

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**CAUSAS, CONSECUENCIAS Y ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR LA
PROCRASTINACIÓN LABORAL: UNA REVISIÓN TEÓRICA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

CHRISTIAN ANDRE CERDAN LOPEZ

ASESOR

RONY EDINSON PRADA CHAPOÑAN

<https://orcid.org/0000-0002-4268-6325>

Chiclayo, 2022

Informe de Revisión Teórica - Crhistian Andre Cerdán López

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

go.gale.com

Fuente de Internet

1%

2

pesquisa.bvsalud.org

Fuente de Internet

<1%

3

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

4

slidehtml5.com

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Índice

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
Métodos	7
Resultados y Discusión	8
Conclusiones	13
Recomendaciones	14
Referencias	15
Anexos	17

Resumen

En el entorno laboral, existen diversas variables organizacionales que influyen en la eficacia de todo colaborador, uno de estos, es la procrastinación laboral, la cual, es una problemática que genera consecuencias tanto al empleador como a la misma organización. Como tal, se ha planificado como objetivo general, determinar las causas, consecuencias y estrategias para afrontar la procrastinación laboral, y como objetivos específicos, describir las causas de la procrastinación laboral, describir las consecuencias de la procrastinación laboral y describir estrategias para afrontar la procrastinación laboral. La investigación fue de diseño no experimental y de tipo documental, donde se realizó una revisión de documentos procedentes de bases de datos científicas como Scopus, Proquest, Alicia. Como resultados relevantes, se hayó que las causas de la procrastinación laboral tienen una naturaleza personal, individual y emocional, donde destacan el aburrimiento, y la desviación de la atención; entre las consecuencias de la procrastinación laboral, se encontró que afectan a los trabajadores, a nivel cognitivo, conductual y emocional, y al empleador, influyendo en la productividad, causando imagen negativa hacia la sociedad, despidos y recortes de salarios. Además, la estrategia más efectiva para contrarrestar la procrastinación laboral, es la intervención cognitivo – conductual. Se concluyó que la procrastinación tiene una naturaleza personal, individual y emocional. En cuanto a las consecuencias de la procrastinación laboral, tienen afectación a nivel organizacional y personal. Finalmente, la estrategia más efectiva para contrarrestar la procrastinación laboral, es la intervención cognitivo – conductual.

Palabras clave: procrastinación laboral, causas, consecuencias, estrategias.

Abstract

In the work environment, there are several organizational variables that influence the effectiveness of every collaborator, one of these is work procrastination, which is a problem that generates both consequences for the employee and for the organization itself. As such, it has been planned as a general objective, to determine the causes, consequences and strategies to deal with work procrastination, and as specific objectives, to describe the causes of work procrastination, describe the consequences of work procrastination and describe strategies to deal with procrastination. labor. The research was of non-experimental design and documentary type, where a review of documents from scientific databases such as Scopus, Proquest, Alicia was carried out. As relevant results, it was found that the causes of labor procrastination have a personal, individual and emotional nature, where boredom and attention diversion stand out; Among the consequences of labor procrastination, it was found that they affected the workers, at a cognitive, behavioral and emotional level, and the employer, influencing productivity, causing a negative image towards society, dismissals and salary cuts. In addition, the most effective strategy to counteract work procrastination is cognitive-behavioral intervention. It was concluded that procrastination has a personal, individual and emotional nature. As for the consequences of work procrastination, they affect the organizational and personal levels. Finally, the most effective strategy to counteract work procrastination is cognitive-behavioral intervention.

Keywords: labor procrastination, theoretical review, causes, consequences, strategies.

Causas, consecuencias y estrategias para afrontar la procrastinación laboral: una revisión teórica

Durante el desarrollo de la vida profesional, los trabajadores se encuentran expuestos a diversos factores; tanto positivos como el buen clima e identidad organizacional, lo cual permitirá aprender y adquirir nuevas conductas favorables en sus funciones diarias; con la finalidad de aumentar la efectividad o productividad. Y, factores negativos que pueden disminuir el rendimiento laboral, dentro de estos el más evidente es la procrastinación, la cual repercute en la eficacia del trabajo del colaborador.

Dicho de otra manera, la procrastinación laboral es un problema que puede afectar a diversos trabajadores. A lo largo de los años, se ha entendido a este término, como el retraso, sin causa o motivo, de tareas planificadas, incluso agregándole una naturaleza irracional, llegando a causar malestar tanto físico como emocional (Díaz-Morales, 2019); el comportamiento procrastinador puede ser voluntario o involuntario que genera diversas consecuencias, se inicia en la adolescencia y se establece en la edad adulta perjudicando su desempeño académico y laboral (Atalaya & García, 2019).

Ante lo mencionado, se evidencian algunas causas de la procrastinación laboral, como el bajo rendimiento, debiéndose a las deficiencias de la organización en las actividades, las relaciones interpersonales negativas y al bajo reconocimiento a sus colaboradores por su trabajo. Otra causante es la poca administración del tiempo, dónde el empleado no planifica su trabajo, dilatando las fechas de presentación de la actividad (Hernández & García, 2018).

Rodríguez (2019) menciona 4 grandes problemas que surgen de la procrastinación laboral. Tales como: Bajo rendimiento, se menciona que más del 60 % de los trabajadores suelen ser procrastinadores toda su vida laboral. Mala administración del tiempo, existe una relación entre procrastinar y planificar, ya que el trabajador sobreestima sus capacidades llevándolo a planificar erradamente sus actividades; Problemas de planificación, al no tener establecido lo que se debe hacer, puede que se acepten actividades que no sean capaces de manejar; Finalmente, Baja productividad laboral.

Así mismo, la procrastinación ha generado diferentes consecuencias en el bienestar de los colaboradores, experimentando ansiedad, desesperación, culpa, abatimiento, frustración, baja autoestima y depresión (Ocampo, 2017).

Según Rodríguez (2019) hay diversas formas para evitar procrastinar, algunas son: Tomar días de descanso, esto permitirá alejarte de la carga laboral y regresar más motivado al trabajo; Valorar lo que conseguirás al concluir la tarea pendiente; Eliminar los distractores de alrededor,

ya que solo se logrará cumplir con el trabajo si se está enfocado; No pensar en otras tareas mientras estés tratando de terminar una. Así mismo, se menciona la técnica de Jon Nastor, la cual consiste en dedicarse en una actividad a la vez, tener un horario establecido, terminar el trabajo antes de perfeccionarlo, tener descansos oportunos y enfocarse en cumplir el objetivo.

Actualmente se ha logrado obtener algunas causas, como una mala gestión del tiempo, ansiedad, poca ética profesional, entre otros. También, consecuencias como una baja autoestima y productividad, comportamientos de desorganización, déficit de auto control e inclusive depresión; Y, a su vez, estrategias para afrontarla, como aumentar el nivel de motivación, un programa de incentivos, o las promociones y ascensos por parte del empleador.

Por ello, se plantea la siguiente pregunta ¿Cuáles son las causas, consecuencias y estrategias para afrontar la procrastinación laboral?

Teniendo en cuenta la problemática actual, en el ámbito laboral de la persona, se plantea como objetivo general, determinar cuáles son las causas, consecuencias y estrategias para afrontar la procrastinación laboral; de igual manera los objetivos específicos son, describir las causas de la procrastinación laboral, describir las consecuencias de la procrastinación laboral y describir estrategias para afrontar la procrastinación laboral.

Esta investigación es importante porque permitirá identificar las causas, consecuencias y estrategias para afrontar la procrastinación laboral tanto a nivel del trabajador como empleador; así también, para que la empresa pueda establecer estrategias que motiven y ayuden al colaborador a cumplir con sus objetivos laborales.

Por otro lado, la información recabada será un referente para futuros estudios, puesto que, se recopilará evidencia teórica científica sobre la procrastinación laboral, sirviendo como referencia para el diseño de diversos programas orientado al afronte de esta problemática. Además, su aporte a la sociedad es de gran importancia, puesto que servirá como medio informativo para no presentar altos niveles de procrastinación.

Métodos

La investigación fue de diseño no experimental y de tipo documental, la cual permitió aportar nuevos conocimientos de la variable estudiada (Gallardo, 2017).

Se realizó una revisión de documentos procedentes de bases de datos científicas como Scopus, Proquest, Alicia; además, bibliotecas de revistas científicas como Scielo, Redalyc y Dialnet, asimismo, se buscó información en Google académico; haciendo uso de las palabras clave en español, procrastinación, postergación laboral, retraso laboral como en inglés, procrastination, job postponement, work delay.

Así también, de acuerdo a los criterios de selección, se consideró incluir investigaciones que cuenten con la variable de procrastinación; las cuales contaron con antigüedad máxima de 6 años, siendo estos artículos, libros o investigaciones que presentaron un diseño teórico, correlacional o descriptivo. Mientras que, como criterios de exclusión, no se tomaron en cuenta estudios de procrastinación académica en personas con discapacidad en el aprendizaje.

En tal sentido, para el análisis de la información, se utilizó la técnica de análisis documental, donde la información recolectada se organizó definiendo procrastinación laboral, describiendo las causas, consecuencias y estrategias para afrontarla.

Por otra parte, la investigación contó con los principios éticos, como el respeto hacia los derechos de autor de toda documentación que se seleccionó, citando y referenciando, además, que toda información fue guardada con fines académicos. Así mismo para asegurar la originalidad del estudio se utilizó el programa antiplagio Turnitin al 2% (Ver anexo 1).

Resultados y Discusión

Causas, consecuencias y estrategias para afrontar la procrastinación laboral

Causas de la procrastinación laboral

Existen estudios que dan énfasis a factores personales, tales como el aburrimiento, como predictores de la conducta procrastinadora en el trabajo; ya que, los trabajadores al no tener una fuerte estimulación tienen menos compromiso y satisfacción laboral (Mosquera, et al., 2022). En esta línea, estos autores consideran a un factor personal al aburrimiento como un predictor para procrastinar, puesto que no perciben a la tarea como algo desafiante o interesante, por ende, no se comprometen ni se satisfacen con su labor.

Por otro lado, algunos trabajadores evitan tareas ejecutivas y optan por unas más creativas; puesto que este tipo de actividades suelen ser más variables, así pueden cambiar de tareas de manera frecuente ignorando tareas rutinarias. Así mismo, la importancia del trabajo o la realización de las funciones, resulta ser otro predictor de la procrastinación, ya que al ser actividades altamente responsables, las personas se encuentran bajo presión ocasionando que postergue sus actividades (Barabanshchikova et al., 2018). En este sentido, se infiere que los colaboradores realizan otras actividades que no son monótonas; así como las tareas que son trascendentes resultan ser un factor procrastinador, ya que la asumen como una sobrecarga laboral.

Según Coulson (2020) los trabajadores aplazan sus actividades para evitar emociones negativas y tener un alivio temporal. Usualmente postergan las tareas cuando tienen enfrente diferentes tipos de tarea, por ejemplo: Tareas poco interesantes, generalmente producen aburrimiento; Tareas con fechas no definidas, este tipo no ofrece una satisfacción inmediata; Tareas que piden destrezas más de las que poseemos; Tareas desagradables, realizar este tipo de tareas resultan fastidiosas que provocan resentimiento y frustración; Tareas Asociadas a un Conflicto, cuando se tiene que realizar la actividad en un ambiente laboral negativo; Tareas delegadas por jefes de los cuales no se tiene una percepción positiva y Tareas Abrumadoras que parecen demasiado difíciles de llevarlas a cabo.

En esta misma línea, la evidencia menciona un factor ya mencionado por otros como el personal que genera aburrimiento, asimismo, añade otros factores personales como el

emocional, además de considerar tipologías de tareas que disminuyen el interés de las realizaciones de estas mismas.

Es así como diferentes fuentes llegan a un acuerdo sobre el factor personal del aburrimiento debido a que perciben a las actividades como no interesantes, poco satisfactorias o rutinarias, además de optar por otras actividades que le resulten más placenteras. Asimismo, de considerar a un factor emocional como un agente predisponente de la conducta procrastinadora que influye en la percepción de los tipos de actividades que realizan.

Consecuencias de la procrastinación laboral

Esencialmente, las consecuencias de la procrastinación pueden afectar directamente al trabajador y al empleador.

A nivel de colaborador, Díaz-Morales (2019) identificó cuatro tipos de consecuencias en distintos niveles: Nivel cognitivo, hace referencia a la dificultad de la preservación de una autoestima positiva; nivel conductual, el colaborador realiza tareas ajenas sin cumplir antes lo suyo, constituyendo conductas de autosabotaje y distractoras; nivel emocional, se presenta el sentimiento de infravaloración, ansiedad, y afectividad.

En este marco, el autor identifica a tres tipologías de consecuencias que produce el comportamiento procrastinador, las cuales son nivel cognitivo que afecta a la autoestima del colaborador, de lo cual se infiere que el colaborador se siente inferior a su tarea a realizar, en el aspecto del comportamiento, el colaborador opta por conductas que no le permiten realizar su trabajo de manera efectiva, además el colaborador presenta alteraciones en el aspecto emocional.

A nivel de la empresa, Mosquera et al., (2022) realizó un análisis de las consecuencias que genera la conducta procrastinadora, donde encontró que esta problemática tiene un efecto perjudicial, sobre todo en el día a día de la empresa, donde resalta: Disminución de la productividad, en medida del número de trabajadores que adoptan una conducta procrastinadora y la falta de actividades culminadas a tiempo, como los planes de negocio, innovaciones, informes etc; reducción del salario, aplicado en los puestos ocupados por trabajadores donde se identifica mayores niveles de procrastinación, asociando el bajo nivel de proactividad con los cargos señalados y tasa de desempleo alta, donde se incluye el despido a aquellos colaboradores que no cumplen las expectativas, causado principalmente por la actitud procrastinadora.

Provocando, además, pérdida de dinero, en la contratación de reemplazantes, y el uso de horas extras en la formación y preparación de este nuevo personal.

En relación a las consecuencias en la organización, se puede observar que la problemática afecta en la productividad, lo cual se expresa en la falta de proyectos terminados, generando una imagen corporativa negativa, además del recorte de salario de los colaboradores que son más procrastinadora, también afecta económicamente a la empresa por la contratación de personal sustituyente.

Por otro lado, Berdugo y Madrugal (2021) reconocen que la procrastinación tiene un efecto negativo sobre la salud mental, dividiéndose en las siguientes afectaciones: Trastorno de estrés, conllevando a malestares como la tensión muscular, dolores de cuello, espalda, cabeza, y otros; trastornos de ansiedad, el cual viene acompañado de agitación, sudoración, taquicardia, miedo o fobia al entorno laboral; trastornos emocionales, como la irritabilidad, episodios depresivos, fatiga emocional, extroversión y frustración ante la dificultad de culminar las labores y trastornos de personalidad, como el exceso de autocrítica, sensación de insatisfacción propia, retraimiento, exclusión social, obsesión y compulsión por los detalles, entre otros.

En tal sentido, los autores mencionan que las consecuencias de la procrastinación laboral afectan en las distintas esferas psicológicas que generan trastornos como el estrés, ansiedad, de la afectividad, y personalidad.

Entonces, de acuerdo a los autores mencionados, se puede encontrar que las consecuencias pueden estar a nivel empresarial y al del colaborador, lo cual se distingue que en el colaborador afecta su estado psicológico perjudicando en su funcionalidad en distintos ámbitos de su vida, y por el lado organizacional, se puede encontrar que la empresa puede verse afectada a nivel su productividad, su reputación, y por ende en su economía.

Estrategias para afrontar la procrastinación laboral

El trabajador es pieza clave en una organización. Es importante que las empresas promuevan un ambiente saludable priorizando el bienestar del colaborador. Pues así, habrá mayor productividad y rendimiento laboral. Para lograr ello se deben utilizar diversas estrategias para aminorar la conducta procrastinadora.

Berdugo y Madrugal (2021), proponen estrategias a nivel cognitivo – conductual:

Uso de reforzadores. Consiste en el empleo simple de estímulos como una “recompensa”, utilizando un ejemplo, de que la persona recibe una recompensa gratificante, como elogios, alimentos, actividad recreativa, entre otros, únicamente después de haber concretado exitosamente una meta o tarea. Para lograrlo, puede hacerlo por sí misma, o bien, en caso de tener dificultad para esperar el momento en que realmente debe recibir el reforzador, pedir ayuda a un tercero que le facilite el control de la situación.

Modificación conductual, mediante un proceso que consiste en: planificación, se jerarquiza las prioridades en forma escrita y estableciendo fechas; ejecución, una vez culminado con lo establecido se pueden agregar recesos cortos; pensamiento, referido a la concentración en el momento y función que debe realizarse; verificación, realización de las tareas con el mejor desempeño posible, evitando estímulos distractores e inoportunos durante las horas de trabajo y otros cambios saludables, como realizar deporte, ejercicios de relajación, mantener una alimentación sana con suficiente ingesta de agua, entre otros.

Mindfulness, el cual tiene como finalidad, intentar apaciguar los procesos mentales que motivan a la preocupación o angustia anticipada, para conectar con el momento presente, dentro de estas se encuentran: la respiración consciente, escaneo corporal, caminata consciente, meditaciones, ejercicios con metáforas y realizar actividades brindando atención plena

Por consiguiente, las estrategias en cuestión se enfocan en la conducta y en el aspecto cognitivo para contrarrestar la procrastinación laboral, utilizando reforzadores positivos sociales, además de establecimiento de una planificación de fechas predeterminadas para el colaborador, incluyendo recesos como reforzadores para que puedan realizar mejor sus actividades. También, se utilizan estrategias de mindfulness como respiración consciente, meditación y ejercicios que ayudan a regular procesos cognitivos que generan angustia o preocupación.

Por otro lado, Coulson (2022), propone dos evaluaciones para conocer qué esquemas de procrastinación tenemos y crear estrategias para combatir la conducta procrastinadora: Autoevaluación: tipos de tareas, la cual consiste en copiar en una hoja la tarea a realizar, el nivel de estrés que suele generar (nivel 1 - 5), cuánto tiempo de ocupa realizar la tarea y calificar en una categoría (exigente, fácil, extensa, fecha límite vaga, abierto, proyecto de grupo, proyecto solo, detallista, fuera de la especialidad y de personas concretas); Y, autoevaluación:

sensaciones ante diferentes tareas, esta estrategia consiste en copiar en una hoja la actividad a realizar y las sensaciones que esta provoca, ya que al ser conscientes de los sentimientos y motivos que impiden realizar la tarea van a ayudar a hacer frente a esta problemática y así cumplir con los objetivos planteados. También, para dichas estrategias se recomienda llevar impreso los cuadros con los indicadores para que puedan ser registrados y así poder conocer cómo se da el problema.

En este punto, se postula que se debe examinar los generadores de la procrastinación para elaborar estrategias, de esta manera se usa la estrategia de autoevaluación, plasmando en una hoja las actividades que se realizan para poder medir el nivel del estrés, la duración que se demora en cumplir un proyecto, además de otra estrategia para medir el cómo concibe su trabajo, y así poder detectar las problemáticas personales, de tal manera que se pueda enfrentar y cumplir con los objetivos.

Consecuentemente, las estrategias que se utilizan para poder contrarrestar la procrastinación laboral son las que se centran en el aspecto conductual-cognitivo enfocadas en aminorar el comportamiento procrastinador a través del aporte de reforzadores que sean beneficiosos al colaborador. Asimismo, se emplean estrategias de autoevaluación que ayudan al colaborador a identificar y superar conflictos personales, y alcanzar los objetivos planteados.

Conclusiones

Las causas de la procrastinación laboral tienen una naturaleza personal, individual y emocional, entre los cuales destacan el aburrimiento, la cotidianidad en las funciones asignadas, el gusto por la tecnología y las redes sociales, así como, la desviación de la atención hacia actividades que son de agrado del colaborador. De manera general, la falta de estímulos que impulsen las correctas labores del empleador, la rutina de las mismas, la dificultad de algunas tareas, y la ausencia de motivación, son elementos predictores de la procrastinación laboral.

Por otro lado, las consecuencias de la procrastinación laboral tienen afectación directa, primero a los trabajadores, donde destacan a nivel cognitivo, conductual y emocional, donde aparecen problemas como baja autoestima, frustración, sensación de inferioridad, decaimiento y otros trastornos psicológicos, como estrés, ansiedad, depresión, extroversión etc.; y segundo al empleador o a la organización, donde las variables más afectadas son la productividad, imagen negativas hacia la sociedad, despidos arbitrarios y justificados, así como recortes de salario.

Finalmente, la estrategia más efectiva para contrarrestar la procrastinación laboral, es la intervención cognitivo – conductual, mediante la modificación conductual, el uso de reforzadores y el mindfulness, así como, la creación de estrategias, utilizando la autoevaluación, la medición de la latencia de la procrastinación, y la calificación de la misma.

Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos, se sugiere realizar estudios correlaciones con la finalidad de conocer acerca de otros posibles elementos de la procrastinación laboral, como variables que se encuentran relacionadas a este, ya que nos podrá dar indicios de otras características presentes en la conducta procrastinadora; así mismo, se puede investigar acerca de la evolución del concepto de la variable, ya que de esa manera, se podrá entender con mayor claridad, la importancia que acogió en las empresas con el paso de los años; finalmente se sugiere promover conductas saludables dentro de las organizaciones.

Referencias Bibliográficas

- Atalaya, C. & García, L. (2019). Procrastinación: revisión teórica. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 363-378. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162710>
- Barabanshchikova, V., Klimova, O. & Ivanova, S. (2018). The Impact of Organizational and Personal Factors on Procrastination in Employees of a Modern Russian Industrial Enterprise, *Psychology In Russia*, 11(3). <http://psychologyinrussia.com/volumes/index.php?article=7375>
- Berdugo, G., y Madrigal, K. (2021). Consecuencias contextuales y emocionales de la procrastinación desde una perspectiva psicológica. *Dossier Digital de Investigaciones en Psicología*, 2, pp. 159 – 170. https://www.academia.edu/download/68528932/Revista_Psicologia_2021.pdf#page=160
- Coulson, G. (2020). *Deja de perder el tiempo. Técnicas efectivas para poner fin a la procrastinación en 5 semanas*. Editorial Planeta, S.A. https://www.marcialpons.es/media/pdf/42890_Deja_de_perder_el_tiempo.pdf
- Díaz-Morales, J. (2019). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(51), 43-60. <https://www.redalyc.org/journal/4596/459661106005/459661106005.pdf>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. *Universidad Continental*. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- Hernández, R. & García, T. (2018). Impacto de la procrastinación en la productividad del gerente, *Boletín Redipe*, 7(11), 220-228. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6729072>
- Mosquera, P., Soares, M., Dordio, P. & Atayde, L. (2022). El ladrón del tiempo y la sostenibilidad social: Análisis de un modelo de procrastinación en el trabajo, *SciELO*, 62(5). <https://www.scielo.br/j/rae/a/6YdxvzD7syZjbphNgCK8jth/?lang=en>
- Ocampo, M. (2017). Procrastinación académica: ¿Una consecuencia emocional de la evaluación? *Rev. Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 15(43). https://www.researchgate.net/publication/337570594_Procrastinacion_academica_una_consecuencia_emocional_de_la_evaluacion
- Rodríguez, J. (2019). *Cómo dejar de procrastinar: Una guía para romper el hábito de la procrastinación y aumentar tu productividad*. Publishing House.

<https://www.perlego.com/book/2931391/como-dejar-de-procrastinar-una-gua-simple-para-romper-el-hbito-de-la-procrastinacin-y-aumentar-tu-productividad-pdf>

Anexos

Anexo 1. Informe de porcentaje de similitud proporcionado por el software Turnitin.

Informe de Revisión Teórica - Crhistian Andre Cerdán López

INFORME DE ORIGINALIDAD

2 %	2 %	1 %	1 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	go.gale.com Fuente de Internet	1 %
2	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
3	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
4	slidehtml5.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Apagado
Excluir bibliografía Apagado

Excluir coincidencias Apagado