas y recursos humanos). El instrumento que se utilizó es el PAWS para medir la procrastinación laboral donde se halló que los comportamientos relacionados con la procrastinación están relacionados con diferentes casos como una personalidad débil, desconfianza, pérdida del auto-control, depresión también el perfeccionismo, impulsividad y ansiedad.

(Arredondo y Conraud, 2017) en su estudio con ejecutivas guanajuatenses, en México sobre Relación de la conciencia plena en la procrastinación femenina, los investigadores enfatizaron la influencia tanto en instituciones del sector público como del privado. Su muestra es no probabilística y el instrumento utilizado fue el cuestionario Procrastination At Work Scale (PAWS) de (Peeters, 2016) y (Ryan, 2003). Determinando que las mujeres en el rol ejecutivo en cargos superiores en especial el sector privado se aprecia una relación entre la procrastinación y la conciencia positiva media, con un alcance de 0.003.

2.1.2 Nacionales

(Contreras, 2017) señala que en la investigación Resiliencia y procrastinación laboral en los docentes de instituciones educativas del distrito de los Olivivos, en Lima tuvo como principal punto establecer su relación, en una muestra de docentes de instituciones educativas del distrito de

Los Olivos. La muestra estuvo organizada por 142 docentes de ambos sexos de cuatro instituciones educativas. Los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala de la primera variable (ER) y el Test de Procrastinación en el Ámbito Laboral (TPAL). Los resultados manifiestan una relación significativa de ($p < 0.05$), entre las variables ya mencionadas, conjuntamente esta relación es inversa, por lo que se concluye que, mientras los docentes tengan mayor Resiliencia, presentaran resultados inferiores de Procrastinación Laboral y viceversa.

(Quiñonez, 2016) afirma que, en Lima, se realizó la investigación Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana para buscar la correspondencia que existe entre la autoeficacia y la procrastinación laboral. El tipo de investigación de diseño correlacional bi variado. Asimismo, se empleó una porción de la población general de 80 trabajadores de distintos sexos de una empresa automotriz de Lima Metropolitana en el año 2015, quienes se encontraban divididos en los 11 locales o sucursales que tiene la empresa en los distritos de San Miguel, San Isidro, La Molina y Surquillo. Los participantes fueron escogidos por conveniencia y se aplicó el Cuestionario de Autoeficacia de Alegre y el Cuestionario de Procrastinación Laboral de Tuckman. El resultado que se determinó es que si hay relación inversa significativa con las variables mencionadas con un valor de ($r_s = -.312, p < .001$).

(Jacinto, 2017) realizó su investigación “Inteligencia emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador – 2017” en Lima para hallar la relación respectiva de las variables mencionadas. Fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional. Los instrumentos que se utilizaron fueron la escala de inteligencia emocional Meta – Moot Scale TMMS – 24 creado por Salovey y Mayer. Así mismo, la escala de procrastinación laboral de Tuckman. Las personas a evaluar fueron 130 colaboradores del área administrativa, escogidos por criterios de inclusión y exclusión. Los resultados que se hallaron si existe relación inversa entre los niveles de inteligencia emocional y los de procrastinación laboral.

(Inga, 2018) realizó la investigación Procrastinación y satisfacción laboral en persona operativo de una empresa manufacturera peruana ubicada en Lima de tipo descriptivo-correlacional de tipo experimental. La muestra estuvo conformada por 370 trabajadores dos plantas situadas en Huachipa y Evitamiento, se aplicó la Escala de Procrastinación en el Trabajo de Metin, Taris y Peeters y la Escala de Satisfacción laboral Price. Se concluye y evidencia una correlación

inversa y significativa de dichas variables con un valor de ($r_s = - .229, p < .01$) es decir que mientras los trabajadores tengan mayor procrastinación laboral, será menor su satisfacción laboral.

2.1.3 Locales

(Salas, 2021) realizó una investigación de Procrastinación y satisfacción laboral en efectivos de la unidad de servicios especiales de la policía nacional del Perú– Puno 2021 siendo el objetivo conocer la relación respectiva, el estudio fue no experimental, de tipo descriptivo-correlacional se utilizó la “Escala de procrastinación laboral - PAWS” creado, (Metin, 2016) y la “Escala de satisfacción laboral” elaborada por (Palma, 2004). La población fueron 149 efectivos de la Unidad de Servicios Especiales entre varones y mujeres, concluyendo que si hay una relación significativa entre procrastinación y satisfacción laboral.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Covid 19

(Castro, 2020) revelo que la pandemia COVID-19 o coronavirus, es una enfermedad respiratoria infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2 cuyo inicio fue agudo, lamentablemente el virus, fue creciendo en magnitud, filogenéticamente. En el mes de diciembre de 2019 en Wuhan, provincia de Hubei en China y fue de mayor trascendencia global el 11 de marzo de 2020, siendo uno de los casos principales manifestados en personas adultas. Actualmente existe 3.22 millones casos confirmados en el mundo, con una mortalidad de 206,000 casos.

Aún se desconocen muchas preguntas relacionadas al virus infeccioso por COVID-19, lo que sí se sabe y fue informado a la población entera es que es un virus altamente contagioso, por medios de contacto cercano con una persona sintomática que tiene el virus confirmado por laboratorio, y que no usa las medidas sanitarias respectivamente recomendadas ni colabora con el distanciamiento, también el COVID-19 se transmite de persona a persona por pequeñas gotas respiratorias lo cual se manifiesta en una persona infectada cuando tose o estornuda, también se vio otro posible medio de contagio que son los fómites, pero no se tiene una evidencia científica por ende no es una ruta primaria de transmisión.

Según estudios se ha demostrado que la infección más rápida se da en personas que tienen el virus y son sintomáticas, los datos obtenidos de Wuhan, muestran que el COVID-19 tiene un

periodo medio de incubación de 5 días y que cada persona infectada puede llegar a contagiar o transmitir el virus hasta 2 personas.

Ahora existen test disponibles para poder actuar de inmediato en contra de este virus, entre aquellos test están las pruebas virales, que se dividen en dos las pruebas rápidas y las de laboratorio, la primera es con muestras de la nariz o boca que puede incluir anticuerpos y ciertas pruebas NAAT y la segunda demora aproximadamente 7 días e incluye las pruebas de RT-PCR y otros tipos de NAAT. Otras pruebas que existen son las de los anticuerpos, también conocida como serológica, que permite detectar el virus SARS- CoV-2 en la sangre. (Centros para el control y la prevención de enfermedades , 2021) Sin embargo, con todos los estudios tecnológicos como los que fueron realizados por la (Organización Panamericana de la Salud, 2020) y los que se tiene en la actualidad, consecuentemente de diferentes ciencias en especial las que son relacionadas a la salud se espera que en pleno siglo 21, las personas que están atravesando por esta pandemia puedan adquirir ideas reforzantes para enfrentarla y salir victoriosos de tal lección

En el Perú la política gubernamental procedió aceleradamente a la aplicación de las dosis correspondientes de la vacuna para erradicar definitivamente del país.

2.2.2 Procrastinación Laboral

El termino procrastinacion que es derivado del latin Procrastinare, referido a aquellas actividades que se posponen para otro día (De Simone, 1993, citado en Rodallega, 2020)

La palabra procrastination apareció por primera vez en inglés en el siglo XVI, referido simplemente a postergar irracionalmente; es decir, cuando se pasa las tareas para después de forma voluntaria y se sabe que ese retraso perjudica. Cuando se procrastina se está actuando en contra de lo que es conveniente. Esta definición es la que va más por la responsabilidad de la persona laborando porque realmente la procrastinación es un retraso a actividades lo cual simplemente dejamos pasar. (Steel, 2007, citado en Rojas, 2020)

Según (Klingsieck, 2013, citado en Inga, 2018) La palabra procrastinación viene a ser un fenómeno espontaneo, lo que es una involución innecesaria para realizar una laboriosidad que aparece importante para el éxito de distintos logros, lo que conlleva a consecuencias no favorables, por ello en algunos estudios se verifico que este fenómeno vendría a ser parte de la personalidad. (Grant, 2018, citado en Rios, 2020) La procrastinación, es un fenómeno que va en contra de este

tipo de funcionamiento de la sociedad. Según el ritmo frenético que se ha impuesto bajo modelos de hiperproducción a través del Neoliberalismo, la procrastinación es muestra clara de cierto tipo de pereza que va a entorpecer la labor en busca del éxito o el ascenso social y que tiene señales claras sobre el esfuerzo arduo que debe infundirse en las labores que hacen parte de los objetivos de vida, en las sociedades tan antiguas y productivas como la egipcia, el concepto de procrastinación no estaba solamente enmarcado con una connotación enfocada en la pereza y la evasión de trabajo, tenían también un significado a la postergación como una acción útil y favorable, de manera que evitar trabajo necesario depuraría sus actividades para realizar en sí lo importante.

La procrastinación es agradable realizarlo porque para las personas les satisface realizar actividades que solo tienen placer a corto plazo. (Riva, 2006 citado en Atalaya y García, 2019^a de tal modo es perjudicial para los aspectos académicos, laboral de las personas que trabajan y estudian, porque en el tiempo que tienen que realizar las actividades correspondientes prefieren estar en el ocio de las redes sociales, las reuniones sociales, comidas, etc. (Contreras, Morí, et al, 2011, citado en Atalaya y García, 2019^b)

(Metin, Taris, y Peeters, 2016, citado en Salgado Fuentes, 2018^d) revela que se han presentado muy pocos estudios sobre la procrastinación laboral, debido a que se ha enfatizado a la procrastinación académica, solo relacionándolo con gestión del tiempo en el trabajo, presentismo, trabajo vacío, entre otros.

A) Dimensiones

Según (Metin, 2016, citado en Rojas, 2020) divide la procrastinación en 2 sub dimensiones:

- a) Ciberpereza (Cyberslaking) Se define como el uso de la tecnología del móvil en respectivas horas de trabajo, para satisfacer los placeres de la misma persona, postergando las labores principales para otro momento perjudicando a lo que viene realizando.
- b) Sentido de servicio:(Soldiering) Se define a modo del aplazamiento del trabajo por más de dos horas al día, sin el objetivo de dañar a las demás personas, dándose a conocer como la falta de responsabilidad y ética misma, como resultado se ve el descuido del centro de trabajo y las habilidades del trabajador. También significa dejar

las tareas diarias por más de una hora al día, no buscando perjudicar a alguien sino porque no desea asumir la responsabilidad en el momento.

B) Tipos de Procrastinación Laboral:

a) Procrastinador Perfeccionista:

Caracterizado por la presencia de planes relacionados a su jornada laboral, pero se perturba por realizar demás actividades o no las realiza porque tiene el ideal de que todo tiene que ser perfecto o mejor no lo hace. (Lara, 2018)

b) Procrastinador Soñador:

Es aquella persona que se proyecta a realizar muchas actividades, pero no se pone en acción, por ello los diferentes procrastinadores laborales tienen debilidades y fortalezas en ese caso se deduce que lo que hace importante este tipo es la facilidad de interactuar con ideas, y poder ser productivo en cuanto a ideales.(Lara, 2018)

c) Procrastinador Miedoso

El trabajador procrastinador tiene miedo al fracaso por el hecho que es juzgado por las personas que trabajan con ella, lo cual le limita a desarrollar su potencial. La persona piensa recurrentemente que para evitar este tipo de situaciones es mejor no realizar ninguna actividad a hacerlo mal, por lo tanto, todo ello no le permitirá avanzar y mucho menos conseguir metas personales y/o laborales, en otros casos se conoce como que la persona se ve atraída más por el ocio que el trabajo. (Lara, 2018)

d) Procrastinador Abrumado

La persona espera hasta el último momento para recién realizar la actividad planificada anticipadamente, por lo que espera tener una crisis de querer realizar todo en ese momento y hacerlo sin descanso, cree que así podrá enfocar toda su atención en ello, a diferencia de la ansiedad y el estrés existentes pueden ser perjudiciales para la salud, pero viene a ser un incentivador para realizar el trabajo mejor. (Lara, 2018)

e) Procrastinador Ocupado

Refiere a las personas que están ocupadas en distintas actividades y por una inadecuada organización de su tiempo no culmina ninguna actividad, es así como procede a delegar sus

responsabilidades ante su creencia de ser porque es demasiado para sí, cabe resaltar que es muy común el pensar que al estar ocupado la mayor parte del tiempo ello lo convierte en una persona productiva o importante por lo que realiza varias actividades en un solo momento. (Lara, 2018)

C) Causas de la Procrastinación Laboral:

(Arostegui , 2017) menciona seis principales causas de la procrastinación laboral, se dividen en:

- a) Miedo al Fracaso: En esta causa se trabaja con el refrán de “lo realizo bien o no lo hago” este tipo de pensamiento es el que predomina se presume que es por la falta de tolerancia a la frustración o por una baja autoestima
- b) Frustración: Ocurren cuando hay situaciones atractivas o necesarias para el laborador sin tener la responsabilidad de realizarlas. También se presenta cuando las personas se sienten demasiado inspiradas a realizar determinada actividad.
- c) Indecisión: Aparece en aquellas personas que son exageradamente perfeccionistas que al no cumplir con los ideales se ve involucrado en ser como otros desean o seguir el camino que está tomando y esto lleva a postergar sus actividades y no tomar las riendas puestas en acción.
- d) Mala Administración del Tiempo: La persona asume la responsabilidad en un inicio, después lo deja para un momento en que pueda estar dispuesto a hacerlo por lo que se concluye que se está “haciendo tarde y a las justas”
- e) Depresión: se conoce como parte de la sintomatología por lo que la procrastinación es un resultado directo del diagnóstico en mención cuadro que perjudica las tareas por cumplir, por lo que la procrastinación desaparecerá cuando la persona tome acción para controlar la depresión.
- f) Exceso de Optimismo: Ocurre en el momento de organizar actividades y se cree que se podrá resolver en poco tiempo y es muy común que se tenga el pensamiento frecuente de tener el deseo de realizar las cosas en el mismo momento con la indicación de “ahora lo hago”

D) Consecuencias de la Procrastinación Laboral:

Según (Guzman, 2013) Señala que la procrastinación tiene consecuencias favorables como desfavorables, lo que algunos estudios, como Ferrari et al. (1995) la procrastinación no empezó a ser considerada socialmente un verdadero problema hasta la revolución industrial de finales del

siglo XVIII y (O'Brien, 2002). Se ha demostrado en diversos estudios que la procrastinación se asocia a una reducción del rendimiento académico – laboral, por lo que no se tiene un panorama completo de las consecuencias desfavorables al 100%, solo existen la evidencia donde ven las implicaciones a la salud y bases de personalidad.

Se tiene por conocimiento que aquella persona que procrastina solo se ve motivada por un placer de inmediato y no verifica las consecuencias de un tiempo futuro, por lo que después viene a ser resultado de una actitud culposa, un estudio reciente (Ferrari, Barnes y Steel, 2010) demuestra la capacidad de arrepentimiento que tienen quienes procrastinan a diferencia de los que no procrastinan. En otro ambiente relacionado a sus emociones o vida sentimental tienden a realizar lo mismo y no practican la planificación y están constantemente en un proceso de arrepentimiento.

2.2.3. Ansiedad

Es un rasgo característico en los seres humanos, apreciado desde tiempos antiguos en Grecia clásica, indicando ser un conjunto de factores desfavorables con manifestaciones externas tales como sudoración, resequedad de la boca, dificultad para mantener la calma, falta de concentración y presión muscular. Posteriormente es asumido por la ciencia psicológica como se aprecia en el año 1926 en la obra de Freud titulada Inhibición, síntoma y ansiedad. Para el teórico la ansiedad está asociada a una experiencia interna por otro lado la escuela conductista lo ve como una respuesta del organismo a experiencias externas a la persona. (Viedma , 2017)

La ansiedad se distingue por poseer emociones no coherentes como la desconfianza, falta de tranquilidad que perduran por un periodo de tiempo y todo ello tiene inicio en pensamientos consecuentes o experiencias que pueden ser desagradables para el sujeto (Kranhn , Garcia , y Astie , 2018)

Se demostró que en algún momento todos han sentido ansiedad y pudo ser perjudicial para el organismo al enfrentar un trabajo de suma relevancia, produciendo un efecto psicofisiológico de prevención en el sistema nervioso central y el organismo en general, normalmente se presenta en experiencias o situaciones que demandan un mayor esfuerzo de la persona, por lo que lleva a cambios radicales en la conducta de la persona, para que en una futura experiencia pueda responder con mayor rapidez y de forma automática. (PortalCLINIC , 2019)

Se considera como una expresión natural, bajo términos adaptativos que son parte del ser humano, puede variar según las experiencias de las personas donde puede ser leve, moderado o alto y es conocida como una respuesta centrada al ambiente de la persona, también puede ser conocida en 3 facetas como emoción, respuesta al estado de ánimo o como un rasgo de la personalidad (Carrillo , s.f.)

La ansiedad es una señal de alerta en las personas de acuerdo a sus circunstancias que pueden usarlo para bien o que desencadene en un trastorno emocional y pueda dominar a la persona. (Fundacion MMAOMPE, 2019)

A) Dimensiones de Ansiedad

a) Ansiedad de Estado:

Se refiere a la ansiedad que es determinada por un acontecimiento por lo que solo es momentánea y según Spielberger (1972) es un “estado emocional” donde el organismo está muy alerta e hiperactivo, el más sobresaliente es el sistema nervioso autónomo, por lo que los pensamientos están alertas e intentando analizar las circunstancias y evadir el peligro buscando soluciones, la respiración se vuelve más profunda y rápida, se presenta sudoración excesiva que puede ser interpretada como síntoma de calor pero es ahí donde el cuerpo se ve presto para reaccionar rápidamente y en un tanto defensivo. (Sime , 2019)

La ansiedad de Estado es más sintomatológica y varía en las personas, pasa a ser Ansiedad de Rasgo cuando esta marca parte de la personalidad y no se puede controlar. También es empírica mediante la observación en un tiempo sino pasa a ser rasgo.

b) Ansiedad de Rasgo:

Se conoce como un rasgo de la personalidad de cada persona y tiende a ser estable, lo que significa que se está en constante alerta y ve cada una de las experiencias como peligrosas y la forma de reacción no es en busca de soluciones si no es una reacción de forma más inquietante e irracional. El cuestionario de ansiedad de rasgo y ansiedad de estado o como su abreviatura lo refiere IDARE está constituido por dos escalas de valoración separadas que se aplican para medir estas dos dimensiones distintas de la ansiedad, que aplica a quienes no tienen ningún antecedente psiquiátrico y sujetos de diferentes edades por la facilidad de sus afirmaciones. (Sime , 2019)

Tal como varias definiciones anteriores se refiere a la ansiedad de rasgo como un rasgo distintivo de la personalidad, que puede ser por la genética que llevaría a que pueda ocurrir acontecimientos negativos en cuanto a las respuestas del organismo, tales como la ansiedad y depresión. Se vio en estudios clínicos que aquellas personas que tienen como diagnóstico un trastorno de ansiedad están en el criterio de presentar mayor ansiedad de rasgo.

En conclusión, cuando se presenta ansiedad de rasgo elevada como consecuencias presenta también la de estado elevada, y si presenta la de rasgo bajo pues puede presentar inciertamente estado en algunas circunstancias.

La Ansiedad de Rasgo acompaña al sujeto por un periodo mucho mayor que la Ansiedad Estado, la cual aparece ante un evento en específico y temporal. Un estado de intranquilidad puede ser dinámico bajo los conceptos de tiempo e intensidad, pero al ser constante se define como un rasgo de la personalidad, de esta forma es como la persona se siente mayormente

B) Tipos de Ansiedad

- a) Ansiedad Existencial: se refiere a lo que todas las personas pueden sentir y no es diagnosticada como patología, es aquella que sucede en las circunstancias difíciles como puede ser problemas en el trabajo, familiares, personales y esto conlleva a sentir intranquilidad, pero no se puede dejar de mencionar que si no es controlada puede convertirse en una patología. (Rojas, 2014^a)
- b) Ansiedad Exógena: Es aquella que principalmente incluye los acontecimientos externos a la persona entre ellos está falta de reconocimiento de identidad, eventos inesperados, la muerte de un ser querido, una ruptura amorosa, problemas financieros, conflictos más allá de la vida cotidiana, pero si tiene mayor influencia y genera situaciones que involucran peligro y riesgo. (Rojas , 2014b)
- c) Ansiedad Endógena: Aquí lo que predomina es lo físico y generalmente es a causa de la base biológica, en otras palabras, es como nace y expresa la ansiedad en dos corrientes diferentes, la primera es por las circunstancias externas y la segunda es por la somatización. A diferencia de lo endógeno existe lo exógeno que en la mayoría de veces y producen más circunstancias ansiosas. (Rojas , 2014c)

C) Causas de la Ansiedad

(MayoClinic , 2018) Foundation for Medical Education and Research (MFMER),2018 divide algunos problemas de la salud que desencadenan y se ven relacionados con otras complicaciones en donde influye la ansiedad entre ellos están:

- Problemas cardiacos de cualquier índole
- Diabetes tipo A y B
- Riesgos hormonales tales como el hipertiroidismo e hipotiroidismo
- Problemas en la salud respiratoria, tos o en otros casos asma crónica
- Dependencia a alguna sustancia adictiva
- Abstinencia de medicamentos ansiolíticos (benzodiazepinas)
- Problemas con el colon
- Problemas inesperados como el cáncer o tumores que conlleva a la respuesta “huir o luchar “

En algunos casos la ansiedad es una consecuencia es decir provocada por otros agentes más conocidos como efectos secundarios y son:

- Por genética de padres a hijos
- Algún problema sin solucionar en la infancia
- El entorno en que se vive o con las personas que comparte vivencias

D) Prevención de la Ansiedad

Según (Hernandez, Horga, Navaro y Mira, s.f) la prevención se subdivide en :

a) Prevención Primaria:

La cual comprende en primer lugar a los factores de riesgo que tienen que ver con las circunstancias de mayor nivel de estrés, (como la vivienda, problemas amorosos y los que son relacionados en el trabajo, que tienen como efecto de (ansiedad generalizada). Por otro lado, están los problemas que ocurren en la vida, que son (la pérdida de empleo, algún suceso traumático como las violaciones) en tercer lugar, lo relacionado al entorno de la atención primaria (como el infarto, enfermedades avanzadas y sin solución en especial la diabetes mellitus, la artritis o la insuficiencia cardiaca).

También existen aquellos factores de riesgo como la debilidad, ellos incluyen la personalidad, tipos de conocimiento y escasos del entorno social. En cuanto a la personalidad, la ansiedad de rasgo es aquella que pone en alerta al individuo respecto a los problemas ya mencionados en cambio la ansiedad de estado, es una emoción pasajera provocada por un estímulo estresante

En el apoyo social se tiene con frecuencia a una persona que sirve de confidente y este es de vital importancia porque da soporte al paciente y puede frenar varios sucesos de ansiedad y depresión de la misma manera al no tener un confidente los riesgos aumentan.

b) Previsión Secundaria

Es de gran relevancia que el personal de atención primaria tenga una apreciación diagnóstica de ansiedad en todo momento y más aún si el paciente tiene problemas físicos y conductuales cuando dichos problemas no estén dentro de la clasificación diagnóstica respectiva se puede prevenir algún problema psicológico y de ese modo no se hace diagnósticos innecesarios que no estén relacionados con la ansiedad al paciente y se actúa con intervención psicológica.

En los instrumentos que sirven para descartar existe un conjunto de materiales, entre los cuales están los cuestionarios que son auto-administrados, que se utilizan en la atención primaria entre ellos se tiene el Cuestionario General de Salud, el que se usa es el de forma reducida que incluye una sub-escala para la ansiedad que es precisa para ser aplicada en poblaciones vulnerables y durante la consulta.

c) Previsión Terciaria

Caracterizada por la presencia de recaídas, siendo abordada en primera instancia por terapias psicológicas en especial si estas son con diagnóstico severo, siendo el principal objetivo dar la sensación de control total y en algunos casos parcial sobre las emociones del paciente, enseñándole a prevenir la ansiedad desde un inicio, reconociendo los posibles riesgos y desarrollando estrategias para combatirlas; todo ello para cuando no estén presente los especialistas presentes de igual manera todas estas técnicas vienen a ser realizadas en el proceso psicoterapéutico por los psicólogos clínicos, pero también pueden ser incorporados por el personal de atención primaria.

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi Existe relación entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

Ho No Existe relación entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

2.3.2. Hipótesis Especificas

- Existe relación entre ciberpereza y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021
- Existe relación entre sentido de servicio y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación

El método que se utilizó fue el deductivo, que va desde lo general a lo específico, así mismo se recolectaron los datos a través de la observación y la administración de dos pruebas psicológicas, de esta manera se apreció la percepción directa de los fenómenos, los cuales serán manifestados por la población escogida. (Reader's Digest México, 2021)

Por su nivel de profundidad la investigación presente fue descriptiva para poder comprender de una manera más exacta por lo que procedió con mayor precisión, y para tener correlaciones entre las variables ya mencionadas.

Por la modalidad de la recolección de datos la investigación es de tipo cuantitativa al momento de arrojar los datos, pero al seleccionarlos pasaron a ser cualitativas por lo que se usó encuestas para los evaluados y también se permitió métodos estadísticos para validar los resultados obtenidos.

3.2 Enfoque Investigativo

Según (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2018) el trabajo de investigación está conformado por un enfoque cuantitativo, que analizó la realidad problemática con la recolección de datos y tratamiento estadístico así se obtuvieron los resultados, de acuerdo a los objetivos planteados.

3.3 Tipo de Investigación

Respecto a la división que presenta (Gay, LR y Airasian, 2003) se entiende que la investigación es de modalidad básica, es aquella generada por la curiosidad del investigador sus propósitos son: ampliar el conocimiento científico ya sea en la creación de teorías o replantear las ya existentes por lo que enfatiza en recolectar datos y analizarlos lo que permite tener mayor conocimiento en el aspecto teórico y en lo real.

3.4 Diseño de Investigación

El diseño que se aplicó en esta investigación es no experimental por lo que sus variables no van a sufrir una alteración alguna. Así mismo es tipificada en el corte transaccional o transversal, porque el principal objetivo es recoger los datos observados en un momento específico. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014)

3.5 Población, Muestra y Muestreo

3.5.1. Población

El presente estudio estuvo conformado por el personal de la Red Asistencial Puno – Essalud, contando con 776 trabajadores de ambos sexos tanto de labor administrativa como asistencial, quienes fueron seleccionados probabilísticamente, oscilando sus edades entre 25 a 65 años de edad. Quienes fueron seleccionados ciñéndose a criterios probabilísticos, así se concluye que la población es el grupo total de personas que tienen en común características (Selltiz et al., 1980).

3.5.2 Muestra

La muestra es principalmente, un subconjunto de la población total, que pertenecen a ese grupo definido en sus características al que se denomina población (Hernandez , Fernandez , & Baptista , 2006). La muestra está conformada por 194 trabajadores de la Red Asistencial Puno, con edades que se sitúan entre 25 a 65 años, de la misma forma se pidió su consentimiento de forma escrita para las respectivas evaluaciones y los fines de la investigación, también por consideraciones éticas se mantuvo en el anonimato sus nombres e identidades.

Parametro	Insertar Valor
N	776
Z	1.96
P	50.00%
Q	50.00%
E	5%

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} = 258$$

$$n = \frac{776 * 1.96_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5}{e^2 * (776 - 1) + 1.96_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5} = 258$$

n = Tamaño de muestra a encontrar

N = Tamaño de la población o conjunto total = 776

Z = Parámetro estadístico que depende el grado de validez (NC) = 1.96

e = Error máximo aceptado = 0,05

$p =$ Probabilidad de que ocurra el trabajo de investigación (éxito) $= 0,5$

$q = (1-p) =$ Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado $= 0,5$

$$m = \frac{M}{1 + \frac{M}{N}} = 193.62$$

$$m = \frac{258}{1 + \frac{258}{776}} = 194$$

$m =$ muestra ajustada

$M =$ muestra calculada

$N =$ población

Tabla 1 Clasificación por sexo en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud

Sexo del trabajador	Fi	%
Femenino	95	49,0%
Masculino	99	51,0%
Total	194	100,0%

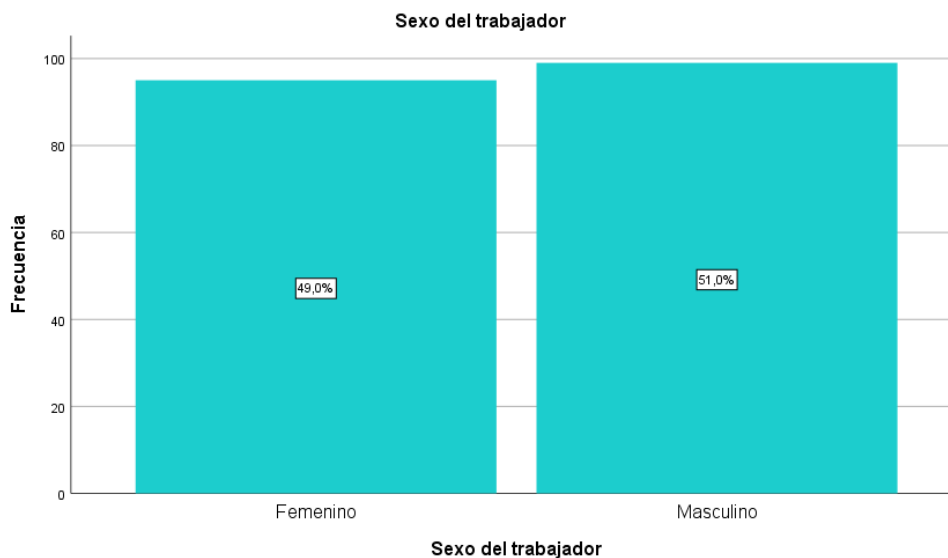


Figura 1 Clasificación por sexo en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud

En la tabla 1, figura 1 se aprecia la presencia equitativa de ambos sexos en la investigación diferenciándose tan solo por el 2% de representación masculino por encima de la femenina.

Tabla 2 Tipo de Trabajo en el personal de la Red Asistencial Puno - EsSalud

Tipo de trabajo	Fi	%
Administrativo	85	43,8%
Asistencial	109	56,2%
Total	194	100,0

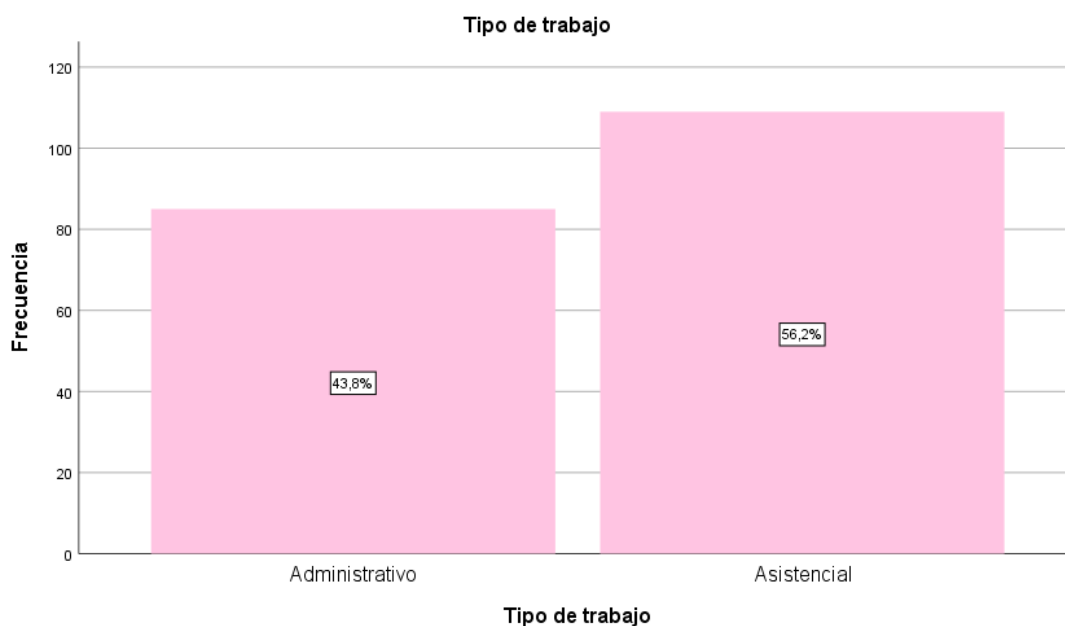


Figura 2 Tipo de Trabajo en el personal de la Red Asistencial Puno - EsSalud

En la tabla 2, figura 2 se desglosa que las labores desarrolladas en los sujetos investigados son tanto de tipo asistencial 56.2% (médicos, psicólogos, nutricionistas, enfermeras, entre otros) como administrativa 43.8 % (secretarias, operadores de atención al cliente, contadores, abogados, entre otros).

Tabla 3 Clasificación etaria en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud

Clasificación etaria	Fi	%
17 a 45	55	28,4%
40 a 65	79	40,7%
60 a 80	60	30,9%
Total	194	100,0%

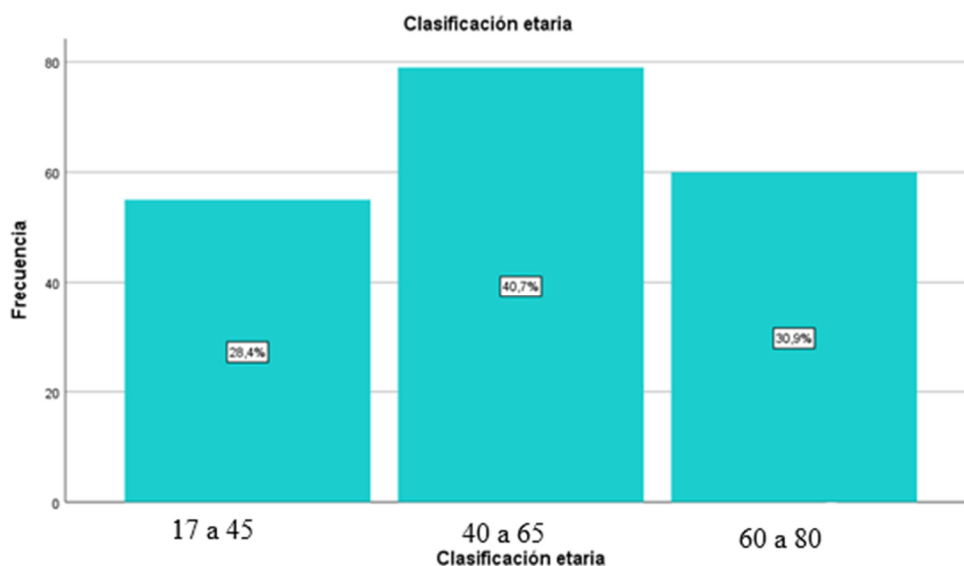


Figura 3 Clasificación etaria en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud

En la tabla 3, figura 3 se encuentra la clasificación etaria de los trabajadores respectivamente, según la teoría de (Levinson, 2007) se dividen en adultez temprana , adultez media y adultez tardía; donde el 40.7% de los trabajadores tienen entre 40 a 65 años, el 30.9% está en el rango de 60 a 80 años y el 28.4% tiene de 17 a 45 años; esto quiere decir que la edad con mayor frecuencia es la aquella que está en la etapa de la adultez media, seguido de ello está la población adulta mayor y en menor proporción se encuentra la población joven.

3.5.3. Muestreo

En el siguiente trabajo de investigación se procedió a utilizar la técnica de muestreo como probabilística, pues se presentó un permiso consentido a la población la cual será ajustada por el investigador (Hernandez , Fernandez y Baptista , 2018) , se contó con los 776 trabajadores de la Red Asistencial Puno.

3.6 Variables y Operacionalizacion

Variable 1: Procrastinación Laboral

Definición Operacional: (Según Klingsieck (2013), citado en Inga, 2018) La palabra procrastinación viene a ser un fenómeno espontáneo, lo que significa un retraso innecesario para realizar una laboriosidad que es importante en el éxito de distintos logros, lo que conlleva a consecuencias no favorables, por ello en algunos estudios se vio que este fenómeno vendría a ser parte de la personalidad.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA DE VALORACION
<p>a)Ciberpereza</p> <p>Se define como el uso de la tecnología del móvil durante sus horas de trabajo, para satisfacer los placeres de la misma persona, postergando las faenas laborales perjudicando a lo que viene realizando. (Metin, 2016)</p>	<p>Uso de internet o tecnología móvil se menciona en 3 ítems los cuales son 8, 10 y 14</p>	<p>La medición se desarrollará según la escala de Likert</p> <p>0 = Nunca</p> <p>1 = Casi Nunca</p> <p>2 = Ocasionalmente</p> <p>3 =Algunas Veces</p> <p>4 = Frecuentemente</p> <p>5 = Muy Frecuentemente</p> <p>6 = Siempre</p>	<p>La escala de valoración es unidimensional cuenta con 14 afirmaciones que evalúan creencias relacionadas a la jornada de trabajo, considerando un criterio ordinal que oscila de 0 a 6 puntos, siendo 0 bajo y 6 moderadamente alto</p>
<p>b) Sentido de servicio: Se define como el aplazamiento del trabajo por más de dos horas al día, sin la necesidad de usar el móvil, todo ello sin el objetivo de dañar a las demás personas, dándose a conocer como la falta de responsabilidad y ética misma, como resultado se ve el descuido del trabajo y las habilidades del trabajador. (Metin, 2016)</p>	<p>Evitamiento de tareas laborales desarrollados en los 11 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9,11,12 y 13</p>		

Variable 2: Ansiedad

Definición Operacional: La ansiedad también es conocida principalmente por poseer emociones no coherentes como la desconfianza, falta de tranquilidad que perduran por un periodo de tiempo y todo ello tiene inicio en pensamientos consecuentes o experiencias que pueden ser desagradables para el sujeto (Kranhn , Garcia y Astie , 2018)

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA DE VALORACION
<p>La ansiedad de Estado es aquella que es determinada por un acontecimiento por lo que solo es momentánea y según Spielberger (1972) es un “estado emocional” donde el organismo está muy alerta e hiperactivo y el más sobresaliente es el sistema nervioso autónomo, por lo que los pensamientos están intentando analizar las circunstancias y evadir el peligro para buscar soluciones.</p>	<p>Factor I: Ansiedad Estado Afirmativo (nerviosismo, tensión, preocupación, e intranquilidad) desarrollados en 10 ítems A/E (+): 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19 y 20</p> <p>Factor II: Ansiedad Estado Negativo (alerta positiva, agitación, tranquilidad, seguridad y confianza en uno mismo) redactados en 10 ítems A/E (-): 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17 y 18</p>	<p>En el cuestionario de Ansiedad de Estado las alternativas de respuesta en una escala Ordinal de intensidad son:</p> <p>1- Nada 2- Algo 3- Bastante 4- Mucho</p>	<p>El Nivel de ansiedad se especifica como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • baja (menor a 30 puntos) • media (30-44 puntos) • alta (más de 44 puntos.)
<p>Ansiedad de Rasgo es de mayor realce porque percibe las situaciones como más amenazadoras lo que llega a ser una característica principal del ser humano,</p>	<p>Factor III: Ansiedad Rasgo Afirmativo (nostalgia, intranquilidad y frustración) presentes en 13 ítems</p>	<p>En el cuestionario de Ansiedad de Rasgo las opciones en la escala Ordinal son:</p> <p>1.Casi nunca</p>	

consecuentemente de la ansiedad de estado. A/R (+):22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38 y 40

2.A veces
3.A menudo
4.Casi siempre.

Factor IV: Ansiedad Rasgo Negativo
(estabilidad y ausencia de cambios de humor) desarrollados en 7 ítems
A/R (-): 21, 26, 27, 30, 33, 36 y 39

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1 Técnica

El medio que se utilizó fue la recopilación de datos paralelamente técnicas, como la observación y administración de test psicológicos apreciación de fenómenos manifestados en la población diana.

3.7.2 Descripción de Instrumentos

Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)

Nombre Original:	Procrastination at work scale (PAWS)
Autor	: Metin al (2016)
Adaptado por	: Guzmán y Rosales (2017)
Aplicación	: Personal o en grupo
Finalidad	: Evaluación del nivel de procrastinación en trabajadores
Estructura	: Conformada por 14 ítems
Composición	: Dos dimensiones: Soldiering (sentido de servicio) Cyberslakin (ciberpereza)

El cuestionario de Procrastinación Laboral está conformado por 2 dimensiones una de ellas es ciberpereza la cual contiene 3 preguntas (8,10 y 14) la que se define por el uso de la tecnología del móvil en respectivas horas de trabajo, para satisfacer los placeres de la misma persona, la segunda dimensión es sentido de servicio que está conformada por 11 preguntas (1,2,3,4,5,6,7,9,11,12,13) se define como el aplazamiento del trabajo por más de dos horas al día, sin el objetivo de dañar a las demás personas, dándose a conocer como la falta de responsabilidad y ética misma, como resultado se aprecia el descuido del trabajo y las habilidades del trabajador. La forma de calificación para obtener el puntaje correspondiente se debe efectuar, sumando todos los puntajes obtenidos en cada pregunta así los puntajes oscilan entre 0 y 60 puntos. Significa que ante los resultados más altos aquellos que tienen como significado “mayor tendencia a procrastinar” en cambio los resultados bajos referidos a “menor tendencia a procrastinar”. En la escala de Procrastinación Laboral se utiliza la escala de Likert.

Cuestionario de Ansiedad Estado – Rasgo (STAI)

Nombre Original	:	Cuestionario de Ansiedad Estado – Rasgo (STAI)
Autor	:	C.D. Spielberger, R. L. Gorsuch y R.E. Lushene
Aplicación	:	Personal o en grupo
Finalidad	:	Evaluación del nivel de ansiedad de estado y rasgo
Estructura	:	Está constituida por 20 ítems en cada prueba
Composición	:	Dos dimensiones: Ansiedad de Estado y Ansiedad de Rasgo
Tiempo de aplicación:	:	15 minutos para los dos cuestionarios

En el cuestionario de ansiedad STAI se aprecia dos tipos de escalas (directa e inversa) ellas evalúan las respuestas. Se subdivide en 4 secciones, 2 afirmativas y 2 negativas, la primera es A/E afirmativa directa y la segunda A/E ES negativa inversa con 10 preguntas cada una respectivamente, mientras tanto que en el caso de A/R ES afirmativa directa conformada por 13 preguntas y A/R negativa inversa conformada por 7 preguntas

A/E: 1,2,5,8,10,11,15,16,19,20.

A/R: 21,26,27,30,33,36 Y 39.

3.7.3 Validación

(Guzman y Rosales , 2017) En su investigación de adaptación al habla hispana de la escala de Procrastinación Laboral, encontraron que determinada escala de procrastinación tiene una validez de contenido ($p < 0.05$); y respecto al inventario de Ansiedad (IDARE) se obtuvo la validez mediante la fórmula Alfa de Cron Bach y los índices hallados en muestras de sujetos normales muy buenos (entre 0.853 y 0.865).

3.7.4 Confiabilidad

Se halló la confiabilidad de la escala de Procrastinación Laboral, por consistencia interna utilizando la técnica Alfa de Cron Bach para Sentido de Servicio es de 0.862, y mientras que para Ciberpereza 0.897. (Guzman y Rosales , 2017).

Tabla 4 Determinación de confiabilidad mediante alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,882	6
Dimensiones	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ciberpereza	,897
Sentido de Servicio	,862
procrastinación laboral	,853
Ansiedad de Estado	,844
Ansiedad de Rasgo	,835
Ansiedad	,865

(Idrogo , 2015) se obtuvo la fiabilidad respectiva a las dos dimensiones del cuestionario (IDARE) calculando el índice de la estabilidad interna mediante el coeficiente Alfa de Cron Bach se concluye que la estabilidad interna de la escala de Ansiedad conformada por 40 preguntas en la muestra trabajada es de, 88 que puede ser considerada como indicador de una mayor fiabilidad ya que supera el punto de corte igual a, 70 que llego a ser valorado como indicador de una buena fiabilidad para los instrumentos de medición psicológica (Miech, 2002);

3.8. Plan de Procesamiento y Análisis de Datos

En la presente investigación se procedió a recopilar los datos de manera organizada y mediante los instrumentos de psicología mencionados, para posteriormente poder obtener una conclusión del estudio realizado, para lo cual se utilizó el programa estadístico SPSS VERSION 26 presentando resultados en tablas de contingencia o también llamados de doble entrada los cuales miden la relación de las variables demostrando en grafico de barras.

De la siguiente manera se presenta la escala de valores de acuerdo a las respectivas dimensiones y las variables en estudio

Tabla 5 Escala valorativa para la variable Procrastinación Laboral según dimensiones

Ciberpereza	Sentido de Servicio	Escala
0 – 6	0 – 21	Baja

7-12	22 – 42	Media
13-18	43 – 66	Alta

Tabla 6. Escala valorativa para la variable Procrastinación Laboral

Procrastinación	Valores
0 – 27	Menor tendencia a procrastinar
28 – 55	Moderada tendencia a procrastinar
56 – 84	Alta tendencia a procrastinar

En la tabla señalada se observa que las clasificaciones de sus escalas de sus dimensiones respectivas son baja, media y alta las que indican un nivel determinado de puntuación en cada escala para la posterior selección en la evaluación. De igual manera en la tabla general de Procrastinación Laboral las clasificaciones de los valores indican respectivas puntuaciones donde se puede seleccionar como menor tendencia a procrastinar, moderada tendencia a procrastinar y alta tendencia a procrastinar.

Tabla 7. Escala de valoración para la variable Ansiedad

Ansiedad de Estado	Ansiedad de Rasgo	Ansiedad	Escala
< 30	< 30	0 – 39	Baja
30– 44	30 – 44	40 – 79	Media
> 44	> 44	80 – 120	Alta

En la tabla señalada se verifica que las clasificaciones de sus escalas son baja, media y alta las que indican un respectivo puntaje en cada escala para la posterior selección en la evaluación, se observa que existe diferencia de puntajes en las dimensiones respectivas de la variable Ansiedad esto es debido a que en su división de factores positivos y negativos varia la cantidad de ítems señalados.

De igual manera en cuanto a la variable Ansiedad general las clasificaciones de los valores indican respectivas puntuaciones donde se puede seleccionar como alta, media y baja.

Para el procesamiento y contraste de hipótesis se utilizó la prueba de correlación R de Pearson medida de correlación que significa una asociación entre dos variables aleatorias que son continuas, cuya fórmula es la siguiente

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right)} \sqrt{\left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

Para determinar una hipótesis verdadera o falsa se planteará las hipótesis nulas y alternas las cuales son:

Hi Existe relación entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

Ho No Existe relación entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

REGLA DE DECISION

Se acepta Hi cuando: $R \neq 0$; valor $p \leq 0,05$

Se acepta Ho cuando: $R = 0$; valor $p > 0,05$

3.9. Aspectos Éticos

La presente investigación se rige bajo estrictas normas éticas determinadas por la Declaración de Helsinki en concordancia con el respeto a la intimidad, la confidencialidad, respetando los derechos del participante y tomando en consideración los estándares éticos, legales y jurídicos para proceder con la investigación.

La investigación se sometió a la aprobación por la Universidad Norbert Wiener quien vela por la investigación honesta y transparente, así como se obtuvo la autorización respectiva de la Red Asistencial Puno – Essalud.

Se procedió a presentar a cada participante un consentimiento informado para su anuencia y en cumplimiento de la política de calidad y estándar de calidad de acuerdo a los valores de la Universidad Norbert Wiener como la integridad, innovación y servicio, que apoya a todo proceso en modalidad de respeto y ética ante la investigación.

También la universidad está comprometida en brindar la excelencia académica para ello se promueve la investigación, la responsabilidad social.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 8 Nivel de Procrastinación Laboral en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – EsSalud

4 Procrastinación laboral	Fi	%
Menor tendencia a procrastinar	69	35,6%
Moderada tendencia a procrastinar	47	24,2%
Alta tendencia a procrastinar	78	40,2%
Total	194	100,0%

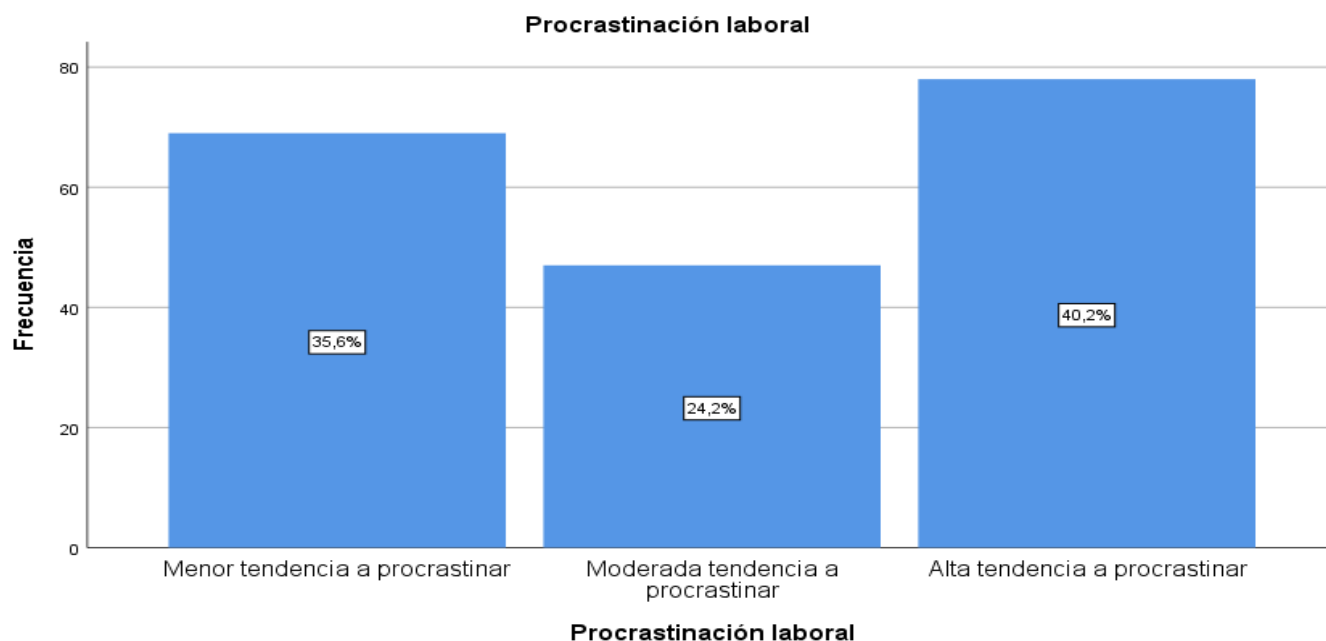


Figura 4 Nivel de Procrastinación Laboral en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – EsSalud

En la tabla 8, figura 4 se aprecia los resultados del nivel de Procrastinación Laboral, es así como, el 40.2% presento alta tendencia a procrastinar, el 35.6% posee una menor tendencia a procrastinar y solo-el 24.2% tiene moderada tendencia a procrastinar, según (De Simone, 1993,

citado en Rodallega, 2020) es dejar las responsabilidades inmediatas para después, siendo consciente que ello genera un retraso que perjudica.

El estudio permite apreciar lo preocupante de hallar 40.2% de personas con alta tendencia a procrastinar, es una cifra elevada que cobra mayor significado por tratarse de una institución de salud que brinda servicios públicos en tiempos de pandemia por Covid 19 lo que implica dificultades en asumir responsabilidades eficazmente, descuido en la realización de sus labores e incremento de problemas, estrés y una larga cadena de consecuencias desfavorables a nivel personal laboral siendo una actitud negativa que está relacionada a la falta de entrega en su área laboral, dando oportunidad de recibir atención psicológica que pueden ser intrínsecas o extrínsecas, que darán sentido a mayores investigaciones relacionadas al tema profesional y se podrá evitar la tendencia a procrastinar y ejecutando mayor disposición en el trabajo

Tabla 9 Nivel de Ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud

Ansiedad	Fi	%
Baja	81	41,8%
Media	28	14,4%
Alta	85	43,8%
Total	194	100,0%

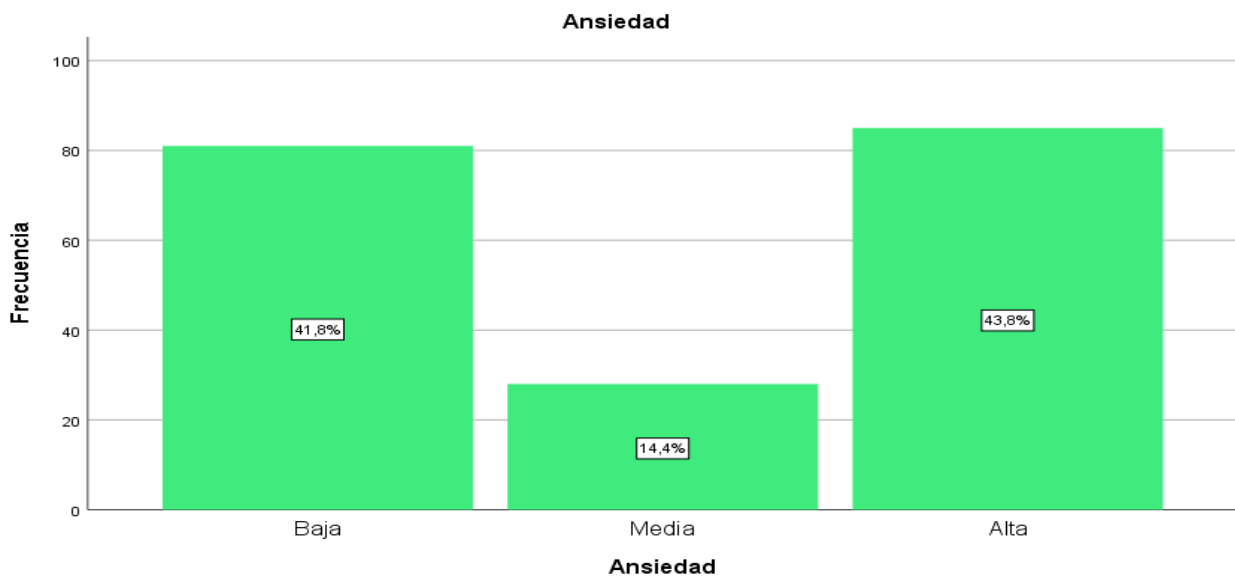


Figura 5 Nivel de Ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud

En la tabla 9, figura 5 se evidencia que el 43.8% presento un nivel de ansiedad alta siendo perjudicial para el organismo porque enfrenta un trabajo de suma relevancia en especial ante la vulnerabilidad vivida como personales de una entidad de salud que se ve día a día afectada por la pandemia además esta situación es de alto riesgo por y para los trabajadores que atraviesan sus labores diarias en un ambiente de peligro que ocasionan la falta de relaciones sociales, el temor a ser rechazados ante una sociedad y no tener el cuidado necesario para protegerse, produciendo un efecto psicofisiológico de alerta en el sistema nervioso central que percibe esos cambios de manera elevada siendo un riesgo en el trabajo originando-presión laboral en exceso es un indicador que puede desencadenar en problemas psicológicos severos. y según (PortalCLINIC , 2019) manifiesta que la persona en algún momento sintió ansiedad. El 41.8% tiene un nivel de ansiedad baja y el 14.4% presento un nivel de ansiedad media, esto hace que el 56% este en los estándares normales por lo que se entiende que los trabajadores tanto asistenciales y administrativos respectivamente pueden desempeñar adecuadamente la carga laboral.

Tabla 10 Nivel de Ciberpereza en los Trabajadores de la Red Asistencial Puno –EsSalud

Ciberpereza	Fi	%
Bajo	62	32,0%
Moderada	42	21,6%
Alto	90	46,4%
Total	194	100,0%

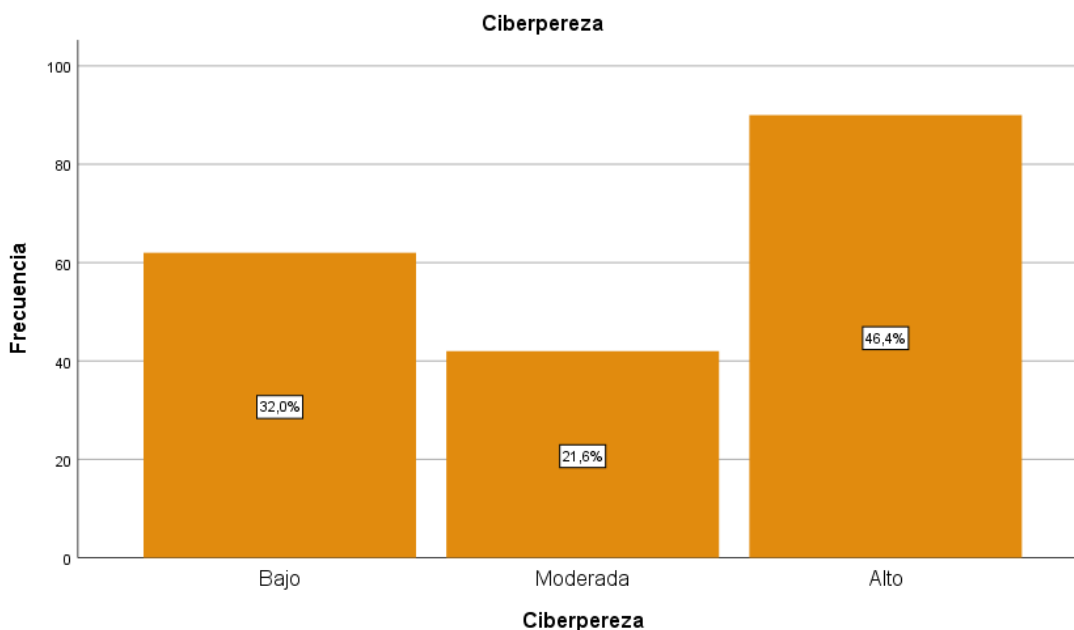


Figura 6 Nivel de Ciberpereza en los Trabajadores de la Red Asistencial Puno -EsSalud

En la tabla 10, figura 6 se encontró que el 46.4%, de los evaluados obtuvieron un nivel alto de ciberpereza, seguido del 32.0% con un nivel bajo y el 21.6% con un nivel moderado, se entiende que la ciberpereza es el uso del móvil en horas de trabajo según manifiesta (Metin, Taris, & Peeters, 2016) se realiza con el fin de satisfacer placeres personales y esto perjudica lo que viene realizando en el momento, este tipo de comportamiento es nocivo para el trabajador ocasiona retraso en el trabajo, atención al público en consecuencia la pandemia que ha representado grandes exigencias para el área de salud requiere del tiempo del personal comprometido con su labor en pro de la que aprecia la tecnología como herramienta útil en favor de su misión laboral; siendo la visión de la Red Asistencial ser una institución moderna y en mejora continua, centrada en los asegurados que garantice el acceso a la seguridad social en salud con ética, oportunidad y calidad, ello permite grandes oportunidades de desarrollo para la salud emocional y física.

Tabla 11 Nivel de Sentido de Servicio en los Trabajadores de la Red Asistencial Puno -EsSalud

Sentido de servicio	Fi	%
Bajo	66	34,0%
Moderada	56	28,9%
Alto	72	37,1%

Total	194	100,0%
-------	-----	--------

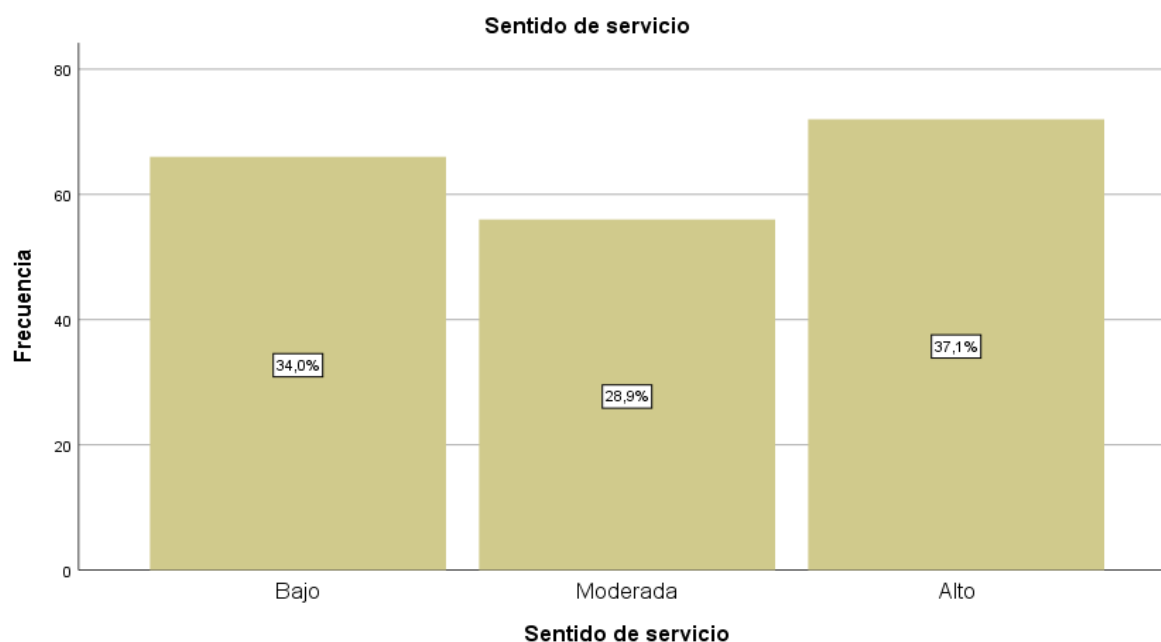


Figura 7 Nivel de Sentido de Servicio en los Trabajadores de la Red Asistencial Puno – EsSalud

En la tabla 11, figura 7 se da a conocer que el 37.1% manifestaron tener un nivel alto de sentido de servicio, el 34.0% con un nivel bajo y el 28.9% con un nivel moderado; por ello significa que el personal de la Red Asistencial Puno –EsSalud tiene un nivel mayor respecto a la tendencia de aplazar sus responsabilidades por lo que eso retrasa el avance laboral respectivo, además se entiende por sentido de servicio según (Metin, Taris, & Peeters, 2016) la falta de responsabilidad y ética misma, el resultado es el descuido del centro de trabajo y las habilidades del trabajador, por ende esta acción que desarrolla el personal es dañina para las relaciones que tiene, las acciones que desempeñan en el ámbito laboral, ocasionando mayores niveles de ansiedad y tensión. Se entiende que el trabajador aplaza sus actividades por que no desea asumir la carga laboral, en otra instancia si se refiere a la pandemia que se está atravesando los trabajadores se encuentran en una situación de desconcierto por lo que sucederá, temor de como reaccionaran las personas por el contacto físico, rechazo, entre otras situaciones que ha desencadenado esta pandemia, eso hace que no se concentren totalmente en el trabajo entonces cuando se acumula

llega ser un gran indicador de falta de compromiso y dedicación en el trabajo, perjudicando a los involucrados y responsables de dicha institución.

Tabla 12 Nivel de Ansiedad de Rasgo en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud

Ansiedad de rasgo	Fi	%
Baja	92	47,4%
Media	11	5,7%
Alta	91	46,9%
Total	194	100,0%

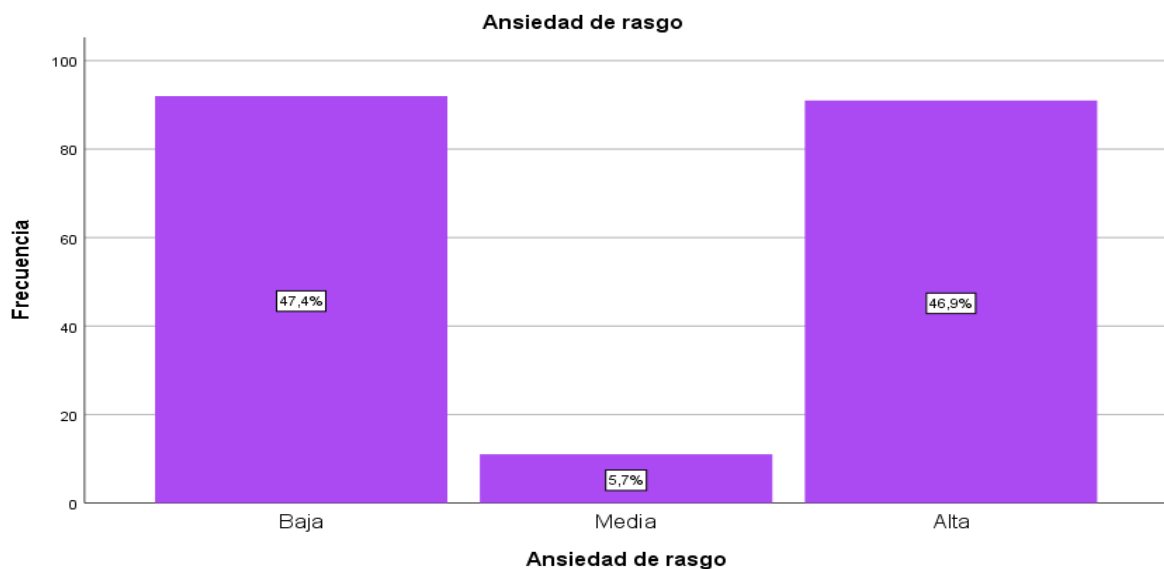


Figura 8 Nivel de Ansiedad de Rasgo en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud

En la tabla 12, figura 8 se identifica que el 46.9% tiene niveles altos de ansiedad de rasgo, según (Sime , 2019) el sujeto tiene momentos permanentes y recurrentes de alerta y tensión, por lo tanto no hay una búsqueda de soluciones de manera óptima sino percibe como amenazas en cada situación. Este tipo de respuestas del organismo denotan riesgo en el trabajo desempeñado por el trabajador, si bien la ansiedad de rasgo es caracterizada por episodios estables y muy claros, por lo que cuando se presenta ansiedad de rasgo elevada también existe ansiedad de estado elevado, no existiría concentración, aumentara la tensión corporal, los indicadores de estrés se elevaran y el rendimiento laboral será bajo a pésimo; el 47.7% manifestó tener un nivel de ansiedad de rasgo

bajo esto indica que el trabajador continuara presentando episodios estables pero no con mucha frecuencia y así podrá ejecutar su labor con eficiencia; el otro 5.7% presento un nivel medio en ansiedad de rasgo.

Tabla 13 Nivel de Ansiedad de Estado en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud

Ansiedad de estado	Fi	%
Baja	95	49,0%
Media	12	6,2%
Alta	87	44,8%
Total	194	100,0%

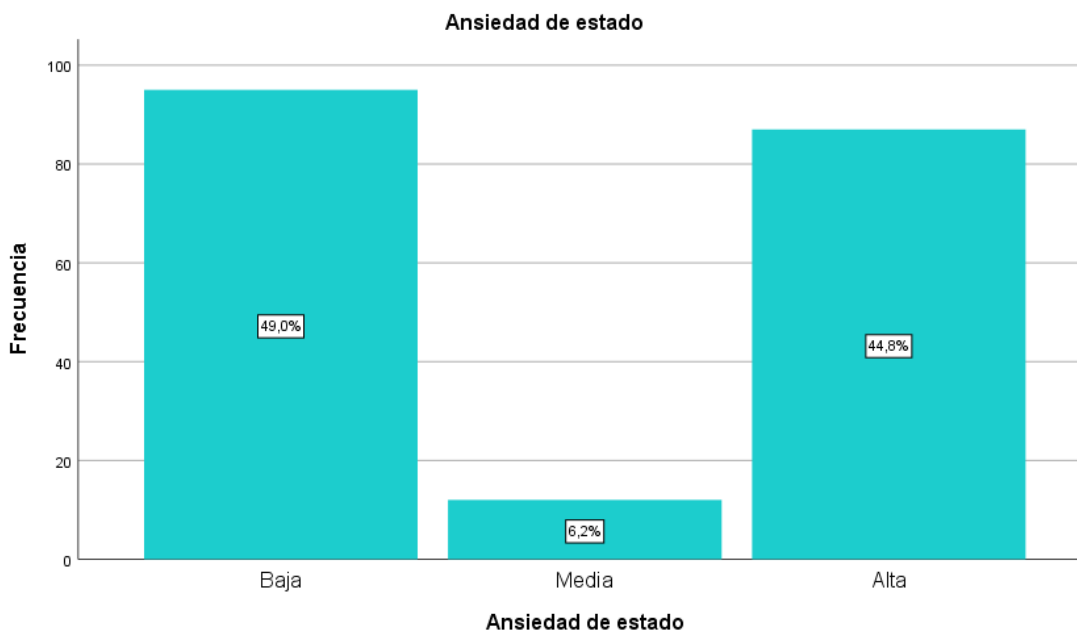


Figura 9 Nivel de Ansiedad de Estado en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud

En la tabla 13, figura 9 se tiene los resultados del nivel de ansiedad respectivamente, el 49.0% de los evaluados presentaron un nivel bajo de ansiedad de estado, el 44.8% un nivel alto y el 6.2% un nivel medio, por lo tanto, según (Spielberger, 1972, citado en Sime ,2019) la ansiedad de estado es más sintomatológica, el sujeto está en hiper alerta siendo su , atención excesivamente activa presenta insomnio, puede presentar episodios de agresión, sudoración, entre otros síntomas a

nivel psicológico no asume los problemas con responsabilidad, presenta episodios de intranquilidad y no puede tener un estado ecuánime, porque se encuentra a la defensiva.

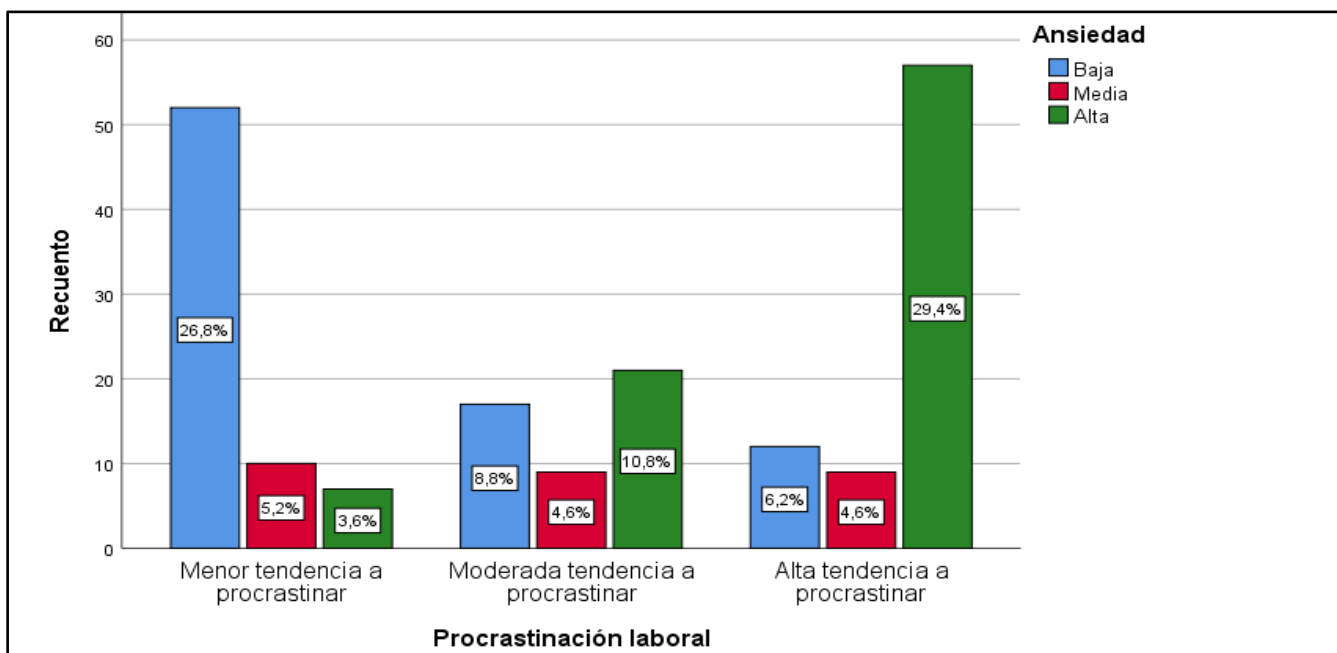
Es importante reconocer que el 49% de evaluados presenta niveles óptimos de ansiedad lo cual es fortaleza de la institución de salud, en concordancia con la propuesta de la OMS de preservar la salud, siendo una cualidad de bienestar y protección hacia el trabajador; de acuerdo al objetivo de desarrollo sostenible que vela por la salud y el bienestar, a través de una financiación más efectiva y eficiente de los sistemas sanitarios se podrá conseguir avances significativos a la hora de ayudar y salvar vidas en tiempos de pandemia.

4.1.1.1 Relación entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos Covid 19 en el año 2021

Tabla 14 Relación entre Procrastinación Laboral y Ansiedad en los trabajadores

Procrastinación laboral		Ansiedad			Total
		Baja	Media	Alta	
Menor tendencia a procrastinar	Fi	52	10	7	69
	%	26,8%	5,2%	3,6%	35,6%
Moderada tendencia a procrastinar	Fi	17	9	21	47
	%	8,8%	4,6%	10,8%	24,2%
Alta tendencia a procrastinar	Fi	12	9	57	78
	%	6,2%	4,6%	29,4%	40,2%
Total	Fi	81	28	85	194
	%	41,8%	14,4%	43,8%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19



5

Figura 10 Relación entre Procrastinación Laboral y Ansiedad en los trabajadores

En la tabla 14, figura 10 se observa que el 29.4% representa un nivel alto de ansiedad y una alta tendencia a procrastinar, lo que significa que los trabajadores dejan de lado las actividades que tiene que realizar y exceden con el uso de la tecnología y según (Spielberger, 1972, citado en Sime ,2019) es un estado emocional del cuerpo que se pone en constante alerta. Por lo tanto, se puede decir que es óptimo para la salud, aun en esta pandemia. Lo que no sucede de esta manera y lo que debería ser usado como un componente de refuerzo, está siendo entorpecedor en el cumplimiento de las metas laborales no solo perjudicando a la institución que brinda servicios de salud sino también personalmente así mismo en determinadas circunstancias y cuando es excesivo no trae buenas consecuencias, se observa cambios negativos como reemplazar el trabajo por actividades no relacionadas a ello, recarga de tensión inconsciente, problemas laborales en la entrega de metas y un notable descuido por lo relacionado a la atención de los usuarios por ser un centro de salud que debería estar al alcance de todas las personas contando con el mejor desempeño de los trabajadores originando una gran carga de preocupación que es perdurable en horas de trabajo y puede conllevar a la tensión del cuerpo. Seguido de ello el 6.2% presentan un nivel de ansiedad bajo con alta tendencia a procrastinar, esto denota que el trabajador se siente tranquilo, consigue sus metas personales como laborales por lo que está entre los estándares adecuados del personal asistencial o administrativo del determinado centro de salud, no dejando de lado el deseo que tiene de querer aplazar sus actividades y concentrarse en otras que no tienen nada que ver con

lo mencionado anteriormente. En otra instancia el 26.8% presenta una menor tendencia a procrastinar y un nivel de ansiedad bajo, este grupo de trabajadores prefiere cumplir con sus responsabilidades laborales y evitar las consecuencias que trae el aplazar actividades y el uso inadecuado de la tecnología, todo ello es recomendable para cumplir con las responsabilidades laborales respectivamente, también se refiere a que las personas que presentan niveles de ansiedad leves presentan mayores niveles de creatividad y aprendizaje.

El 10.8% tiene un nivel de ansiedad alta y un 8.8% presenta un nivel de ansiedad baja con tendencia moderada de procrastinar, lo que significa que este apartado de trabajadores según (Sime, 2019) presenta un nivel alto de ansiedad de estado y de rasgo, que significa tener sentimientos de tensión y nerviosismo perdurables, estos sentimientos son perjudiciales para la salud de los trabajadores, afectando su salud mental y también los logros independientes que tiene que conseguir en su respectivo trabajo, en este contexto que se vive la pandemia ha marcado en gran manera la vida diaria de los trabajadores, siendo dos posturas diferentes la primera se refiere a los trabajadores que se encuentran en un centro que en vez de asumirles seguridad les causa preocupación y ocasiona que no cumplan adecuadamente con sus responsabilidades y el trabajo pasa a ocupar un lugar desalentador; la segunda postura viene a ser desarrollada desde un punto humanístico, de innovar y velar por la salud de las personas teniendo el deseo de desarrollo y progreso ante circunstancias difíciles.

Tabla 15 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad en los trabajadores

Ciberpereza		Ansiedad			Total
		Baja	Media	Alta	
Bajo	Fi	51	7	4	62
	%	26,3%	3,6%	2,1%	32,0%
Moderada	Fi	15	5	22	42
	%	7,7%	2,6%	11,3%	21,6%
Alto	Fi	15	16	59	90
	%	7,7%	8,2%	30,4%	46,4%
Total	Fi	81	28	85	194
	%	41,8%	14,4%	43,8%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19

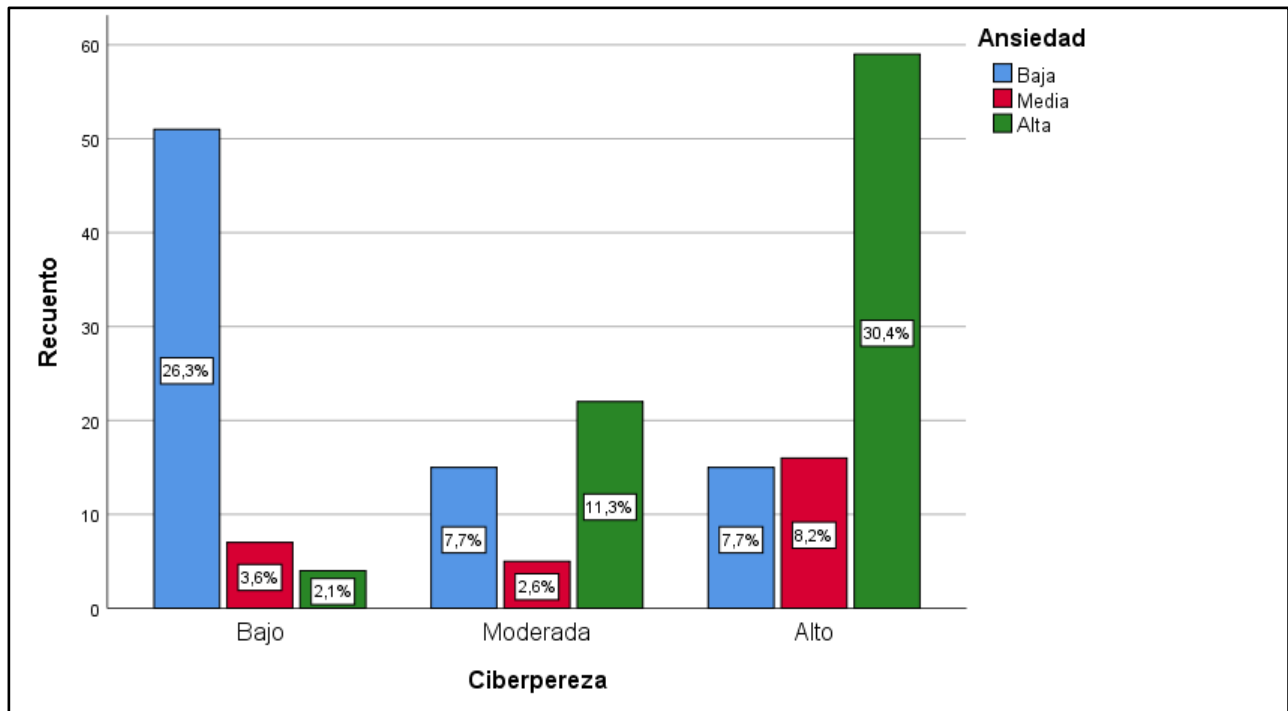


Figura 11 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad en los trabajadores

En la tabla 15, figura 11, se tiene el 30.4% que presenta un nivel de ciberpereza alto con un nivel de ansiedad alta y según (Kranhn , Garcia , & Astie , 2018) es conocida principalmente cuando el sujeto posee emociones no coherentes tales como la desconfianza, falta de tranquilidad que perduran por un tiempo largo, lo que ocasiona pensamientos frecuentes o experiencias que pueden ser desagradables; mientras que el 7.7% es apreciado con un nivel de ciberpereza alta y un nivel de ansiedad baja, ello quiere decir que los trabajadores de la Red Asistencial Puno-EsSalud usan la tecnología del móvil en horas de trabajo; sea para conectarse a las redes sociales, realizar una compra en línea, leer noticias no relacionadas al centro laboral ocasionando el malgaste de horas importantes que pueden ser utilizadas productivamente conforme al nivel de ansiedad baja puede presentarse como nerviosismo o inquietud en ciertas ocasiones ello denota un cambio leve en la actitud de la persona: en algunos contextos pasa a ser justificable porque tienen la necesidad de estar comunicados con sus familiares, estar al tanto con las noticias respecto a la pandemia, etc., limitando la facultad de separar las horas que exclusivamente debieran ser dedicadas en el trabajo.

Seguido a ello el 26.3% presenta un nivel de ansiedad bajo y un nivel de ciberpereza bajo; el 2.1% posee un nivel de ansiedad alta y un nivel de ciberpereza bajo, esto hace que el trabajador presente preocupación excesiva y de manera persistente, respecto al nivel de ciberpereza bajo hace uso de horas productivas en el trabajo por otros intereses como el móvil en menor proporción y esto no llevaría a efecto la ansiedad sino puede ser por factores externos.

Tabla 16 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad en los trabajadores

Sentido de servicio		Ansiedad			Total
		Baja	Media	Alta	
Bajo	Fi	49	9	8	66
	%	25,3%	4,6%	4,1%	34,0%
Moderada	Fi	23	8	25	56
	%	11,9%	4,1%	12,9%	28,9%
Alto	Fi	9	11	52	72
	%	4,6%	5,7%	26,8%	37,1%
Total	Fi	81	28	85	194
	%	41,8%	14,4%	43,8%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19

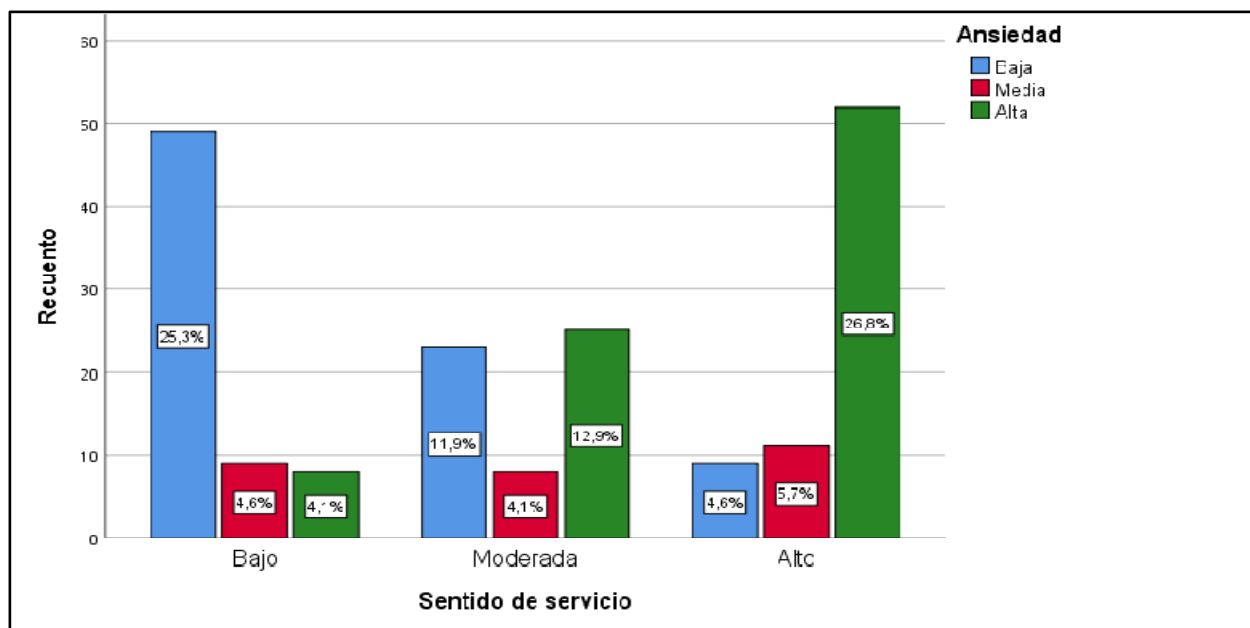


Figura 12 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad en los trabajadores

En la tabla 16, figura 12 se encontró que el 26.8% presenta un nivel de sentido de servicio y nivel de ansiedad alta respectivamente según (Metin, 2016, citado en Rojas, 2020) el aplazamiento de tareas es una falta de responsabilidad sin el objetivo de dañar a las personas. Por lo que según (Viedma, 2017) la ansiedad es una respuesta externa del cuerpo ante las experiencias del entorno que la persona puede tener, desencadenando preocupaciones perdurables, tensión, intranquilidad, pensamientos inestables, siendo resultado del aplazamiento de tareas respectivamente, lo que no es saludable en la persona y por la importancia que tiene al desempeñar las faenas del trabajo. Seguido de un 4.6% presenta un nivel de sentido de servicio alto y un nivel de ansiedad bajo. El 25.3% quienes presentan un nivel de ansiedad baja y un nivel de sentido de servicio bajo se puede decir que el personal de la Red Asistencial Puno EsSalud aplaza sus tareas laborales en menor instancia sin la intención de dañar a las demás personas y el nivel de ansiedad, y solo el 63% presenta niveles normales de sentido de servicio con ansiedad baja a moderada, según (MayoClinic, 2018) presentan alguna enfermedad cardíaca o problemas respiratorios o simplemente puede originar alguna enfermedad perdurable, además se entiende que este grupo de trabajadores saben manejar su nivel de preocupación adecuadamente, pero ello no los excluye de sentir cierta tensión como un rasgo estable lo que ocasiona problemas severos en la salud.

4.1.1.2 Relación entre ciber pereza y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno- Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

Tabla 17 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad de Estado en los trabajadores

Ciberpereza		Ansiedad de estado			Total
		Baja	Media	Alto	
Bajo	Fi	54	3	5	62
	%	27,8%	1,5%	2,6%	32,0%
Moderada	Fi	18	3	21	42
	%	9,3%	1,5%	10,8%	21,6%
Alto	Fi	23	6	61	90
	%	11,9%	3,1%	31,4%	46,4%
Total	Fi	95	12	87	194
	%	49,0%	6,2%	44,8%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19

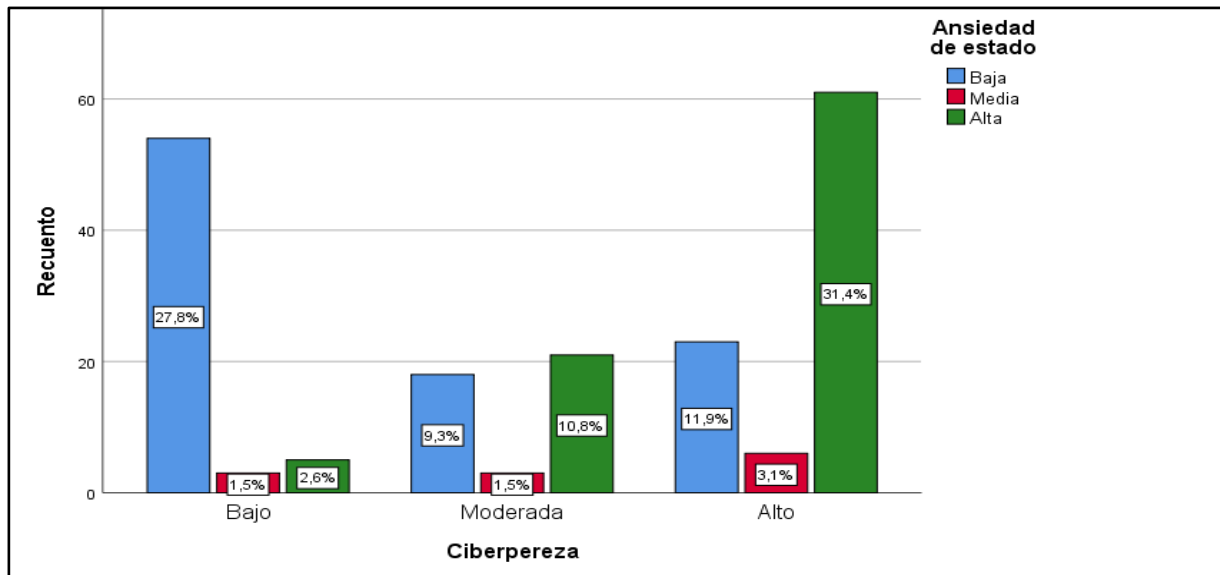


Figura 13 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad de Estado en los trabajadores

En la tabla 17, figura 13 se expondrá los resultados más relevantes, el 31.4% presentan un nivel de ansiedad de estado alto con un nivel alto de ciberpereza, por lo que según estudios de (Spielberger, 1972, citado en Sime ,2019) la ansiedad es un estado emocional que permite al cuerpo

reaccionar de maneras favorables siempre y cuando exista la coherencia respectiva, entre aquellas reacciones son estar con mayor actividad para evadir el peligro y buscar soluciones, por ende se espera que el sujeto a mayores niveles de ansiedad pueda responder adecuadamente en el trabajo pero existe un mal manejo de las emociones, que frustra el verdadero camino que debería seguir la ansiedad, dichos trabajadores presentan intranquilidad , pensamientos recurrentes de imposibilidad y no realizan el trabajo adecuadamente además de estar la mayor parte del tiempo conectado a redes sociales o elaborando otras actividades en el móvil que no están relacionadas con el trabajo; el 11.9% presentaron un nivel de ansiedad de estado bajo y un nivel alto de ciberpereza, que es alarmante en esta pandemia que el país entero viene atravesando, este comportamiento retrasa cualquier proyecto que este en avance para la salud siendo lo más importante ahora, requiriendo la participación de los trabajadores en el centro de salud y lo que menos se quiere es que estén involucrados en el uso del móvil, sin fines de trabajo según (Spielberger, 1972, citado en Sime ,2019) menciona que la solución de problemas es relativamente baja, el sistema nervioso autónomo está en un estado pasivo y aun así se continua haciendo uso del móvil en horas de trabajo.

El 27.8% pertenece al nivel de ansiedad de estado bajo con un nivel de ciberpereza bajo, según (Metin, 2016, citado en Rojas, 2020) la ciberpereza es el uso del movil en respectivas horas de trabajo, lo que perjudica sus labores, es decir que los trabajadores de la Red Asistencial Puno se esfuerzan por no usar el móvil en horas de trabajo; teniendo el deseo de desempeñarse mejor y cumplir correctamente con los protocolos de ética, así mismo dicho grupo no se excluye de posibles tendencias a ejecutar el móvil en horas de trabajo, de igual forma el 2.6% presenta un nivel de ansiedad de estado alto y un nivel de ciberpereza bajo, indica que los trabajadores al usar la tecnología adecuadamente en horas de trabajo presentan un nivel de ansiedad de estado elevada.

Por otro lado, existe un 10.8% presenta un nivel de ansiedad de estado alto y un 9.3% presenta ansiedad de estado bajo en relación a la ciberpereza moderada presente.

Tabla 18 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad de Rasgo en los trabajadores

Ciberpereza		Ansiedad de rasgo			Total
		Baja	Media	Alto	
Bajo	Fi	51	4	7	62
	%	26,3%	2,1%	3,6%	32,0%

Moderada	Fi	17	2	23	42
	%	8,8%	1,0%	11,9%	21,6%
Alto	Fi	24	5	61	90
	%	12,4%	2,6%	31,4%	46,4%
Total	Fi	92	11	91	194
	%	47,4%	5,7%	46,9%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19

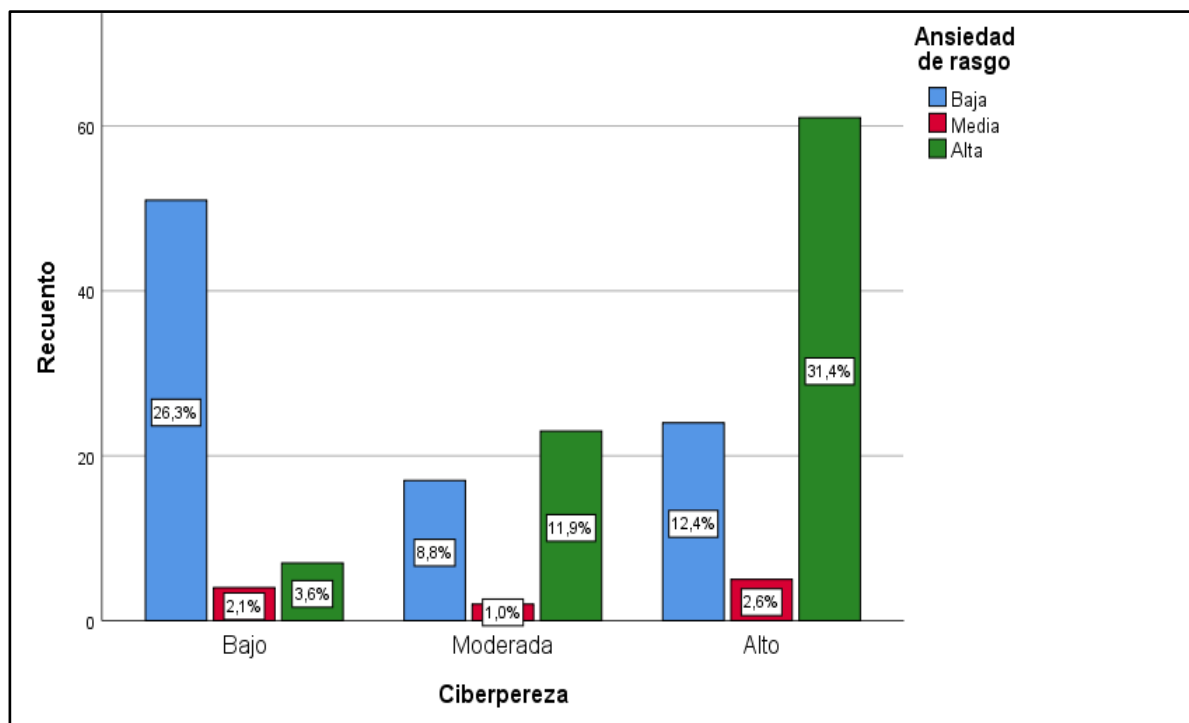


Figura 14 Relación entre Ciberpereza y Ansiedad de Rasgo en los trabajadores

En la tabla 18, figura 14, se tiene los siguientes resultados, el 31.4% tiene un nivel de ansiedad de rasgo elevada o alta con un nivel de ciberpereza alta que significa según (Sime , 2019) que la persona al presentar ansiedad de rasgo está en constante alerta y ve cada una de las experiencias como peligrosas y la forma de reacción no es en busca de soluciones si no es una reacción de forma más inquietante e irracional, determinado comportamiento no ayuda a realizar las faenas del trabajo adecuadamente, no permite el avance y perjudica a la institución que es prestadora de servicios de salud donde se requiere con mayor urgencia una disposición de los beneficios y personal en general para combatir esta pandemia que el Perú atraviesa, es por ello que es riesgoso

y demanda retraso; también se tiene un 12.4% que presenta un nivel de ciberpereza alta pero un nivel de ansiedad de rasgo baja, demostrando que el personal usa la tecnología móvil en horas de trabajo, pero puede controlar el nivel de ansiedad teniendo su sistema de alerta totalmente regulado y no ve las experiencias como amenazadoras o peligrosas.

Seguido del 26.3% presenta un nivel de ansiedad de rasgo con un nivel de ciberpereza baja lo que conlleva que el sistema nervioso no está en alerta, es decir está en un estado ecuánime por ende sus experiencias son acordes a la situación y no provocan ninguna respuesta negativa y de acuerdo se presenten puede buscar las respectivas soluciones; el 3.6% de la población presenta un nivel de ciberpereza bajo pero un nivel de ansiedad de rasgo alta ello es lo contrario a la situación antes planteada, hace que las personas estén en alerta constantemente y no están prestas a buscar soluciones a los problemas; por lo tanto se puede presentar ansiedad de rasgo elevada y también ansiedad de estado elevada al mismo tiempo; con la pandemia Covid 19, los trabajadores en horas laborales están preocupados por sucesos que pueden ocurrir en un futuro, están enfocados en el móvil de menor manera con el fin de tener contacto con su familia, ver cómo pueden protegerlos y cuidarse a ellos mismos de posibles contagios por el contacto que tienen con personas infectadas, esto hace que no puedan estar enfocados completamente en su trabajo y más el riesgo de trabajar en un Hospital.

El 11.9% de la población presenta un nivel de ansiedad alta y el 8.8% presenta un nivel de ansiedad de rasgo bajo con un nivel de ciberpereza moderado que los trabajadores pueden controlar el uso de la tecnología en horas de trabajo, se entiende que la ansiedad de rasgo acompaña al sujeto por un periodo más largo por tener más índices más recurrentes en la sintomatología, en este caso si no es controlable pueda convertirse en un trastorno de ansiedad que requiere lo más pronto posible terapia psicológica.

4.1.1.3 Relación entre sentido de servicio y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

Tabla 19 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad de Estado en los trabajadores

Sentido de servicio		Ansiedad de estado			Total
		Baja	Media	Alta	
Bajo	Fi	53	2	11	66

	%	27,3%	1,0%	5,7%	34,0%
Moderada	Fi	24	5	27	56
	%	12,4%	2,6%	13,9%	28,9%
Alto	Fi	18	5	49	72
	%	9,3%	2,6%	25,3%	37,1%
Total	Fi	95	12	87	194
	%	49,0%	6,2%	44,8%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19

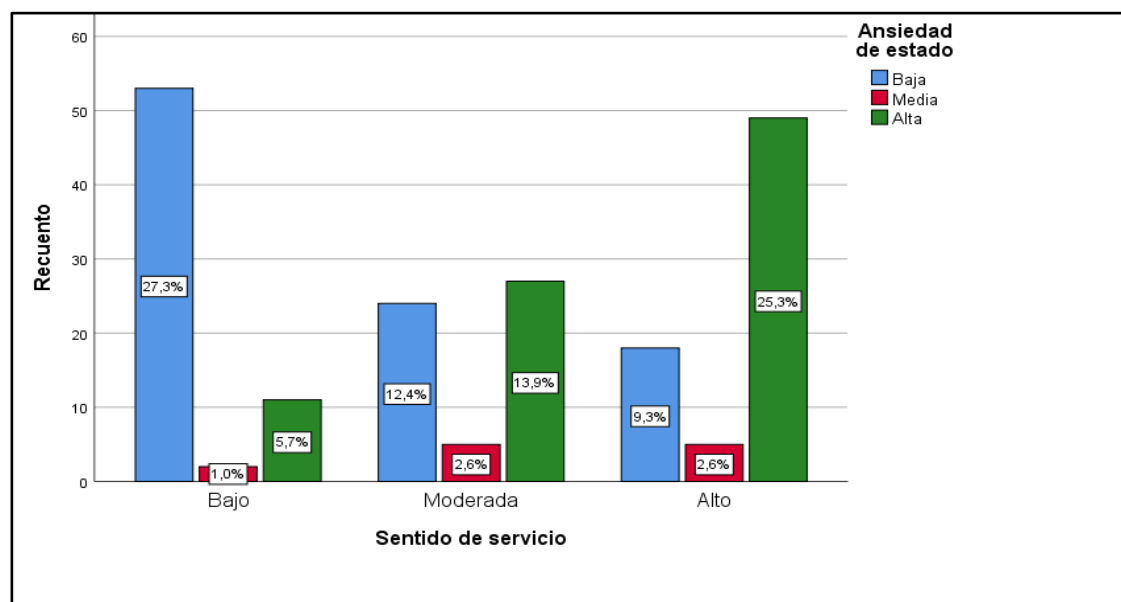


Figura 15 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad de Estado en los trabajadores

En la tabla 19, figura 15, se observa que el 25.3% tiene un nivel alto de ansiedad de estado con un nivel de sentido de servicio alto y según (Spielberger, 1972, citado en Sime ,2019) define la ansiedad de estado como presentar en un determinado momento, nerviosismo, inquietud o más conocido como un “estado emocional” transitorio, que puede ser causante de mayores niveles de sintomatología como pensamientos recurrentes, intranquilidad permanente, etc. también el 9.3% presenta un nivel de sentido de servicio alto con un nivel de ansiedad de estado bajo, se puede decir que aquellas personas que aplazan sus tareas por más de una hora presentan un estado de preocupación transitoria, este tipo de reacciones son riesgosas para el trabajador porque al

momento de desempeñar su labor no le permitirá tener experiencias agradables y esto ocasionará que el tiempo pueda transcurrir sin ningún beneficio, por lo que el trabajo será tedioso y con mayor carga de responsabilidad. o

Por otro lado, el 27.3% presenta un nivel de ansiedad de estado y sentido de servicio bajo por lo tanto se dice que las personas evitan y se esfuerzan en cumplir con sus obligaciones en su trabajo, pero aquello no las exime de aplazar algunas actividades y de tener momentos de preocupación y desesperación paulatinamente, el 5.7%, presenta un nivel de ansiedad de estado alto con un nivel de sentido de servicio baja, por lo tanto, los trabajadores de la Red Asistencial Puno- EsSalud pueden llegar a sentir preocupaciones persistentes a pesar de no aplazar sus actividades diarias en el trabajo esto puede ser debido a un agente externo al entorno laboral

El 13,9% presenta un nivel de ansiedad de estado alta y un nivel de sentido de servicio moderado se puede decir que los trabajadores tienden a aplazar sus tareas, pero a la vez se pueden esforzar por cumplir sus actividades diarias en el trabajo y según (Spielberger, 1972, citado en Sime ,2019) sus pensamientos pueden ser muy recurrentes en cuanto a preocupaciones.

Tabla 20 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad de Rasgo en los trabajadores

Sentido de servicio		Ansiedad de rasgo			Total
		Baja	Media	Alta	
Bajo	Fi	50	6	10	66
	%	25,8%	3,1%	5,2%	34,0%
Moderada	Fi	28	0	28	56
	%	14,4%	0,0%	14,4%	28,9%
Alto	Fi	14	5	53	72
	%	7,2%	2,6%	27,3%	37,1%
Total	Fi	92	11	91	194
	%	47,4%	5,7%	46,9%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19

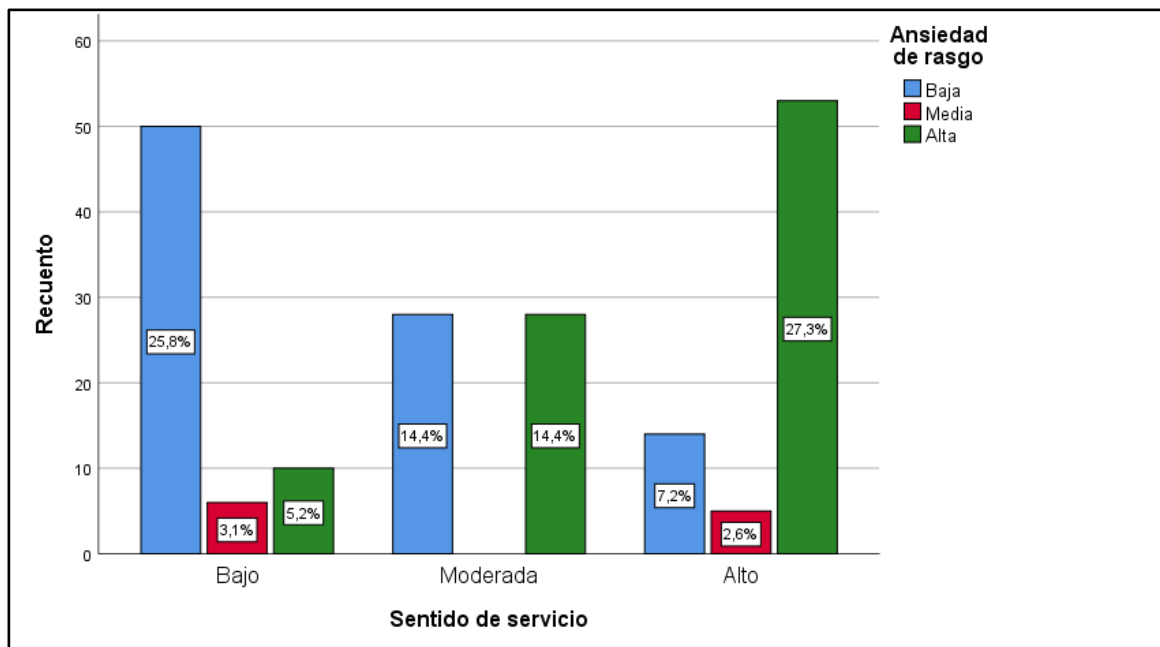


Figura 16 Relación entre Sentido de Servicio y Ansiedad de Rasgo en los trabajadores

En la tabla 20, figura 16, se encontró que el 37.1% presenta un nivel de sentido de servicio alto, según los trabajadores de la Red Asistencial Puno - EsSalud manifiestan que aplazan las actividades con el fin de relajarse por un breve tiempo, pero en ese instante no pueden calcular la magnitud de responsabilidad que carga todo aquello, entre aquellos trabajadores se encontró que el 27.3% presentan un nivel de ansiedad de rasgo alto, según la (Fundación MMAOMPE, 2019) es estar en alerta constantemente y puede desencadenar en un trastorno emocional, que requiere terapia psicológica lo más antes posible, también se observa que el 7.2% presenta un nivel de ansiedad de rasgo baja con un nivel de sentido de servicio alto, ello es cuando se tiene cierta tensión en su trabajo y no permite que dejen de aplazar sus actividades laborales.

En cuanto al 34% de la población reveló un nivel de sentido de servicio bajo, que según (Klingsieck, 2013, citado en Inga, 2018) es el procrastinar en sentido espontáneo, respecto a esto se entendería que el aplazar las tareas designadas en el área de trabajo puede ser involuntario y puede ocasionar algunos ajustes en el trabajo, entre ellos se encuentra el 25.8% reveló un nivel de ansiedad de rasgo baja y de acuerdo a la (Fundación MMAOMPE, 2019) manifiesta que las personas pueden estar en alerta en algún momento y esto es normal; el 5.2% presenta un nivel de ansiedad de rasgo alto y un nivel de sentido de servicio bajo se deduce que tienden a preocuparse demasiado por realizar sus actividades correctamente en sus horas de trabajo, lo que puede ser

perjudicial y evitara lograr sus objetivos determinados ocasionando no avanzar adecuadamente con sus tareas laborales.

El 28.9% de los trabajadores de la Red Asistencial Puno – EsSalud presenta un nivel de sentido de servicio moderado, entre ellos se encuentra el 14.4% con un nivel de ansiedad de rasgo alto y bajo, lo que significa que los trabajadores están preocupados constantemente, cierta tensión o también no respectivamente en horas de trabajo, pero si presentan el aplazamiento de tareas en un nivel moderado.

4.1.1.4 Procrastinación en los trabajadores según sexo, tipo de trabajo y clasificación etaria de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

Tabla 21 Ciberpereza en los trabajadores según Sexo del trabajador

Sexo del trabajador		Ciberpereza			Total
		Bajo	Moderada	Alto	
Femenino	Fi	45	22	28	95
	%	23,2%	11,3%	14,4%	49,0%
Masculino	Fi	17	20	62	99
	%	8,8%	10,3%	32,0%	51,0%
Total	Fi	62	42	90	194
	%	32,0%	21,6%	46,4%	100,0%

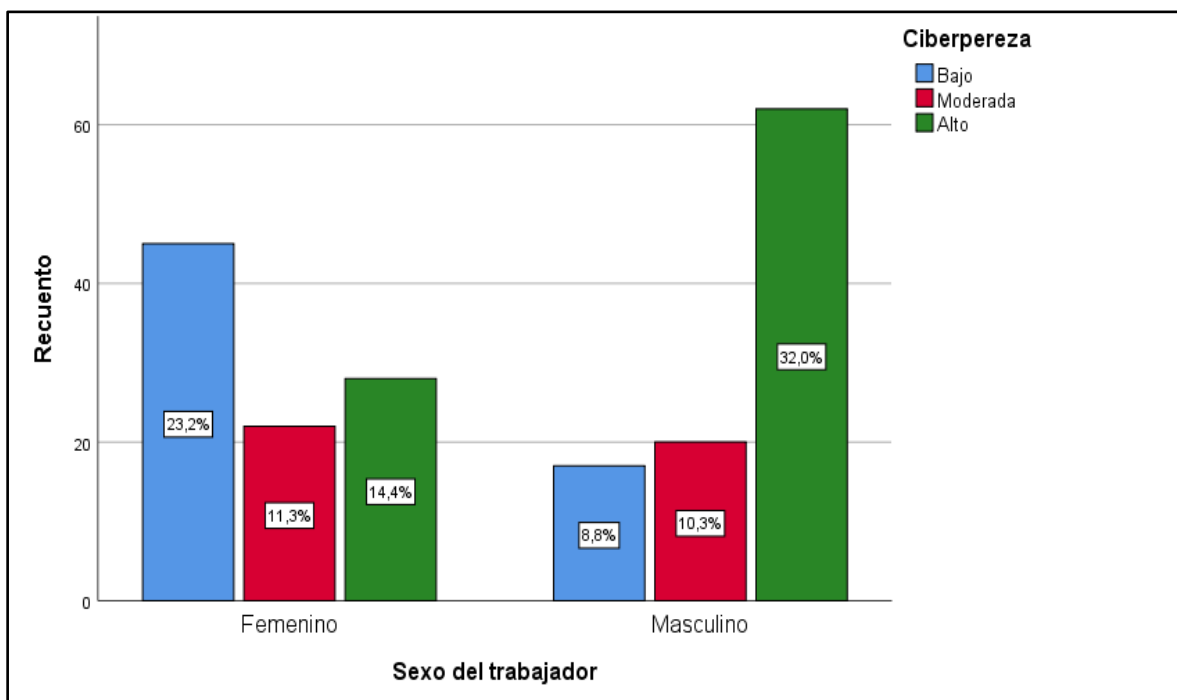


Figura 17 Ciberpereza en los trabajadores según Sexo del trabajador

En la tabla 21, figura 17, se observa que el 32% de los trabajadores masculinos tiene un nivel alto de ciberpereza y el 14.4% de la población femenina, también obtuvo un nivel alto de ciberpereza por lo tanto, no existe un buen uso de la tecnología con fines laborales y ello puede llevar a un riesgo en la productividad de la institución y también personalmente, según (ALL, 2019) La ciberpereza es una conducta que se evidencia día a día en las oficinas, donde es necesario estar conectados permanentemente para desarrollar proyectos, comunicación con otras oficinas, etc. Estudios como el de Flurry Analytics Company, muestran en alza el nivel de “adicción” o uso compulsivo de los Smartphone y sus apps en preferencia y como anteriormente se definió se refiere al uso de la tecnología en horas de trabajo; ello quiere decir que la población masculina tiene un mayor nivel de ciberpereza a diferencia de la población femenina.

El 10.3% de trabajadores masculinos y el 11.3% de la población femenina obtuvo un nivel de ciberpereza moderado de ciberpereza, que denota usar la tecnología en breves momentos o en relativas horas de trabajo, aunque también cumplen con sus responsabilidades laborales. El 8.8% de la población masculina revelo tener un nivel de ciberpereza bajo lo que significa que dichos trabajadores hacen uso de la tecnología en horas de trabajo, pero en baja proporción y continúan cumpliendo sus labores en horas de trabajo, el 23,2% de la población femenina obtuvo un nivel de

ciberpereza bajo, dicho resultado es poco favorable para la institución utilizan la tecnología que se les brinda en algunos momentos solo con fines laborales y de esta manera su trabajo resulta menos eficaz, esto hace notable la diferencia entre ambos siendo notable en la población femenina presentan un nivel bajo de ciberpereza.

Tabla 22 Sentido de Servicio en los trabajadores según Sexo del trabajador

Sexo del trabajador	Sentido de servicio	Sentido de servicio			Total
		Bajo	Moderada	Alto	
Femenino	Fi	42	40	13	95
	%	21,6%	20,6%	6,7%	49,0%
Masculino	Fi	24	16	59	99
	%	12,4%	8,2%	30,4%	51,0%
Total	Fi	66	56	72	194
	%	34,0%	28,9%	37,1%	100,0%

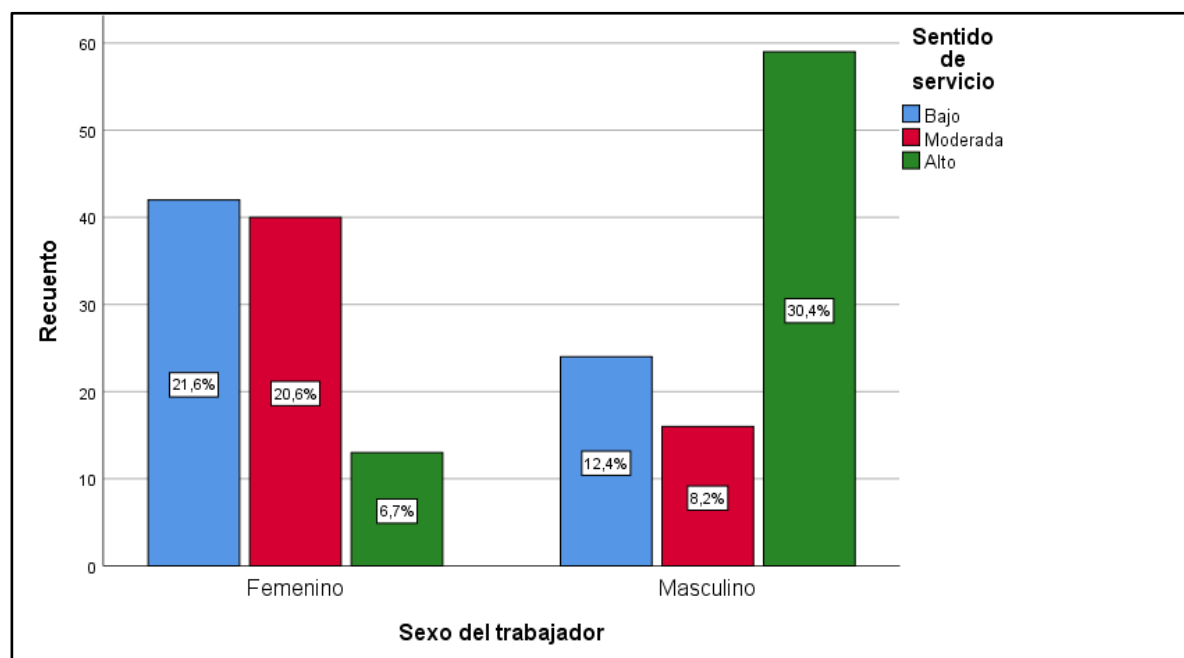


Figura 18 Sentido de Servicio en los trabajadores según Sexo del trabajador

En la tabla 22, figura 18, se tiene los siguientes resultados, el 30.4% de los trabajadores masculinos presentaron un nivel alto de sentido de servicio, según (Metin, 2016, citado en Rojas, 2020) significa aplazar actividades diarias sin el fin de perjudicar a nadie, teniéndose que realizar

en horas de trabajo, lo cual al postergarlas hace que se puedan acumular y en ocasiones no se pueden cumplir con todas; el 6.7% de la población femenina presento un nivel alto de sentido de servicio si se presenta paralelamente con la población masculina hay una diferencia de 23% por lo que se encontró que a pesar de que existe un porcentaje que indica un nivel alto de sentido de servicio en la población femenina no es significativo con la población masculina se puede decir que la gran mayoría de los trabajadores masculinos de la Red Asistencial Puno- EsSalud postergan las actividades diarias de su trabajo sin el fin de perjudicar a alguien más.

También el 12.4% de la población masculina y el 21,6% de la población femenina obtuvieron un nivel de sentido de servicio bajo, en comparación con la población masculina, esto viene a ser que dicha población aplaza sus actividades en menor instancia por lo que siguen cumpliendo sus respectivas tareas laborales, se puede decir que los trabajadores de la Red Asistencial Puno- EsSalud cumplen las tareas específicas en su trabajo, pero algunas también tienden a ser aplazadas, pero en menor instancia.

Tabla 23 Ciberpereza en los trabajadores según el Tipo de Trabajo

Tipo de trabajo		Ciberpereza			Total
		Bajo	Moderada	Alto	
Administrativo	Fi	10	16	59	85
	%	5,2%	8,2%	30,4%	43,8%
Asistencial	Fi	52	26	31	109
	%	26,8%	13,4%	16,0%	56,2%
Total	Fi	62	42	90	194
	%	32,0%	21,6%	46,4%	100,0%

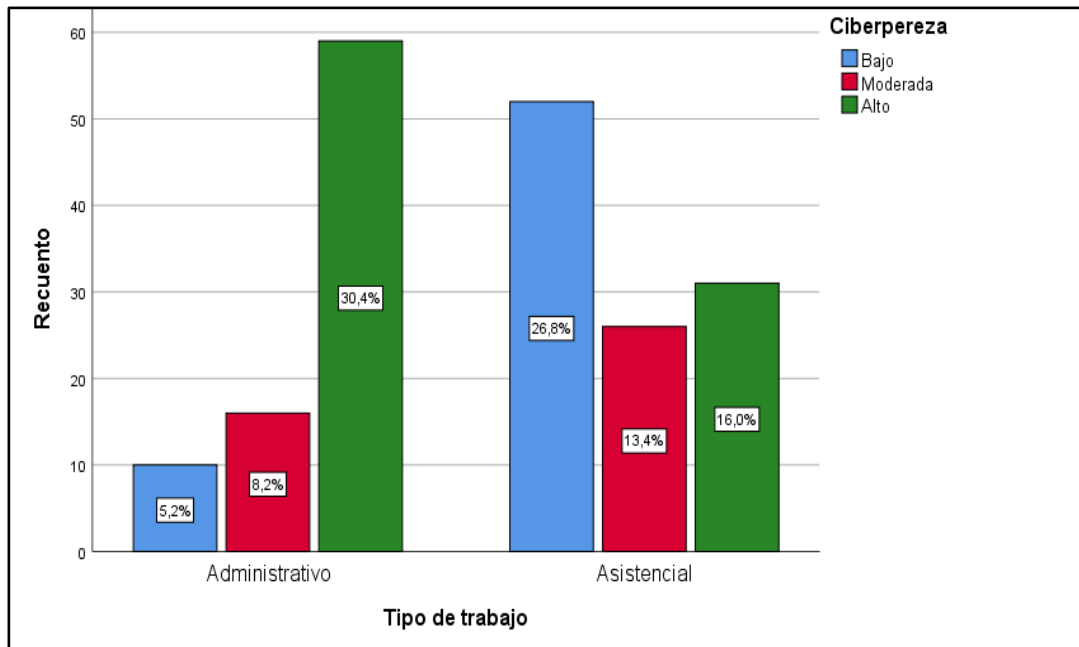


Figura 19 Ciberpereza en los trabajadores según el Tipo de Trabajo

En la tabla 23, figura 19 indica que el 30.4% de los trabajadores administrativos y el 16.0% de los trabajadores asistenciales obtuvieron un nivel alto en ciberpereza y según (Metin, Taris, y Peeters, 2016, citado en Salgado Fuentes , 2018d) manifiesta que este tipo de trabajadores usa la tecnología en horas de trabajo, específicamente el móvil y no con fines laborales, por lo que este beneficio deja ser productivo, además el personal administrativo puede estar mayor tiempo enfocado en una oficina y en respectivos asuntos que tienen que ver con el uso de la tecnología y al tener al elemento que provoca la ciberpereza cerca puede ser más fácil entretenerse en ello.

El 26.8% de los trabajadores asistenciales y el 5.2% de los trabajadores administrativos obtuvieron un nivel de ciberpereza bajo, por lo que el trabajo asistencial tiene mayor empleo de tiempo en atención al paciente y desgasta menos tiempo en poder usar la tecnología móvil a diferencia del trabajo administrativo que necesariamente por fines laborales están cerca de la tecnología móvil y otro tipo de tecnología en el cual se puede ver escondido los índices elevados.

El 13.4% de la población que trabaja en cargos asistenciales obtuvo un nivel de ciberpereza moderado y el 8.2% de la población administrativa reveló un nivel moderado de ciberpereza, lo que significa según (ALL, 2019) que el trabajador usa la tecnología móvil en tendencia moderada

descuidando sus actividades laborales por estar entretenido en las redes sociales, como horas en línea o simplemente viendo cómo mejorar el uso de su dispositivo.

Tabla 24 Sentido de Servicio en los trabajadores según el Tipo de Trabajo

Tipo de trabajo		Sentido de servicio			Total
		Bajo	Moderada	Alto	
Administrativo	Fi	13	13	59	85
	%	6,7%	6,7%	30,4%	43,8%
Asistencial	Fi	53	43	13	109
	%	27,3%	22,2%	6,7%	56,2%
Total	Fi	66	56	72	194
	%	34,0%	28,9%	37,1%	100,0%

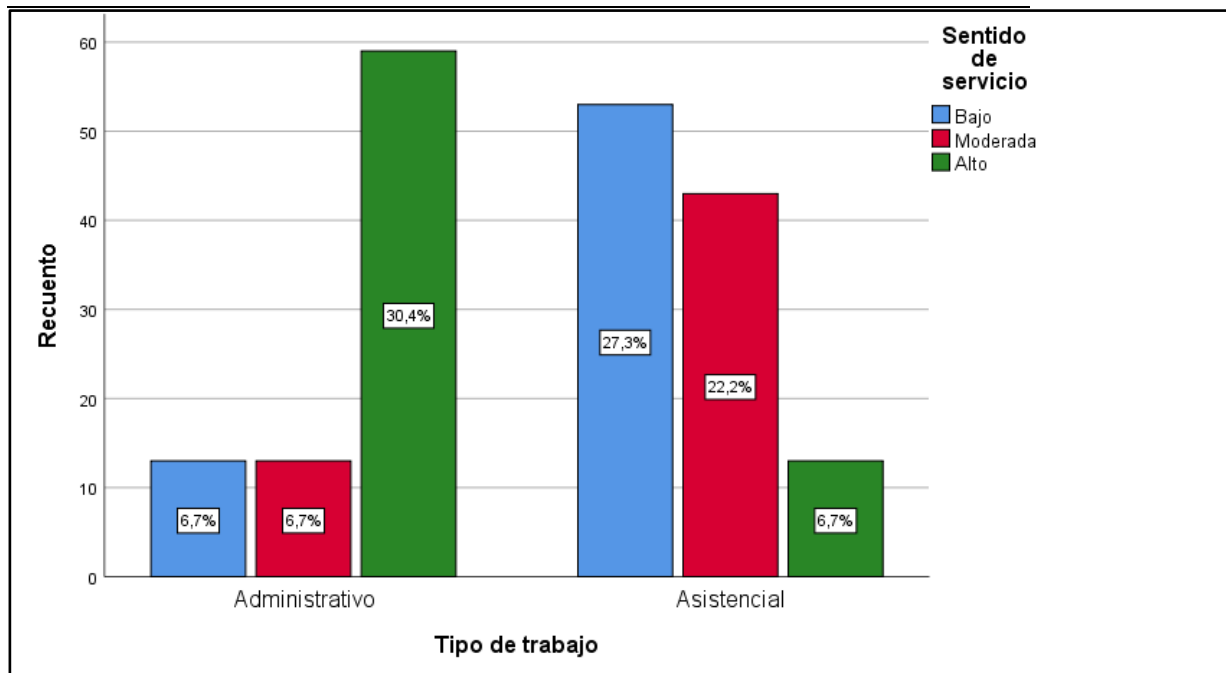


Figura 20 Sentido de Servicio en los trabajadores según el Tipo de Trabajo

En la tabla 24, figura 20 con respecto a la segunda dimensión de Procrastinación con el tipo de trabajo; el 30.4% de los trabajadores administrativos y el 6.7% de los trabajadores asistenciales presentaron un nivel alto de sentido de servicio y según (Metin, Taris, y Peeters, 2016, citado en Salgado Fuentes , 2018d) es dejar las tareas diarias por más de una hora al día, dicha actividad no lo hace con maldad o buscando perjudicar a alguien sino porque no desea asumir la responsabilidad en el momento, en este sentido vemos que los trabajadores administrativos aplazan con mayor facilidad sus respectivas tareas, esto hace que el trabajo pueda ser acumulado y no exista la debida

organización. Cuando los trabajadores aplazan sus actividades, perjudican a muchas personas que dependen del trabajo que realizan lamentablemente sus labores son de gran ayuda para las personas que desean ser atendidos por el personal asistencial y un retraso por parte de ellos perjudica todo el proceso.

Además, el 27.3% de la población asistencial y el 6.7% del personal administrativo revelo un nivel de sentido de servicio bajo lo que significa que los investigados respetan sus actividades laborales sintiéndose motivados.

Tabla 25 Ciberpereza en los trabajadores según Clasificación Etaria de los trabajadores

Clasificación etaria		Ciberpereza			Total
		Bajo	Moderada	Alto	
17 a 45	Fi	26	14	15	55
	%	13,4%	7,2%	7,7%	28,4%
40 a 65	Fi	9	15	55	79
	%	4,6%	7,7%	28,4%	40,7%
60 a 80	Fi	27	13	20	60
	%	13,9%	6,7%	10,3%	30,9%
Total	Fi	62	42	90	194
	%	32,0%	21,6%	46,4%	100,0%

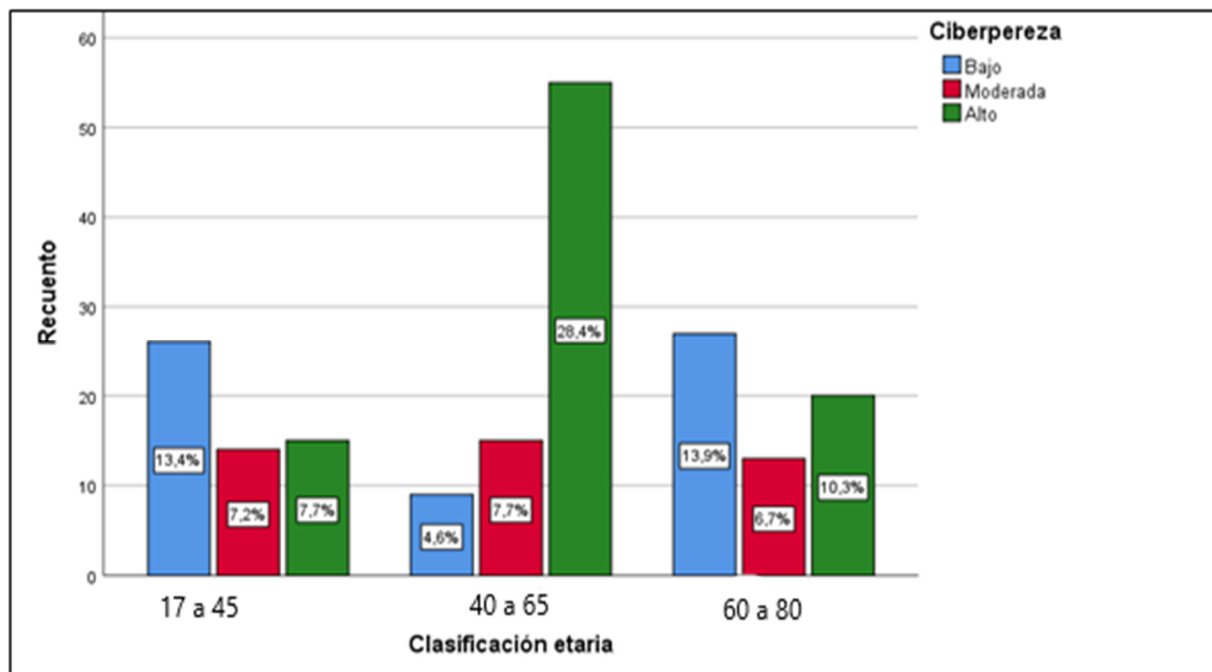


Figura 21 Ciberpereza en los trabajadores según Clasificación Etaria de los trabajadores

En la tabla 25, figura 21 refleja los resultados de acuerdo a la estratificación de edades respecto a la dimensión ciberpereza, es así como se aprecia que quienes alcanzaron el 28.4% de ciberpereza en la población de edad adulta media según la teoría de (Levinson, 2007), vendría a ser quienes están en una edad pronta a la jubilación y sus intereses de trabajo pasaron a un segundo plano y por lo tanto solo tienen intereses motivados a la familia y tener un proceso de jubilación satisfactorio; en el segundo lugar lo ocupan el 10.3% se detecta en la población de 60 a 80 años mientras que en el tercer lugar de alta ciberpereza se halla el 7.7% quienes son los de 17 a 45 años de edad, aquí se halla una clara diferencia respecto a la población de edad adulta temprana y media, los más jóvenes tienen mayor sentido de preocupación por el trabajo, lo cual significa que el personal de la Red Asistencial Puno- EsSalud en distintas edades tienen un mal uso a la tecnología permaneciendo constantemente enfocados en el uso del móvil ya sea para estar en las redes sociales, compras en línea, ocio, etc., esto hace que descuiden sus respectivas actividades laborales por que no desean asumir la responsabilidad que se solicita en el trabajo.

También, el 13.9% de los trabajadores pertenecientes a la edad 60 a 80 años, el 13.4% de los evaluados en edad de 17 a 45 años y el 4.6% de los estudiados de 40 a 65 años demostró tener un nivel bajo de ciberpereza, lo que significa que los trabajadores de la Red Asistencial Puno- EsSalud

usan la tecnología en horas de trabajo, pero lo hacen en menor instancia en comparación con el nivel alto, lo que lleva a la conclusión que existe ciberpereza en todas las edades de los trabajadores de la Red Asistencial Puno, por lo que se concluye que quienes manifestaron mayor ciberpereza fueron los trabajadores a la edad 17 a 48 años de edad.

Tabla 26 Sentido de Servicio en los trabajadores según Clasificación Etaria de los trabajadores

Clasificación etaria	Sentido de servicio	Sentido de servicio			Total
		Bajo	Moderada	Alto	
17 a 45	Fi	28	18	9	55
	%	14,4%	9,3%	4,6%	28,4%
40 a 65	Fi	6	18	55	79
	%	3,1%	9,3%	28,4%	40,7%
60 a 80	Fi	32	20	8	60
	%	16,5%	10,3%	4,1%	30,9%
Total	Fi	66	56	72	194
	%	34,0%	28,9%	37,1%	100,0%

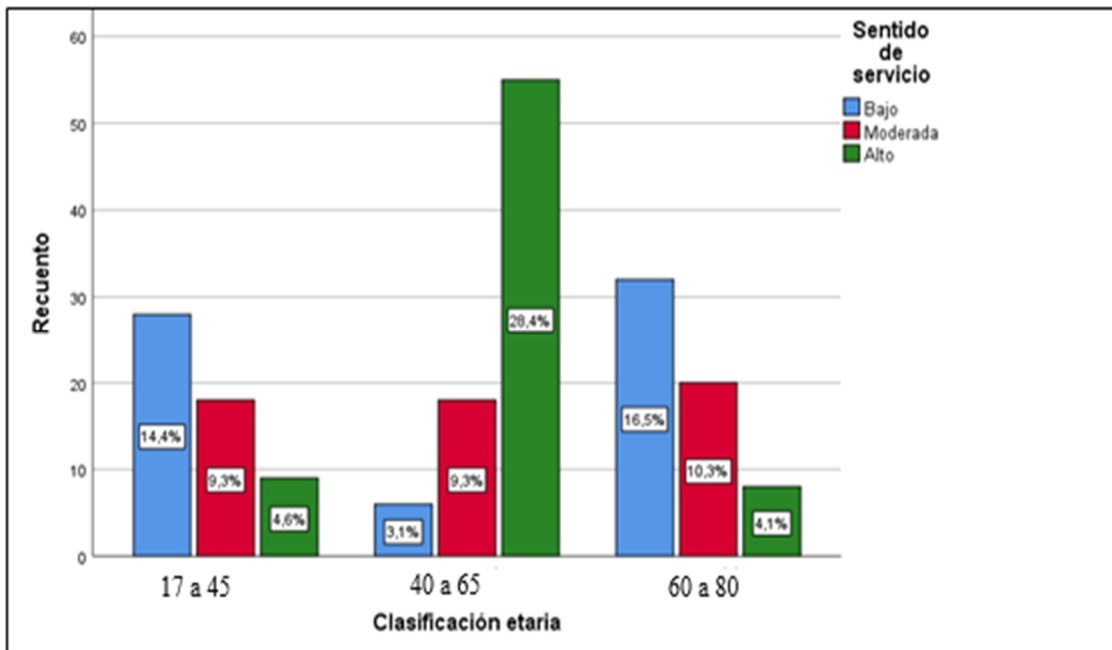


Figura 22 Sentido de Servicio en los trabajadores según Clasificación Etaria de los trabajadores

En la tabla 26, figura 22 se observa la estratificación de edades respecto a la segunda dimensión de procrastinación laboral la cual es sentido de servicio, en primer lugar el 28.4% de

los trabajadores pertenecientes a la edad 40 a 65 años, en segundo lugar el 4.6% los estudiados en edad 17 a 45 años y finalmente el 4.1% de los investigados cuyas edades oscilan entre los 60 a 80 años arrojaron tener un nivel de sentido de servicio alto; respecto al primer lugar presentan un nivel alto en aplazar sus tareas, esta conducta puede relacionarse a distintos aspectos propios de la edad, como describe (Levinson, 2007) representa la edad adulta media, características propias de esta edad es la preocupación por un estilo de vida saludable, cómodo y mayor tendencia a pensar en la familia ocasionando que las tareas relevantes del trabajo ocupen un segundo lugar; por lo que según (Metin, Taris, y Peeters, 2016, citado en Salgado Fuentes , 2018d) define el sentido de servicio como posponer actividades diarias que se realizan en el trabajo ya que en el tiempo que tendrían que realizar las actividades correspondientes prefieren estar en el ocio de las redes sociales, reuniones interactivas, comidas, etc., no siendo adecuado en la salud mental de los trabajadores, en estos tiempos de pandemia la tensión ocasiona aplazamiento en las tareas.

Seguido de ello, el 16.5% del personal en edad de 60 a 80 años, el 14.4% de los evaluados de 17 a 45 años y el 3.1% de los trabajadores pertenecientes a la edad 40 a 65 años obtuvieron tener un nivel bajo de sentido de servicio, donde se puede deducir que determinados trabajadores prefieren realizar el trabajo respectivo y posponer sus actividades muy raras veces por lo que el trabajo sería su primera prioridad.

4.1.1.5 Ansiedad en los trabajadores según sexo, tipo de trabajo y clasificación etaria de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

Tabla 27 Ansiedad de Estado según Sexo de los trabajadores

Sexo del trabajador		Ansiedad de estado			Total
		Baja	Media	Alta	
Femenino	Fi	58	5	32	95
	%	29,9%	2,6%	16,5%	49,0%
Masculino	Fi	37	7	55	99
	%	19,1%	3,6%	28,4%	51,0%
Total	Fi	95	12	87	194
	%	49,0%	6,2%	44,8%	100,0%

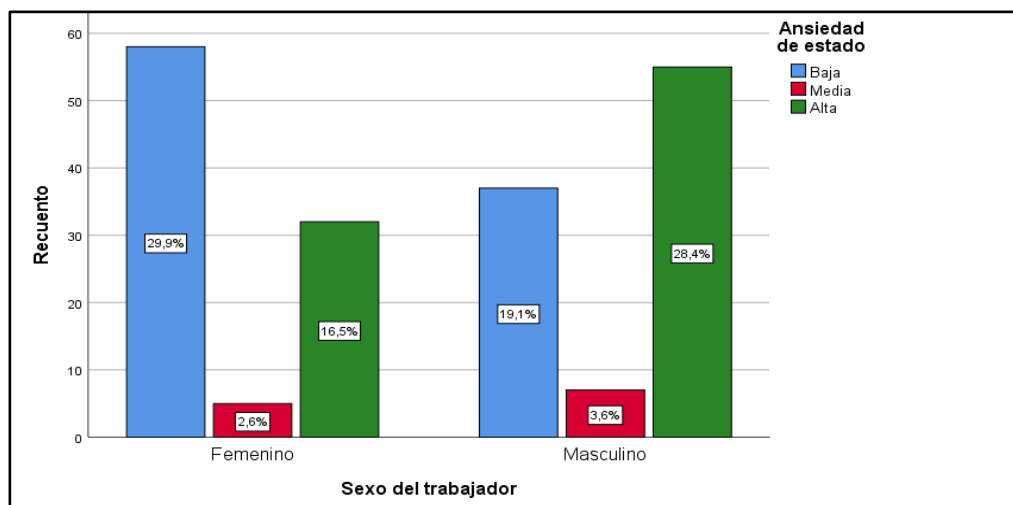


Figura 23 Ansiedad de Estado según Sexo de los trabajadores

En la tabla 27, figura 23 de acuerdo a la clasificación del sexo del personal de la Red Asistencial Puno- EsSalud respecto a la primera dimensión de la segunda variable que es Ansiedad de Estado, el 28.4% de los trabajadores masculinos y el 16.5% de las trabajadoras femeninas revelaron un nivel alto en Ansiedad de Estado, que según (Sime , 2019) es más sintomatológica por episodios breves y varía en cada persona dependiendo de su caracterología reflejando un riesgo personal, social y laboral.

El 29.9% de las trabajadoras femeninas y el 19.1% del personal masculino obtuvieron un nivel bajo de ansiedad de estado por lo que determina que las féminas tienen menor tendencia a presentar Ansiedad de Estado siendo lo contrario en el sexo opuesto con mayor capacidad, ello marca una gran diferencia.

Tabla 28 Ansiedad de Rasgo según Sexo de los trabajadores

Sexo del trabajador	Fi	Ansiedad de rasgo			Total
		Baja	Media	Alta	
Femenino	Fi	62	1	32	95
	%	32,0%	0,5%	16,5%	49,0%
Masculino	Fi	30	10	59	99
	%	15,5%	5,2%	30,4%	51,0%
Total	Fi	92	11	91	194

%	47,4%	5,7%	46,9%	100,0%
---	-------	------	-------	--------

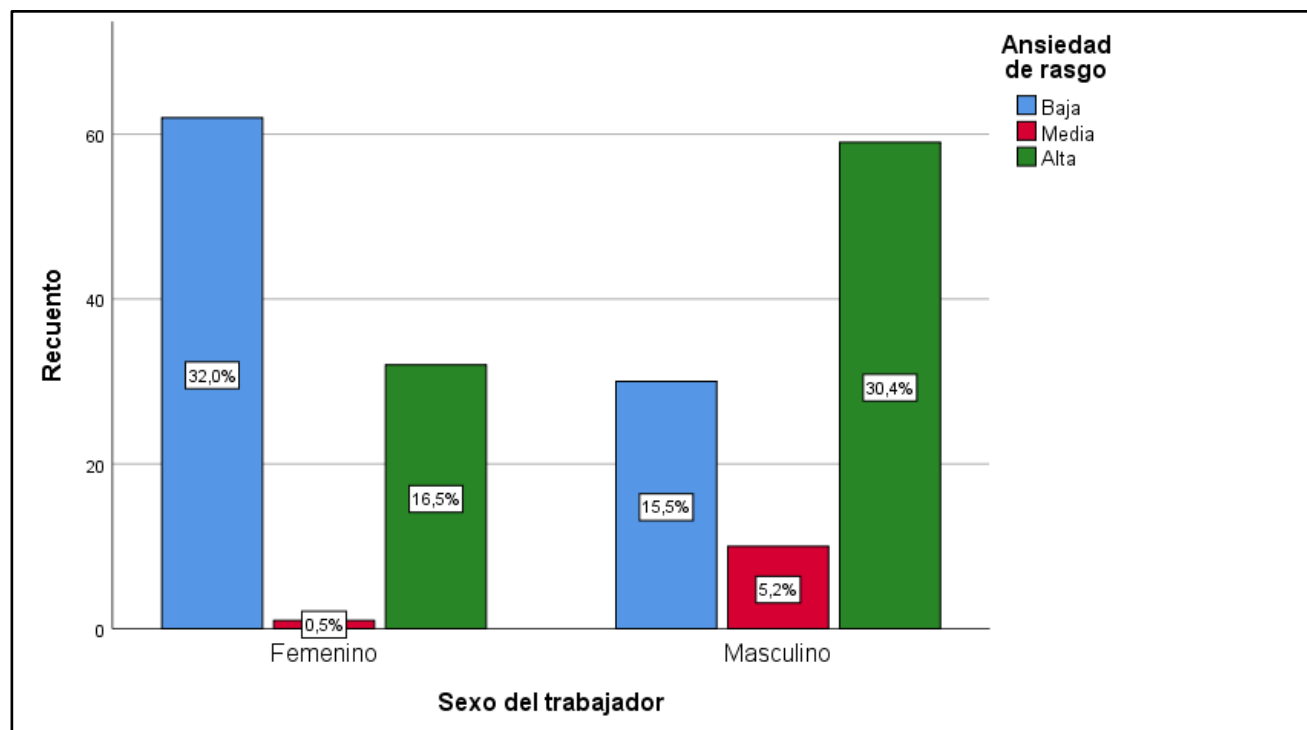


Figura 24 Ansiedad de Rasgo según Sexo de los trabajadores

En la tabla 28, figura 24 revela la clasificación del sexo del personal de la Red Asistencial Puno- EsSalud respecto a la segunda dimensión de la segunda variable que es Ansiedad de Rasgo, el 30.4% del personal masculino y el 16.5% del personal femenino arrojaron un nivel alto de la variable en mención, ello quiere decir que los trabajadores masculinos presentan episodios estables de nerviosismo, preocupación y tensión lo que hace que sea parte de su personalidad, están en constante alerta y ven cada una de las experiencias como peligrosas y la forma de reacción no es en busca de soluciones si no de forma inquietante e irracional; generando un conflicto en la solución de problemas laborales respectivamente a diferencia del personal femenino que también presenta la sintomatología respectiva pero en menor instancia, no dejando de manifestar niveles altos de Ansiedad de Rasgo.

El 32.0% de la población femenina y el 15.5% de la población masculina presento un nivel bajo de Ansiedad de Rasgo estudiado por (Sime, 2019) cuando el nivel es bajo en cuanto a la variable en mención quiere decir que la persona presentara episodios de tensión, preocupación,

nerviosismo que pueden ser estables pero de menor intensidad, por lo tanto esto impedirá a que puedan buscar soluciones coherentes a los problemas laborales; poner en riesgo su trabajo y sentirse más agobiados y no tener un buen rendimiento, así mismo con el tiempo llegar a ser parte de su personalidad.

Tabla 29 Ansiedad de Estado según el Tipo de Trabajo

Tipo de trabajo		Ansiedad de estado			Total
		Baja	Media	Alta	
Administrativo	Fi	28	5	52	85
	%	14,4%	2,6%	26,8%	43,8%
Asistencial	Fi	67	7	35	109
	%	34,5%	3,6%	18,0%	56,2%
Total	Fi	95	12	87	194
	%	49,0%	6,2%	44,8%	100,0%

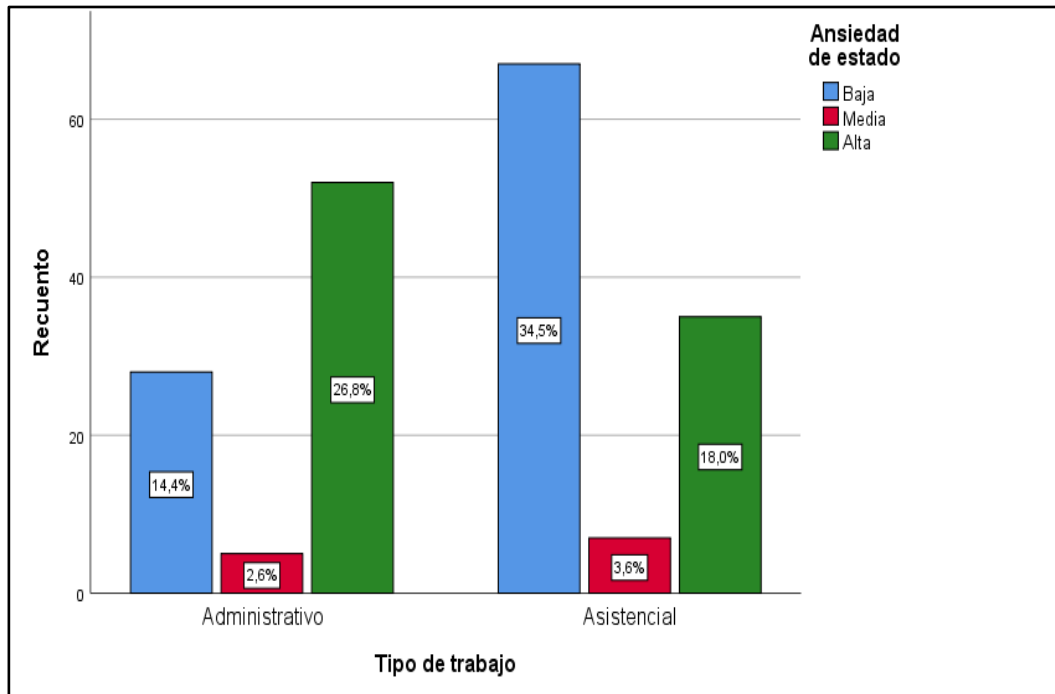


Figura 25 Ansiedad de Estado según el Tipo de Trabajo

En la tabla 29, figura 25 se aprecia la tipificación laboral con respecto a la primera dimensión del componente “Ansiedad de Estado”, siendo el 26.8% del personal administrativo y el 18.0%

del personal asistencial proyectaron un nivel alto de Ansiedad de Estado, según (Spielberger, 1972, citado en Sime ,2019) indica que es un estado emocional donde el organismo está hiperactivo por lo que al estar en alerta los pensamientos están evitando el peligro y prefieren buscar soluciones rápidas; y el cerebro está enfocado en evitar problemas o consecuencias laborales.

El 34.5% asistencial y el 14.4% administrativo tiene un nivel de bajo, por lo tanto, el sistema nervioso se encuentra en alerta mínima, así mismo se observa que el personal administrativo tiene menor tendencia a tener un nivel de ansiedad de estado baja a diferencia del personal asistencial. Esto indica que el sector asistencial tiene en orden sus labores y pueden gestionar adecuadamente los agentes estresores.

Tabla 30 Ansiedad de Rasgo según el Tipo de Trabajo

Tipo de trabajo	Fi	Ansiedad de rasgo			Total
		Baja	Media	Alta	
Administrativo	Fi	23	7	55	85
	%	11,9%	3,6%	28,4%	43,8%
Asistencial	Fi	69	4	36	109
	%	35,6%	2,1%	18,6%	56,2%
Total	Fi	92	11	91	194
	%	47,4%	5,7%	46,9%	100,0%

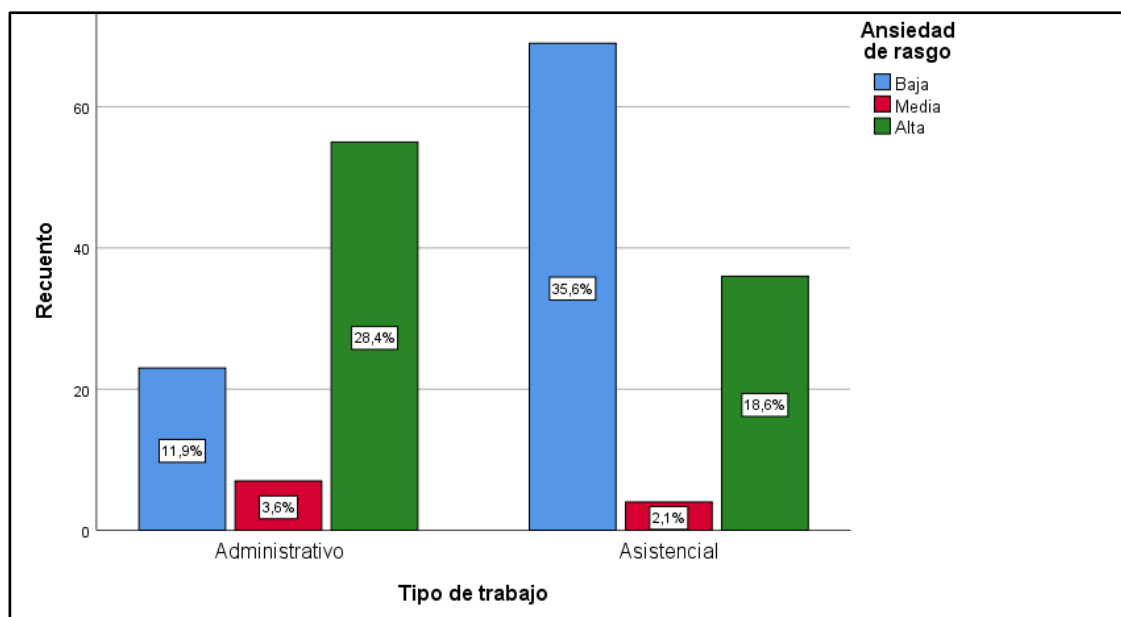


Figura 26 Ansiedad de Rasgo según el Tipo de Trabajo

En la tabla 30, figura 26, se observa la tipificación del trabajo del personal de la Red Asistencial Puno – EsSalud respecto a la segunda dimensión de la variable en mención la cual es Ansiedad de Rasgo, el 28.4% de los trabajadores administrativos y el 18.6% de los trabajadores asistenciales presentaron un nivel alto de Ansiedad de Rasgo, según, (Spielberger, 1972, citado en Sime ,2019) es un rasgo de la personalidad - tiende a ser estable, lo que significa que se está en constante alerta y ve cada una de las experiencias como peligrosas y la forma de reacción no es en busca de soluciones si no es una reacción de una forma inquietante e irracional esto hace que el trabajador pueda permanecer constantemente con dicha sintomatología y perjudica su trabajo.

El 35.6% del personal asistencial y el 11.9% del personal administrativo de la Red Asistencial Puno- EsSalud presentaron un nivel bajo de Ansiedad de Rasgo, se interpreta que los trabajadores se esfuerzan por estar enfocados en sus labores respectivas, aun manteniendo la sintomatología respectiva, entendiéndose que el personal asistencial tiene menor tendencia a presentar Ansiedad de Rasgo, a diferencia del personal administrativo que tiene mayor tendencia un nivel alto pero menor tendencia en presentar un nivel bajo.

El 3.6% de personal administrativo y el 2.1% del personal asistencial presentaron un nivel medio de Ansiedad de Rasgo lo que significa que tales acontecimientos son de forma moderada, aunque su persistencia podría ser perjudicial para los trabajadores de la Red Asistencial Puno- EsSalud.

Tabla 31 Ansiedad de Estado según Clasificación Etaria

Clasificación etaria		Ansiedad de estado			Total
		Baja	Media	Alta	
25 a 36	Fi	37	3	15	55
	%	19,1%	1,5%	7,7%	28,4%
37 a 48	Fi	25	6	48	79
	%	12,9%	3,1%	24,7%	40,7%
49 a 60	Fi	33	3	24	60
	%	17,0%	1,5%	12,4%	30,9%
Total	Fi	95	12	87	194
	%	49,0%	196,2%	44,8%	100,0%

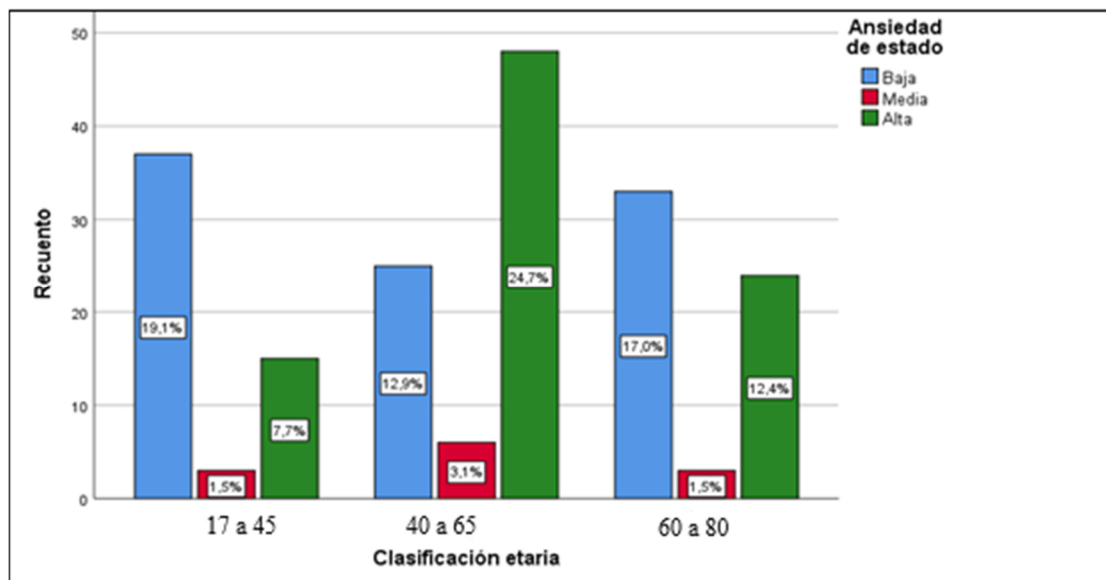


Figura 27 Ansiedad de Estado según Clasificación Etaria

En la tabla 31, figura 27 se observa la división respectiva en 3 estratos de clasificación etaria respecto a la primera dimensión de la variable estudiada la cual es Ansiedad de Estado, el 24.7% de evaluados de la edad 40 a 65 años, el 12.4% del personal de edad 60 a 80 años, el 7.7% de edad 17 a 45 años, presentaron un nivel alto de ansiedad de estado que significa según (Spielberger, 1972, citado en Sime ,2019) es un “estado emocional” donde el organismo está muy alerta e hiperactivo, siendo el más sobresaliente el sistema nervioso autónomo. Por lo tanto, este estado denominado Ansiedad de Estado no es conveniente para el trabajador porque solo demostrará en determinados momentos preocupación que puede valerle a la presión respectiva de las labores y en otras no podrá diferenciar si hay una urgencia o precisa de atención rápida para cumplir con las actividades respectivas.

En este tramo se observa que la edad adulta media presenta mayores niveles de ansiedad de estado de forma recurrente, que pueden ser propios de dicha clasificación, donde se desea alcanzar los logros no obtenidos por ende se siente desesperación, intranquilidad, y las preocupaciones familiares caen con más frecuencia, siendo el trabajo un lugar no placentero y más se convierte en un espacio de pensamientos recurrentes y tensiones momentáneas.

El 19.1% que tiene 17 a 45 años de edad, el 17% de 60 a 80 años y el 12.9% de 40 a 65 años presentan un nivel bajo de Ansiedad de Estado que presentan pocos episodios de tensión y en la

mayoría de los casos el trabajador está en un estado ecuánime donde puede desempeñarse adecuadamente y cumplir con las actividades asignadas.

El 3.1% de 40 a 65 años de edad, el 1.5% de trabajadores que tienen 17 a 45 años de edad y el 1.5% de evaluados que oscilan sus edades entre 60 a 80 años de edad presentaron un nivel medio de Ansiedad de Estado.

Tabla 32 Ansiedad de Rasgo según Clasificación Etaria

Clasificación etaria		Ansiedad de rasgo			Total
		Baja	Media	Alta	
25 a 36	Fi	35	3	17	55
	%	18,0%	1,5%	8,8%	28,4%
37 a 48	Fi	21	5	53	79
	%	10,8%	2,6%	27,3%	40,7%
49 a 60	Fi	36	3	21	60
	%	18,6%	1,5%	10,8%	30,9%
Total	Fi	92	11	91	194
	%	47,4%	5,7%	46,9%	100,0%

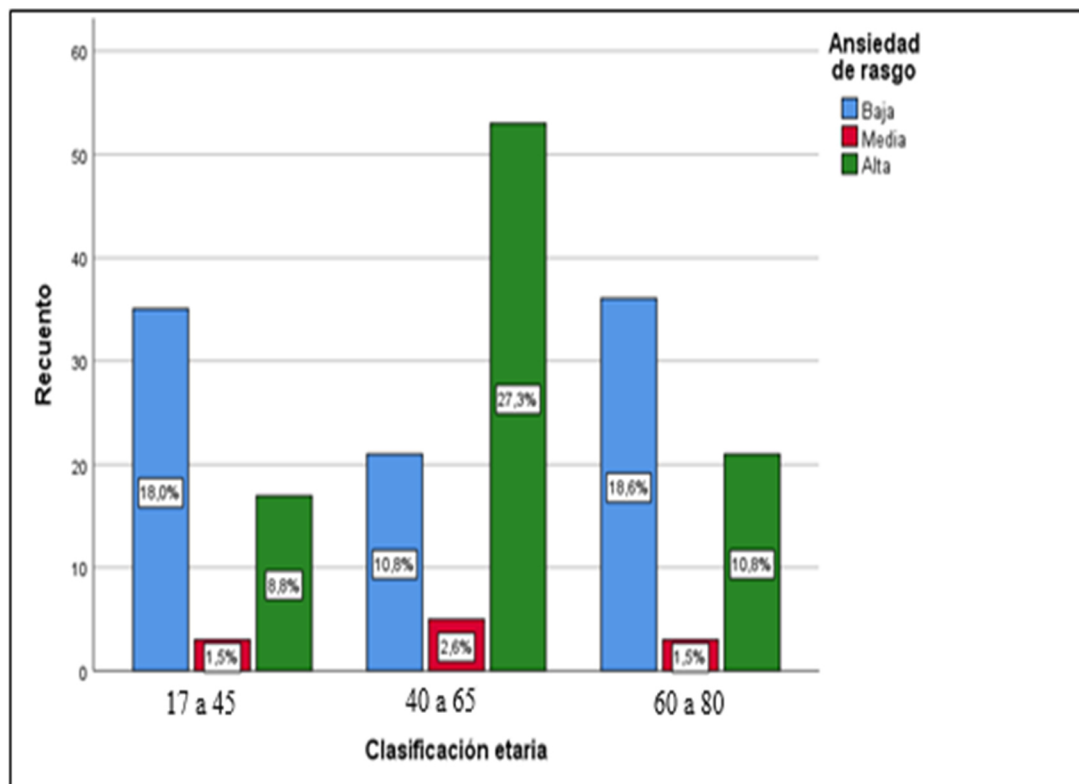


Figura 28 Ansiedad de Rasgo según Clasificación Etaria

En la tabla 32, figura 28 se evidencia que el 27.3% de los trabajadores entre las edades de 40 a 65 años de edad, el 10.8% de 60 a 80 años de edad y el 8.8% de evaluados de 17 a 45 años, presentaron un nivel alto de Ansiedad de Rasgo, significa que el trabajador trae ello como un rasgo permanente en su personalidad y le trae dificultad para la respectiva concentración, además perjudica a la salud del trabajador y retrasa la eficacia de las actividades laborales.

En este sentido dichos trabajadores que ocuparon el primer lugar en niveles de ansiedad de rasgo elevado, demuestra que este comportamiento ya es permanente y de tal modo agotador en realizar el respectivo trabajo.

El 18.6% de los estudiados entre 60 a 80 años, el 18.0% de los evaluados de 17 a 45 años y el 10.8% que tiene 40 a 65 años de edad demostraron un nivel bajo de Ansiedad de Rasgo, según (Sime , 2019) indica que este tipo de trabajador presenta un estado de alerta no tan frecuente, y la búsqueda de soluciones es pasiva a diferencia de los que tienen Ansiedad de Rasgo alta. Así mismo el nivel de Ansiedad de Rasgo es elevado no es positivo para el trabajador por lo que su sistema nervioso estaría alterado y no podría desempeñarse adecuadamente en las exigencias laborales por

lo que en estos casos se puede entender que el trabajador tenga cierta presión laboral o no esté satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.

El 5.7% presento un nivel de Ansiedad de Rasgo en nivel moderado, de ellos el 2.6% pertenece a los trabajadores que tienen la edad de 40 a 65 años, el 1.5% de las edades 17 a 45 años y 60 a 80 años de edad respectivamente también presentaron dicho nivel de clasificación.

4.1.2. Prueba de Hipótesis

4.1.2.1. Prueba de la hipótesis general

Planteamiento De Hipótesis

H1: Existe relación entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

H0: No Existe relación entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

Regla De Decisión

Se acepta H1 cuando: $R \neq 0$; valor $p \leq 0,05$

Se acepta Ho cuando: $R = 0$; valor $p > 0,05$

Resultado De Contraste Mediante R De Pearson

Tabla 33 Tabla de correlación de Procrastinación Laboral y Ansiedad

Medidas simétricas		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,602	,048	10,458	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,584	,048	9,976	,000 ^c
N de casos válidos		194			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.

Según la tabla 33, se muestra la correlación de las variables procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – EsSalud, donde mediante el programa estadístico SPSS V26, se determinó un valor $p= 0,000$ basado en una aproximación normal que es

menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula. Además, se verifica el valor del coeficiente de correlación R de Pearson igual a 0,602 cuyo valor es diferente a cero (0) es por ello que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se da como afirmativa la hipótesis sub alterna llegando a la conclusión que existe relación entre procrastinación laboral y ansiedad. Finalmente, se sabe que el valor de R de Pearson es igual a 0,602 lo que quiere decir que dichas variables presentan una correlación positiva moderada, es decir que mientras mayor sea el valor de procrastinación laboral, modestamente se elevara el nivel de ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021.

4.1.2.2 Prueba de la primera hipótesis específica

Planteamiento De Hipótesis

H1: Existe relación entre Ciberpereza y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

H0: No existe relación entre Ciberpereza y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

Regla De Decisión

Se acepta Hi cuando: $R \neq 0$; valor $p \leq 0,05$

Se acepta Ho cuando: $R = 0$; valor $p > 0,05$

Resultado De Contraste Mediante R De Pearson

Tabla 34 Tabla de correlación de Ciberpereza y Ansiedad

Medidas simétricas		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,577	,048	11,120	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,586	,049	10,028	,000 ^c
N de casos válidos		194			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.

Según la tabla 34, determinado por el programa estadístico SPSS V26, se muestra un valor $p= 0,000$ basado en una aproximación normal que es menor a $0,05$ cumpliendo así una de las condiciones para rechazar la hipótesis nula. Además, se muestra el valor del coeficiente de correlación R de Pearson igual a $0,577$ cuyo valor es diferente a cero (0) es por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis sub alterna concluyendo que existe relación entre ciberpereza y ansiedad. Finalmente, el valor de R de Pearson igual a $0,577$ significa que estas dos variables tienen una correlación positiva moderada, es decir que mientras mayor sea el nivel de ciberpereza, también se eleva el nivel de ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021.

4.1.2.3 Prueba de la segunda hipótesis específica

Planteamiento De Hipótesis

H1: Existe relación entre sentido de servicio y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno_ Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

H0: No existe relación entre sentido de servicio y ansiedad de en los trabajadores de la Red Asistencial Puno_ Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021

Regla De Decisión

Se acepta H1 cuando: $R \neq 0$; valor $p \leq 0,05$

Se acepta Ho cuando: $R = 0$; valor $p > 0,05$

Resultado De Contraste Mediante R De Pearson

Tabla 35 Tabla de correlación de Sentido de Servicio y Ansiedad

Medidas simétricas		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,555	,052	9,252	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,525	,052	8,548	,000 ^c
N de casos válidos		194			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.

Según la tabla 35, se evidencia los siguientes resultados determinados por el programa estadístico SPSS V26, se observa el valor de $p=0,000$ que está basado en una aproximación normal que es menor a $0,05$ descartando así una de las condiciones para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se muestra el valor del coeficiente de correlación R de Pearson igual a $0,555$ y su valor es diferente a cero (0) rechazándose la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis sub alterna determinando que si existe relación entre sentido de servicio y ansiedad. Finalmente, el valor de R de Pearson es igual a $0,55$ que quiere decir que estas dos variables tienen una correlación positiva moderada, significando que mientras mayor sea el valor de sentido de servicio, se elevara el nivel de ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021.

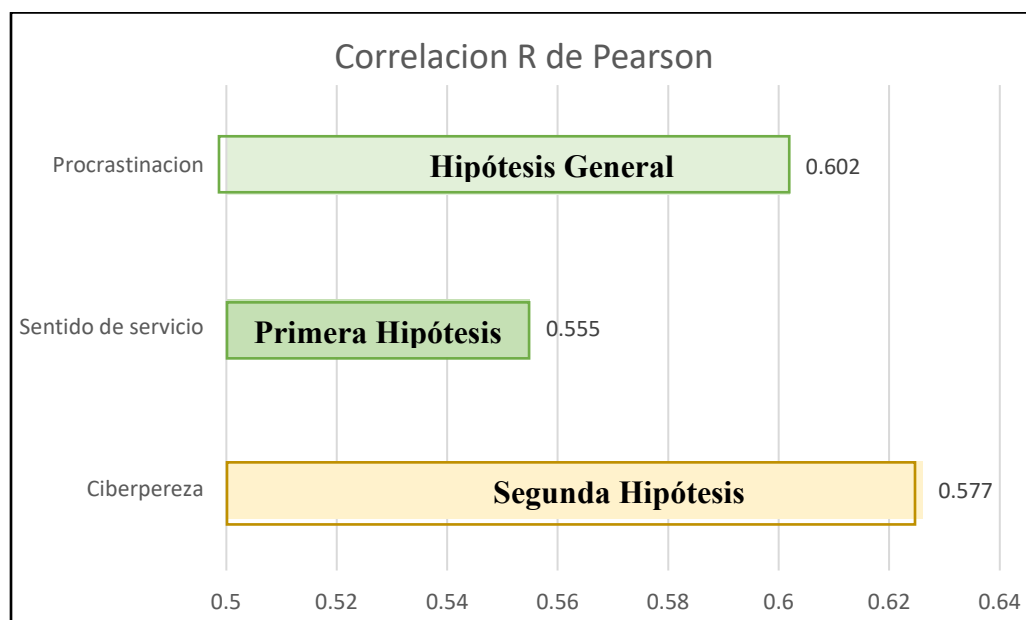


Figura 29 Demostración de Hipótesis según correlación R de Pearson

En la figura 29 se evidencia que mientras mayor sea el nivel de procrastinación laboral ocasiona que el nivel de ansiedad se eleve moderadamente, también confirma que si el trabajador obtiene un mayor nivel de sentido de servicio debidamente tendrá ansiedad elevada; así mismo pasa con el nivel de ciberpereza que conlleva que el nivel de ansiedad aumente.

4.1.3. Discusión De Resultados

La investigación se desarrolló para determinar la relación que existe entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno- EsSalud en tiempos de Covid

19 en el año 2021, los resultados demostraron que si existe relación entre las variables mencionadas por lo que en el estudio de (Rios, 2020) menciona que la procrastinación laboral con medidas favorables puede llegar a dejar de ser ignorada en la sociedad, es por eso que el estudio que se realizó comprueba que si el nivel de ansiedad es controlado adecuadamente y sobre todo abordado, los niveles de procrastinación disminuyen, con ello se ve que es necesario tener en cuenta las circunstancias que rodean a los trabajadores; cabe mencionar que en esta investigación fue desarrollada en un contexto muy variado donde existen factores de estrés y ansiedad específicamente por el brote de la COVID-19, por lo que los trabajadores de salud experimentan agentes adicionales que causan ansiedad, por ende se llegó a la conclusión que a mayor procrastinación los trabajadores presentaran mayor ansiedad y esto se ve relacionado con lo mencionado anteriormente.

Por otro lado se tiene los resultados de la investigación que indican que a mayores niveles de procrastinación, el rendimiento de los trabajadores será inferior y por ende su salud psicológica no estará estable dando origen a niveles elevados de ansiedad, así mismo, se coincide con la investigación realizada por (Rodallega, 2020) donde evidencio comportamientos afines a la procrastinación con diversos episodios tratados en el ámbito psicológico como son baja autoestima, déficit de auto-control, depresión, comportamientos de desorganización y en algunos casos perfeccionismo, en esta instancia se observó que el 30% manifestó procrastinar a menudo o siempre y cuando el gerente no este supervisando su trabajo y el 40% se distrae eventualmente en horas de trabajo por otros quehaceres, incumpliendo sus deberes laborales, lo que de alguna manera se refleja negativamente en su desempeño laboral, siendo similares los resultados obtenidos por lo que el 29.4% tiene tendencia alta a la procrastinación laboral y el 30.4% determino distracción en horas de trabajo por el uso del móvil, se estima que este tipo de comportamientos en los trabajadores de salud no es favorable.

En otro contexto (Arredondo & Conraud , 2017) en la dimensión de ciberpereza se encontró que las mujeres guanajuatenses procrastinan en un nivel medio 14% dentro de ellos se identifica herramientas de comunicación causales a la procrastinación de actividades laborales que son WhatsApp, Skype y Twitter, dichas herramientas son muy usadas en el país de México, sin embargo en Perú (país donde se hizo la presente investigación) se utilizan más el Facebook, WhatsApp y el ultimo de tendencia que es el Tik Tok, todas estas catalogadas como redes sociales,

por ende dentro de la dimensión ciberpereza se encontró un 46.4% de la población encuestada con niveles altos de ciberpereza que causa procrastinación a través de las redes sociales, en estos últimos años donde el país está atravesando por la pandemia del Covid 19, dio origen a que este comportamiento aumente en gran medida por la modalidad del centro laboral y la mayor necesidad de estar conectados para fines de trabajo y en algunos casos fue motivo de procrastinación alta. Así mismo, en la investigación de (Arredondo & Conraud , 2017) se encontraron los resultados obtenidos por el grupo Heineken cuya práctica de mindfulness a nivel laboral inicia en 2012 hasta el 2016, periodo en el que se han cuantificado 230 sesiones con la participación de 1,579 empleados, con resultados tales como que: el 92.5% considera que el programa apoya a la obtención de habilidades para aplicar en su puesto de trabajo.

De ese modo, se obtuvo como resultados generales que el 40.2% de los trabajadores obtuvieron niveles altos de procrastinación laboral, siendo un causante de ello el aplazamiento de tareas laborales o el entretenimiento en redes sociales mediante el uso del móvil, por ello en la investigación de (Contreras, 2017) los resultados revelaron que el nivel de procrastinación laboral, en los docentes del distrito de los olivos es 25.4% siendo una cifra elevada, por lo que el rendimiento en los profesores es baja; seguido de ello se verifico que existe relación significativa de ($p < 0.05$) entre resiliencia y procrastinación laboral, quiere decir que si los docentes desarrollan más resiliencia los niveles de procrastinación laboral serán reducidos; de igual manera en la presente investigación se encontró una relación significativa con un valor de R de Pearson es igual a 0,602 entre procrastinación laboral y ansiedad, demostrando que si los niveles de ansiedad son bajos, consecuentemente los niveles de la segunda variable serán menores. Así mismo, (Quiñonez, 2016) en su investigación relaciono la autoeficacia y procrastinación laboral y obtuvo una relación inversa negativa y significativa ($p < 0.001$) la cual se encuentra en la tabla 5 por lo que se determina que existe relación, de esta manera se observa que en distinguidos estudios se halla relación moderada significando que si los trabajadores desarrollan hábitos positivos o saludables son más propensos a que no desencadene en procrastinación laboral, y esto sucede de la forma inversa también.

Seguido de ello se obtuvo una relación positiva moderada significativa, con una muestra de 194 trabajadores, se pone en contraste con la investigación de (Jacinto, 2017) donde encontró la relación entre inteligencia emocional y procrastinación laboral que estuvo conformada por 130

colaboradores del área administrativa, ambas muestra fueron elegidos por criterios de inclusión y exclusión, indicando que a mayor inteligencia emocional menor será el nivel de procrastinación laboral, en ello se observa que al ser una variable de carácter positivo en las personas como es la inteligencia se estima que los niveles reduzcan de la variable que es negativa para el trabajador, por ello al relacionar procrastinación laboral, los niveles de ansiedad fueron 43.8% que no es una cifra minuciosa sino por lo contrario es para tener los cuidados respectivos, por lo que determinados trabajadores no están en un estado óptimo de su salud psicológica, al ser una variable negativa, teniéndose claramente que a mayores niveles de ansiedad provocaran mayores niveles de postergación de tareas.

En la presente investigación se inquirió la palabra procrastinación siendo el resultado de una combinación de: no creer en la capacidad de realizar una tarea, asignar la culpa de lo que no se hace a fuentes externas por lo que se puede decir que el trabajador procrastinador se perderá de reconocimientos honorables por tomar la decisión de aplazar actividades e impidiendo un progreso notable en su rendimiento y personalidad, de igual manera en la investigación de (Quiñonez, 2016) se alude a la palabra procrastinación como un fenómeno espontáneo, lo que es una regresión innecesaria para realizar un esfuerzo, lo que conlleva a consecuencias no favorables. Con esto se verifica la importancia de conocer las implicancias de este fenómeno y las relaciones que puede causar, tanto con la autoeficacia como los niveles de ansiedad.

De la misma manera ocurre al ser demostrada la relación que existe entre procrastinación y ansiedad, siendo el resultado de R de Pearson es igual a 0,602 lo que qu

iere decir que dichas variables presentan una correlación positiva moderada, cuando el nivel de procrastinación sea elevado automáticamente los niveles de ansiedad se elevaran; así mismo; en los estudios de (Inga, 2018) y (Salas, 2021) el objetivo fue hallar la relación que existe entre procrastinación laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa manufacturera peruana y en los efectivos de la unidad de servicios especiales de la policía nacional del Perú, donde ambos encontraron relación , la primera fue inversa con un valor de ($r_s = -.229, p < .01$) indicando que a mayor nivel de procrastinación menor será el nivel de satisfacción laboral, así mismo indico el segundo estudio realizado en los efectivos de la PNP, un alto nivel de procrastinación reduce los niveles de satisfacción laboral; por lo tanto nuevamente se confirma que estos comportamientos no son favorables para la persona por su salud emocional y por la

ayuda optima que debe brinda como personal en la Red Asistencial Puno; por ende, de acuerdo a la primera variable se entiende que los resultados de mayores niveles de procrastinación son la interpretación de la falta de capacidad del personal adulto de 40 a 65 años, entre las exigencias del trabajo está la mayor retención de información lo que pone en desventaja con el personal joven, pero también se menciona el nivel de experiencia que las personas mayores han adquirido, por estar inmersos en este tipo de trabajo con adaptaciones tecnológicas.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Según la hipótesis general ¿Existe relación entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021? Lo que se obtuvo por resultados que, si se encontró una relación entre procrastinación laboral y ansiedad, esta hipótesis general fue planteada por la investigadora.

Si bien existe diferencias entre las dimensiones de la variable de procrastinación laboral, las cuales son sentido de servicio y ciberpereza, se encontró que los trabajadores masculinos de la Red Asistencial Puno presentan elevados índices de sentido de servicio y ciberpereza; según la edad, se encuentra al personal de 40 a 65 años en ambas dimensiones, de igual modo en cuanto al tipo de trabajo los trabajadores administrativos demostraron mayores niveles respectivamente.

Por otro lado, en cuanto a la variable ansiedad se determinó de la misma manera en sus dimensiones que son ansiedad de estado y ansiedad de rasgo independientemente se vieron niveles elevados en el caso del sexo se vio que el personal masculino obtuvo mayores niveles en las dos dimensiones y en cuanto al tipo de trabajo el personal asistencial demostró niveles altos y respecto a la clasificación etaria, el personal de 37 a 45 años de la misma forma.

En cuanto a las limitaciones que se tuvo en la presente investigación se logró recopilar satisfactoriamente la información solicitada para beneficio de la Red Asistencial Puno, demostrando capacidad y cumplimiento a la exactitud con los requerimientos solicitados.

5.2 Recomendaciones.

1. Se recomienda a los directivos de la Red Asistencial EsSalud – Puno establezca programas preventivos promocionales de salud mental enfocados en ansiedad y procrastinación laboral
2. Se sugiere realizar programas de salud, orientados hacia la adecuada organización de horarios laborales y demás actividades realizadas en áreas de trabajo, para evitar la tendencia a procrastinar en los trabajadores, para que se tenga la suficiente información sobre las implicaciones y ventajas.

3. Se recomienda a la Red Asistencial EsSalud - Puno que organice talleres de prevención de ansiedad con el personal de psicología y de RRHH de esta manera se evitara niveles altos de ansiedad, además por medio de los resultados se puede trabajar elaborando estrategias adecuadas que ayuden a restablecer el desempeño de los trabajadores.
4. Se recomienda realizar investigaciones futuras con igual o diferente población de la presente investigación, por lo que por un buen tiempo no ha existido el interés adecuado en brindar beneficios y aporte de información en las variables respectivas.
5. La recomendación final por parte de la investigadora es priorizar la salud mental ante toda circunstancia laboral, para prevenir futuras patologías que pueden llevar a finales no felices, respecto al ambiente familiar, social y laboral es por eso que se requiere la participación continua de todo el personal capacitado, se requiere el apoyo respectivo de las direcciones de los diferentes centros de salud que conforman la Red Asistencial EsSalud – Puno.

REFERENCIAS

ALL, r. (2019).

https://www.diariamenteali.com/articulo/_que_es_la_ciberpereza_y_como_combatirla_.

Obtenido de

https://www.diariamenteali.com/articulo/_que_es_la_ciberpereza_y_como_combatirla_ :

https://www.diariamenteali.com/articulo/_que_es_la_ciberpereza_y_como_combatirla_

Arostegui , I. (20 de junio de 2017). *psicologia infanto juvenil y de adultos*. Obtenido de

<https://www.psicologobilbaoisabelarostegi.com/procrastinacion-causas-consecuencias/>

Arredondo , M., & Conraud , E. (2017). *Encuentro participacion de la mujer en la ciencia*.

Obtenido

de

http://congresos.cio.mx/17_enc_mujer/cd_congreso/archivos/resumenes/S1/S1-CS13.pdf

Atalaya Laureano, C., & Garcia Ampudia, L. (2019). *Procrastinacion Revision Teorica* . Lima

Peru .

Cañete, P. (2015). *Causas de la Procrastinacion*. Recuperado el 12 de abril de 2021, de

<https://www.paulacaneque-psicologa.com/cuales-son-las-causas-de-la-procrastinacion>

Carmona Pineda, Hernandez Morales , M. (2005). *Programa de Entrenamiento en Habilidades Sociales para disminuir la Ansiedad Social en Adultos* . Mexico D. F.

Carrillo , I. (s.f.). *Un estudio sobre la ansiedad*. Investigacion de Tesis , Mexico. Obtenido de

<http://www3.uaej.mx/DGDCDC/SP/Documents/avances/Documents/2006/Avances%20124.%20Irene%20Carrillo.pdf>

Castro, R. (febrero de 2020). *Scielo*. Obtenido de Scielo:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020000200143&script=sci_arttext&tlng=e

Centros para el control y la prevencion de enfermedades . (29 de diciembre de 2021). *CDC*.

Obtenido de <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/testing.html>

Chacon Fuertes , F., Fernandez Hermida , J. R., & Garcia Vera, P. (ABRIL de 2020). *La psicología ante la pandemia de la covid 19 en España. La respuesta de la Organizacion Colegial*.

Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742020000200009

Claude Lorimer , G. (13 de JUNIO de 2016). *https://www.eoi.es/blogs/alfredo-fernandez-lorenzo/2016/06/13/los-peligros-de-procrastinar/*. Obtenido de LOS PELIGROS DE PROCRASTINAR : <https://www.eoi.es/blogs/alfredo-fernandez-lorenzo/2016/06/13/los-peligros-de-procrastinar/>

Contreras, S. (2017). *Resiliencia y Procrastinacion Laboral en los Docentes de Instituciones Educativas del Distrito de los Olivos*. Lima - Peru. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1137>

El Peruano. (19 de Febrero de 2021). Normas Legales. págs. 4-5. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-declara-en-emergencia-el-sistema-nacional-de-salud-y-ley-n-31125-1929103-1>

Ferrari, Barnes, & Steel. (2010). *Procrastinacion una mirada Clinica*. Obtenido de https://www.academia.edu/13227195/Procrastinacion_TEMA

Fundacion MMAOMPE. (2019). *Ansiedad y Covid 19*. Obtenido de Mi mejor amigo o mi peor enemigo : <https://www.mmaompe.org/blog/ansiedad-y-covid-19>

Garcia de la Cruz , R. G. (2014). *Nivel de Ansiedad segun la escala de zung en los pacientes que acuden a la consulta de emergencia del hospital regional de Loreto Julio- Setiembre 2013*. Iquitos Peru.

Gay, LR, & Airasian. (2003). *Investigacion Educativa: Competencias de Analisis y Aplicacion*. Recuperado el 2 de mayo de 2021, de [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2085220](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2085220)

Guzman , M., & Rosales , C. (2017). *Validacion de la escala de Procrastinacion en el Trabajo (PAWS) al habla hispana* . Lima. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017_Guzm%C3%A1n_Validacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf

- Guzman, D. (2013). *Procrastinacion una mirada clinica*. Recuperado el 15 de abril de 2021, de https://www.academia.edu/13227195/Procrastinacion_TEMA
- Hernandez , R., Fernandez , C., & Baptista , P. (2006). *Metodologia de la Investigacion* 4 ta edicion. Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado el 10 de Mayo de 2021, de <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLIARI.pdf>
- Hernandez , r., Fernandez , C., & Baptista , P. (2018). *Metodologia de la investigacion, las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. En H. Roberto. Mexico: Mc Graw. Recuperado el 19 de Abril de 2021, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez, M., Horga, J. F., Navaro, F., & Mira, A. (s.f). *Trastornos de ansiedad y trastornos de adaptacion en atencion primaria* .
- Idrogo , D. (2015). *Niveles de ansiedad estado - rasgo en estudiantes del nivel primaria y secundaria de una Institucion Educativa Privada y una Nacional del Distrito de la Victoria* . Lima, Lima . Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/132/Doris_Tesis_bachiller_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- INGA VERA , D. M. (2018). *Procrastinacion y satisfaccion laboral en personal operativa de una empresa manufacturera peruana* . Lima Peru .
- Inga, D. M. (2018). *Procrastinacion y Satisfaccion Laboral en Personal Operativo de una Empresa Manufacturera Peruana*. Lima Peru. Recuperado el 15 de enero de 2021, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8482/1/2018_Inga-Vera.pdf
- Jacinto, C. A. (2017). *“Inteligencia emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas del distrito de Villa El Salvador*. Lima Peru. Recuperado el 12 de diciembre de 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11305>
- Knaus , W. (2002). *The Procrastination workbook*. Ed. D. Recuperado el 10 de abril de 2021, de http://library.deep-blue-sea.net/Procrastination/William%20Knaus-The%20procrastination%20workbook_%20your%20personalized%20program%20for%2

0breaking%20free%20from%20the%20patterns%20that%20hold%20you%20back-
New%20Harbinger%20Publications%20(2002).pdf

Kranhn , N., Garcia , A., & Astie , F. (2018). *Fobia al tratamiento odontológico y su relación con ansiedad y depresión. Fundamentos en Humanidades*. Lima . Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-43552018000200004&script=sci_arttext&tlng=pt

Lara, V. (2 de agosto de 2018). *Hipertextual*. Obtenido de tipos de procrastinacion y como evitarlo : <https://hipertextual.com/2018/08/procrastinacion-cinco-tipos>

MayoClinic . (NOVIEMBRE de 2018). <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/anxiety/symptoms-causes/syc-20350961>. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/anxiety/symptoms-causes/syc-20350961>

Metin. (2016). Obtenido de Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects: https://www.researchgate.net/publication/303910458_Measuring_procrastination_at_work_and_its_associated_workplace_aspects

Metin, Taris, & Peeters. (2016). *Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects*. Recuperado el 22 de FEBRERO de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/303910458_Measuring_procrastination_at_work_and_its_associated_workplace_aspects

MINISTERIO DE SALUD. (2020). *Cuidado de la Salud Mental del Personal de la salud en el contexto del covid 19* . Lima . Recuperado el 10 de FEBRERO de 2021, de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

Organizacion Mundial de la Salud. (MAYO de 2020). *Salud mental en el lugar de Trabajo*. Obtenido de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Organizacion Panamericana de la Salud. (2020). *Covid 19 y salud mental: mensajes clave*. Venezuela. Recuperado el 15 de MARZO de 2021, de <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus/brote-enfermedad-por-coronavirus-covid->

19?gclid=CjwKCAjw1uiEBhBzEiwAO9B_HQTeVFru8yUJ-
dj_qRGvejEz1Up3REkzu_k85qfrgcm0YEqijlKpVxoCtaEQAvD_BwE

- Papalia, D., Wendkos Olds , S., & Duskin Fel, R. (2009). *Psicología del Desarrollo* . Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3a%2F%2Fwww.mendoza.gov.ar%2Fsalud%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F16%2F2017%2F03%2FPsicologia-del-Desarrollo-PAPALIA-2009.pdf&clen=17263379&chunk=true
- Peeters. (2016). Procrastination at Work Scale. Obtenido de http://congresos.cio.mx/17_enc_mujer/cd_congreso/archivos/resumenes/S1/S1-CS13.pdf
- Piña. (2020). *Impacto psicológico en los seres humanos*. (Vol. 4). Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/718>
- PortalCLINIC . (junio de 2019). *PortalClinic*. Obtenido de <https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/trastornos-de-ansiedad/definicion>
- Pychyl. (1995).
- Quiñonez, F. E. (2016). *Relacion entre la autoeficacia y la procrastinacion laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana* . Lima Peru. Recuperado el 20 de enero de 2021, de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2596>
- Ramirez Garcia , K. (2012). *Nivel de Ansiedad Rasgo y Ansiedad Estado en Hombres y Mujeres* . Mexico D.F .
- READER'S DIGEST MÉXICO. (2021). *Guia Universitaria*. Obtenido de Guia Universitaria: <https://guiauniversitaria.mx/6-tipos-de-metodos-de-investigacion/>
- Revista Griot - Levinson . (2007). *Revista de Investigacion de Psicologia*. Obtenido de <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1919/1721>

- Rios, J. C. (2020). *Narrativas de la productividad contra la procrastinacion*. Bogota Colombia. Recuperado el 25 de NOVIEMBRE de 2020, de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/16602>
- Rodallega, Z. (2020). *El impacto de la procrastinación en el desempeño laboral*. Palmira Colombia. Recuperado el 16 de DICIEMBRE de 2020, de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/36549/zrodallegab.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rojas , E. (2014). *Como superar la Ansiedad*. Editorial Planeta, S. A., 2014. Recuperado el 15 de diciembre de 2020, de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1055>
- Rojas Chiroque , W. T. (2020). *Compromiso organizacional y procrastinacion laboral en empleados de una empresa de pasteleria del distrito de Surco* . Lima Peru .
- Ryan, M. A. (2003). *Procrastination at Work*. Obtenido de http://congresos.cio.mx/17_enc_mujer/cd_congreso/archivos/resumenes/S1/S1-CS13.pdf
- Salas, E. Z. (2021). *Procrastinacion y Satisfacion Laboral en efectivos del area Unidad de Servicios Especiales de la Policia Nacional del Peru- Puno 2021*. Puno Peru. Recuperado el 15 de abril de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59632>
- Salgado Fuentes , E. V. (2018). *Procrastinacion general y laboral en ejecutivos de centros de llamados de la region metropolitana* . Chile Santiago .
- Sime , B. (2019). *Efectividad de un programa educativo de enfermeria en la disminucion de los niveles de ansiedad en el periodo de exámenes en estudiantes de enfermeria- Universidad Señor de Sipan Chiclayo Lambayeque*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/323343911.pdf>
- Viedma , J. (junio de 2017). scielo. En J. Viedma, *Mecanismos psicofisiológicos de la ansiedad patológica*. Habana. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002017000200021&script=sci_arttext&tlng=pt

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la Investigación: PROCRASTINACION LABORAL Y ANSIEDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA RED ASISTENCIAL PUNO- ESSALUD EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL AÑO 2021

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
	Objetivo General:	Hipótesis General	V1	Tipo de Investigación
Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno- Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021	Hi Existe relación entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021	LABORAL DIMENSIONES Ciberpereza Sentido de Servicio	Tipo Básico
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Ho No Existe relación entre procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021	V2 ANSIEDAD DIMENSIONES	Método y Diseño de Investigación
1. ¿Qué relación existe entre ciber pereza y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021?	1. Determinar la relación que existe entre ciber pereza y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno- Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021	Hipótesis Especificas H1. Existe relación entre ciberpereza y ansiedad de rasgo en los trabajadores de la Red Asistencial Puno _ Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021	Ansiedad de Rasgo Ansiedad de Estado	No experimental y correlacional descriptiva
2. ¿Qué relación existe entre sentido de servicio y ansiedad en los trabajadores de la Red	2. Determinar la relación que existe entre sentido de servicio			Población y Muestra

Asistencial Puno – Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021?	y ansiedad en los trabajadores de la Red Asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021	H2. Existe relación entre sentido de servicio y ansiedad de estado en los trabajadores de la Red Asistencial Puno_ Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021
---	---	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

ESCALA DE PRORASTINACION LABORAL (PAWS)

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

0	1	2	3	4	5	6
nunca	casi nunca	Ocasionalmente	algunas veces	frecuentemente	muy frecuentemente	siempre

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

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

CUESTIONARIO DE ANSIEDAD DE ESTADO

A continuación, encontrara unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo. Lea cada frase y señale la puntuación 0 a 3 que indique mejor cómo se SIENTE UD AHORA MISMO en la mayoría de las ocasiones. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado en cada frase y conteste señalando la mejor respuesta que mejor describa su situación presente.

0	1	2	3
Nada	Algo	Bastante	Mucho

N°	Ítems	0	1	2	3
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 posibles desgracias 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 atado (como oprimido)
 - 15** Estoy relajado
 - 16** Me siento satisfecho
 - 17** Estoy preocupado
 - 18** Me siento aturdido o sobreexcitado
 - 19** Me siento alegre
 - 20** En este momento me siento bien
-

CUESTIONARIO DE ANSIEDAD DE RASGO

A continuación, encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo. Lea cada frase y señale la puntuación 0 a 3 que indique mejor cómo se SIENTE UD EN GENERAL en la mayoría de las ocasiones. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado en cada frase y conteste señalando lo que mejor describa cómo se siente Ud. Generalmente.

0	1	2	3
Casi Nunca	A veces	A menudo	Casi Siempre

N°	Ítems	0	1	2	3
21	Me siento bien				
21	Me canso rápidamente				
23	Siento ganas de llorar				
24	Me gustaría ser tan feliz como otros				
25	Pierdo oportunidades por no decidirme pronto				
26	Me siento descansado				
27	Soy una persona tranquila, serena y sosegada				

-
- 28** Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas
 - 29** Me preocupo demasiado por cosas sin importancia
 - 30** Soy feliz
 - 31** Suelo tomar las 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 pensamientos sin importancia
 - 38** Me afectan tanto los desengaños, que no puedo olvidarlos
 - 39** Soy una persona estable
 - 40** Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales, me pongo tenso y agitado
-

ANEXO 3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO MEDIANTE PLAN PILOTO

ANEXO 3.1: Validez del cuestionario de procrastinación

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	Total	Binominal
1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	6	0.00010486
2	1	2	0	3	0	0	0	2	0	3	4	0	0	0	15	0.00167772
3	1	2	0	3	0	0	0	2	0	3	4	0	0	0	15	0.00167772
4	5	5	0	6	6	0	3	4	4	4	1	1	4	3	46	0.16623862
5	4	5	6	3	4	5	6	5	4	5	5	4	1	2	59	0.36689674
6	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	6	0.00010486
7	1	2	0	1	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	8	0.00010486
8	1	2	0	3	0	0	0	2	0	3	4	0	0	0	15	0.00167772
9	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	6	0.00010486
10	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	6	0.00010486
															0.53869281	

Se ha considerado:

0: Nunca

1: casi nunca

2: ocasionalmente

3: algunas veces

4: frecuentemente

5: Muy frecuentemente

6: Siempre

$$P \text{ value} = \frac{0.53869281}{14} = 0,03847806$$

Si “P” es menor de 0.05 entonces la prueba es significativa: Por lo tanto, el grado de concordancia es significativo, siendo el instrumento válido según la prueba binomial aplicada a la prueba piloto de 10 encuestados $p = 0,03847806$

ANEXO 3.2: Validez del cuestionario de ansiedad de estado

	p 1	p2	p 3	p4	p5	p6	p 7	p8	p9	p10	p11	p1 2	p1 3	p14	p1 5	p16	p17	p18	p19	p20	Tota l	Binominal	
1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	50	0.0122946
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0.0001049
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	56	0.0122946	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	56	0.0122946	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	56	0.0122946	
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	0.0001049	
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	0.0001049	
8	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0.0001049	
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	5	0.0001049	
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0.0001049	
																							0.0498073 6

Se ha considerado:

1: Algo

2: Bastante

3: Mucho

$$P \text{ value} = \frac{0.04980736}{20} = 0.0024904$$

Si “P” es menor de 0.05 entonces la prueba es significativa: Por lo tanto, el grado de concordancia es significativo, siendo el instrumento válido según la prueba binomial aplicada a la prueba piloto de 10 encuestados $p = 0.0024904$

ANEXO 3.3: Validez del cuestionario de ansiedad de rasgo

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	total		
1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	52	0.0122946
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	0.0122946
3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	0.0122946
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	0.0122946
5	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	0	45	0.0122946	
6	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0.0001049
7	0	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	21	0.0016777
8	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	22	0.0016777
9	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	3	0	0	0	1	2	2	3	0	0	0	15	0.0001049
10	3	2	1	2	1	2	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0.0001049
																							0.0651428

Se ha considerado:

0: casi nunca

1: a veces

2: A menudo

3: casi siempre

$$P \text{ value} = \frac{0.0651428}{20} = 0.0032571$$

Si “P” es menor de 0.05 entonces la prueba es significativa: Por lo tanto, el grado de concordancia es significativo, siendo el instrumento válido según la prueba binomial aplicada a la prueba piloto de 10 encuestados $p = 0.0032571$

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
suma_ciber	199,85	15554,712	,743	,897
suma_sentid	178,76	12783,975	,709	,862
sumn_pro	168,48	11842,261	,742	,853
suma_estado	179,08	12152,304	,843	,844
suma_rasgo	177,74	11189,311	,848	,835
Suma_ansi	146,70	7576,594	,881	,865

ANEXO 5: APROBACIÓN DE ETICA



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

Lima, 04 de octubre de 2021

Investigador(a):
Carrión Salazar Guadalupe Rosy
Exp. N° 1086-2021

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: **"PROCRASTINACION LABORAL Y ANSIEDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA RED ASISTENCIAL PUNO - ESSALUD EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL AÑO 2021" V02**, el cual tiene como investigador principal a **Carrión Salazar Guadalupe Rosy**.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la **APROBACIÓN DEL PROYECTO** de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informe de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta del CIEI- UPNW

ANEXO 6: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Guadalupe Rosy Carrión Salazar; egresada de la carrera profesional de Psicología. En la actualidad me encuentro realizando una investigación titulada Procrastinación Laboral y Ansiedad en los trabajadores de - la Red Asistencial Puno- Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021; y para ello quiero contar con su valiosa colaboración cediéndome el permiso para que participe de dicha investigación. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: La escala de Procrastinación Laboral y el Cuestionario de Ansiedad Rasgo Estado. Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades acepto participar voluntariamente en esta investigación. Para lo cual he sido informado sobre los objetivos, así como las implicancias éticas de esta.

Asimismo, se me ha informado que, de participar en el estudio se me pedirá completar cuestionarios sobre mis actitudes y mi participación es TOTALMENTE ANONIMA. De la misma manera, se me ha informado que la información que brinde en los instrumentos será confidencial para el tratamiento, resguardo y custodia de la información registrada y no se usara para ningún otro propósito fuera de esta investigación

Por último, en caso de tener alguna duda sobre el contenido o propósito de la investigación, puedo realizar preguntas en cualquier momento y el Investigador Responsable se compromete a responderlas con el fin de disipar mis dudas.

Correo electrónico: _____

Firma del Participante

Firma del Investigador

ANEXO 7: CARTA DE APROBACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la eficiencia y transparencia en el manejo operativo y administrativo"

NOTA N° 008 - UClyD - GRAPU - ESSALUD - 2022

Puno, 06 de Enero del 2022

Señorita:
GUADALUPE ROSY CARRION SALAZAR

Presente. -

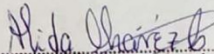
ASUNTO : PROYECTO DE TESIS AUTORIZADO PARA EJECUCION
REF : NOTA N° 003-DHIIIP-GRAPUNO-ESSALUD-2022
NOTA N° 033-CIEI-HBIIIP-ESSALUD-2021

De mi Consideración:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que el Comité de Ética e Investigación del Hospital III Base Puno ha **AUTORIZADO** la ejecución del proyecto de investigación "PROCRASTINACION LABORAL Y ANSIEDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA RED ASISTENCIAL-PUNO-ESSALUD EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL AÑO 2021"

Agradeciendo anticipadamente su gentil atención que le brinde a la presente, me suscribo de Usted.

Atentamente,


Lic. Alida Chávez Cortéz
JEFE
Unidad de Capacitación, Inv. Y Docencia
RED ASISTENCIAL PUNO
EsSalud

Achc /ach
archivo
NIT: 1284-2021-1519

ANEXO 8: INFORME DE ASESOR DE TURNITIN

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main content area shows the title page of a thesis from Universidad Norbert Wiener. The thesis title is "PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ANSIEDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA RED ASISTENCIAL PUNO - ESSALUD EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL AÑO 2021 PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA". The author is Guadalupe Rosy Carrion Salazar. The Turnitin interface on the right shows a similarity score of 4%. A sidebar on the left contains navigation icons. At the bottom, there is a footer with page information and a search bar.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=3&o=1849314002&u=1130463843&lang=es

feedback studio | Guadalupe Rosy Carrion Salazar | TESIS FINAL GUADALUPE

Universidad Norbert Wiener
UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
Facultad De Ciencias De La Salud
Escuela Académico Profesional De Psicología

TESIS
PROCRASTINACIÓN LABORAL Y ANSIEDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA RED ASISTENCIAL PUNO - ESSALUD EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL AÑO 2021 PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Presentado por:
CARRION SALAZAR, GUADALUPE ROSY

Resumen de coincidencias X

4 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Id	Detalle	Porcentaje
1	expeditionrepositorio.ut... Fuente de Internet	1 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.uwienner.edu... Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.autonomad... Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 114 | Número de palabras: 25870 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado