

Sobrecarga y procrastinación en trabajadores de una universidad privada de Huancayo, 2024

Workload and procrastination among employees at a Private University in Huancayo, 2024

Annabella Llanos Villadoma^{1,a}, Evelyn Jeannet Jesús Balbín^{1,b}, Henry Pio Herquinigo Barreto^{1,c}

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo fue determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la procrastinación en los trabajadores de una universidad privada de Huancayo durante el año 2024. Se realizó un estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño correlacional. La información se recolectó mediante la técnica de encuesta utilizando un cuestionario de sobrecarga laboral de 68 ítems y otro de procrastinación laboral de 15 ítems. La relación entre las variables se evaluó mediante los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman. No se encontró una relación significativa entre la sobrecarga laboral y la procrastinación ($r = 0,010$). Asimismo, no se observaron asociaciones significativas entre la sobrecarga laboral y las dimensiones de postergación de actividades ($r = -0,023$) y eludir ($r = -0,095$). En contraste, la dimensión responsabilidad mostró una correlación positiva débil ($r = 0,207$), indicando una asociación de baja magnitud entre ambas variables. Podemos concluir que la sobrecarga laboral no se relacionó significativamente con la procrastinación en los trabajadores evaluados; sin embargo, se identificó una asociación débil con la dimensión responsabilidad.

Palabras clave: Procrastinación, carga de trabajo, trabajadores, universidades.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between work overload and work procrastination among employees at a private university in Huancayo during 2024. A basic, quantitative study was conducted, utilizing a descriptive level and a correlational design. Data were collected through a survey technique, using a 68-item work overload questionnaire and a 15-item work procrastination scale. The relationship between the variables was assessed using Pearson's and Spearman's correlation coefficients. No significant relationship was found between workload and procrastination ($r = 0.010$). Likewise, no significant associations were observed between workload and the dimensions of activity postponement ($r = -0.023$) and avoidance ($r = -0.095$). In contrast, the responsibility dimension showed a weak positive correlation ($r = 0.207$), indicating a low-magnitude association between the variables, in conclusion the workload was not significantly associated with procrastination among the workers evaluated. However, a weak association was identified with the responsibility dimension.

Keywords: Procrastination, workload, workers, universities.

¹ Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt. Huancayo, Perú.

^a Docente, Magister, Psicóloga. ORCID: 0000-0002-3420-295X

^b Docente, Magister, Psicóloga. ORCID: 0000-0002-1846-5936

^c Docente, Psicólogo. ORCID: 0000-0003-4967-149X

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores administrativos enfrentan una elevada carga de trabajo derivada de las exigencias institucionales, el cumplimiento de metas de productividad y la necesidad de conciliar las responsabilidades laborales con las familiares. Estas condiciones pueden afectar su salud mental y su desempeño laboral, por lo que resulta indispensable que las organizaciones reconozcan los derechos y responsabilidades de sus colaboradores, implementando estrategias que prevengan la sobrecarga laboral.

En la actualidad existe escasa evidencia científica que analice de manera conjunta la sobrecarga laboral y la procrastinación. No obstante, diversos estudios han abordado ambas variables de forma independiente. En el contexto peruano, una investigación realizada en una empresa privada encontró que el 37,6 % de los trabajadores tendía a postergar sus actividades hasta el último momento (Benavides y Espinoza, 2019). Asimismo, en dos instituciones educativas del distrito del Callao se evidenció que el 45,5 % de los trabajadores presentaba un alto nivel de procrastinación (Soto, 2017).

Por otra parte, Castillejo (2022), señala que existe una correlación entre la carga de trabajo mental, el desgaste laboral y el compromiso organizacional, observándose que una mayor carga de trabajo se asocia con mayores niveles de presión, estrés y demandas cognitivas.

En relación con la procrastinación laboral, Trebejo (2020) concluyó que no existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Sin embargo, encontró una relación inversa y significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la procrastinación laboral, así como entre la procrastinación y la satisfacción laboral. Respecto a la sobrecarga laboral, Estrada (2020), sostiene que una asignación inadecuada de tareas ocasiona un desaprovechamiento del recurso humano y limita el desempeño del trabajador debido a factores como la fatiga, el estrés laboral y el agotamiento. Estas condiciones generan insatisfacción e incumplimiento de objetivos tanto individuales como departamentales y, de no ser atendidas oportunamente, continúan afectando el desempeño organizacional en cada ciclo laboral.

De igual manera, Sipión (2019), concluyó que la sobrecarga laboral produce efectos negativos sobre los trabajadores, reflejándose en menores niveles de satisfacción laboral, desempeño, productividad y motivación; deterioro de las relaciones interpersonales con compañeros, supervisores y familiares; incremento del estrés, agotamiento emocional y fatiga; disminución del rendimiento laboral y de la orientación al cliente; mayor intención de abandonar el empleo, incremento del absentismo y reducción de conductas organizacionales positivas, como la conciencia, la deportividad, la cortesía y la lealtad organizacional. En consecuencia, la autora afirma que las repercusiones de la sobrecarga laboral afectan de manera transversal a los diferentes sectores económicos.

Desde el punto de vista conceptual, la sobrecarga se define como el grado en que la persona cuidadora percibe que las actividades de cuidado repercuten sobre su salud, su vida personal, social y económica. Asimismo, la sobrecarga se entiende como el conjunto de situaciones estresantes derivadas del cuidado de otra persona (Prieto-Miranda et al., 2015).

Por su parte, Ackerman y Gross (2005) definen la procrastinación como la tendencia a posponer deliberadamente la realización de una tarea que se encuentra bajo el control del individuo, reemplazándola por otras actividades o retrasando su inicio hasta el último momento, e incluso dejando de realizarla. En el ámbito laboral, Metin et al., (2016) la describen como «la postergación de la acción relacionada al trabajo al comprometerse intencionalmente (conductual o cognitivamente) en actividades no vinculadas a aquel, sin intención de perjudicar al empleador, empleado, trabajo o cliente».

En los últimos años, las organizaciones han experimentado importantes transformaciones derivadas de los cambios tecnológicos, sociales y económicos propios de la era digital. Estas modificaciones han incrementado las exigencias laborales para alcanzar mayores niveles de productividad, favoreciendo situaciones de sobrecarga laboral. Como consecuencia, se han ampliado las jornadas y el volumen de trabajo, generando tensiones y conflictos que incrementan los niveles de estrés y afectan negativamente la salud física y mental de los trabajadores, manifestándose en problemas como ansiedad, insomnio, fatiga, depresión y absentismo laboral.

En este contexto, el propósito de la presente investigación fue establecer la relación entre la

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

sobrecarga laboral y la procrastinación en los trabajadores de una universidad privada.

MATERIAL Y METODOS

Se realizó un estudio observacional, de corte transversal y diseño correlacional, con el objetivo de determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la procrastinación en trabajadores administrativos de una universidad privada de Huancayo.

La población estuvo conformada por 64 trabajadores administrativos. La muestra estuvo integrada por 40 participantes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, quienes aceptaron participar voluntariamente en el estudio.

La recolección de datos se efectuó mediante la técnica de la encuesta. Para evaluar la sobrecarga laboral se empleó la Escala de Sobrecarga, conformada por 68 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: carga física, carga mental, trabajo por turnos y factores de organización. La procrastinación laboral se evaluó mediante la Escala de Procrastinación Laboral, integrada por 15 ítems organizados en las dimensiones postergar, eludir y responsabilidad. La validez de ambos instrumentos fue determinada mediante juicio de expertos, con la participación de tres profesionales con experiencia en el área de estudio.

Previamente a la aplicación de los instrumentos, se obtuvo la autorización de las autoridades de la universidad para la recolección de la información. Los participantes firmaron el consentimiento informado antes de responder los cuestionarios.

Los datos fueron procesados mediante IBM SPSS Statistics versión 26 y Microsoft Excel. Se realizó estadística descriptiva para resumir las características de las variables y estadística inferencial para determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la procrastinación mediante los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman, considerando un nivel de significancia de $p < 0,05$.

El estudio fue aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt (código 0390-PSI-CIE). Asimismo, se garantizaron la confidencialidad y el anonimato de la información recolectada, respetándose los principios bioéticos de autonomía, justicia y no maleficencia.

RESULTADOS

La tabla 1 muestra la distribución de los niveles de sobrecarga laboral en los trabajadores administrativos, se observó que el 55,0% presentó un nivel de sobrecarga laboral de media intensidad, mientras que el 45,0% evidenció un nivel de alta intensidad. No se registraron participantes con nivel bajo, lo que indica que la totalidad de los trabajadores percibió al menos un nivel moderado de sobrecarga laboral.

El 60,0 % de los trabajadores presentó un nivel medio en la dimensión física de la sobrecarga laboral, mientras que el 35,0 % evidenció un nivel alto y el 5,0 % un nivel bajo, estos resultados muestran un predominio del nivel medio en la carga física de los participantes (tabla 2).

Tabla 1. Distribución de niveles de la sobrecarga laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Media Intensidad	22	55,0
Alta intensidad	18	45,0
Total	40	100,0

Tabla 2. Distribución de niveles de la dimensión física.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5,0
Medio	24	60,0
Alto	14	35,0
Total	40	100,0

El 55,0 % de los trabajadores presentó un nivel medio en la dimensión mental, seguido del 37,5 % con nivel alto y el 7,5 % con nivel bajo, en consecuencia, predominó el nivel medio de carga mental entre los participantes (tabla 3).

Los resultados muestran que el 67,5 % de los trabajadores presentó un nivel alto en la dimensión trabajo por turno, mientras que el 25,0 % registró un nivel medio y el 7,5 % un nivel bajo. Se evidencia un predominio del nivel alto en esta dimensión (tabla 4).

En la tabla 5 se observa que el 75,0 % de los trabajadores presentó un nivel alto en la dimensión trabajo organizacional, seguido del 22,5 % con nivel medio y el 2,5 % con nivel bajo. Estos resultados evidencian un predominio del nivel alto en esta dimensión.

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

Tabla 3. Distribución de niveles de la dimensión mental.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	5,0	7,5	7,5
Medio	24	60,0	55,0	62,5
Alto	14	35,0	37,5	100,00
Total	40	100,0	100,00	

Tabla 4. Distribución de niveles de la dimensión de trabajo por turno.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7,5
Medio	10	25,0
Alto	27	67,5
Total	40	100,0

Tabla 5. Distribución de niveles de la dimensión de trabajo organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,5
Medio	9	22,5
Alto	30	75,0
Total	40	100,0

El 55,0 % de los trabajadores presentó un nivel medio de procrastinación, mientras que el 45,0 % registró un nivel bajo, no se identificaron participantes con un nivel alto de procrastinación (tabla 6).

Se encontró que el 95,0 % de los trabajadores presentó un nivel medio en la dimensión postergar, mientras que el 5,0 % evidenció un nivel bajo; en esta dimensión predominó claramente el nivel medio (tabla 7).

Tabla 6. Distribución de niveles de la procrastinación.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	45,0
Medio	22	55,0
Total	40	100,0

El 87,5 % de los trabajadores presentó un nivel medio en la dimensión eludir, seguido del 10,0 % con nivel bajo y el 2,5 % con nivel alto, en consecuencia, predominó el nivel medio en esta dimensión (tabla 8).

Tabla 7. Distribución de niveles de la procrastinación en dimensión postergar.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5,0
Medio	38	95,0
Total	40	100,0

Tabla 8. Distribución de niveles de la procrastinación en la dimensión eludir.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10,0
Medio	35	87,5
Alto	1	2,5
Total	40	100,0

Los resultados muestran que el 77,5 % de los trabajadores presentó un nivel medio en la dimensión responsabilidad, mientras que el 20,0 % registró un nivel alto y el 2,5 % un nivel bajo. Se evidencia un predominio del nivel medio en esta dimensión (tabla 9).

Los resultados del análisis de correlación de Spearman evidenciaron un coeficiente de $r_s = 0,010$ con un valor de significancia de $p = 0,951$, indicando que no existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la procrastinación en los trabajadores de la universidad privada de Huancayo durante el año 2024 (tabla 10).

Tabla 9. Distribución de niveles de la procrastinación en la dimensión responsabilidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,5
Medio	31	77,5
Alto	8	20,0
Total	40	100,0

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

Tabla 10. Relación entre la sobrecarga laboral y la procrastinación

	Valor	Error estandar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
R de Pearson	0,010	0,158	0,062	0,951 ^c
Correlación de Spearman	0,010	0,158	0,062	0,951 ^c

^a No se presupone la hipótesis nula.^b Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.^c Se basa en aproximación normal.**Tabla 11.** Relación entre la sobrecarga laboral y la dimensión postergar.

	Valor	Error estandar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
R de Pearson	-0,023	0,159	-0,142	0,888 ^c
Correlación de Spearman	-0,023	0,159	-0,023	0,888 ^c

^a No se presupone la hipótesis nula.^b Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.^c Se basa en aproximación normal.**Tabla 12.** Relación entre la sobrecarga laboral y la dimensión eludir.

	Valor	Error estandar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
R de Pearson	-0,095	0,150	-0,585	0,562 ^c
Correlación de Spearman	-0,091	0,152	-0,564	0,576 ^c

^a No se presupone la hipótesis nula.^b Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.^c Se basa en aproximación normal.**Tabla 13.** Relación entre la sobrecarga laboral y la dimensión responsabilidad.

	Valor	Error estandar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
R de Pearson	0,211	0,146	1,330	0,192 ^c
Correlación de Spearman	0,207	0,149	1,304	0,200 ^c

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

El análisis de correlación de Spearman mostró un coeficiente de $r_s = -0,023$ con un valor de significancia de $p = 0,888$, lo que indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión postergar (tabla 11).

Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de $r_s = -0,091$ y un valor de significancia de $p = 0,576$, indicando que no existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión eludir (tabla 12).

El análisis de correlación de Spearman obtuvo un coeficiente de $r_s = 0,207$ con un valor de significancia

de $p = 0,200$, lo que evidencia una correlación positiva débil que no alcanza significancia estadística. En consecuencia, no existe evidencia suficiente para afirmar una relación entre la sobrecarga laboral y la dimensión responsabilidad (tabla 13).

Contrastación de la hipótesis general

El análisis mediante la correlación de Spearman mostró un coeficiente de $r_s = 0,010$ y un nivel de significancia de $p = 0,951$. Dado que el valor de p es mayor a 0,05, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la procrastinación (tabla 14).

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

Tabla 14. Correlación entre sobrecarga laboral y procrastinación (Tabla de Interpretación de los coeficientes de correlación para la hipótesis general).

	Valor	Error estandar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
R de Pearson	0,010	0,158	0,062	0,951 ^c
Correlación de Spearman	0,010	0,158	0,062	0,951 ^c

^a No se presupone la hipótesis nula.^b Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.^c Se basa en aproximación normal.**Tabla 15.** Correlación entre sobrecarga laboral y la dimensión responsabilidad.

	Valor	Error estandar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
R de Pearson	0,211	0,146	1,330	0,192 ^c
Correlación de Spearman	0,207	0,149	1,304	0,200 ^c

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

Nota: La tabla muestra la correlación no paramétrica bajo el modelo de Spearman

Conclusión estadística

Se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1), concluyéndose que no existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la procrastinación en los trabajadores de una universidad privada de Huancayo durante el año 2024.

Las hipótesis específicas

El análisis de Spearman evidenció un coeficiente de $r_s = 0,207$ y un valor de significancia de $p = 0,200$, aunque el coeficiente refleja una correlación positiva débil, esta no fue estadísticamente significativa, por lo que no se demuestra una relación entre ambas variables (tabla 15).

Conclusión estadística

Se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1), concluyéndose que no existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la dimensión responsabilidad en los trabajadores de una universidad privada de Huancayo durante el año 2024.

DISCUSION

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la sobrecarga laboral y la

procrastinación en los trabajadores de una universidad privada de Huancayo durante el año 2024, luego del análisis estadístico de los datos, se discutieron los principales hallazgos obtenidos.

En cuanto al objetivo general, en la tabla 10 se encontró que la sobrecarga laboral y la procrastinación no presentan una relación estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman fue $r_s = 0,010$ con un nivel de significancia de $p = 0,951$, lo que indica que ambas variables son independientes en la población estudiada. Este hallazgo sugiere que una mayor sobrecarga laboral no necesariamente se asocia con mayores niveles de procrastinación en los trabajadores evaluados. En consecuencia, las estrategias dirigidas a reducir la procrastinación deberían considerar otros factores, como la gestión del tiempo, la autorregulación o el bienestar psicológico.

Estos resultados coinciden con la investigación de Trebejo (2020), quien concluyó que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en colaboradores administrativos. Sin embargo, difieren de los hallazgos reportados por Achíña (2020) y Leiva (2021), quienes encontraron que la mayoría de los colaboradores presentaban un nivel bajo de procrastinación.

Respecto al primer objetivo específico, orientado a determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la dimensión postergar, el análisis de correlación de

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

Spearman mostró un coeficiente de $r_s = -0,023$ con un valor de significancia de $p = 0,888$, evidenciando que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Aunque el coeficiente presenta una dirección negativa, su magnitud es prácticamente nula y carece de significancia estadística, por lo que no es posible afirmar que una mayor o menor sobrecarga laboral influya en la tendencia a postergar actividades. En la contrastación de hipótesis se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa. Estos resultados coinciden con Marroquín (2020), quien reportó niveles promedio en la dimensión postergación de la procrastinación.

En relación con el segundo objetivo específico, referido a determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la dimensión eludir, el análisis de correlación de Spearman obtuvo un coeficiente de $r_s = -0,091$ y un valor de significancia de $p = 0,576$, indicando que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se aceptó la hipótesis nula, concluyéndose que la sobrecarga laboral no se relaciona con la conducta de eludir responsabilidades en la población estudiada. Asimismo, al comparar estos resultados con los de Gutiérrez y Nuñez (2020), en los que se observa una discrepancia, ya que dichos autores reportaron un porcentaje de 46 % en esta dimensión, mientras que en la presente investigación el 87,5 % de los participantes presentó un nivel medio, evidenciando diferencias entre ambos estudios.

En cuanto al tercer objetivo específico, referido a determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la dimensión responsabilidad, el análisis de correlación de Spearman mostró un coeficiente de $r_s = 0,207$ con un valor de significancia de $p = 0,200$. Si bien el coeficiente indica una correlación positiva débil, esta no fue estadísticamente significativa, por lo que no existe evidencia suficiente para afirmar una relación entre la sobrecarga laboral y la dimensión responsabilidad. En la contrastación de hipótesis se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa. Asimismo, se encontró similitud con la investigación de Gutiérrez y Nuñez (2020), donde la dimensión responsabilidad presentó predominantemente un nivel medio, resultado que también se observó en la presente investigación, en la cual el 77,5 % de los participantes se ubicó en dicho nivel.

CONCLUSIONES

Entre las dos variables no existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y la

procrastinación en los trabajadores de una Universidad privada de Huancayo 2024, respaldado por el valor de evaluaciones $=0,010r_s$, que indica una relación extremadamente débil, y un valor $p = 0,951$, que no permite rechazar la hipótesis.

Se concluye que no hay correlación entre ambas variables de estudio sobrecarga laboral y la dimensión postergar, percibiendo que los trabajadores no sienten que esto afecte su tendencia a postergar tareas. Esto podría indicar que otros factores influyen en la postergación o que los trabajadores han desarrollado mecanismos para manejar su carga laboral sin que esta afecte su productividad.

Se concluyó que no existe una correlación entre ambas variables de estudio sobrecarga laboral y la dimensión eludir, no se encontró evidencia suficiente para afirmar que existe una correlación entre la sobrecarga laboral y la dimensión de eludir, pueden influir en la relación entre estas variables, o que la muestra estudiada no refleja adecuadamente la población general.

En la correlación de Sobrecarga laboral y la dimensión de responsabilidad en los trabajadores de la universidad privada de Huancayo, se concluyó que no existe una correlación; Y que no hay suficiente evidencia estadística para aceptar que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Correspondencia:

Annabella Llanos Villadoma

Correo electrónico: allanos@urooseelt.edu.pe

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Ackerman, D. & Gross, B. (2005). My Instructor Made Me Do It: Task Characteristics of Procrastination. *Journal of Marketing Education*, 27(1), 5-13.
2. Achiña, J. (2020). *Procrastinación laboral y adicción a las redes sociales en docentes de diferentes instituciones educativas de Tarapoto, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional de la Universidad <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/6b678ae8-8f4c-4f82-aeb9-1fad0d88f2ca>
3. Benavides, A. & Espinoza, G. (2019). *La procrastinación laboral y el compromiso organizacional en la empresa "Saga Falabella", Ica - 2018*. [Tesis Licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional de la Universidad Alas Peruanas <https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/>

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

- handle/20.500.12990/4478
4. Castillejo, M. (2022), *Relación entre la sobrecarga laboral y estrés laboral en trabajadores varones de una empresa multiservicios de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola <https://repositorio.usil.edu.pe/items/3d5de646-db55-4555-b775-7d935132da5c>
 5. Estrada, C. (2020). *Análisis de cargas laborales del departamento financiero de una empresa de desarrollo de software, ubicada en la Ciudad de Guatemala*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio Institucional de la Universidad de San Carlos de Guatemala http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_6713.pdf
 6. Gutiérrez, A.T., & Núñez, L.D. (2020). *Estrategia para reducir la procrastinación laboral en el personal de la empresa Archimedes Construcciones SRL en el periodo septiembre-noviembre del año 2019, Santo Domingo R.D.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña <https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/4296>
 7. Leiva, J. (2021). *Compromiso Organizacional y Procrastinación Laboral en Colaboradores de una Empresa Privada en Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma del Perú <https://repositorio.autonoma.edu.pe/item/33031585-e5fa-4851-8c66-2e93a6efbdcc>
 8. Marroquin, L. (2020). *Satisfacción Laboral y Procrastinación en Trabajadores Administrativos de una Empresa de Servicios Ubicada en Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma del Perú <https://repositorio.autonoma.edu.pe/item/8f3c8d77-ebdd-48f1-9a7a-23d420e120c5>
 9. Metin, U.B., Taris, T.W. & Peeters M.C. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
 10. Prieto-Miranda, S., Arias-Ponce, N., Villanueva-Muñoz, E. & Jiménez-Bernardino, C. (2015). Síndrome de sobrecarga del cuidador en familiares de pacientes geriátricos atendidos en un hospital de segundo nivel. *Medicina Interna de México*, 31 (6), 660-668.
 11. Sipión, E. (2019). *Sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores*. [Tesis de Bachiller, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo <https://repositorio.usat.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ed1a1dbb-9ae1-451a-b4b4-d5d6564b7e5d/content>
 12. Soto S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017*. [Tesis Bachillerato, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11337>
 13. Trebejo, C. (2020). *Procastinación y satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria de Lima Norte, 2020*. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.

Recibido: 20/1/2025
Aceptado: 15/6/2025