



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL
EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN LIMA
METROPOLITANA, 2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

JHOSERIN BRIGGET LEIVA FARSEQUE

ASESOR

MG. MAX HAMILTON CHAUCA CALVO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y
ORGANIZACIONES

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2021

DEDICATORIA

A mi familia, por su apoyo constante e incondicional, a Princesa por haberme acompañado durante todo mi desarrollo y crecimiento profesional y laboral y a Callie por ser compañía fiel y amor incondicional.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia por el apoyo y soporte en mi vida profesional y académica. A mis padres Fredy e Isabel por brindarme la oportunidad de culminar mis estudios en la hermosa carrera de psicología. Agradezco también a mis fieles compañeras Princesa y Callie por haber sido en más de una ocasión motor de motivación durante el proceso de crecimiento profesional y laboral. A mi hermana por ser una gran motivación en mi crecimiento profesional y laboral.

Agradezco también a todas las personas que me han brindado su ayuda desinteresada para la ejecución y conclusión del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
RESUMO	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Justificación e importancia de la investigación	18
1.3. Objetivos de investigación: general y específicos	19
1.4. Limitaciones de la investigación	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.2. Bases teórico científicas	26
2.3. Definición de la terminología empleada	43
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación	46
3.2. Población y muestra	47
3.3. Hipótesis	48
3.4. Variables – Operacionalización	49
3.5. Métodos y técnicas de investigación	51
3.6. Análisis estadísticos e interpretación de datos	57
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Resultados descriptivos	59
4.2. Contrastación de hipótesis	62

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión	74
5.2. Conclusiones	77
5.3. Recomendaciones	78

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de las variables	50
Tabla 2	Resultados de la validación de la escala de compromiso organizacional	52
Tabla 3	Resultado del coeficiente V de Aiken de la escala de compromiso organizacional	53
Tabla 4	Resultado del Alfa de Cronbach de la escala de compromiso organizacional	53
Tabla 5	Resultados de la validación de la escala de compromiso organizacional	55
Tabla 6	Resultado del coeficiente V de Aiken de la escala de procrastinación laboral	56
Tabla 7	Resultado del Alfa de Cronbach de la escala de procrastinación laboral	56
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional	59
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo	59
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión compromiso de continuidad ...	60
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión compromiso normativo	60
Tabla 12	Análisis descriptivo de la variable procrastinación laboral	61
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión cyberslacking	61
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión soldiering	62
Tabla 15	Prueba de Kolmogorov Smirnov para compromiso organizacional	63
Tabla 16	Prueba de Kolmogorov Smirnov para procrastinación laboral	63
Tabla 17	Prueba de correlación de Spearman entre compromiso organizacional y procrastinación laboral	64
Tabla 18	Prueba de correlación de Spearman entre compromiso afectivo y procrastinación laboral	66
Tabla 19	Prueba de correlación de Spearman entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral	67
Tabla 20	Prueba de correlación de Spearman entre compromiso normativo y procrastinación laboral	69

Tabla 21	Prueba de correlación de Spearman entre compromiso organizacional y cyberslacking	70
Tabla 22	Prueba de correlación de Spearman entre compromiso organizacional y soldiering	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Factores de compromiso organizacional	30
Figura 2	Ciclo del comportamiento procrastinador	41

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN LIMA METROPOLITANA,
2020**

JHOSERIN BRIGGET LEIVA FARSEQUE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020. El tipo de investigación fue aplicada, nivel correlacional, descriptiva y enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 213 colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana. La técnica utilizada fue la encuesta, los datos se recolectaron por medio de las escalas de compromiso organizacional y procrastinación laboral, compuestas por 18 y 14 ítems correspondientemente. En el programa SPSS 22 se realizó el análisis de correlación de Spearman, con un nivel de significancia del 5%. Los resultados mostraron que, de la muestra total, el mayor porcentaje de 67.1% manifestaron un nivel fuerte de compromiso organizacional; así mismo el mayor porcentaje de 43.2% manifestaron un nivel bajo de procrastinación laboral. Se halló que existen una relación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.390$) entre compromiso organizacional y procrastinación laboral.

Palabras clave: compromiso organizacional, procrastinación laboral, organizaciones.

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND LABOR PROCRASTINATION IN
COLLABORATORS OF A PRIVATE COMPANY IN LIMA METROPOLITANA,
2020**

JHOSERIN BRIGGET LEIVA FARSEQUE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between organizational commitment and labor procrastination in collaborators of a private company in Metropolitan Lima, 2020. The type of research was applied, correlational level, descriptive and quantitative approach, with a non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 213 collaborators from a private company in Metropolitan Lima. The technique used was the survey, the data were collected through the scales of organizational commitment and work procrastination, composed of 18 and 14 items correspondingly. Spearman's correlation analysis was performed in the SPSS 22 program, with a significance level of 5%. The results showed that, of the total sample, the highest percentage of 67.1% manifested a strong level of organizational commitment; likewise, the highest percentage of 43.2% manifested a low level of labor procrastination. It was found that there is a significant, negative and weak relationship ($p < 0.000$, $Rho = -0.390$) between organizational commitment and work procrastination.

Keywords: organizational commitment, labor procrastination, organizations.

**COMPROMISSO ORGANIZACIONAL E PROCRASTINAÇÃO DE TRABALHO EM
COLABORADORES DE EMPRESA PRIVADA NA LIMA METROPOLITANA,
2020**

JHOSERIN BRIGGET LEIVA FARSEQUE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

O objetivo do estudo foi verificar a relação entre comprometimento organizacional e procrastinação trabalhista em colaboradores de uma empresa privada na região metropolitana de Lima, 2020. O tipo de pesquisa foi aplicada, nível correlacional, descritiva e abordagem quantitativa, com caráter não experimental e transversal - design seccional. A amostra foi composta por 213 colaboradores de uma empresa privada da região metropolitana de Lima. A técnica utilizada foi a survey, os dados foram coletados por meio das escalas de comprometimento organizacional e procrastinação do trabalho, compostas por 18 e 14 itens correspondentes. A análise de correlação de Spearman foi realizada no programa SPSS 22, com nível de significância de 5%. Os resultados mostraram que, do total da amostra, o maior percentual, 67,1%, manifestou forte nível de comprometimento organizacional; da mesma forma, o maior percentual de 43,2% manifestou um baixo nível de procrastinação do parto. Verificou-se que existe uma relação significativa, negativa e fraca ($p < 0,000$, $Rho = -0,390$) entre o comprometimento organizacional e a procrastinação do trabalho.

Palavras-chave: compromisso organizacional, procrastinação laboral, organizações.

INTRODUCCIÓN

La gestión del recurso humano dentro de las compañías tiene diferentes desafíos en el día a día, uno de los más grandes actualmente es generar y mantener el compromiso organizacional en sus colaboradores. El compromiso con la organización es un asunto de vital importancia en cualquier organización, debido a que refleja el nivel de vinculación y lealtad que tienen los colaboradores con la empresa. Asimismo, genera que los trabajadores se identifiquen con las metas y valores de la compañía, lo cual a su vez impacta directamente en la misma, logrando que empleados y empleador persigan los mismos objetivos.

Conociendo la importancia que tiene el compromiso organizacional, resulta necesario también estudiar y gestionar sus consecuencias, puesto que tiene impacto en otras variables importantes para toda compañía; tal como lo han manifestado diversas investigaciones en donde se hallaron correlaciones positivas con desempeño y satisfacción laboral, así como correlaciones negativas con ausentismo laboral, procrastinación, entre otros.

Lozano y Bonora (2015) mencionaron que la procrastinación ha ido desarrollándose a través del tiempo y que, junto con el inicio de la revolución industrial, la gestión del tiempo empezó a tener mayor consideración en la administración organizacional, consecuentemente fue considerado un recurso económico y por ende, postergar tareas empezó a tener una connotación poco positiva y que es vista hasta hoy con una percepción negativa.

La procrastinación, también llamada “enfermedad de los tiempos modernos” (Milgram, 1992), es un fenómeno que se ha ido extendiendo cada vez a más entornos. Hoy las personas procrastinan más, en nuevos ámbitos y diversas circunstancias, tales como: educativo, laboral, tareas del hogar, metas personales, entre otros.

El recurso humano es pilar en el crecimiento y desarrollo de una organización. Por ello, resulta de suma importancia alinear los objetivos y metas de la compañía a los de los colaboradores. Aquellos colaboradores que estén comprometidos contarán

con la capacidad de implicarse funcionalmente en el desempeño de sus tareas y consecuentemente impactaran en el éxito de la compañía.

En base a ello, se presenta la problemática de investigación con la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?

Tomando en cuenta lo anterior, el objetivo general es: Determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

El presente estudio, tiene como justificación adquirir continuidad de trabajos de investigación anteriores, los mismos que se enfocaron en encontrar la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional; a través de un importante aporte a la investigación de la procrastinación en un entorno organizacional, puesto que ya se ha venido analizando con mayor énfasis en la psicología clínica o educativa. Además, resulta importante y necesario medir dichas variables en la organización dado que permitirá tomar acciones que fomenten el bienestar del colaborador y de la compañía.

Además, existe viabilidad para realizar el presente trabajo de investigación, debido a que se cuenta con acceso a información previa y relevante, así mismo la organización en donde se realizará la investigación brindará todas las facilidades requeridas para llevar con éxito la evaluación. Por último, se contó con apoyo y predisposición de los colaboradores durante su participación.

También es importante mencionar que el desarrollo general de esta investigación tuvo algunas limitaciones, tales como: la dificultad al buscar investigaciones anteriores, esto debido a que hay pocos estudios nacionales o internacionales en donde se haya estudiado la relación entre ambas, siendo la variable procrastinación laboral la que presentó mayor dificultad, puesto que, para fines de investigación, tiene mayor énfasis en el ámbito educativo. Por esta razón es de vital relevancia continuar ejecutando trabajos de investigación sobre la procrastinación con enfoque en el ámbito organizacional.

El presente trabajo responde al diseño no experimental, con corte transversal y de tipo descriptivo-correlacional.

La investigación está estructurada en cinco capítulos para que la investigación se pueda realizar de manera ordenada, su estructura es la siguiente:

En el capítulo I, se desarrolla el problema de investigación, que detalla la realidad problemática, la justificación, los objetivos y finalmente, las limitaciones.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, que contiene los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas de las variables compromiso organizacional y procrastinación laboral y por último, la definición de la terminología utilizada.

En el capítulo III, se desarrolla el marco metodológico, que detalla el tipo y diseño de investigación, la población y la muestra, las hipótesis, la operacionalización de las variables, los métodos y técnicas de investigación y finalmente, los análisis estadísticos e interpretación de datos.

En el capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de los resultados, expresados en tablas y gráficos.

En el capítulo V, se presentan las discusiones de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones.

Para finalizar, se detallan todas las referencias que se consultaron y aquellos anexos que permitieron demostrar la originalidad del presente estudio.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Aon (2017) señaló en un reporte en la revista “Tendencias Globales de Compromiso de los Empleados” que la relación entre los empleados y sus compromisos con la organización ha experimentado cambios fundamentales a escala global. Se evidenció que el compromiso de los empleados disminuyó. Comparándolo con el anterior año, se redujo en un 2%, solo el 24% de todos los empleados están en la categoría de altamente comprometidos y el 39% de las categorías pueden clasificarse como comprometidos. Se muestra una reducción considerable del Índice de Compromiso Global de 2015 (65%) en comparación al de 2016 (63%). En América Latina, Deloitte University Press (2015) realizó una investigación. Colombia, México, Brasil, Chile y Argentina participaron en dicho estudio. Se encontró que muchas organizaciones latinoamericanas tenían un bajo compromiso con sus empleados ya que solo el 13% de la fuerza total se identificó en la categoría de altamente comprometidos y el 50% no recomendaría a su empleador con sus pares bajo ninguna circunstancia. Del mismo modo, se evidenció que el 22% de las organizaciones no contaban con planes efectivos para establecer y buscar mejoras en el compromiso, y solo el 7% de las organizaciones sobresalen en realizar mediciones y mejoras en el compromiso y la retención de los empleados. También encontraron que el solo 12% de los empleados cree que su organización está trabajando en mejorar el sentido de identidad anhelado.

Asimismo, Arciniega y Gonzales (2006) hacen referencia al compromiso en el trabajo como una identificación psicológica de los colaboradores con la empresa en la que laboran. Por ello, las empresas buscan constantemente fidelizar a sus empleados, mejorando así su productividad y desempeño, pues esperan, consecuentemente mejorar niveles de rendimiento y permanencia en el mercado.

A nivel nacional, se evidenció a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) que el 30% de peruanos en edad adulta presenta tendencia a procrastinar y el 25% postergan de forma crónica diversas actividades.

Según Guzmán (2013), las personas procrastinadoras no pueden controlar su comportamiento, lo que afecta sus emociones y estado de ánimo. Según él mismo,

una encuesta en línea realizada por una organización privada que tuvo la colaboración de alrededor de 9,000 personas se encontró que el 94% dijo que la procrastinación tenía algún efecto negativo en su estado anímico, mientras que el 18% dijo que este impacto era extremadamente negativo.

En línea a lo anterior, la procrastinación tiene como consecuencia relevante un impacto nada favorable en el estado de ánimo, esto se ve reflejado a nivel local en la evaluación ejecutada por el Instituto Nacional de Salud Mental (2013) en Callao y Lima Metropolitana, en donde se encontró que entre el 10% y el 20% de los evaluados experimentaron con alta frecuencia estados de ánimo negativos, tales como: tristeza, preocupación, irritabilidad, angustia, inquietud, tensión y aburrimiento.

Por lo descrito previamente, resulta de suma importancia estudiar los constructos de compromiso organizacional y procrastinación laboral, así mismo, establecer el tipo de vínculo entre ambas.

Problema general

¿Existe relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?

Problemas específicos

¿Existe relación entre compromiso afectivo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?

¿Existe relación entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?

¿Existe relación entre compromiso normativo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?

¿Existe relación entre el compromiso organizacional y cyberslacking en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?

¿Existe relación entre el compromiso organizacional y soldiering en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?

¿Cuál es el nivel de procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Este estudio titulado permitirá comprender las diferentes conceptualizaciones y diversos enfoques de compromiso organizacional y procrastinación. Dado que actualmente existe poca investigación relacionada en el campo organizacional, conducirá a la profundización de los factores que conducen a estas variables.

Por tanto, la principal finalidad del presente estudio es optimizar la comprensión de la problemática y brindar conocimiento sobre los indicadores que inciden en su raíz, los principales rasgos de las personas procrastinadoras, sus consecuencias principales y la relación existente con la variable compromiso organizacional.

En tal sentido, este estudio se justifica por lo detallado a continuación:

Justificación teórica, este trabajo tiene como objetivo presentar información relevante y actualizada sobre los constructos compromiso organizacional y procrastinación laboral, a partir de fuentes bibliográficas, lo que implica una contribución relevante a la ejecución de investigaciones futuras.

Justificación práctica, desde esta perspectiva, el estudio busca contribuir con la base para proponer y/o ejecutar procesos de mejora en la empresa privada (en donde se realiza la investigación), respecto al compromiso organizacional y procrastinación laboral de sus colaboradores. En este sentido, la empresa cree que

es pertinente realizar este estudio a sus empleados para consecuentemente, conocer y buscar mejoría de los aspectos estudiados.

Justificación metodológica, desde esta perspectiva, el presente estudio contribuye con la confiabilidad de dos herramientas para recolectar datos de los constructos compromiso organizacional y procrastinación laboral. Ambos instrumentos fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad, las mismas que determinaron que son adecuados para el recojo de datos.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre compromiso afectivo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Determinar la relación entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Determinar la relación entre compromiso normativo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Determinar la relación entre compromiso organizacional y cyberslacking en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Determinar la relación entre compromiso organizacional y soldiering en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Describir el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Describir el nivel de procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

1.4. Limitaciones de la investigación

A lo largo de la ejecución de este trabajo surgieron principalmente dos limitaciones, las mismas que fueron superadas con el compromiso de la investigadora y la orientación del asesor, siendo las que se detallan a continuación:

Limitación de antecedentes

Las investigaciones realizadas previamente sobre las variables de estudio resultaron difíciles de encontrar debido a que no relacionaban las dos variables en paralelo o tenían una antigüedad mayor a cinco años. Además, se encontró que la variable procrastinación tenía mayor énfasis en el ámbito educativo para fines de investigación, por lo cual, la búsqueda de antecedentes fue compleja; sin embargo, se pudo manejar gracias a la búsqueda incisiva de investigaciones relevantes.

Limitación en recolección de datos

Finalmente, la recolección de los datos se llevó a cabo durante la pandemia de Covid-19, lo cual conllevó una limitación a la hora de aplicar las escalas puesto que los protocolos establecidos para preservar la salud de los colaboradores impidieron realizar las evaluaciones presenciales; sin embargo, se pudo manejar gracias a la aplicación online de los instrumentos de evaluación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Bohrt y Bretones (2018) llevaron a cabo una investigación en Bolivia, donde estudiaron el compromiso laboral y su relación con la relación entre jefes – subordinados y la satisfacción en el trabajo, con la finalidad de establecer el vínculo entre satisfacción en el trabajo y la relación y distancia entre el empleado y su supervisor. La muestra estuvo conformada por 353 colaboradores de dos fábricas manufactureras en La Paz. El método usado fue el transversal y correlacional. Las escalas usadas: la escala de calidad de supervisión de Graen y Uhl-Bien en la versión española de Rosa y Carmona, el cuestionario de satisfacción en el trabajo general de Warr, Cook y Wall y la escala de compromiso con la organización de Meller y Allen. Como resultado se evidenció que los colaboradores que tenían una cercana y buena relación con sus jefes manifestaban mayor satisfacción y compromiso. Se concluyó que existió una correlación positiva entre los constructos analizados.

Salazar (2018) ejecutó un estudio en Ecuador, donde estudió la satisfacción en el trabajo y el compromiso laboral y la existencia o no de alguna relación entre dichas variables en una entidad nacional, con el objetivo de establecer si el constructo satisfacción en el trabajo tiene influencia y relación con la variable compromiso laboral. La muestra estuvo conformada por 290 empleados del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El método fue no experimental y correlacional. Los instrumentos utilizados fueron la escala S20/23 de Josep Meliá y José Peiró y la escala TCM Employee Commitment, de Meyer y Allen. El producto final evidenció que el nivel de satisfacción en el trabajo de los evaluados fue del 70.96% correspondiente a la categoría de “algo satisfechos” y el grado de compromiso en el trabajo fue de 69.91% correspondiente a la categoría de “ligero nivel de compromiso”. Arrojó que existió una relación positiva y significativa entre las variables investigadas.

Nieto (2017) desarrolló un trabajo de investigación en Ecuador, en donde se analizó la satisfacción en el trabajo y la relación que podría tener con la variable compromiso laboral, con el objetivo de establecer el vínculo que existe entre satisfacción en el trabajo y compromiso laboral. El grupo de estudio estuvo

conformado por 126 colaboradores. El método empleado fue el transeccional correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el S20/23 de Meliá y Peiró y también el instrumento de compromiso laboral de Meyer y Allen. Como resultado se evidenció que los colaboradores con más años en la compañía presentaban mayores niveles de satisfacción y compromiso, a su vez, se encontró cierta inconformidad sobre la remuneración percibida. Arrojó que existió una relación moderada entre las dos variables analizadas.

Pereira, Veloso, Soares Silva, y Costa (2017) realizaron un trabajo de investigación en Portugal, donde analizaron los constructos compromiso laboral y satisfacción en el trabajo, con la finalidad de conocer el vínculo que existía entre compromiso laboral y satisfacción en el trabajo de los funcionarios de grupos de salud familiar. El grupo de estudio estuvo conformado por seis grupos de salud familiar y 105 especialistas de la organización, siendo: médico, enfermeros y secretarios clínicos. El método empleado fue cuantitativo de corte transversal. Los instrumentos usados fueron la escala de compromiso laboral de Meyer y Allen y la escala de satisfacción en el trabajo de Spector en sus respectivas adaptaciones en Portugal. El producto final arrojó que los especialistas manifestaban niveles moderados de satisfacción en el trabajo y compromiso laboral con los grupos de salud, siendo el tipo de funciones, la dinámica con pares y la forma de comunicarse los rasgos con mayor satisfacción, mientras que los insatisfactorio fueron las recompensas. Se llegó a la conclusión que existió correlación positiva entre ambos constructos y que además el compromiso laboral podría predecir la satisfacción organizacional.

Romero (2017) realizó un estudio de investigación en Ecuador, donde investigó sobre el compromiso laboral determinado por las modalidades de contratación en una entidad pública, con el objetivo analizar si los tipos de contratación temporal y de plazo indeterminado tienen influencia en los niveles de compromiso laboral de los empleados estatales evaluados. La muestra estuvo conformada por 372 colaboradores. El método fue correlacional. Los resultados arrojaron que la prevalencia de los tres tipos de compromiso hallados: personificado, instrumental y afectivo no se diferencian considerablemente, por el contrario, dichos compromisos fueron vividos de alguna manera y en diversos grados por los funcionarios. Arrojó que

el compromiso organizacional de los evaluados no tuvo relación con la modalidad de contratación, sino que estuvo determinado por otros factores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Hidalgo (2019) ejecutó un trabajo de investigación en Perú, donde estudió el compromiso laboral y la postergación de actividades laborales en una entidad pública, con el fin de determinar si existía vínculo entre el compromiso laboral y la procrastinación en el trabajo. El grupo de estudio estuvo constituido por 300 colaboradores de un municipio estatal. El método usado fue no experimental de tipo descriptivo correlacional. Las escalas empleadas fueron el cuestionario de postergación pasiva y activa en el trabajo (IPAP) y el instrumento de compromiso de Meyer y Allen. El producto final evidenció que un 72.3% de los evaluados manifestaron un nivel reducido de compromiso organizacional, del mismo modo, en el constructo procrastinación en el trabajo se encontró que un 87.7% presentó un bajo nivel. Se concluyó que existió una correlación inversa significativa entre los dos constructos, es decir, con más alto grado de compromiso organizacional menor será el grado de procrastinación laboral.

Galván (2018) ejecutó un trabajo de investigación en Perú, donde estudió las variables compromiso laboral y postergación de tareas de trabajo en entidades públicas, con el fin de dicho estudio fue analizar la relación entre las variables compromiso laboral y procrastinación en el trabajo. La muestra estuvo compuesta por 225 educandos de centros educativos en Cañete. El método empleado fue no experimental y descriptivo-correlacional. Las escalas usadas para recolectar datos fueron el cuestionario de postergación pasiva y activa en el trabajo (IPAP) y el instrumento de compromiso de Meyer y Allen. Los resultados refirieron que el 20.8% de las personas evaluadas manifestaron un grado muy alto de compromiso en el trabajo, asimismo, otro 20.8% manifestó un bajo nivel; por otro lado, se encontró que el 21.2% de los evaluados procrastinaban tareas laborales. Se concluyó que existió una correlación inversa y débil, o sea, con menor compromiso laboral, mayor postergación de tareas en el trabajo.

Yunis (2018) realizó un trabajo de investigación en Perú, donde analizó los constructos compromiso laboral y retraso en las tareas laborales en entidades públicas, con el objetivo principal fue determinar el vínculo entre los constructos compromiso laboral y procrastinación en el trabajo. La muestra estuvo compuesta por 145 educandos de instituciones públicas. El método empleado fue no experimental, con un corte transversal y del tipo descriptivo–correlacional. Los instrumentos usados para recolectar datos fueron el inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. El producto final evidenció que el 42.1% de educandos evaluados se ubican en un alto grado de compromiso laboral, a su vez, un 21.4% se encuentra en un grado bajo; por otro lado, se encontró que un 55.9 % se encuentra en nivel bajo de procrastinación. Se concluyó que existió una correlación inversa significativa pero débil entre las variables mencionadas.

Alvarado (2018) ejecutó una investigación en Perú, donde estudió los constructos compromiso laboral y desempeño en el trabajo en instituciones estatales, con el fin principal de establecer el vínculo entre compromiso laboral y desempeño en el trabajo. La muestra fue constituida por 90 profesores. El método usado fue correlacional, transversal y no experimental. Los instrumentos usados fueron el cuestionario de compromiso organizacional de Montoya y el cuestionario de desempeño docente de Zarate. Se concluyó que existió una correlación positiva y significativa entre las variables estudiadas, es decir, a más alto compromiso organizacional habrá mayor desempeño docente.

Fuentes (2018) ejecutó un trabajo de investigación en Perú, donde analizó los constructos compromiso laboral y desempeño en la organización en una entidad estatal, con la finalidad de establecer el vínculo entre las variables compromiso laboral y desempeño en el trabajo. La muestra estuvo constituida por 60 empleados. El método empleado fue correlacional, no experimental y corte transversal. Los instrumentos usados fueron el cuestionario de compromiso organizacional de Montoya y el cuestionario de desempeño laboral de Fuentes. El producto final evidenció que el 48.3% de los evaluados percibieron su compromiso organizacional como débil; por otro lado, el 50% de los participantes percibieron su desempeño

laboral como deficiente y el otro 50% como moderado. Se concluyó que existió una correlación positiva y significativa entre las variables analizadas.

Flores (2017) realizó un trabajo de investigación en Perú, donde analizó los constructos compromiso laboral y desempeño en trabajo en entidades estatales de salud, con la finalidad principal de establecer el vínculo existente entre el compromiso laboral y el desempeño en el trabajo. La muestra estuvo constituida por 109 evaluados. El método empleado fue correlacional, no experimental y transversal. Los instrumentos usados para recopilar datos fueron el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de desempeño laboral de Koopmans. Los resultados evidenciaron que el 59.6% de los empleados evaluados califican su compromiso organizacional como alto, asimismo, el 57.8% califica su compromiso afectivo como alto. Arrojó que existió una relación positiva débil y significativa entre compromiso organizacional y desempeño laboral.

Soto (2017) desarrolló una investigación en Perú, donde analizó los constructos postergación de tareas en el trabajo y compromiso laboral en dos entidades estatales de educación, con el objetivo de encontrar el vínculo entre procrastinación en el trabajo y el compromiso laboral. La muestra estuvo constituida por la población total de 134 colaboradores. El método fue no experimental y descriptivo–correlacional. Los instrumentos usados fueron el inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. El producto final evidenció que un 42.5% de los evaluados manifestaron un nivel elevado de procrastinación; por otro lado, un 20.1% de los evaluados se ubicaron en un grado muy inferior de compromiso con la empresa. Se entendió finalmente que existía una correlación inversa y relevante entre los dos constructos.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Bases teóricas de la variable compromiso organizacional

2.2.1.1. Definición de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997) definieron el compromiso organizacional como el estadio emocional que representa el vínculo del empleado con la compañía en que trabaja. Además, mencionan que tiene influencia en la permanencia en la compañía.

De Frutos, Ruiz y San Martín (1998) definen el compromiso como el mecanismo que genera conductas específicas, que favorecen al desarrollo de los funcionarios con las líneas sólidas de tareas, que prefirieron voluntariamente con el fin de alcanzar sus propósitos. Además, indican que el compromiso es el grupo de presiones normativas que han sido internalizadas con el propósito de actuar en una línea que se cruza con los propósitos de la empresa.

Según Senge (1990) se puede hablar de compromiso organizacional cuando los colaboradores están alineados y comparten los valores, visión y misión de la compañía en la que trabajan.

Ramos (2005) afirma que el compromiso organizacional es una variable de múltiples dimensiones en la que no se puede estandarizar una única teoría o rama para comprenderla, medirla o estudiarla.

Davis (2000) define el compromiso organizacional como la lealtad o fidelidad de los empleados hacia su compañía, identificándose con ella y eligiendo participar activamente en ella. También indica que por lo general los empleados con mayor antigüedad en la empresa experimentan compromiso.

2.2.1.2. Dimensiones de compromiso organizacional

Compromiso Afectivo

Meyer y Allen (1991) conceptualizaron el compromiso afectivo es la relación afectiva del empleado para voluntariamente identificarse con la empresa e involucrarse con la misma. Esta dimensión refleja el anhelo individual de pertenencia y lealtad. Así mismo, busca cubrir los requerimientos y expectativas del empleado con el afán de sentir orgullo al pertenecer a la empresa.

Mowday, Porter y Steers (1982) indican que este componente se encuentra relacionado con: creencia en valores y objetivos de la compañía, alta aceptación, la espontaneidad y la complacencia para ejecutar comportamientos a favor de la empresa además del gran anhelo de formar parte de la organización.

Compromiso de Continuidad

Para Becker (1960) esta dimensión es el deseo o necesidad del empleado por continuar laborando en la organización por motivos económicos asociados al despido o renuncia voluntaria. Dichos aspectos económicos pueden estar relacionados al sueldo, los bonos de asistencia o beneficios sociales, pero de igual forma pueden ser no monetarios, tales como el status económico, las limitaciones por cambiar de empleo, antigüedad laboral, etc.

Compromiso Normativo

Según Betanzos, Andrade y Paz (2006) esta dimensión de compromiso se refiere a la obligación del empleado de involucrarse activamente y formar parte de la empresa por motivos de gratitud, lealtad o reciprocidad, se entiende también como una obligación moral.

Meyer y Allen (1991) defienden que este tipo de compromiso genera en los trabajadores una gran sensación de pertenencia a la empresa, a raíz de tener un sentimiento de deberle algo a la empresa por haber otorgado una oportunidad o distinción que tuvo una valoración positiva. Adicionalmente, en este compromiso se asume tras haber recibido trato especial o consideraciones particulares por la organización, también puede crecer con becas, capacitación, facilidades horarias, comunicación, entre otros. Este compromiso dura hasta que la sensación de deuda desaparece porque la deuda fue saldada o por racionalización.

2.2.1.3. Modelos de compromiso organizacional

Modelo de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991) plantearon un modelo que agrupa tres componentes:

a) Compromiso afectivo (deseo)

Es la relación emotiva que tienen los empleados hacia las empresas, los colaboradores asumen los valores de la organización, permanecen en la compañía porque así lo desean y sienten orgullo de permanecer a la compañía.

b) Compromiso de continuidad (necesidad)

Es la consciencia del gasto (dinero, tiempo, esfuerzo) que el empleado debería ocupar si decide renunciar a la empresa. Está relacionado con la percepción del trabajador de tener pocas oportunidades de conseguir un empleo diferente.

c) Compromiso normativo (obligación)

Es aquel nivel en que el empleado siente el deber de permanecer en la empresa, a raíz de todo lo que considera haber recibida de la misma; usualmente por considerar haber recibido algunas recompensas por adelantado, tales como: capacitaciones, prestamos, entre otros, que dan la sensación de deberle algo a la compañía.

Algunas percepciones relacionadas:

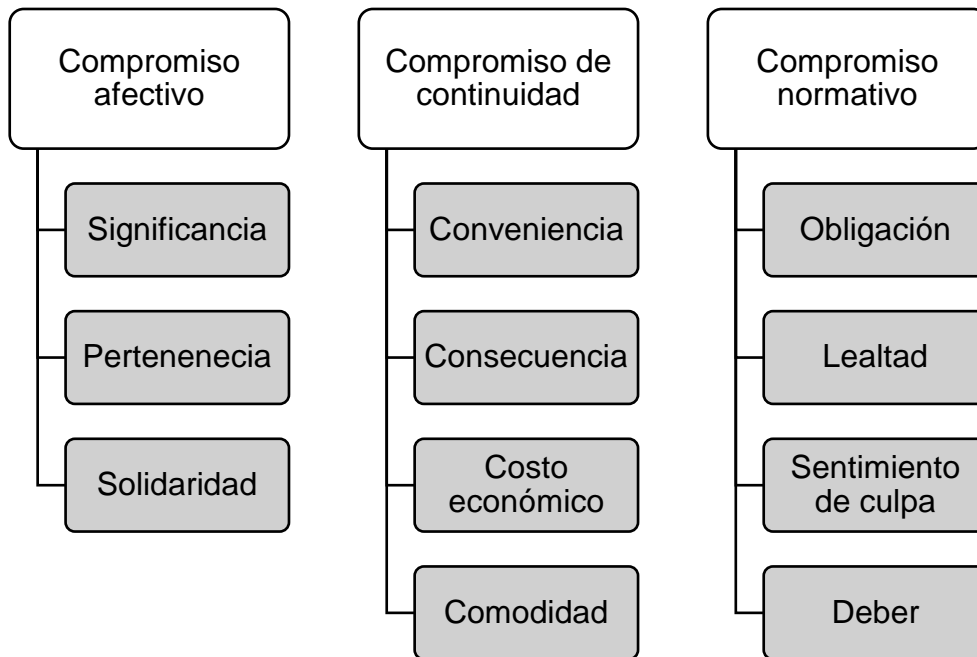


Figura 1. Factores de compromiso organizacional. Fuente: TCM Employee Commitment Survey, Academic Users Guide

Modelo de Angle y Perry

Angle y Perry (1981) se basaron en un estudio factorial para distinguir dos factores de compromiso:

a) Compromiso valorativo

Está relacionado con alcanzar los objetivos de la compañía.

b) Compromiso de permanencia

Está vinculado con continuar siendo un funcionario de la empresa.

Modelo de O'Reilly y Chatman

O'Reilly y Chatman (1986) definen el compromiso organizacional como un afecto emocional que siente el empleado, adoptando o no los rasgos de la compañía. Este modelo plantea tres dimensiones:

a) Cumplimiento

Está relacionado a aptitudes y comportamientos usados para obtener recompensas.

b) Identificación

Está relacionado con involucrarse con la organización por filiación.

c) Internalización

Está relacionado con la congruencia en los valores propios y los de la empresa.

Modelo de participación organizacional Etzioni

Penley y Gould (1988) proponen que las organizaciones son sistemas. Este modelo propone tres factores:

a) Compromiso moral

Caracterizado por la identificación de los empleados con la empresa.

b) Compromiso de cálculo

Fundamentado en la remuneración y beneficios que reciben los funcionarios.

c) Compromiso de alienación

Caracterizado por presión ambiental.

2.2.1.4. Teorías de compromiso organizacional

Teoría de Mowday, Porter y Steer

Mowday, Porter y Steers (1982) conceptualizaron el compromiso organizacional como aquella fuerte identificación del empleado con la empresa en la que labora. Este modelo plantea enfoques que fueron clasificados en función a la orientación de sus propuestas, siendo:

a) Enfoque afectivo-actitudinal

Este enfoque refiere que, en el ambiente laboral, el empleado es afectado por varios factores, tales como: sueldo, supervisión, funciones, horas de trabajo, relaciones interpersonales, entre otros; los que provocan una identificación emotiva del empleado hacia la visión de la empresa y consecuentemente se asumen los valores de la misma como propios. Este enfoque representa una relación más alta con la empresa considerando que el factor emotivo es reforzado por sentimientos de los colaboradores.

b) Enfoque instrumental

Este enfoque infiere que el empleado decide mantenerse relacionado a la empresa toda vez que reciba altos beneficios. Bajo este enfoque el compromiso representa un mecanismo psicosocial, cuyas distinciones imputan limitaciones en los futuros comportamientos de los colaboradores.

c) Enfoque sociológico

Este enfoque da por hecho que el vínculo entre el funcionario y la compañía está basado en procesos de dominación de los supervisores y de sometimiento de los empleados. Es decir, que los colaboradores llevan al entorno laboral una serie de pautas que marcan formas adecuadas de dominación, siendo así muy probablemente aceptados por todo el grupo de trabajo. Bajo este enfoque, el compromiso es una forma de aprobación de los empleados en referencia a las metas y objetivos de la empresa.

d) Enfoque comportamental

Este enfoque entiende el compromiso como una relación manifestada a través de conductas conscientes del trabajador con la empresa, de esta manera, los individuos se comprometen en medida de las implicaciones de sus propias acciones. Bajo este enfoque, el compromiso implica un sentido que sobrepasa las limitaciones de las expectativas personales. Por tanto, se entiende que después de algunos meses de permanecer en la empresa, los empleados sienten mayor libertad para tomar decisiones con autonomías y sin mayores restricciones.

Teoría de la motivación

Gibson (1996) plantea que el compromiso es una fuerza o conjunto de fuerzas que trabajan sobre un individuo y que direccionan su comportamiento. Se plantea que la motivación afecta sobre el comportamiento y sobre el desempeño personal, está relacionado con actitudes y rendimiento. Se puede también extender a ámbitos académicos.

Teoría de las actitudes y expectativas

Arias (1980) plantea que en el compromiso organizaciones existe primordialmente la actitud de predisposición para responder de forma favorable o desfavorable; lo que se entiende como cualquier símbolo, institución, persona o cosa ante los cuales las personas varían en el tipo y nivel de reacción. Para determinar las actitudes es indispensable recogerla a través de las opiniones, las mismas que suelen ser expresadas sin tener una total certeza sobre si sus adjuntos son reales o no, y la única manera de poder verificarlas es usando metodología científica para corroborarlas, o sea, aproximarse a la realidad por un proceso metodológico.

Teoría de las pequeñas inversiones

Becker (1960) establece que un individuo puede comprometerse por decisión propia, lo cual conlleva a ejecutar esfuerzos e inversiones. Esto trae beneficios que son otorgados por la organización, tales como beneficios sociales; por eso, renunciar a la organización implicaría perder algo. De esta forma, si un empleado se involucra con su compañía podrá emparejar sus propios objetivos con los objetivos de la

compañía, haciendo actividades óptimas que generen un beneficio en la misma. A esto se le llama persistencia conductual, debido a que la conducta de compromiso se lleva a cabo bajo condiciones específicas, lo que influye en su repetición.

2.2.2. Bases teóricas de la variable procrastinación laboral

2.2.2.1. Definiciones de procrastinación laboral

Metin, Taris y Peeters (2016) definieron la procrastinación como la expansión de acciones dirigidas a funciones que no tienen nada que ver con la función laboral o la interferencia de las mismas.

Angarita y Becerra (2012) señalaron que los sujetos procrastinan con el fin de evadir molestias o lo que no creen importante y evitan aquello en lo que no se consideran suficientemente aptos, lo que conduce a una baja productividad.

Díaz (2012) indicó que procrastinar reduce la producción y la rapidez de los empleados en una organización, y que perturba la toma de decisiones de los empleados. También mencionó que quienes procrastinan demoran más en obtenerlas herramientas necesarias para completar sus tareas laborales.

Steel (2007) definió la procrastinación como aquel retraso optativo de una tarea previamente programada. El pensamiento generado de este comportamiento es "mejor hacerlo después" y los motivos principales son el miedo al fracaso y otorgarle poco valor o importancia a la tarea.

Wambach, Hansen y Brothen (2001) indicaron que las personas procrastinadoras pasan por una fase estresante cuando están bajo situaciones de presión, tal como presentar informes de tareas atrasadas; de igual manera, manifiestan temor al fracaso y signos de ansiedad que les impiden completar las tareas asignadas; también muestran un sentido de desesperación a raíz de la desaprobación hacia su desempeño.

Stainton, Lay y Flett (2000) mencionaron que las personas procrastinadoras tienen características relacionadas con síntomas de depresión y ansiedad; de manera similar, plantean que a menudo tienen pensamientos negativos sobre sí mismos y su capacidad para realizar actividades de manera efectiva.

Senécal y Guay (2000) definieron la procrastinación como el aplazamiento de funciones que se da porque dichas funciones se consideran poco satisfactorias, lo que implica un conflicto entre lo que el individuo debe hacer y lo que quiere hacer.

2.2.2.2. Dimensiones de procrastinación laboral

Metin, Taris y Peeters (2016) mencionan que la procrastinación laboral tiene dos dimensiones:

a) Cyberslacking (Ciberpereza)

Uso del espacio cibernético o teléfonos inteligentes durante el horario laboral con fines propios y ajenos a las funciones del trabajo.

b) Soldiering (Sentido de servicio)

Evadir las funciones asignadas en el puesto de trabajo durante más de una hora en el día, sin un objetivo de perjuicio a nadie; esto debido a dos posibles factores: poca ética y/o identificación con su empleo o incongruencia entre las tareas asignadas y la capacidad del colaborador.

2.2.2.3. Tipos de procrastinación laboral

Steel (2009) citado en Coicedo (2013), define y clasifica cinco tipos de procrastinación:

a) Procrastinación eventual:

Postergar algunas tareas importantes de forma esporádica y aislada.

b) Procrastinación decisional:

Postergar la toma de decisiones debido a factores como: poca autoestima, competitividad, sociabilidad, motivación, olvido selectivo.

c) Procrastinación emocional:

Dilatar el inicio de alguna tarea debido a factores como: frustración, presión por obtener éxito, desconfianza.

d) Procrastinación disposicional:

Retrasar la tarea debido a que es percibida como incierta, aburrida, incómoda. Provoca ansiedad, frustración y depresión.

e) Procrastinación conductual:

Abandonar una actividad luego de haberla planeado, organizado e iniciado. Proviene de la idea de pérdida de tiempo frente a las expectativas del entorno.

McCown y Roberts (1994) por su parte identifican dos clases de procrastinación:

a) Disfuncional:

Evasión para finalizar una tarea. Puede tener efectos altamente perjudiciales.

b) Funcional:

Evitación para cumplir una actividad que no es tan relevante.

Milgram, Batori y Mower (1993) manifestaron varias clases de procrastinación:

a) De la vida diaria:

Postergar tareas del día a día que requieren ser cumplidas en plazos previamente determinados.

b) Decisional:

Dilatar una decisión que conlleva a una conducta de evitación, se da a raíz del temor al fracaso.

c) Neurótica:

Retraso de tareas debido a factores emociones, cuando se perciben las metas como difíciles o se consideran que se presentan obstáculos relevantes.

d) Compulsiva:

Dilatar tareas para último momento, excluyentemente de lo difícil que sea.

e) Académica:

Retrasar actividades o tareas relacionadas al logro académico.

Asimismo, Ferrari y Emmons (1995) indicaron ambas clases de procrastinadores:

a) Por activación:

Persiguen reacciones emocionales en contextos de presión, por lo general postergan sus tareas para sentir ese bienestar emotivo.

b) Por evitación:

Manifiestan pobre autoeficacia por temor a fracasar o no cumplir con las expectativas del entorno.

Hsin y Nam (2005) señalaron que hay de dos clases de sujetos procrastinadores:

a) Procrastinadores activos:

Eligen trabajar bajo presión y tomar decisiones intencionales para postergar actividades.

b) Procrastinadores pasivos:

Son individuos indecisos que no terminan sus tareas asignadas en el plazo establecido.

Hsin y Nam mencionaron además que en ambos casos las personas procrastinan de la misma forma, sin embargo, existen rasgos similares entre los individuos que no procrastinan y los procrastinadores activos, dichos rasgos se relacionan con la forma de manejar el tiempo, tipos de afrontamiento y la autopercepción de eficacia.

Por su parte Wambach et al. (2001) propone una clasificación distinta de los procrastinadores:

a) Los diligentes:

Cuentan con habilidades y talento que les permiten ejecutar múltiples actividades en un tiempo corto.

b) Los evitativos:

Realizan pocos esfuerzos para terminar alguna actividad, suelen evitar situaciones que conlleven compromiso o responsabilidad.

c) Los temerosos:

Suelen manifestar temor al fracaso, ser indecisos y manifestar ansiedad en contextos de evaluación, prefieren actividades donde puedan predecir éxito.

d) Los rebeldes:

Suelen echarles la culpa a otras personas para justificar su demora en la ejecución de tareas asignadas, persiguen óptimos resultados realizando pocos esfuerzos y no presentan mucha tolerancia a la frustración.

Chun y Choi (2005) proponen dividir a las personas procrastinadoras en dos clases:

a) Los pasivos:

Postergan tareas y dilatan toma de decisiones relacionadas a la misma, así mismo tienen pobre afrontamiento de adversidades.

b) Los activos:

Eligen voluntariamente postergar sus actividades ya que consideran trabajar más óptimamente al encontrarse bajo presión, detienen sus acciones para ejecutar otras.

2.2.2.4. Modelos de procrastinación laboral

Modelo de Metin, Taris y Peeters (2016)

Metin, Taris y Peeters (2016) definen la procrastinación laboral como la dilatación de tareas no afines a las laborales o la interrupción de dichas tareas.

Mencionan que existen 2 dimensiones:

a) Cyberslacking (Ciberpereza)

Uso del espacio cibernético o teléfonos inteligentes durante el horario laboral con fines propios y ajenos a las funciones del trabajo.

b) Soldiering (Sentido de servicio)

Evadir las funciones asignadas en el puesto de trabajo durante más de una hora en el día, sin buscar perjudicar a nadie. Existen dos posibles razones: poca ética y/o identificación con su empleo o incongruencia entre las tareas asignadas y la capacidad del colaborador.

2.2.2.5. Teorías de procrastinación laboral

Teoría de Motivación Temporal (TMT)

Steel y König (2013) plantean la Teoría de Motivación Temporal (TMT) con el objetivo de explicar el comportamiento procrastinador.

Señalan que la procrastinación se ve relevantemente influida por los siguientes factores:

- Motivación.
- Expectativa.
- Valor.
- Impulsividad.
- Retraso.

Además, señalan los indicadores que deberán cumplirse en su totalidad para que no sea posible procrastinar:

- Motivación elevada.
- Percibir una alta probabilidad de éxito.
- Valorar alta y positivamente la tarea a ejecutar.
- Reducir la impulsividad de abandonar la tarea.
- Organizar el tiempo a fin de no tener retrasos.

Teoría del ciclo de la procrastinación

García (2015) plantea en su teoría que el comportamiento procrastinador puede perdurar de horas hasta años, variará en función a qué es lo que se esté postergando.

Detalla que el comportamiento procrastinador se desglosa en los siguientes pasos:

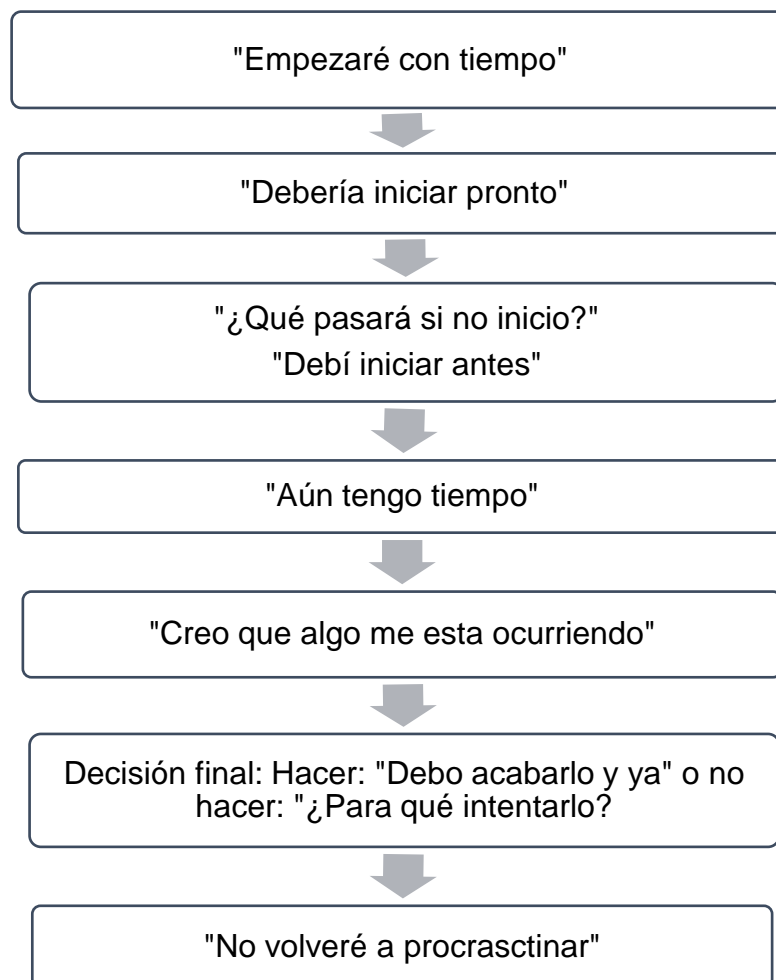


Figura 2. Ciclo del comportamiento procrastinador. Fuente: "Comprendiendo la motivación con el modelo ABC de Albert Ellis".

El malestar ocasionado tras el mencionado ciclo es tan alto que se generan promesas y pactos para no volver a repetir la conducta en el futuro, lo cual puede llegar a cumplirse o no.

Teoría de la psicodinámica

Según Ferrari, Barnes y Steel (2009) el enfoque psicodinámico propone que la procrastinación es el no cumplimiento de funciones importantes, que generan gran angustia y que son interpretadas como amenazas. Inconscientemente se inician varios mecanismos de defensa para reducir el malestar e impedir la ejecución de dicha función.

Teoría racional emotivo conductual (TREC)

Para Ellis y Knaus (citado por Álvarez, 2010), esta teoría supone que las alteraciones emotivas nacen a raíz de los pensamientos irracionales sobre aquellas situaciones en donde se desenvuelve y vive, los resultados son conductuales poco favorables o emocionales. La procrastinación inicia con creencias irracionales sobre la conclusión satisfactoria de la tarea pendiente, esto debido a que se tiene una pobre tolerancia a la frustración.

Se formulan metas poco reales y muy altas, por lo que se suele tener resultados contrarios a los esperados. Consecuentemente, afloran emociones poco cómodas, inicia el retraso en la ejecución de dicha tarea, hasta que luego se presenta la dificultad y creencia de imposibilidad para ejecutarla; finalmente, se evitará el cuestionamiento sobre las propias capacidades y habilidades.

García (2009) plantea un ejemplo claro sobre esta teoría, siguiendo el modelo ABC de Albert Ellis, quien detalla una situación de procrastinación:

A: Evento activador

B: Creencias referentes

C: Consecuencias emocionales y conductuales

El modelo A-B-C se basa principalmente en el contenido y el pensamiento, la forma de deducir las circunstancias y las propias convicciones, las de los otros y las del mundo. Si dichas creencias son poco lógicas o comprobables (nada basadas en hechos verificables) se dificulta alcanzar los objetivos, de ahí la etiqueta "irracional".

2.3. Definición de la terminología empleada

Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) lo define como el estadio mental que abarca el vínculo entre un funcionario y una compañía o empresa, que influye en la determinación de permanecer o renunciar al puesto de trabajo en la organización.

Compromiso afectivo

Según Betanzos, Andrade y Paz (2006) esta clase de compromiso abarca aquellas características de emociones positivas o identidad con la empresa en donde se labora.

Compromiso de continuidad

Según Betanzos, Andrade y Paz (2006) esta clase de compromiso es aquel que se orienta a los beneficios económicos o gastos que los funcionarios realizan sobre la compañía.

Compromiso normativo

Según Betanzos, Andrade y Paz (2006) el compromiso normativo hace referencia a una alta sensación de deber del funcionario hacia la compañía por pertenecer a ella.

Cyberslacking (Ciberpereza)

Metin, Taris y Peeters (2016) definen como cyberslacking al uso del espacio cibernético o teléfonos móviles inteligentes durante la jornada laboral con fines propios y alejados a las tareas asignadas en el trabajo.

Soldiering (Sentido de servicio)

Metin, Taris y Peeters (2016) definen el soldiering como la evasión de las funciones asignadas en el centro laboral en un lapso mayor a una hora en el día, sin un fin de perjudicar a nadie.

Procrastinación laboral

Metin, Taris y Peeters (2016), definen la procrastinación laboral como la extensión de las actividades relacionadas a las funciones del trabajo a otras tareas o distracciones que no están relacionadas al desempeño en la empresa.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de esta investigación es aplicada, puesto que podrá ser utilizada con fines prácticos de forma inmediata, o sea, podrá resolver problemas cotidianos en el entorno estudiado.

Carrasco (2019) menciona que la investigación aplicada se caracteriza por estar enfocada en fines necesarios y rápidos, es decir, la investigación se realiza para actuar, cambiar o ejecutar cambios en un entorno específico.

La investigación es de nivel correlacional, ya que busca establecer el nivel de relación entre las variables compromiso organizacional y procrastinación laboral.

Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la investigación correlacional tiene el fin de conocer el grado de relación que existe entre al menos dos variables en un entorno específico.

Asimismo, es descriptiva puesto que busca, también, describir la situación real de las variables en la organización, analizándola en su entorno natural.

Hernández y Mendoza (2018) mencionan que las investigaciones descriptivas buscan especificar características y propiedades de los fenómenos analizados.

Finalmente, la investigación se rige bajo un enfoque cuantitativo, ya que obtiene sus datos mediante escalas numéricas, está dirigida por una estructura rigurosa y usa estadística para comprobar las hipótesis.

Hernández y Mendoza (2018) afirman que dicho enfoque representa un grupo de procesos rigurosos que son ejecutados de forma secuencial para corroborar determinadas hipótesis.

3.1.2. Diseño de investigación

Esta investigación expone un diseño no experimental, dado que no hubo manipulación en ninguno de los constructos y fueron analizados en su contexto natural.

Hernández y Mendoza (2018) refieren que el diseño no experimental no provoca situaciones, sino que analiza situaciones existentes; además de que no permite manipular las variables.

Por último, tomando en cuenta el momento en que se recolectan los datos, el estudio es de corte transversal o transeccional, puesto que los datos fueron recolectados en un único momento.

Carrasco (2019) indica que el corte transeccional se usa para ejecutar investigaciones de hechos y sucesos reales en un momento específico de tiempo.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Carrasco (2019) indica que la población es aquel conjunto conformado por la totalidad de los elementos que poseen características específicas y que pertenecen al entorno en el que se presenta el problema.

La población fue constituida por 213 colaboradores.

3.2.2. Muestra

Hernández y Mendoza (2018) refieren que la muestra es aquel grupo derivado y representativo de la población, sobre la cual se recogen los datos necesarios para la investigación.

Asimismo, Hayes (1999) indica que el método de muestreo censal es aquel en que todos los elementos que constituyen la población forman parte también del recojo de datos, esto debido al número limitado de los mismos.

La muestra fue elegida por muestreo censal, por lo que estuvo conformada por la totalidad de la población: 213 colaboradores de ambos sexos y mayores de edad de una empresa privada en Lima Metropolitana.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

Existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

3.3.2. Hipótesis específicas

I. Existe relación negativa y significativa entre compromiso afectivo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

II. Existe relación negativa y significativa entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

III. Existe relación negativa y significativa entre compromiso normativo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

IV. Existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y cyberslacking en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

V. Existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y soldiering en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

3.4. Variables – Operacionalización

3.4.1. Definición conceptual de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997) lo catalogan como el grado en que el colaborador se siente parte de la empresa e identificado con ella; además, mencionan que guarda relación con la permanencia en la misma.

3.4.2. Definición conceptual de procrastinación laboral

Metin, Taris y Peeters (2016) adaptan el significado del término a un ámbito netamente organizacional, definiendo así la procrastinación laboral como la postergación de tareas del trabajo para ejecutar actividades ajenas a las funciones asignadas al cargo desempeñado, sin embargo, recalcan que carece de intención de perjuicio hacia el empleado, el empleador o la organización.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	NSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Sentimientos de pertenencia hacia la organización	6, 9, 12, 14, 15, 18	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = Moderadamente en desacuerdo 3 = Débilmente en desacuerdo 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5 = Débilmente de acuerdo 6 = Moderadamente de acuerdo 7 = Totalmente de acuerdo
	Compromiso continuo	Vínculo sobre los beneficios económicos	1, 3, 4, 5, 16, 17	
	Compromiso normativo	Fidelidad racional hacia la organización	2, 7, 8, 10, 11, 13	
PROCRASTINACIÓN LABORAL	Cyberslacking (Ciberpereza)	Utilización de internet, laptops, celulares, etc.	8, 10, 12, 14	0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = Ocasionalmente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente; 5 = Muy frecuentemente 6 = Siempre 7 = No aplica
	Soldiering (Sentido de servicio)	Elusión de tareas laborales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 13	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, la cual se consideró como un proceso ordenado de recolección de información mediante la respuesta de un grupo predeterminado de preguntas a la muestra de estudio (Argimón y Jiménez, 2013).

Instrumento I: Escala de compromiso organizacional

Ficha Técnica

- Nombre de la Prueba: Escala de compromiso organizacional
- Autor: Meyer y Allen
- Procedencia: Estados Unidos
- Objetivo: Conocer el tipo de compromiso organizacional en los empleados.
- Adaptación: Lima – Perú por Montoya (2014)
- Escala tipo: Likert
- Administración: Individual o colectiva
- Duración: 15 minutos aproximadamente
- Estructura: 03 componentes (consta de 18 ítems)
 - Componente afectivo: ítems 6, 9, 12, 14, 15, 18
 - Componente de continuidad: ítems 1, 3, 4, 5, 16, 17
 - Componente normativo: ítems 2, 7, 8, 10, 11, 13

La escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), fue traducida al español por Arciniega y Gonzáles en el 2006, quienes plantearon 18 ítems en positivo. En Perú, Montoya (2014) adaptó y validó el instrumento en una investigación que llevó a cabo con 642 empleados de una compañía de contact center de Lima.

Los ítems son de tipo escala Likert que se califican con cinco alternativas:

- (1) En total desacuerdo

- (2) En desacuerdo
- (3) Ni en desacuerdo ni en acuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) En total acuerdo

Confiabilidad y validez del instrumento Escala de compromiso organizacional

Para realizar la validación Montoya (2014), manifestó utilizar tres extracciones con distintos tipos de rotación: La Oblimin directa, la Varimax y Quartimax, en donde se demuestra que la gran mayoría de ítems se centran en la primera dimensión (afectivo), y que en la tercera dimensión no hay elevación en la varianza. Según esos resultados decidió hacer un nuevo análisis considerando solo 2 factores. Para concluir procede a realizar un último análisis con rotación Oblimin, en el cual tiene dos factores resultantes: “compromiso Afectivo-Normativo” y “Compromiso de Continuidad”, de la cual se obtuvo 0,926 a nivel de compromiso organizacional general, la cual manifestó una fiabilidad muy buena, siguiendo por la sub escala compromiso afectivo/normativo que tiene 0,932 y de continuidad 0,779 (Montoya, 2014).

Montoya (2014) realizó la adaptación peruana en donde evidenció resultados acerca de las propiedades psicométricas de la mencionada escala de compromiso organizacional que evidenciaron que la escala cuenta con validez de contenido ($p < 0.05$). El resultado final demostró que las variables del test se relacionan entre ellas y tienen una alta correlación. Se evidenció que todas las variables que comprenden cada factor, explican bien cada uno de ellos.

Tabla 2

Resultados de la validación de la escala de compromiso organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Juez 1	Aplicable
Juez 2	Aplicable
Juez 3	Aplicable

Tabla 3

Resultado del coeficiente V de Aiken de la escala de compromiso organizacional

Dimensiones	Ítems	J1	J2	J3	Total	V de Aiken
	6	1	1	1	3	1.0
	9	1	1	1	3	1.0
Compromiso	12	1	1	1	3	1.0
afectivo	14	1	1	1	3	1.0
	15	1	1	1	3	1.0
	18	1	1	1	3	1.0
	1	1	1	1	3	1.0
	3	1	1	1	3	1.0
Compromiso	4	1	1	1	3	1.0
de continuidad	5	1	1	1	3	1.0
	16	1	1	1	3	1.0
	17	1	1	1	3	1.0
	2	1	1	1	3	1.0
	7	1	1	1	3	1.0
Compromiso	8	1	1	1	3	1.0
normativo	10	1	1	1	3	1.0
	11	1	1	1	3	1.0
	13	1	1	1	3	1.0
Total		1	1	1	3	1.0

Para evaluar la validez del instrumento se llevó a cabo el juicio de expertos, a continuación, se calculó el coeficiente V de Aiken donde los resultados obtenidos equivalen a 1.00, lo cual indicó que tiene validez aceptable, por tanto, no se eliminaron ítems, permaneciendo los de la prueba original.

Tabla 4

Resultado del Alfa de Cronbach de la escala de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	18

La confiabilidad del instrumento que mide compromiso organizacional se determinó a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach con los datos

recolectados en la prueba piloto. Los resultados obtenidos arrojaron 0,921, lo cual indicó una muy alta confiabilidad.

Instrumento II: Escala de procrastinación en el trabajo - Procrastination at Work Scale (PAWS)

Ficha Técnica

- Nombre: Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)
- Autor: Metin, Taris y Peeters (2016).
- Adaptación Peruana: Guzmán y Rosales (2017)
- Administración: Individual o colectiva
- Rango de aplicación: Adultos
- Significación: Evalúa el nivel de procrastinación en empleados
- Estructura: 02 dimensiones
 - Cyberslacking (ciberpereza): ítems 8, 10, 12, 14
 - Soldiering (sentido de servicio): ítems 1,2,3,4,5,6,7,9,11,13

Lo puntajes asignados son:

- Nunca: 0 puntos
- Casi nunca: 1 punto
- Ocasionalmente: 2 puntos
- Algunas veces: 3 puntos
- Frecuentemente: 4 puntos
- Muy frecuentemente: 5 puntos
- Siempre: 6 puntos
- No aplica: 0 puntos.

Confiabilidad y validez del instrumento Escala de procrastinación en el trabajo - Procrastination at Work Scale (PAWS)

Guzmán y Rosales (2017) hallaron la confiabilidad por consistencia interna eligiendo el método de Alfa de Cronbach para la dimensión de Ciber pereza obteniendo 0.70 y para la variable Sentido de servicio obteniendo 0.87. En su investigación se analizaron los datos de 225 empleados, principalmente de Lima a través de un formato presencial y en línea.

Guzmán y Rosales (2017) ejecutaron una adaptación peruana en donde hallaron resultados acerca de las propiedades psicométricas de la mencionada escala de procrastinación en el trabajo (PAWS), evidenciaron que la escala cuenta con validez de contenido ($p < 0.05$).

Tabla 5

Resultados de la validación de la escala de procrastinación laboral

Validador	Resultado de aplicabilidad
Juez 1	Aplicable
Juez 2	Aplicable
Juez 3	Aplicable

Tabla 6

Resultado del coeficiente V de Aiken de la escala de procrastinación laboral

Dimensiones	Items	J1	J2	J3	Total	V de Aiken
Cyberslacking	8	1	1	1	3	1.0
	10	1	1	1	3	1.0
	12	1	1	1	3	1.0
	14	1	1	1	3	1.0
	1	1	1	1	3	1.0
	2	1	1	1	3	1.0
	3	1	1	1	3	1.0
Soldiering	4	1	1	1	3	1.0
	5	1	1	1	3	1.0
	6	1	1	1	3	1.0
	7	1	1	1	3	1.0
	9	1	1	1	3	1.0
	11	1	1	1	3	1.0
	13	1	1	1	3	1.0
Total		1	1	1	3	1.0

Para evaluar la validez del instrumento se realizó el juicio de expertos, a continuación, se calculó el coeficiente V de Aiken donde los resultados obtenidos equivalen a 1.00, lo cual indicó que tiene validez aceptable, por tanto, no se eliminaron ítems, permaneciendo los de la prueba original.

Tabla 7

Resultado del Alfa de Cronbach de la escala de procrastinación en el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	1

La confiabilidad del instrumento que mide procrastinación laboral se determinó mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach con los datos recolectados en la prueba piloto. Los resultados obtenidos arrojaron 0,972, lo cual indicó una muy alta confiabilidad.

3.6. Análisis estadísticos e interpretación de datos

Se elaboró la base de datos en el Microsoft Excel, para luego pasarlo al paquete estadístico SPSS versión 22, posteriormente se verificó que la base de datos no tenga ningún dato perdido ni atípico con la finalidad de garantizar un óptimo desarrollo del análisis.

Con el fin de hallar el análisis estadístico descriptivo y conocer el tipo de distribución de la muestra se utilizaron los estadísticos inferenciales de la normalidad Shapiro – Wilk, continuamente se llevó a cabo la correlación de Rho de Spearman y se usaron pruebas no paramétricas en función a los objetivos planteados.

A continuación, se realizó la prueba de hipótesis y la contrastación de hipótesis general y específicas que permitió aceptar o rechazar las hipótesis de investigación.

Por último, se realizaron las discusiones, conclusiones y recomendaciones de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	29	13,6
Moderado	41	19,2
Fuerte	143	67,1
Total	213	100,0

Se percibe en la tabla 8 que 29 sujetos estudiados que representan el 13.6% manifiestan un grado débil de compromiso organizacional, 41 sujetos estudiados que representan el 19.2% manifiestan un grado moderado de compromiso organizacional y 143 sujetos estudiados que representan el mayor porcentaje de 67.1% manifiestan un grado fuerte de compromiso organizacional. Esto evidencia que la mayoría de colaboradores se muestran altamente comprometidos con la organización.

4.1.2. Resultados descriptivos de las dimensiones de compromiso organizacional

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	34	16,0
Moderado	57	26,8
Fuerte	122	57,3
Total	213	100,0

Se percibe en la tabla 9 que 34 sujetos estudiados que representan el 16.0% manifiestan un grado débil de compromiso afectivo, 57 sujetos estudiados que representan el 26.8% manifiestan un grado moderado de compromiso afectivo y 122

sujetos estudiados que representan el mayor porcentaje de 57.3% manifiestan un nivel fuerte de compromiso afectivo. Esto evidencia que la mayoría de colaboradores evidencian un alto compromiso afectivo.

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso de continuidad

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	7	3,3
Moderado	61	28,6
Fuerte	145	68,1
Total	213	100,0

Se percibe en la tabla 10 que 7 sujetos estudiados que representan el 3.3% manifiestan un grado débil de compromiso de continuidad, 61 sujetos estudiados que representan el 28.6% manifiestan un nivel moderado de compromiso de continuidad y 145 colaboradores encuestados que representan el mayor porcentaje de 68.1% manifiestan un nivel fuerte de compromiso de continuidad. Esto evidencia que la mayoría de colaboradores evidencian un alto compromiso de continuidad.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso normativo

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	24	11,3
Moderado	42	19,7
Fuerte	147	69,0
Total	213	100,0

Se percibe en la tabla 11 que 24 sujetos estudiados que representan el 11.3% manifiestan un grado débil de compromiso normativo, 42 sujetos estudiados que representan el 19.7% manifiestan un grado moderado de compromiso normativo y 147 colaboradores encuestados que representan el mayor porcentaje de 69.0% manifiestan un nivel fuerte de compromiso normativo. Esto evidencia que la mayoría de colaboradores evidencian un alto compromiso normativo.

4.1.3. Resultados descriptivos de la variable procrastinación laboral

Tabla 12

Análisis descriptivo de la variable procrastinación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	60	28,2
Bajo	92	43,2
Regular	37	17,4
Alto	17	8,0
Muy alto	7	3,3
Total	213	100,0

Se percibe en la tabla 12 que 60 sujetos estudiados que representan el 28.2% manifiestan un grado muy bajo de procrastinación laboral, 92 sujetos estudiados que representan el mayor porcentaje de 43.2% manifiestan un grado bajo de procrastinación laboral, 37 sujetos estudiados que representan el 17.4% manifiestan un grado regular de procrastinación laboral, 17 sujetos estudiados que representan el 8.0% manifiestan un grado alto de procrastinación laboral y 7 sujetos estudiados que representan el 3.3% manifiestan un grado muy alto de procrastinación laboral. Esto muestra que la mayoría de colaboradores evidencian un nivel bajo de procrastinación laboral.

4.1.4. Resultados descriptivos de las dimensiones de procrastinación laboral

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión cyberslacking

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	38	17,8
Bajo	107	50,2
Regular	38	17,8
Alto	21	9,9
Muy alto	9	4,2
Total	213	100,0

Se percibe en la tabla 13 que 38 sujetos estudiados que representan el 17.8% manifiestan un grado muy bajo de cyberslacking, 107 sujetos estudiados que representan el mayor porcentaje de 50.2% manifiestan un grado bajo de cyberslacking, 38 sujetos estudiados que representan el 17.8% manifiestan un grado regular de cyberslacking, 21 sujetos estudiados que representan el 9.9% manifiestan un grado alto de cyberslacking y 9 sujetos estudiados que representan el 4.2% manifiestan un grado muy alto de cyberslacking. Esto muestra que la mayoría de colaboradores evidencian un nivel bajo de cyberslacking.

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión soldiering

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	51	23,9
Bajo	99	46,5
Regular	42	19,7
Alto	14	6,6
Muy alto	7	3,3
Total	213	100,0

Se percibe en la tabla 14 que 51 sujetos estudiados que representan el 23.9% manifiestan un grado muy bajo de soldiering, 99 sujetos estudiados que representan el mayor porcentaje de 46.5% manifiestan un grado bajo de soldiering, 42 sujetos estudiados que representan el 19.7% manifiestan un grado regular de soldiering, 14 sujetos estudiados que representan el 6.6% manifiestan un grado alto de soldiering y 7 sujetos estudiados que representan el 3.3% manifiestan un grado muy alto de soldiering. Esto muestra que la mayoría de colaboradores evidencian un nivel bajo de soldiering.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de la normalidad para la variable compromiso organizacional

Tabla 15

Prueba de Kolmogorov Smirnov para compromiso organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Compromiso organizacional global	,296	213	,000
Compromiso afectivo	,259	213	,000
Compromiso de continuidad	,227	213	,000
Compromiso normativo	,200	213	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 15 muestra los hallazgos encontrados en la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov donde se visibiliza que la variable y sus tres dimensiones presentan distribución no normal ($p < 0,05$); por consiguiente, la prueba de estadística a emplear será no paramétrica a través del coeficiente de correlación de Spearman.

4.2.2. Prueba de la normalidad para la variable procrastinación laboral

Tabla 16

Prueba de Kolmogorov Smirnov para procrastinación laboral

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	GI	Sig.
Procrastinación laboral	,297	213	,000
Cyberslacking	,260	213	,000
Soldiering	,299	213	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 16 muestra los hallazgos encontrados en la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov en donde se visibiliza que la variable y sus dos dimensiones presentan distribución no normal ($p < 0,05$); por consiguiente, la prueba de estadística a emplear será no paramétrica a través del coeficiente de correlación de Spearman.

4.2.3. Comprobación de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

Ho. No existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Hi. Existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Nivel de significancia

La significancia será del valor convencional de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba

Análisis de correlación de Spearman.

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Si $p > 0.05$ se acepta Ho

Tabla 17

Prueba de correlación de Spearman entre compromiso organizacional y procrastinación laboral

		Compromiso organizacional	Procrastinación laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	1,000	-,390**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	213
	Procrastinación laboral	-,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	213

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 17 revela que existe relación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.390$) entre las variables compromiso organizacional y procrastinación laboral.

Toma de decisión

Puesto que el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de la investigadora (H_1). Lo que significa que, con un error máximo del 5%, podemos afirmar que compromiso organizacional presenta una relación significativa, negativa y débil con procrastinación laboral. Por ende, se puede decir que con mayor compromiso organizacional existe menor procrastinación laboral y con menor compromiso organizacional existe mayor procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

4.2.4. Comprobación de hipótesis específicas

4.2.4.1. Comprobación de la hipótesis específica 1

Planteamiento de hipótesis

H_0 . No existe relación negativa y significativa entre compromiso afectivo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

H_1 . Existe relación negativa y significativa entre compromiso afectivo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Nivel de significancia

La significancia será del valor convencional de 5% ($\alpha = 0.05$).

Estadístico de prueba

Análisis de correlación de Spearman.

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $p > 0.05$ se acepta H_0

Tabla 18

Prueba de correlación de Spearman entre compromiso afectivo y procrastinación laboral

		Compromiso afectivo	Procrastinación laboral	
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	1,000	-,322**	
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	213	213
	Procrastinación laboral	-,322**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	213	213

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 18 revela que existe relación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.322$) entre la dimensión compromiso afectivo y procrastinación laboral.

Toma de decisión

Puesto que el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de la investigadora (H_1). Lo que significa que, con un error máximo del 5%, podemos afirmar que compromiso afectivo presenta una relación significativa, negativa y débil con procrastinación laboral. Por ende, se puede decir que con mayor compromiso afectivo existe menor procrastinación laboral y con menor compromiso afectivo existe mayor procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

4.2.2.2. Comprobación de la hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis

Ho. No existe relación negativa y significativa entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Hi. Existe relación negativa y significativa entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Nivel de significancia

La significancia será del valor convencional de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba

Análisis de correlación de Spearman.

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Si $p > 0.05$ se acepta Ho

Tabla 19

Prueba de correlación de Spearman entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral

			Compromiso de continuidad	Procrastinación laboral
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	-,470**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		213	213
	Procrastinación laboral	Coefficiente de correlación	-,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		213	213

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 19 revela que existe relación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.470$) entre la dimensión compromiso de continuidad y procrastinación laboral.

Toma de decisión

Puesto que el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de la investigadora (H_i). Lo que significa que, con un error máximo del 5%, podemos afirmar que compromiso de continuidad presenta una relación significativa, negativa y débil con procrastinación laboral. Por ende, se puede decir que con mayor compromiso de continuidad existe menor procrastinación laboral y con menor compromiso de continuidad existe mayor procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

4.2.2.3. Comprobación de la hipótesis específica 3

Planteamiento de hipótesis

H_0 . No existe relación negativa y significativa entre compromiso normativo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

H_i . Existe relación negativa y significativa entre compromiso normativo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Nivel de significancia

La significancia será del valor convencional de 5% ($\alpha = 0.05$).

Estadístico de prueba

Análisis de correlación de Spearman.

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $p > 0.05$ se acepta H_0

Tabla 20

Prueba de correlación de Spearman entre compromiso normativo y procrastinación laboral

			Compromiso normativo	Procrastinación laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	-,274**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	213	213
	Procrastinación laboral	Coeficiente de correlación	-,274**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	213	213

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 20 revela que existe relación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.274$) entre compromiso normativo y procrastinación laboral.

Toma de decisión

Puesto que el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de la investigadora (H_1). Lo que significa que, con un error máximo del 5%, podemos afirmar que compromiso normativo presenta una relación significativa, negativa y débil con procrastinación laboral. Por ende, se puede decir que con mayor compromiso normativo existe menor procrastinación laboral y con menor compromiso normativo existe mayor procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

4.2.2.4. Comprobación de hipótesis específica 4

Planteamiento de hipótesis

H_0 . No existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y cyberslacking en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Hi. Existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y cyberslacking en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Nivel de significancia

La significancia será del valor convencional de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba

Análisis de correlación de Spearman.

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $p > 0.05$ se acepta H_0

Tabla 21

Prueba de correlación de Spearman entre compromiso organizacional y cyberslacking

			Compromiso organizacional	Cyberslacking
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,374**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Cyberslacking	N	213	213
		Coefficiente de correlación	-,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	213	213

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 21 revela que existe relación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.374$) entre compromiso organizacional y cyberslacking.

Toma de decisión

Puesto que el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de la investigadora (H_1). Lo que significa que, con un error máximo del 5%, podemos afirmar que compromiso organizacional presenta una relación significativa, negativa y débil con cyberslacking. Por ende, se puede decir que con mayor compromiso organizacional existe menor cyberslacking y con menor compromiso organizacional existe mayor cyberslacking en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

4.2.2.5. Comprobación de la hipótesis específica 5

Planteamiento de hipótesis

H_0 . No existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y soldiering en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

H_1 . Existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y soldiering en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Nivel de significancia

La significancia será del valor convencional de 5% ($\alpha = 0.05$).

Estadístico de prueba

Análisis de correlación de Spearman.

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $p > 0.05$ se acepta H_0

La Tabla 22 revela que existe relación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.397$) entre compromiso organizacional y soldiering.

Tabla 22

Prueba de correlación de Spearman entre compromiso organizacional y soldiering

			Compromiso organizacional	Soldiering
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,397**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	213	213
	Soldiering	Coeficiente de correlación	-,397**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	213	213

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Toma de decisión

Puesto que el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de la investigadora (H_1). Lo que significa que, con un error máximo del 5%, podemos afirmar que compromiso organizacional manifiesta una relación significativa, negativa y débil con soldiering. Por ende, se puede decir que con mayor compromiso organizacional existe menor soldiering y con menor compromiso organizacional existe mayor soldiering en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

El producto encontrado acerca de la relación que existe entre las variables compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores evidenció que existe una relación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.390$); es decir, con mayor compromiso organizacional existe menor procrastinación laboral y con menor compromiso organizacional existe mayor procrastinación laboral. Lo cual se relaciona directamente con lo encontrado por Yunis (2018) en su estudio en donde evidenció que mientras exista identificación, entusiasmo y una adecuada relación entre los funcionarios y su compañía, se reducirá la postergación e incumplimiento de tareas asignadas. Estos hallazgos también concuerdan con lo reflejado por Soto (2017), que encontró una correlación inversa y significativa entre las variables estudiadas, concluyendo que a mayor grado de compromiso organizacional menor procrastinación laboral habrá en los colaboradores. Esto guarda relación con lo mencionado por Hellriegel y Slocum (2003), quienes indicaron que a mayor compromiso del empleado con la empresa resulta menos probable que se retire y aumenta la productividad. También coincide con lo planteado por De Frutos, Ruiz y San Martín (1998) quienes consideran que el compromiso organizacional desemboca en comportamientos que favorecen el desenvolvimiento de los colaboradores para alcanzar sus propósitos.

El producto encontrado acerca de la relación existente entre la dimensión compromiso afectivo y procrastinación laboral en colaboradores evidenció el hallazgo de una correlación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.322$); es decir, con mayor compromiso afectivo existe menor procrastinación laboral y con menor compromiso afectivo existe mayor procrastinación laboral. Lo cual se refuerza con lo encontrado por Loli (2006) quien encontró en referencia a las dimensiones de compromiso organizacional, que a menor procrastinación laboral aumenta el compromiso afectivo y compromiso de continuidad. Así mismo, coincide con lo encontrado por Hidalgo (2019) que evidenció en su investigación que hay una relación estadísticamente significativa ($p < 0.01$) entre las variables procrastinación laboral y compromiso afectivo, además la correlación fue inversa y débil ($\rho = -0.245$).

El producto encontrado acerca de la relación que existe entre la dimensión compromiso de continuidad y procrastinación laboral en colaboradores evidenció el hallazgo de una correlación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.470$); es decir, con mayor compromiso de continuidad existe menor procrastinación laboral y con menor compromiso de continuidad existe mayor procrastinación laboral. Esto coincide con lo encontrado por Galván (2018) quien pudo evidenciar que existe correlación inversa débil y significativa ($p < 0.000$, $Rho = -0.222$) entre procrastinación laboral y la dimensión compromiso de continuidad. Complementando, Hsin y Nam (2005) manifestaron que en diversos estudios han podido analizar que los sujetos que procrastinan se basan en evidenciar una pobre autorregulación, por tanto, no cumplirán las actividades asignadas con un objetivo específico.

El producto encontrado acerca de la relación que existe entre la dimensión compromiso normativo y procrastinación laboral en colaboradores evidenció el hallazgo de una correlación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.274$); es decir, con mayor compromiso normativo existe menor procrastinación laboral y con menor compromiso normativo existe mayor procrastinación laboral. Complementando, Loli, Montgómery, Cerón, Del Carpio, Navarro y Llacho (2015) analizaron la variable de compromiso organizacional y su relación con las dimensiones de procrastinación laboral, llegando así a determinar que el compromiso normativo está ligado a la participación, autonomía y empoderamiento en el puesto de trabajo. Así mismo, esto guarda relación con aquello sugerido por Meyer y Allen (1997) donde indican que cada elemento del compromiso organizacional resultará de las diversas situaciones experimentadas en el entorno laboral, lo que a su vez establecerá la conducta organizacional del empleado.

El producto encontrado acerca de la relación que existe entre compromiso organizacional y la dimensión de procrastinación laboral “cyberslacking” en colaboradores evidenció el hallazgo de una correlación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.374$); es decir, con mayor compromiso organizacional existen niveles más bajos de cyberslacking y con menor compromiso organizacional existen mayores niveles de cyberslacking. Esto coincide con lo planteado por Metin, Taris y Peeters (2016) quienes indicaron que la dimensión “cyberslacking” por lo general se produce al experimentar poca ética y/o identidad con la empresa.

El producto encontrado acerca de la relación que existe entre compromiso organizacional y la dimensión de procrastinación laboral “soldiering” en colaboradores evidenció el hallazgo de una correlación significativa, negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.397$); o sea, con mayor compromiso organizacional existen niveles más bajos de soldiering y con menor compromiso organizacional existen mayores niveles de soldiering. Complementando, Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A. y Moyano, E. (2009) manifestaron que el compromiso laboral es un tema relevante en el campo de psicología organizacional en contextos laborales, especialmente debido a que se considera que los colaboradores con altos niveles de compromiso presentan mejor desempeño, menos índices de ausentismo y alta productividad

Los resultados referentes a los grados de compromiso organizacional evidenciaron que la mayoría de colaboradores se muestran altamente comprometidos con la organización, donde del total de evaluados: 13.6% evidencian un grado débil de compromiso organizacional, 19.2% manifiestan un grado moderado de compromiso organizacional y 67.1% manifiestan un grado fuerte de compromiso organizacional. Así mismo, se complementa con los hallazgos encontrados por Flores (2017) que muestran en su exploración que un 59.6% de los participantes refieren un grado elevado de compromiso organizacional. Coincidiendo así con Minaya (2014) quien encontró un elevado grado de compromiso organizacional en el 60.9% de la población estudiada. Esto guarda relación con Meyer y Allen (1997), quienes señalaron que a medida que un colaborador se implique con la identidad de la organización, influyendo en la decisión de permanencia o abandono al puesto ocupado en el centro de trabajo.

Los resultados referentes a los niveles de procrastinación laboral evidenciaron que la mayoría de colaboradores se muestran altamente comprometidos con la organización, donde del total de evaluados: 28.2% manifiestan un nivel muy bajo de procrastinación laboral, 43.2% manifiestan un nivel bajo de procrastinación laboral, 17.4% manifiestan un nivel regular de procrastinación laboral, 8.0% manifiestan un nivel alto de procrastinación laboral y 3.3% manifiestan un nivel muy alto de procrastinación laboral. Esto coincide con lo hallado por Hidalgo (2019) quien evidenció en su investigación que del total de evaluados una amplia mayoría de 87.7% presentan un nivel bajo de procrastinación laboral.

5.2. Conclusiones

Primera. Existe relación significativa, negativa y débil entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020, donde a mayor compromiso organizacional existe menor procrastinación laboral.

Segunda. Existe relación significativa, negativa y débil entre compromiso afectivo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020, donde a mayor compromiso afectivo menor procrastinación laboral.

Tercera. Existe relación significativa, negativa y débil entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020, donde a mayor compromiso de continuidad menor procrastinación laboral.

Cuarta. Existe relación significativa, negativa y débil entre compromiso normativo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020, donde a mayor compromiso normativo menor procrastinación laboral.

Quinta. Existe relación significativa, negativa y débil entre compromiso organizacional y cyberslacking en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020, donde a mayor compromiso organizacional menor cyberslacking.

Sexta. Existe relación significativa, negativa y débil entre compromiso organizacional y soldiering en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020, donde a mayor compromiso organizacional menor soldiering.

Séptima. El nivel predominante de compromiso organizacional fue del 67.1% ubicado en un nivel fuerte en colaboradores de una empresa privada en Lima

Metropolitana, 2020, donde en general los colaboradores comparten los valores, visión y misión que tiene la empresa.

Octava. El nivel predominante de procrastinación laboral fue de 43.2% ubicado en un nivel bajo en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020, donde los colaboradores no suelen retrasar voluntariamente la ejecución de actividades laborales previamente programadas.

5.3. Recomendaciones

Primera. Se recomienda ejecutar estudios sobre las variables estudiadas en muestras iguales o similares y que estén dentro del contexto laboral, para así hacer posible la corroboración de resultados y determinar evidencia que funcione como ayuda a futuros investigadores, dado que las actuales estadísticas en el ámbito laboral son escasas.

Segunda. Se recomienda desarrollar procesos organizacionales que incluyan talleres o programas que estén enfocados en identificar y reducir los niveles de procrastinación laboral en la empresa.

Tercera. Se recomienda desarrollar procesos organizacionales que incluyan actividades que refuercen y potencien los grados de compromiso organizacional en los funcionarios de la compañía.

Cuarta. Se recomienda estudiar las variables en conjunto con otros constructos relevantes e involucrados con la conducta organizacional.

REFERENCIAS

- Alvarado, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 - Puente Piedra, 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22427/Alvarado_CMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, O. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Revista Persona*, 9(13), 159-177.
- Angarita, L. y Becerra A. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología*, 5(2), 85-94. Recuperado de <https://reviberopsicologia.iber.edu.co/article/view/rip.5209/217>
- Angle, H. y Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 1(27), 1-14.
- Aon, H. (2017). El compromiso de los empleados continúa en crecimiento, pero predomina la inestabilidad. *Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados*, 1(1), 1-15. Recuperado de http://www.aon.com/ecuador/attachments/2016_Compromiso_Empleados.pdf
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Argimón, J. y Jiménez, J. (2013). *Métodos de investigación clínica y epidemiológica* (4ª ed.). Barcelona, España: Elsevier.
- Arias, G. (1980). *Actitudes, opiniones y creencias*. Ciudad de México, México: Trillas
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 350-360.

Betanzos, N., Andrade, P., y Paz, F. (2006). Dimensions of organizational commitment among Mexican. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.

Bohrt, R. y Bretones, F. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 1(419), 187-212. Recuperado de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/62591/EI%20compromiso%20organizacional%20y%20su%20relacio%cc%81n%20con%20el%20intercambio%20li%cc%81der-empleado%20y%20la%20satisfaccio%cc%81n%20personal%20AUTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (19ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.

Chun, A. y Choi, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance. *Revista de Psicología Social*, 145(3), 245-264.

Coicedo, M. (2013). *La procrastinación y su incidencia en Productividad en la empresa Álvaro Jean's de la ciudad de Pelielo* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/5744>

Davis, K. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

De Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). Análisis Factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso la organización. *Psicológica*, 19(1), 345-366.

Deloitte University Press. (2015). Tendencias Globales en Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo. *Deloitte University Press*, 18(2), Recuperado de

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/humancapital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

Díaz, E. (2012). *Procrastinar; mal hábito para el aprendizaje y el rendimiento académico* (Tesis de maestría). Universidad Internacional de Valencia, Valencia, España. Recuperado de <https://www.universidadviu.es/procrastinar-mal-habitoaprendizaje-rendimiento-academico/>

Fernández, V. (2013). *Nuevas investigaciones sobre la gestión de la empresa familiar en España* (59ª ed.). Catalunya, España: Lulu Enterprises.

Ferrari, J. y Emmons, R. (1995). Methods of procrastination and their relation to self-control and self-reinforcement. *Journal of Social Behavior and Personality* 10(1), 135-142

Ferrari, J., Barnes, K. y Steel, P. (2009). Life regrets by avoidant and arousal procrastinators: why put off today what you will regret tomorrow? *Journal of individual differences*, 30(3), 163-168. doi:10.1027/1614-0001.30.3.163

Flores, F. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galván, G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete, 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25509/Galvan_HGG.pdf?sequence=4&isAllowed=y

García, A. (19 de julio del 2015). *Ciclo de la procrastinación* [entrada de blog]. La solución de problemas. Recuperado de <http://solucionproblemas-psicologamadrid.blogspot.com/2015/05/el-ciclo-de-laprocrastinacion.html>

García, C. (2009). Comprendiendo la procrastinación con el modelo ABC de Albert Ellis. *Gaceta de la Escuela de Medicina Justo Sierra*, 2(1), 4-5. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Amadeo-Garcia-Ayala/publication/264421119_Comprendiendo_la_procrastinacion_con_el_Modelo_ABC_de_Albert_Ellis/links/53dd8f6f0cf216e4210c1d57/Comprendiendo-la-procrastinacion-con-el-Modelo-ABC-de-Albert-Ellis.pdf

Gibson, E. (1996). *Las Organizaciones* (8ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Education.

Guzmán, D. (2013). *Procrastinación: Una mirada clínica* (Tesis de maestría). Instituto de Estudios Psicológicos, Barcelona, España. Recuperada de <https://www.isep.es/wpcontent/uploads/2014/07/procrastinacion.pdf>

Hayes, B. (1999). *Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Ciudad de México, México: Oxford University Press.

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2003). *Comportamiento organizacional* (12ª ed.). Ciudad de México, México: Thompson.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7ª ed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill Interamericana.

Hidalgo, J. (2019). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019* (Tesis de pregrado). Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36985/Hidalgo_CJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hsin, A. y Nam, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 3(1), 245-264

Instituto Nacional de Salud Mental [INSM] (2013). Estudio epidemiológico de salud mental en Lima Metropolitana y Callao - Replicación 2012. *Anales de salud mental*, 29(1), 261-263. Recuperado de <http://www.insm.gob.pe/investigacion/archivos/estudios/2012%20ASM%20-EESM%20-LM.pdf>

Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A. y Moyano, E. (2009). Cultura trabajo-familia y Compromiso Organizacional en empresa de servicios. *Psicología em Estudo*, 14(4), 729-738. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122129013>

Loli, A. (2006). Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI*, 9(1), 37-67.

Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V. y Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI*, 18(1), 105-123.

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

McCown, W. y Roberts, R. (1994). A study of academic and work-related dysfunctioning relevant to college version of an indirect measure of impulsive behavior. *Integra Technical Paper*, 1(1), 28-94.

- Metin, B., Taris, T. y Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101(1), 254-263.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California, Estados Unidos: Sage Publications.
- Milgram, N. (1992). El retraso: una enfermedad de los tiempos modernos. *Boletín de Psicología*, 1(35), 83-102. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N35-5.pdf>
- Milgram, N., Batori, G., y Mowrer, D. (1993). Correlates of academic procrastination. *Journal of School Psychology*, 1(31), 487-500.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y de las actitudes docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011* (Tesis de maestría). Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3989/Minaya_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2016). *Informe Anual del Empleo Juvenil en el Perú 2016*, 1(1), 13-46. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31136/informe_anual_jovenes_mercado_laboral_2017.pdf
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. California, Estados Unidos: Academic Press.

- Nieto, E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%C3%ADa%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.
- Penley, L., y Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Pereira, I., Veloso, A., Soares Silva, I., y Costa, P. (2017). Compromisso organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(4), 1-12. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/csp/v33n4/1678-4464-csp-33-04-e00153914.pdf>
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima* (Tesis de maestría). Recuperado de https://sistemas.ucol.mx/tesis_posgrado/resumen1532.htm
- Romero, P. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>
- Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana (Tesis de maestría).

Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>

Senécal, C., y Guay, F. (2000). Procrastination in Job-Seeking: An Analysis of Motivational Processes and Feelings of Hopelessness. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 267-282.

Senge, P. (1990). *La quinta disciplina* (1ª ed.). Madrid, España: Garnica.

Soto, S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11337/Soto_SS_G.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Stainton, M., Lay, C. y Flett, G. (2000). Trait Procrastinators and Behavior: Trait Specific Cognitions. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 297-312.

Steel, P. y König, J. (2013). Theories of motivation integrating. *Academy of management*, 31(4), 889-913.

Steel, P. (2007). La naturaleza de la dilación: Una revisión meta-analítica y teórica de la insuficiencia de autorregulación por excelencia. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.

Wambach, C., Hansen, G. & Brothen, T. (2001). Procrastination, Personality and Performance. *Nade Selected Conference Papers*, 1(7), 63-66.

Yunis, Y. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26001/Yunis_G_YM.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Existe relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Existe relación entre compromiso afectivo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre compromiso afectivo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p>	<p>Variable 1: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo. - Compromiso de continuidad. - Compromiso normativo. <p>Variable 2:</p>	<p>Tipo y diseño de investigación: Investigación aplicada, de nivel correlacional, descriptiva y con enfoque cuantitativo.</p> <p>Población de estudio: 213 colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana.</p> <p>Tamaño de muestra:</p>

<p>2. ¿Existe relación entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?</p> <p>3. ¿Existe relación entre compromiso normativo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?</p> <p>4. ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y cyberslacking en colaboradores de una</p>	<p>2. Determinar la relación entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p> <p>3. Determinar la relación entre compromiso normativo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p> <p>4. Determinar la relación entre compromiso organizacional y cyberslacking en</p>	<p>1. Existe relación negativa y significativa entre compromiso afectivo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p> <p>2. Existe relación negativa y significativa entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p>	<p>Procrastinación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cyberslacking - Soldiering 	<p>213 colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana.</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumentos de recolección:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen
--	--	---	--	--

<p>empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?</p> <p>5. ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y soldiering en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?</p> <p>6. ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?</p> <p>7. ¿Cuál es el nivel de procrastinación laboral en colaboradores de una</p>	<p>colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p> <p>5. Determinar la relación entre compromiso organizacional y soldiering en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p> <p>6. Describir el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p> <p>7. Describir el nivel de procrastinación laboral</p>	<p>3. Existe relación negativa y significativa entre compromiso normativo y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p> <p>4. Existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y cyberslacking en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.</p>		<p>,1997) (Validada por Montoya, 2014).</p> <p>- Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS; Metin et al., 2016) (Validada por Guzmán y Rosales, 2017)</p>
--	--	--	--	---

empresa privada en Lima Metropolitana, 2020?	en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.	5. Existe relación negativa y significativa entre compromiso organizacional y soldiering en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumento que mide compromiso organizacional

Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1997)
Validada por Montoya (2014)

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo, (4): De acuerdo, (5): En total de acuerdo.

N	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					

6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.					

Anexo 3: Instrumento que mide procrastinación laboral

Escala de procrastinación en el trabajo - Procrastination at Work Scale (PAWS)

Metin, Taris y Peeters (2016)

Validada por Guzman y Rosales (2017)

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 respuestas:

0 = Nunca; 1 = Casi Nunca; 2 = Ocasionalmente; 3 = Algunas Veces;

4 = Frecuentemente; 5 = Muy Frecuentemente; 6 = Siempre; 7 = No Aplica

N	Ítems	0	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	0	1	2	3	4	5	6	7
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	0	1	2	3	4	5	6	7
3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.	0	1	2	3	4	5	6	7
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.	0	1	2	3	4	5	6	7
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	0	1	2	3	4	5	6	7
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	0	1	2	3	4	5	6	7
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	0	1	2	3	4	5	6	7

8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc) para cosas no relacionadas con mis tareas.	0	1	2	3	4	5	6	7
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.	0	1	2	3	4	5	6	7
10	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	7
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	0	1	2	3	4	5	6	7
12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o salgo a tiendas.	0	1	2	3	4	5	6	7
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	0	1	2	3	4	5	6	7
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.	0	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 4: Consentimiento informado

Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020

*Obligatorio

Consentimiento Informado

En pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente manifiesto tener conocimiento de que el propósito del estudio esta direccionado a determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Procrastinación Laboral, por ende acepto voluntariamente a participar en este estudio.

Tengo conocimiento de que puedo renunciar a este estudio en cualquier momento si así lo deseo o no participar del mismo.

Nota: Los datos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos.

Tras haber leído el consentimiento informado, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente acepto participar en el presente estudio: *

- Acepto
- No acepto

Anexo 5: Informe Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the title page of a thesis from the Universidad Autónoma del Perú. The text on the page is as follows:

Autonoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN LIMA
METROPOLITANA, 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:
JHOSERIN BRIGGET LEIVA FARSEQUE

On the right side, the 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) panel shows a total similarity score of 23%. Below this, a list of sources and their respective similarity percentages is provided:

Rank	Source	Similarity %
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1 %

At the bottom of the interface, the status bar indicates 'Página: 1 de 88', 'Número de palabras: 13144', and 'Text-only Report | High Resolution Activado'. The system tray at the very bottom shows the date and time as 5/06/2021, 22:33.

Anexo 6: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio

[Redacted]

18 de diciembre del 2020.

Presente. -

El Sr. [Redacted], identificado con DNI N° [Redacted] Gerente General de la empresa [Redacted] con RUC: [Redacted]

Certifica:

Por medio del presente se hace constar que ha otorgado el permiso a la Sra (rta). Jhoserin Brigget Leiva Farseque identificada con DNI N° 72965525, de realizar el desarrollo de su tesis "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN LIMA METROPOLITANA, 2020".

Por dicho motivo, también se autorizó la realización de sus encuestas virtuales a los colaboradores en la presente fecha.

Se expide el presente para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

[Redacted]

[Redacted] Lima, Perú. Teléfono: [Redacted]

Los datos de la empresa han sido ocultos a solicitud de la misma.

Anexo 7: Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Variable a medir: Compromiso Organizacional

Apellidos y nombres del Juez: Juan Sandoval Vilchez

Grado académico: Doctor

Valoración (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad (Marcar una "X"):

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

¹*Pertinencia: Los ítems corresponden al concepto teórico formulado.*

²*Relevancia: Los ítems son apropiados para representar al componente o dimensión específica del constructo.*

³*Claridad: Se entiende sin dificultad los enunciados de los ítems, son concisos, exactos y directos.*

Se dice que hay suficiencia cuando los ítems son suficientes para la medición.


Dr. Juan Sandoval Vilchez
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 1848

Firma

DNI: 08151575

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

Nombre del Instrumento: Escala de procrastinación en el trabajo PAWS|

Variable a medir: Procrastinación Laboral

Apellidos y nombres del Juez: Juan Sandoval Vilchez

Grado académico: Doctor

Valoración (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencias

Opinión de aplicabilidad (Marcar una "X"):

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

¹*Pertinencia: Los ítems corresponden al concepto teórico formulado.*

²*Relevancia: Los ítems son apropiados para representar al componente o dimensión específica del constructo.*

³*Claridad: Se entiende sin dificultad los enunciados de los ítems, son concisos, exactos y directos.*

Se dice que hay suficiencia cuando los ítems son suficientes para la medición.


Dr. Juan Sandoval Vilchez
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 1848

Firma

DNI: 08151575

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Variable a medir: Compromiso Organizacional

Apellidos y nombres del Juez: Salazar Intusca Sixto

Grado académico: Magister

Valoración (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad (Marcar una "X"):

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

¹*Pertinencia: Los ítems corresponden al concepto teórico formulado.*

²*Relevancia: Los ítems son apropiados para representar al componente o dimensión específica del constructo.*

³*Claridad: Se entiende sin dificultad los enunciados de los ítems, son concisos, exactos y directos.*

Se dice que hay suficiencia cuando los ítems son suficientes para la medición.



.....
Sixto Salazar Intusca
PSICÓLOGO
C.P.S.P. N°38688

Firma
DNI: 41704302

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

Nombre del Instrumento: Escala de procrastinación en el trabajo PAWS

Variable a medir: Procrastinación Laboral

Apellidos y nombres del Juez: Salazar Intusca Sixto

Grado académico: Magister

Valoración (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad (Marcar una "X"):

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

¹*Pertinencia: Los ítems corresponden al concepto teórico formulado.*

²*Relevancia: Los ítems son apropiados para representar al componente o dimensión específica del constructo.*

³*Claridad: Se entiende sin dificultad los enunciados de los ítems, son concisos, exactos y directos.*

Se dice que hay suficiencia cuando los ítems son suficientes para la medición.



.....
Sixto Salazar Intusca .

 PSICÓLOGO
C.P.S.P. N°36688

Firma

DNI: 41704302

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Variable a medir: Compromiso Organizacional

Apellidos y nombres del juez: Barrantes Martínez, Renzo

Grado académico: Colegiado

Valoración (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad (Marcar una "X"):

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

¹*Pertinencia: Los ítems corresponden al concepto teórico formulado.*

²*Relevancia: Los ítems son apropiados para representar al componente o dimensión específica del constructo.*

³*Claridad: Se entiende sin dificultad los enunciados de los ítems, son concisos, exactos y directos.*

Se dice que hay suficiencia cuando los ítems son suficientes para la medición.


Renzo Bray: am y dda Barrantes Martínez
PSICÓLOGO
C.Ps.P. N° 34385

Firma
DNI:70660360

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

Nombre del Instrumento: Escala de procrastinación en el trabajo PAWS

Variable a medir: Procrastinación Laboral

Apellidos y nombres del Juez: Ramos Ramos, Fernando

Grado académico: Magister

Valoración (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad (Marcar una "X"):


Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

¹*Pertinencia: Los ítems corresponden al concepto teórico formulado.*

²*Relevancia: Los ítems son apropiados para representar al componente o dimensión específica del constructo.*

³*Claridad: Se entiende sin dificultad los enunciados de los ítems, son concisos, exactos y directos.*

Se dice que hay suficiencia cuando los ítems son suficientes para la medición.



Ramos Ramos Fernando Erié
Psicólogo Forense
C.Ps.º 3473
División Medicina Legal - El Agustino

Firma

DNI 08042852