



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

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

**TESIS**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN  
LABORAL EN EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DE  
PASTELERÍA DEL DISTRITO DE SURCO**

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

**AUTORA:**

**WENDY TATIANA ROJAS CHIROQUE**

**ASESOR:**

**SILVANA VALERA GUEVARA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y  
ORGANIZACIONES**

**LIMA, PERÚ, AGOSTO 2020**

## **DEDICATORIA**

Gracias por confiar en mí.

Para mis padres.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco infinitamente a mi Señor Dios que supo guiarme por el buen camino y darme la fuerza para seguir y levantarme ante los problemas y no desvanecer y me brindo las fuerzas suficientes para encarar las dificultades sin perder nunca la calma.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	iii
<b>RESUMEN</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>RESUMO</b> .....	vi
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	vii
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Justificación e importancia de la investigación. ....	17
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1. Problema general.....	18
1.3.2. Objetivo general.....	18
1.3.3. Objetivos específicos.....	18
1.4. Limitaciones de la investigación. ....	19
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de estudios.....	21
2.2. Compromiso organizacional. ....	24
2.2.1. Aspectos conceptuales de compromiso organizacional.....	24
2.2.2. Dimensiones de compromiso organizacional ....	26
2.3. Procrastinación laboral.....	27
2.3.1 Aspectos conceptuales de procrastinación laboral.....	27
2.3.2. Dimensiones de procrastinación laboral.....	29
2.4. Definición conceptual de la terminología empleada.....	30
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipo y diseño de investigación ....	32
3.2. Población y muestra ....	32
3.3. Características sociodemográficas.....	32
3.4. Hipótesis.....	35
3.5. Variable – Operacionalización.....	36
3.6. Método y técnicas de investigación.....	36
3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	38

## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

4.1. Resultados descriptivos .....	41
4.2. Contrastación de hipótesis.....	44

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Discusión.....	53
5.2. Conclusiones.....	56
5.3. Recomendaciones.....	56

## **REFERENCIAS**

## **ANEXOS**

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Características de la muestra según edad.....	33
Tabla 2	Características de la muestra según sexo.....	33
Tabla 3	Características de la muestra según años trabajando en la empresa.....	34
Tabla 4	Características de la muestra según sueldo.....	34
Tabla 5	Prueba de normalidad para la variable de compromiso Organizacional .....	38
Tabla 6	Prueba de normalidad para la variable de procrastinación laboral....	39
Tabla 7	Frecuencia y porcentaje de la variable compromiso organizacional.....	41
Tabla 8	Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso afectivo.....	41
Tabla 9	Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso continuidad.....	42
Tabla 10	Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso normativo.....	42
Tabla 11	Frecuencia y porcentaje de la variable procrastinación laboral.....	43
Tabla 12	Frecuencia y porcentaje de la variable procrastinación laboral componente cyberpereza.....	43
Tabla 13	Frecuencia y porcentaje de la variable procrastinación laboral componente sentido de servicio.....	44
Tabla 14	Correlación entre la variable compromiso organizacional y procrastinación laboral .....	44
Tabla 15	Comparación de la variable compromiso organizacional según sexo.....	45
Tabla 16	Comparación de la variable compromiso organizacional según edad.....	45
Tabla 17	Comparación de la variable compromiso organizacional según años trabajando en la empresa.....	46
Tabla 18	Comparación de la variable compromiso organizacional según el sueldo.....	47

Tabla 19	Comparación de la variable procrastinación laboral según sexo.....	48
Tabla 20	Comparación de la variable procrastinación laboral según edad.....	49
Tabla 21	Comparación de la variable procrastinación laboral según los años trabajando en la empresa.....	49
Tabla 22	Comparación de la variable procrastinación laboral según el sueldo..	50
Tabla 23	Correlación entre los componentes de procrastinación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional.....	50

# COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DE PASTERÍA DEL DISTRITO DE SURCO

WENDY TATIANA ROJAS CHIROQUE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral, en empleados de una empresa de pastelería. El tipo de investigación fue de diseño no experimental de corte transversal, de tipo descriptivo, comparativo y correlacional. La población fue constituida por todos los empleados de la empresa, lo cual constituye 250 empleados. La participación de los sujetos fue de manera voluntaria y los instrumentos utilizados fueron, para medir el compromiso organizacional, se utilizó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, lo cual ha sido validada por Montoya (2014); para medir la procrastinación laboral se utilizó escala de procrastinación en el trabajo, este instrumento fue validado por Guzmán y Rosales (2017). Los resultados obtenidos mostraron que no existe relación entre la variable procrastinación laboral y compromiso organizacional. Sin embargo se encontró que existe relación negativa significativa entre el componente cyberpereza y la dimensión compromiso normativo ( $p < 0.05$ ), también se evidenció relación negativa muy significativa entre la dimensión cyberpereza y el compromiso organizacional ( $p < 0.01$ ). Se halló diferencias significativas en el componente cyberpereza ( $p < 0.05$ ) con sueldo que perciban los colaboradores según el rango promedio (127.39) que el grupo de S/ 930.00 a S/ 2 000.00 nuevos soles.

**Palabras clave:** compromiso organizacional, procrastinación, empleados, cyberpereza,



# ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND LABOR PROCRASTINATION IN EMPLOYEES OF A PASTRY COMPANY OF THE SURCO DISTRICT

WENDY TATIANA ROJAS CHIROQUE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between organizational commitment and labor procrastination, in employees of a pastry company. The type of research was non-experimental, cross-sectional, descriptive, comparative and correlational. The population was made up of all the company's employees, which constitutes 250 employees. Participation of the subjects was voluntary and the instruments used were, to measure organizational commitment, the Meyer and Allen organizational commitment scale was used, which has been validated by Montoya (2014); The procrastination at work scale was used to measure labor procrastination, this instrument was validated by Guzman and Rosales (2017). The results obtained showed that there is no relationship between the variable procrastination and organizational commitment. However, it was found that there is a significant negative relationship between the cyberpereza component and the normative commitment dimension ( $p < 0.05$ ), a very significant negative relationship was also evidenced between the cyberpereza dimension and the organizational commitment ( $p < 0.01$ ). Significant differences were found in the cyberpereza component ( $p < 0.05$ ) with salary received by the collaborators according to the average range (127.39) than the group from S / 930.00 to S / 2,000.00 nuevos soles.

**Keywords:** organizational commitment, procrastination, employees, cyberpereza.

# COMPROMISSO ORGANIZACIONAL E PROCRASTINAÇÃO DE TRABALHO EM FUNCIONÁRIOS DE UMA PASTELARIA DO DISTRITO DE SURCO

WENDY TATIANA ROJAS CHIROQUE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi determinar a relação entre comprometimento organizacional e procrastinação do trabalho, em funcionários de uma empresa de pastelaria. O tipo de investigação foi não experimental, transversal, descritivo, comparativo e correlacional. A população era composta por todos os funcionários da empresa, que constituem 250 funcionários. A participação dos sujeitos foi voluntária e os instrumentos utilizados foram, para mensurar o comprometimento organizacional, a escala de compromisso organizacional Meyer e Allen, validada por Montoya (2014); Utilizou-se a Escala de procrastinação no trabalho para medir a procrastinação do trabalho, validado por Guzman e Rosales (2017). Os resultados obtidos mostraram que não há relação entre a variável procrastinação e comprometimento organizacional. No entanto, verificou-se que existe uma relação negativa significativa entre o componente cyberpereza e a dimensão do compromisso normativo ( $p < 0,05$ ), uma relação negativa muito significativa também foi evidenciada entre a dimensão cyberpereza e o compromisso organizacional ( $p < 0,01$ ). Diferenças significativas foram encontradas no componente cyberpereza ( $p < 0,05$ ) com o salário recebido pelos colaboradores de acordo com a faixa média (127,39) do que o grupo de S / 930,00 a S / 2.000,00 nuevos solas.

**Palavras-chave:** comprometimento organizacional, procrastinação, funcionarios, cyberpereza

## INTRODUCCIÓN

Hace años atrás el compromiso que tenía el empleado, trabajador o colaborador, con su empresa era emocional y con ello su contribución de compromiso o como se dice, “camiseta”, iba integrado y caminaban de la mano; trabajador y empresa para el éxito de la misma. Tomando en cuenta a Ramírez y Domínguez (2011) El compromiso organizacional es una situación psicológica, por lo tanto, parece tener conceptos iguales como, considerando, una relación entre individuo y empresa.

Actualmente, las cosas han cambiado, ahora las empresas, presentan importancia al capital humano, consideran que los empleados presentan múltiples variables, entre ellas, emocionales o psicológicas que presentan el día a día y que son de gran influencia para cada organización o empresa.

Actualmente sostener el compromiso de los individuos en las empresas debe de ser el interés para todas las organizaciones que desean comprometer y sostener a su personal. Lograr el compromiso sostenido en los trabajadores es preocupaciones de varias organizaciones lo cual debe ser un labor y estudios amplio para comprometer al empleado.

Caso contrario, la procrastinación, es poco estudiada actualmente, pero existe definiciones de antecedentes históricos acerca del concepto de procrastinación. Según autores lo vinculan con el pecado y el deseo de ampliar u omitir las funciones laborales y/o obligaciones. Anthony Walker, del siglo XVII, relaciona los términos anteriores y considera la originalidad de la definición de procrastinación, mereciendo el repudio y rechazo. (Steel, 2007). Así mismo, el procrastinador, es la persona que “habitualmente” deja las tareas importantes o incómodas para después, según Gutiérrez (2004).

Este comportamientos puede darse por diferentes factores, puede ser, por ser una persona que presenta la capacidad de no salir de su comodidad, mira las cosas como no parte de sus funciones, no tiene motivación, poca iniciativa, incluso puede intervenir los temas familiares que son trasladados al centro de labor, entre otros motivos, generando comportamientos negativos en los sujetos, siendo poco productivos para la organización. Si bien es cierto, dentro de la jornada laboral es

habitual que los colaboradores realicen funciones establecidas por el jefe directo o funciones directamente que son parte del puesto; sin embargo, actualmente estamos frente a un fenómeno que afecta el desempeño laboral dentro de las organizaciones, que es la acción de postergar, omitir, aplazar o ampliar las actividades que deben realizarse con mucha importancia, así mismo, remplazando las actividades por otras más satisfactoria, dicha sea de paso; que son actividades como por ejemplo: entrar a la red social mediante su celular, conversar con los compañeros que no son temas laborales, lo cual no está mal, pero cuando afecta el desempeño laboral, si es una cuestión de preocupación.

Como se mencionó anteriormente, en nuestro país la procrastinación es poco estudiada, lo cual ha sido poca atendida en el área de la psicología empresarial, considerando que ésta es una variable que puede tener algunos indicios notables de rendimiento y existencia en una organización.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1. Realidad Problemática

Conforme la investigación Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) indica de forma clara que la depresión es una enfermedad que altera a muchos individuos en nuestra tierra, llegando a tener más de 320 millones de sujetos, siendo el género femenino las más vulnerables.

La cuestión de la salud mental daña en primera mano en el lugar de trabajo. Considerando la depresión como la causa directa, el centro laboral, siendo manifestadas en lo siguiente: abandono laboral, faltas constantes en el centro laboral, labor no productiva, enfermedades, conflictos con compañeros de trabajo.

En el 2017 el Foro Económico Mundial sobre América Latina, indico que el 50% de las organizaciones latinoamericanas legales no logran encontrar al candidato idóneo que presente capacidades necesarias para el puesto, en paralelo el 36 % de las organizaciones de los siguientes países, Perú, Brasil, México, indicando que Las empresas deberían invertir en habilidades y conocimiento en sus empleados, siendo un elemento clave para el aumento de productividad y permita a las personas comprometerse con su empresa.

La Organización para la cooperación y el desarrolló económico (OCDE), conforme Manpower, estamos ante una situación realmente seria.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) comunico acerca del estrés laboral, un estudio que fue aplicado en el 2012, aplicaron encuestas, teniendo como prioridad la calidad del trabajo y la salud en los países de Guatemala, Costa Rica, Belice, El Salvador, Panamá, Honduras, Nicaragua, los resultados encontrados fue que más del 10 % de las población encuestada indicaron haberse sentido continuamente presionadas, tristes, con problemas para conciliar el sueño, deprimidas y todo ellos por las preocupaciones , pendiente en sus funciones y por las condiciones de trabajo.

De igual modo, en el 2009 en Argentina realizaron encuestas, obteniendo como resultado, que el 26,5% de trabajadores tenían indicios de estrés y este resultado fue obtenido por el enorme peso laboral. Desde otro país, Chile, en el 2011,

también realizó encuestas, obteniendo como resultado que un 27,8% y 13,9% de empleadores, indicaron haber sufrido de depresión y presión dentro de la empresa en que pertenecían.

Por otro lado, en el 2013, Pychyl y Sirois hallaron que la procrastinación puede corresponder como enfocarse a la urgencia próxima, disminuyendo el estado de ánimo negativo, que ocuparse a tareas establecidas.

A nivel nacional, El diario La República en el 2018 nos presenta “Un estudio del Instituto de Opinión Pública Universidad Católica del Perú de la (PUCP) manifestando que el 80% de peruanos padecen o han padecido de estrés.” Cabe mencionar, que los peruanos dilatamos actividades teniendo como resultado consecuencias negativas.

Por consiguiente, cuando la empresa o el área de Gestión Humana, identifica algunas manifestaciones, como comentamos, las manifestaciones que presentaran serán: abandono laboral, faltas constante en el centro laboral, labor no productiva, conflictos con compañeros de trabajo; los encargados del área Gestión Humana no pueden estar esperando a contar con un feedback para el inicio de la toma de decisiones, esperando hasta que ocurra un problema ya que puede ser inapropiado y muy costoso se debe abordar de manera proactiva.

Es por ello que el área de Gestión Humana o la empresa, debe tener como futuro objetivo mantener y comprometer a los trabajadores mediante la aplicación de estrategias para la efectividad de los trabajadores y de esta manera conseguir las metas de la organización, así mismo, para el aumento del desempeño laboral, lo cual, disminuirán la procrastinación, ya que los empleados se encontraran concentrados en sus funciones y esto ayudara a tener un centro laboral con empleados productivos y competitivos.

Por lo tanto, se debe evitar que un empleado o trabajador, no se encuentra identificado, comprometido, con los objetivos de la empresa, es más propenso a procrastinar, realizando tareas próximas para sentirse tranquilo y no dar prioridad a las funciones establecidas, no realizando sus actividades, funciones u obligaciones, siendo una situación que a largo plazo se percibirá en comportamientos negativos que

afectará la ocupación laboral. Sin embargo, viendo los anteriores párrafos, la procrastinación y el compromiso organizacional, es una labor importante de parte de la empresa.

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

Dentro de todas las empresas, tenemos que lidiar día a día con empleados de distintas personalidad. Pero si nos centramos directamente en la empresa y/o organizaciones, lo cual tienen objetivos, una visión y misión; por lo tanto, los trabajadores, ya sea cargos altos, medios, subordinados, etc, deben ir con el mismo objetivo de la empresa.

Es por ello, esta investigación, lo cual nos enfocaremos en el compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una pastelería, ya que cada día, observamos la desmotivación, el ocio, la rutina y falta de compromiso, etc.

Nuestra investigación tiene como finalidad aportar y a la vez ayudar a los trabajadores o empleados y las empresas, para comprender la situación y proporcionar conocimientos respecto a los componentes que intervienen desde su inicio. Cabe resaltar que esta investigación ampliará el panorama para futuros estudios ya que la procrastinación en nuestro contexto cultural es poco estudiada.

A nivel práctico y social, es importante mencionar que esta investigación representa una oportunidad importante para la empresa, para abordar con precisión cuáles son los problemas que actualmente se presentan en sus trabajadores.

Ayudará a desplegar modelos de acción adecuadas para el rastreo, interviniendo a esta causa llamada procrastinación, disminuyendo esta conducta de manera oportuna en los empleados y mejorando la productividad laboral y a su vez recuperar el compromiso organizacional.

La presente investigación servirá para ayudar a futuras investigaciones y replantear capacitaciones, talleres, programas en la empresa, que ayudaran a los



empleados que puedan responder de forma positiva frente a sus labores en el centro laboral.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco?

#### **1.3.2. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco.

#### **1.3.3. Objetivo específicos**

Describir las características de compromiso organizacional en empleados en una empresa de pastelería del distrito de Surco.

Describir las características de procrastinación laboral en empleados en una empresa de pastelería del distrito de Surco.

Comparar el compromiso organizacional según las variables de control; edad, sexo, tiempo en la empresa y sueldo, en empleados en una empresa de pastelería del distrito de Surco.

Comparar la procrastinación laboral según las variables de control; edad, sexo, tiempo en la empresa y sueldo, en empleados en una empresa de pastelería del distrito de Surco.

Establecer la relación entre procrastinación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en empleados en una empresa de pastelería del distrito de Surco.

#### **1.4. Limitaciones de la investigación**

Este estudio presentó restricciones ya que las jefaturas directas de cada área, no daban las facilidades del caso, como realizar el cambio de fecha de dos oportunidades para la aplicación de las pruebas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes de estudios

Al presente existen varios estudios que se han realizado en el panorama internacional y de igual forma a nivel nacional cuyo interés es mostrar la existencia entre la relación de compromiso organizacional y la procrastinación laboral, ya sea también las dimensiones de ambas variables mencionadas.

Cernas, Mercado y León (2018) realizaron la investigación entre México y Estados Unidos teniendo como variable satisfacción laboral y compromiso organizacional, aplicó a 287 individuos en México y 273 en Estados Unidos, obteniendo como resultados lo siguiente: satisfacción laboral y compromiso organizacional afectan varias culturas, por lo tanto, los resultados fueron inválidos en cuanto al balance directo de los niveles de definición, es por ello que el autor, recomendó considerar ciertas precauciones en la elaboración y en el análisis de los datos.

Nieto (2017) en la ciudad de Quito – Ecuador, realizó un estudio cuya finalidad primordial es la relación de satisfacción laboral y compromiso organizacional, teniendo a 126 individuos como muestra, obteniendo como resultados, que el personal que trabaja más de 14 años en la empresa, presenta un nivel bueno de satisfacción laboral y un buen compromiso organizacional, sin embargo, los que se encuentran menos años obtuvieron menos compromiso organizacional. Y se evidenció un nivel de inconformidad respecto de los sueldos percibidos.

Thiler (2015) en Estados Unidos, realizó un estudio, relación entre compromiso organizacional e intenciones de rotación entre su personal cuyo estudio tuvo como finalidad examinar la relación entre compromiso afectivo, continuidad y normativo, e intención de rotación entre los auditores, la muestra fue de 92 colaboradores, como resultado, fue capaz de predecir significativamente las intenciones de rotación, el compromiso afectivo fue la única medida que hizo una contribución significativa al modelo. La implicación para el cambio incluyó el potencial para asistir a los líderes empresariales a resolver justo los tipos de compromiso organizacional deben catalizar para aminorar potencialmente las tasas de rotación. Los líderes de atención medica puedan dispones la información para minimizar la rotación de auditores, acrecentar la

eficacia de la auditoría en la atención médica, y optimar la eficacia y reducir el valor del cuidado médico para la sociedad.

Gascón y Marcano (2013) en Venezuela, realizó una investigación, análisis del compromiso organizacional, obteniendo como consecuencia el dominio del compromiso normativo, lo cual predomina en la organización. Considerando a la organización como Normativo, Afectivo y Continuo, ya que fue mínima la diferencia entre compromiso afectivo y continuidad.

Pérez (2012) en Caldas realizó un estudio Prácticas de contratación y compromiso organizacional, realizando la investigación con una muestra de 156, obteniendo como resultados, no diferencias significativas entre los tipos de vinculación establecida por las empresas y los tipos de compromiso organizacional.

Cid (2015) desarrolló una investigación en Madrid, teniendo como objetivo importante el estudio de la procrastinación a partir un perímetro laboral. La aplicación fueron a 200 estudiantes universitarios y 100 empleados, encontrando como resultado diferencias significativas, entre los universitarios y los empleados; autorregulación, perfeccionismo, procrastinación y bienestar psicológico en los dos grupos. Así mismo la procrastinación se relacionó en forma negativa en el bienestar psicológico en los empleados y el perfeccionismo se relacionó de forma negativa con la procrastinación en los universitarios.

Caicedo (2013) en Ecuador, realizó un estudio que tuvo como objetivo encontrar efecto que tiene la procrastinación sobre la productividad. La investigación fue exploratoria – correlacional y la muestra fue de una población es de 26 personas. Encontrándose como resultados que la mayoría de los trabajadores tiene la tendencia de procrastinar, por lo tanto la organización no se beneficia al 100% la productividad.

Nguyen, Steel y Ferrari (2013) evaluaron en Canadá, las siguientes variables: situación laboral, duración del empleo, ingresos, logros ocupacionales y nivel de procrastinación, la población fue de 22,000 individuos; obteniendo como resultados, los altos niveles de procrastinación se asocian con salarios más bajos, teniendo la empresa

un alto nivel de rotación de personal, además, obtuvo como resultados que el género femenino tienden a posponer menos que los hombres.

Inga (2018) en la provincia de Lima realizó un estudio que tenía como finalidad precisar la conexión entre la procrastinación y la satisfacción laboral, la muestra fue de 370 individuos. Obteniendo como resultado relación desfavorable entre las dos variables, según autor acepto la hipótesis planteada.

Cotaquispe y Herrera (2018) realizó la investigación de Procrastinación y el desempeño laboral de los empleados del Supermercado; obteniendo como resultado que un 40.0% presenta el sentimiento de retrasar actividades importantes y que a veces tienen un buen desempeño en el trabajo y que un 30.0% de empleados suele postergar actividades importantes y que tienen un buen desempeño en el trabajo.

Soto (2017) en la provincia Lima realizó una investigación lo cual tuvo como finalidad encontrar relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional, la muestra fue de 134 individuos y los resultados que arrojaron, determinó que hay relación existente entre las variables y una correlación inversa, teniendo una mínima correlación, reflejando que a mayor nivel de procrastinación laboral, disminuye el nivel de compromiso.

García (2017) en Lima realizó una investigación lo cual tuvo como finalidad encontrar nivel de compromiso organizacional, la muestra fue de 141 individuos. Lo cual como resultado obtuvieron que el 38,3% (54 individuos) de la muestra presenta nivel alto de compromiso organizacional. Según autor recomendó realizar un programa de intervención, con el objetivo de generar mayor compromiso en los empleados de la organización

Yunis (2017) en el distrito de San Juan de Miraflores, realizó una investigación, cuya finalidad es investigar, la conexión entre el compromiso organizacional y procrastinación, la población fue de 145 sujetos, obteniendo como resultados, una correlación inversa débil y relación significativa existente entre compromiso organizacional y procrastinación.

Jacinto (2017) en el distrito de Villa el Salvador, realizó una investigación, cuya finalidad es investigar, la conexión entre la inteligencia emocional y la procrastinación laboral, la evaluación fue aplicada a 130 sujetos que pertenecen al área administrativa. Los resultados fundamentales hallaron relación significativa inversa entre los niveles de inteligencia emocional y los de procrastinación laboral. Esto quiere decir, que a más inteligencia emocional disminuye el grado de procrastinación laboral.

Pacheco y Zevallos (2015) en la provincia de Cusco, realizó una investigación, tuvo como objetivo conocer la conexión entre motivación laboral y procrastinación, la muestra fue establecida por 137 sujetos. Los resultados arrojaron que existe una correlación positiva entre las sub-dimensiones (motivación) y procrastinación. En tanto, para las sub-dimensiones de regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca obtuvo como resultado correlación negativa. Así mismo el reflejo en mayores niveles fue en la motivación laboral, seguida de la motivación intrínseca.

## **2.2. Compromiso organizacional**

### **2.2.1. Aspectos conceptuales de Compromiso organizacional**

Varios autores definen el compromiso organizacional, como:

Ramírez y Domínguez (2012) conceptualiza al compromiso organizacional, que los fines organizacionales y los personales se encuentran conjuntamente consolidados. De este modo se alinean las metas organizacionales con los personales lo cual favorece el desarrollo y desempeño.

Newstrom (2011) conceptualiza el compromiso organizacional, es la rectitud o caracterización que el trabajador tiene con la organización y el anhelo de prolongar la pertenencia en la organización, lo cual, será una disposición que definirá el trabajador de seguir en la organización. De igual forma, Acevedo, Jiménez, Moyano y Salgado (2009) indica que el compromiso organizacional, la identificación, es el vínculo de la lealtad por parte del trabajador en el deseo de ser parte de la organización, considerando su motivación. Así también, el compromiso organizacional es un tema de

mucha importancia, considerando que los trabajadores que presentan un alto nivel de compromiso mostrarán mayor productividad y ausencias de faltas en su centro laboral.

Amorós (2007) define el compromiso organizacional, va crecidamente yendo más allá de la lealtad, llegando a la aportación activa al beneficio de los objetivos de la empresa, traspasando el entusiasmo.

Hellriegel y Slocum (2003) conceptualiza, el compromiso organizacional como vigor de la colaboración de un trabajador y su caracterización con la empresa. Un lazo consolidado de compromiso organizacional se identifica por: el soporte y aprobación de objetivos y valores de la empresa; ejecutando un esfuerzo significativo a favor de la empresa. Así mismo, Dubrin (2003) define el comportamiento organizacional como el comportamiento humano en el centro de labor, la relación entre los compañeros de trabajo y la organización misma.

Según Arciniega (2002) indica que es importante que dentro de las organizaciones se debe realizar un concepto de los indicadores importantes para tener un buen desempeño laboral por parte de los colaboradores, cabe decir, que la organización debe tener como objetivo que sus empleados se sientan contento y entreguen todo por la empresa donde laboran. De igual manera Bozeman y Perrewé (2001) definen el compromiso organizacional como el apego de un sujeto hacia la empresa que labora.

Chiavenato (1992) indica que el compromiso organizacional es el sentimentalismo y el conocimiento anterior y del presente de la empresa, del mismo modo, el conocimiento de los objetivos de la empresa por todos sus individuos.

Meyer y Allen (1991) conceptualiza el compromiso organizacional como un estado psicológico que compromete la relación entre un individuo y una organización, que impacta en la decisión de seguir o dejar la organización.

### **2.2.2. Dimensiones del compromiso organizacional**

Según Meyer y Allen, divide el compromiso organizacional en 3 dimensiones:



## **Compromiso afectivo**

Esta dimensión se define como los lazos emocionales que los individuos desarrollan con la organización y que lleva a los empleados a sentirse felices de ser miembros de dicha organización. Quiere decir, es una fuerza interna, que identifica a cada individuo con la organización, que impacta directamente a la participación emocional que muestra éste para con su empresa. Así mismo el compromiso afectivo presenta cuatro categorías:

**Características estructurales:** relaciones del trabajador y su encargado, supervisor o jefe; tener un puesto determinado, así como la importancia que tiene dentro de la empresa.

**Características personales:** género, edad y educación.

**Características relativas al trabajo, como:** la participación en la toma de decisiones, el cumplimiento de las necesidades, la expresión de valores, compatibles con la **empresa y la utilización de capacidades.**

**Experiencias profesionales:** directamente es el acoplamiento de la experiencia profesional.

## **Compromiso continuo**

Se refiere al sentimiento de obligación que tiene el individuo, para con la organización, de permanecer dentro de esta, siendo aquello que considera correcto; como forma de lealtad con la empresa, sin importar como pueda sentirse satisfecho o insatisfecho con su labor.

Cabe indicar, el empleado se siente un seguidor porque ha invertido dinero, tiempo y esfuerzo y irse implicaría dejar todo; así mismo, percibe que sus oportunidades de trabajo fuera de la organización se ven reducidas, llevando a incrementa su compromiso con la empresa.

## **Compromiso normativo**

El individuo desarrolla un fuerte lazo sentimental de permanecer en la organización, como efecto de percibir una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad.

## 2.3. Procrastinación laboral

### 2.3.1. Aspectos conceptuales de la procrastinación laboral

Según autores definen la procrastinación, de la siguiente manera:

Conforme a la Real Academia Española (RAE) definió la procrastinación como retardar, demora o retrasar algo. Consiste en retardar el cumplimiento de desarrolló de una función u obligación.

Metin, (2016), definen la procrastinación como la ampliación de las acciones orientadas a las funciones del trabajo, lo cual estas funciones o distracciones que no son relacionadas a la como parte del trabajo.

Angarita (2012) indica que aquellos individuos que procrastinan lo realizan porque encuentran esta función como manera de evitar incomodidad o no consideran importante y evitando aquello en lo que no se sienten suficientemente apto, con llevando a un mala productividad.

Steel (2011) define la procrastinación como una problemática que tiene repercusión que se traducen en grandes pérdidas de tiempo en los empleados, perdida de dinero paras las empresas y los grupos involucrados.

Chun y Choi (2005) recomiendan separar a los procrastinadores en dos tipos:

**Los activos:** son los individuos que trabajan mejor bajo presión y toman acciones para postergar sus funciones, pero considerando que es de manera intencionada suspendiendo sus acciones para enfocarse en otras funciones.

**Los pasivos:** son aquellos individuos que amplían las actividades y tardan en tomar acciones con respecto a sus funciones establecidas, además hay presencia del mínimo estilo de afrontamiento frente a las adversidades.

Schouwenburg (2005) define la palabra procrastinación que viene del verbo inglés “procrastinate”, combinando el adverbio común “pro” que tiene como significado “hacia adelante” con la terminación “crastinus” o “cras” que tiene significado “para

mañana”, lo cual, en conjunto significa retrasar o aplazar intencional que debería ser hecho.

Marano (2003) define la procrastinación como el proceso de aprendizaje y relacionando a la crianza, considerando la etapa de la infancia, obteniendo como una reacción un estilo parental primariamente autoritario.

Wambach, Hansen y Brothen (2001) plantean que algunos procrastinadores experimentan etapas de estrés o cuando se enfrentan a situaciones de presión como por ejemplo: la entrega de presentación de tarea que se encuentra próximo a vencerse; de igual forma manifiestan timidez al fracaso, síntomas de ansiedad que pueden ser significativos puesto que interfieren con su cumplimiento de sus tareas, también presentan sentimientos de desesperación debido a la desaprobación que hacen de su desempeño.

Kachgal, Hansen y Nutter (2001) define la procrastinación antes de la revolución industrial era definida como de forma neutra y ante la sociedad justificada, sin embargo con el avance de los tiempos la procrastinación es identificada como una amenaza dentro de las organizaciones y involucrando el lado económico.

Specter y Ferrari (2000) lo dividen en tres clases:

**Los crónicos por emoción:** son aquellos individuos que retardan con frecuencia sus labores, algunos sujetos perciben una emoción al tardar el inicio de una función por la presión que sienten.

**Los crónicos evitativos:** son aquellos individuos que omiten funciones que implican responsabilidad y compromiso, siendo este el no inicio de la actividad por encontrarla desagradable. Así mismo, lo vinculan con la auto valorización, de no lograr el objetivo, esto afectaría su autodefinición.

**Los arousal o crónica disposicional:** son aquellos individuos que prefieren trabajar bajo presión para realizar las funciones. Esto puede presentar depresión y ansiedad, ante todo cuando se relaciona la emoción. Suele presentarse elementos de trastorno psicológico porque tiene bastante duración de ocurrencia asociado a una vida agobiante.

Senécal y Guay (2000), definen la procrastinación como la postergación frente a la realización de funciones que se presenta debido a que ésta se siente como poco satisfactoria frente a una serie de funciones que pueden generar grados mínimos de agrado, lo que involucra un conflicto para el individuo entre lo que debe realizar y lo que el quiere realizar.

### **2.3.2. Dimensiones de la procrastinación**

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

**Ciberpereza** (*Cyberslaking*) se define al uso del ciberespacio o móvil inteligente durante la jornada de trabajo con fines directamente propios.

**Sentido de servicio** (*Soldiering*) lo define como el evitamiento de las funciones laborales por más de una hora al día, sin ningún propósito de perjudicar a nadie; como producto de dos factores, pudiendo ser la poca ética o identidad con su labor, o el desajuste entre las funciones del centro laboral y el potencial del empleado.

## **2.4. Definición conceptual de la terminología empleada**

### **Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991) conceptualiza el compromiso organizacional como un estado psicológico que compromete la relación entre un individuo y una organización, que impacta en la decisión de seguir o dejar la organización.

### **La procrastinación laboral**

Metin, (2016), definen la procrastinación como la ampliación de las acciones orientadas a las funciones del trabajo, lo cual estas funciones o distracciones que no son relacionadas a la como parte del trabajo.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

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

Este estudio tendrá un enfoque cuantitativo, ya que el dato será analizado estadísticamente; de diseño no experimental, ya que no existirá manipulación de las variables estudiadas; también será de corte transversal, porque se recolectará los datos en un solo momento, así mismo, es de tipo descriptivo, comparativo y correlacional, ya que se determinará la relación existente entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014).

### **3.2. Población y Muestra**

#### **Población**

La población de la presente investigación estará constituida por todos los empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco, lo cual constituye 250 empleados.

#### **Muestra**

Para este estudio se obtendrá a los participantes a partir de un muestreo no probabilístico de tipo conveniencia, accidental y censal, ya que la elección de los sujetos fue de una voluntaria participación. Además, al elegir a los participantes se tomará en cuenta los criterios de exclusión e inclusión. (Kerlinger y Lee, 2001). Así mismo la participación será de la totalidad de los 250 empleados.

### **3.3. Características sociodemográficas**

#### **Características de la muestra según edad**

Tabla 1

*Características demográficas de los participantes según edad*

Edad	Frecuencia	%
18 a 20	24	9.6
21 a 30	104	41.6
31 a 40	62	24.8
41 a 50	48	19.2
51 a mas	12	4.8
Total	250	100

En la tabla 1, observamos que el rango de edad que predomina se sitúa entre los 21 a 30 años, con un porcentaje de 41.6%, entre los 31 a 40 años, con un porcentaje de 24.8%, seguidamente entre 41 a 50 años de edad con un porcentaje de 19.2%, entre 18 a 20 años con un porcentaje de 9.6%, por último, menor frecuencia se encuentra entre los 50 años a más, con un porcentaje del 4.8%.

**Características de la muestra según sexo**

Tabla 2

*Características demográficas de los participantes según sexo*

Sexo	Frecuencia	%
Femenino	139	55.6
Masculino	111	44.4
Total	250	100.0

En la tabla 2 podemos apreciar que destaca el sexo femenino con una frecuencia de 139 y un porcentaje de 55.6%, y el sexo masculino con una frecuencia menor de 111 y un porcentaje de 44.4%.

## Características de la muestra según años trabajando en la empresa

Tabla 3

*Características demográficas de los participantes según años trabajando*

Años trabajando	Frecuencia	%
0 a 1	129	51.6
2 a 5	73	29.2
6 a 10	15	6
11 a 15	12	4.8
15 a 20	15	6
21 a mas	6	2.4
Total	250	100.0

En la tabla 3 se aprecia que los años de trabajo entre 0 a 1 año tienen un porcentaje de 51.6%, entre los 2 a 5 años el porcentaje es 29.2% y entre los 6 a 10 y 15 a 20 el porcentaje es de 6%, entre 11 a 15 el porcentaje es 4.8% y por ultimo 21 años a mas el porcentaje es 2.4%.

## Características de la muestra según sueldo

Tabla 4

*Características demográficas de los participantes según sueldo*

Sueldo	Frecuencia	%
S/ 930.00 a S/ 1 000	206	82.40
S/ 1 100 a S/ 2 000	27	10.8
S/ 2 100 a S/3 000	8	3.2
S/ 3 100 a S/4 000	5	2
S/ 4 100 a mas	4	1.6
Total	250	100.0

En la tabla 4 podemos apreciar que el sueldo percibido entre los 930 a 1000 soles tiene un porcentaje de 82.4%, el sueldo percibido entre los 1000 a 2000 soles tiene un porcentaje de 10.8%, el sueldo entre 2100 y 3000 tiene un porcentaje de 3.2%, el sueldo entre 3100 y 4000 presenta un porcentaje de 2% y por ultimo un sueldo de 4100 soles a más, con un porcentaje de 1.6%.



### **3.4. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

H<sub>i</sub> Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco.

#### **Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub> Existe diferencias significativas entre la variable de compromiso organizacional, según las variables de control edad, sexo, tiempo en la empresa y sueldo.

H<sub>2</sub> Existe diferencias significativas entre la variable de procrastinación laboral, según las variables de control edad, sexo, tiempo en la empresa y sueldo.

H<sub>3</sub> Existe relación entre procrastinación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional.

### **3.5. Variable – Operacionalización**

#### **Variabes de estudios**

- Compromiso organizacional
  
- Procrastinación laboral

### **3.6. Métodos y técnicas de investigación**

Velásquez, indica como la técnica de recolección de datos acerca de conocimientos, opiniones, etc., basándose en una interacción directa (la entrevista) o indirecta (el cuestionario).

En la presente investigación se utilizaron cuestionarios que permiten medir el compromiso organizacional y procrastinación laboral de los empleados, donde cada pregunta está elaborada de acuerdo a las variables a medir.

## **Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen**

Fue desarrollado por Meyer y Allen en 1997, lo cual se ha considerado de la tercera versión editada.

Compuesta por 18 ítems en el idioma inglés, por recomendación del autor y para efectos de dicha investigación (Montoya,2014) consideraron tomar los ítems traducidos al español por Arciniega y González (2006) lo cual está conformado por 3 dimensiones: Compromiso afectivo compuesta por 7 ítems (1,3,7,10,11,12,15) ; compromiso de continuidad compuesta por 5 ítems (4,8,13,16,17) y compromiso normativo por 6 ítems (2,5,6,9,14,18) y todas las preguntas del cuestionario es respondido a una escala tipo Likert, conformado por 7 opciones, (1) En fuerte desacuerdo, (2) En moderado desacuerdo, (3) En ligero desacuerdo, (4) Indiferente, (5) En ligero acuerdo, (6) En moderado acuerdo, (7) En fuerte acuerdo. A mayor puntuación, mayor percepción de ese factor. (Arciniega, 2006).

La validación de la escala fue desarrollada por Montoya (2014) en una población de empleados de Lima Metropolitana. Para la medición de la validez de constructo empleado un análisis factorial exploratorio con rotación oblimín y obtuvieron como resultado la aprobación de las tres dimensiones. Los índices de consistencia interna que obtuvieron fueron de Alfa de Cronbach de .79 para compromiso afectivo, para compromiso continuo .77 y para compromiso normativo .72, demostrando confiabilidad adecuada (Montota, 2014).

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

Es una escala elaborada por Metin, Taris y Peeters (2016).

Es un instrumento conformado en 2 dimensiones, cyberslaking (ciberpereza) compuesta por 4 ítems (8,10,12,14) y soldiering (sentido de servicio) compuesta por 10 ítems (1,2,3,4,5,6,7,9,11,13); contiene 14 ítems, responde en una escala ordinal de 7 puntos, desde la etiqueta, 0 (nunca) hasta 6 (siempre).

Este instrumento fue validado por Guzmán y Rosales (2017) en una población de 255 trabajadores multiocupacionales en Lima Metropolitana. Esta investigación evidenció dos estimaciones de confiabilidad, ( $\alpha$  y  $\omega$ ). Demostrando la congruencia que existía en los dos factores y cerca de .70  $\alpha$ . Coeficientes mayores a .70  $\alpha$  en general se consideran aceptables. Estos datos evidenciaron adecuada confiabilidad (Merino, García & Navarro, 2014).

### 3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Los instrumentos fueron aplicados a los participantes de manera anónima y voluntaria, así mismo, serán administrados en dos sesiones por una sola investigadora, lo cual, se utilizará el programa estadístico SPSS con la intención de realizar el procesamiento estadístico usando un método descriptiva e Inferencial, para lograr responder a las hipótesis planteadas.

#### Prueba de normalidad para la variable de compromiso organizacional

Tabla 5

*Prueba de Kolmogorov Smirnov de Comportamiento organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso continuidad	,331	250	,000
Compromiso afectivo	,315	250	,000
Compromiso normativo	,319	250	,000
Compromiso organizacional	,346	250	,000

En la tabla 5, se puede observar que para la prueba de normalidad del compromiso organizacional y sus dimensiones se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov, donde se evidencia que su distribución es no normal, por lo tanto, se empleó la estadística no paramétrica para la contrastación de hipótesis, ya que se muestra que la significancia es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ).

## Prueba de normalidad para la variable de procrastinación laboral

Tabla 6

*Prueba de Kolmogorov Smirnov de procrastinación laboral*

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ciberpereza	,338	250	,000	,667	250	,000
Servicio al cliente	,330	250	,000	,607	250	,000
Procrastinación	,341	250	,000	,512	250	,000

En la tabla 6, se observa que la distribución de la muestra es no normal ya que la significancia es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ) para la variable de procrastinación laboral y sus componentes, por ello se justifica el empleo de estadísticos no paramétricos para la contratación de hipótesis.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE**  
**RESULTADOS**

#### 4.1. Resultados descriptivos

##### Compromiso organizacional

Tabla 7

*Frecuencia y porcentaje de la variable compromiso organizacional*

Compromiso organizacional	Frecuencia	%
Bajo	54	21.6
Promedio	130	52.0
Alto	66	26.4
Total	250	100.0

En la tabla 7 se evidencia que la variable compromiso organizacional se encuentra con un mayor porcentaje en el nivel promedio, es decir que el 52 % de la muestra tienen un nivel promedio de compromiso organizacional, el 26.4% tienen un nivel alto de compromiso organizacional y el 21.6% un nivel bajo de comportamiento organizacional.

Tabla 8

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso afectivo*

Compromiso afectivo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	16.4
Promedio	168	67.2
Alto	41	16.4
Total	250	100.0

En la tabla 8, se muestra que el mayor porcentaje de la muestra se encuentra en un nivel promedio del compromiso afectivo con un 67.2%, y tanto el nivel alto y bajo del compromiso afectivo se presenta en el 16.4% de la muestra.

Tabla 9

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso continuidad*

Compromiso continuidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	17.6
Promedio	169	67.6
Alto	37	14.8
Total	250	100.0

En la tabla 9, se evidencia que la dimensión de compromiso continuidad se presenta con mayor frecuencia y porcentaje en el nivel promedio con un 67.6%, le sigue el nivel bajo con un 17.6% y por último el nivel alto con un 14.8% de compromiso continuidad.

Tabla 10

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso normativo*

Compromiso normativo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	15.2
Promedio	176	70.4
Alto	36	14.4
Total	250	100.0

En la tabla 10, se observa que el mayor porcentaje de la muestra en la dimensión compromiso normativo se encuentra en el nivel promedio con un 70.4% seguido del nivel bajo con un 15.2% y por último el nivel alto de compromiso normativo con un 14.4%.

## Procrastinación

Tabla 11

*Frecuencia y porcentaje de la variable procrastinación laboral*

Procrastinación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	20.8
Promedio	162	64.8
Alto	36	14.4
Total	250	100.0

En la tabla 11, se observa que la mayor frecuencia en la procrastinación laboral se encuentra dentro del nivel promedio con un porcentaje de 64.8%, seguido de ello se encuentra el nivel alto con un 20.8% y por último el nivel bajo con 14.4% de procrastinación laboral.

Tabla 12

*Frecuencia y porcentaje de la variable procrastinación laboral componente cyberperez*

Cyberperez	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	14.4
Promedio	176	70.4
Alto	38	15.2
Total	250	100.0

En la tabla 12, se evidencia que la mayor frecuencia de cyberperez se ubica en un nivel promedio con un 70.4%, el 15.2% de trabajadores se encuentra en un nivel alto, y solo el 14.4% en un nivel bajo de cyberperez.



Tabla 13

*Frecuencia y porcentaje de la variable procrastinación laboral componente sentido de servicio*

Sentido de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	16.8
Promedio	167	66.8
Alto	41	16.4
Total	250	100.0

En la Tabla 13, podemos observar que el 66.8% de la población se encuentra en un nivel promedio de sentido de servicio con la empresa, el 16.8% presenta un nivel bajo y el 16.4% un nivel alto.

#### 4.2. Contrastación de la hipótesis general

Tabla 14

*Correlación entre la variable procrastinación laboral y compromiso organizacional*

		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Compromiso organizacional
Procrastinación	Rho	-.012	.041	.071	.036
	Sig.	.848	.523	.263	.569

En la Tabla 14, se observa que no existe relación entre la variable procrastinación laboral y el compromiso organizacional, ya que el nivel de significancia es mayor a 0.05, de igual forma no se evidenciaron correlaciones entre la procrastinación laboral y el compromiso afectivo, procrastinación laboral y el compromiso continuidad y la procrastinación laboral y el compromiso normativo, ya que la significancia es mayor a 0.05, por lo tanto, no existe correlación entre ambas variables.

Tabla 15

*Comparación de la variable compromiso organizacional según sexo*

Compromiso organizacional	Sexo	N	Rango promedio	Z	U de Mann-Whitney	p
Compromiso afectivo	Femenino	166	127.13	-.503	6701.000	.615
	Masculino	84	122.27			
Compromiso continuidad	Femenino	166	128.79	-1.014	6426.000	.311
	Masculino	84	119.00			
Compromiso normativo	Femenino	166	129.62	-1.272	6288.000	.203
	Masculino	84	117.36			
Compromiso organizacional	Femenino	166	128.44	-.904	6484.000	.366
	Masculino	84	119.69			

En la tabla 15, se observa que para el variable compromiso organizacional y sus dimensiones según el sexo no se evidencias diferencias significativas para estos grupos. Esto quiere decir que tanto para hombres y mujeres el compromiso organizacional y sus dimensiones se pueden dar de igual forma.

Tabla 16

*Comparación de la variable compromiso organizacional según edad*

	Edades	N	Rango promedio	gl	Kruskal Wallis	p
Compromiso afectivo	18 a 30 años	126	126.35	2	2.451	.294
	31 a 49 años	109	120.90			
	50 años a más	15	151.77			
Compromiso continuidad	18 a 30 años	126	126.05	2	1.145	.564
	31 a 49 años	109	122.39			
	50 años a más	15	143.50			
Compromiso normativo	18 a 30 años	126	125.59	2	2.404	.301
	31 a 49 años	109	121.69			
	50 años a más	15	152.43			
Compromiso organizacional	18 a 30 años	126	125.82	2	2.421	.298
	31 a 49 años	109	121.43			
	50 años a más	15	152.37			

En la tabla 16, se observa que la variable compromiso organizacional y sus dimensiones según la edad no se evidencian diferencias significativas para estos grupos. Esto quiere decir que para los rangos de edad establecidos el compromiso organizacional y sus dimensiones se pueden dar de igual forma.

Tabla 17

Comparación de la variable compromiso organizacional según años trabajando en la empresa

	Años trabajando en la empresa	N	Rango promedio	gl	Kruskal Wallis	p
Compromiso afectivo	0 a 7	213	122.57			
	8 a 15	18	146.56	2	2.490	.288
	16 a más	19	138.37			
Compromiso de continuidad	0 a 7	213	123.82			
	8 a 15	18	161.94	2	5.619	.060
	16 a más	19	109.76			
Compromiso normativo	0 a 7	213	124.27			
	8 a 15	18	145.22	2	1.499	.473
	16 a más	19	120.63			
Compromiso organizacional	0 a 7	213	123.30			
	8 a 15	18	155.89	2	3.442	.179
	16 a más	19	121.34			

En la tabla 17, se evidencia que para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones según los años de trabajo que vienen desempeñando los colaboradores de la empresa, no existen diferencias significativas para estos grupos. Esto quiere decir que para los rangos de años de trabajo establecidos el compromiso organizacional y sus dimensiones se puede dar de igual manera.

Tabla 18

*Comparación de la variable compromiso organizacional según el sueldo*

	Sueldo	N	Rango promedio	gl	Kruskal Wallis	<i>p</i>
Compromiso afectivo	930 a 2000	233	125.62	2	.157	.924
	2001 a 4999	13	120.08			
	5000 a más	4	135.88			
Compromiso continuidad	930 a 2000	233	125.30	2	.292	.864
	2001 a 4999	13	123.23			
	5000 a más	4	144.50			
Compromiso normativo	930 a 2000	233	125.41	2	.080	.961
	2001 a 4999	13	124.15			
	5000 a más	4	135.38			
Compromiso organizacional	930 a 2000	233	125.31	2	.127	.939
	2001 a 4999	13	125.00			
	5000 a más	4	138.25			

En la tabla 18, se observa que para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones según el sueldo que perciben los colaboradores de la empresa, no existen diferencias significativas para estos grupos. Esto quiere decir que, los rangos de sueldos establecidos tanto el compromiso organizacional como para sus dimensiones se pueden dar de igual forma.

Tabla 19

*Comparación de la variable procrastinación laboral según sexo*

		N	Rango promedio	Z	U de Mann-Whitney	<i>p</i>
Procrastinación laboral	Femenino	166	127.28	-.648	6676.000	0.517
	Masculino	84	121.98			
Sentido de servicio	Femenino	166	124.67	-.308	6833.500	0.758
	Masculino	84	127.15			
Cyberpereza	Femenino	166	127.85	-.899	6582.000	0.368
	Masculino	84	120.86			

En la tabla 19, se observa que para la variable procrastinación laboral y sus componentes según el sexo no se evidencian diferencias significativas para estos grupos. Esto quiere decir que tanto para hombres y mujeres la procrastinación laboral y sus componentes se pueden dar de igual forma.

Tabla 20

*Comparación de la variable procrastinación laboral según edad*

	Edades	N	Rango promedio	gl	Kruskal Wallis	<i>p</i>
Procrastinación laboral	18 a 30 años	126	126.29			
	31 a 49 años	109	124.55	2	.048	.976
	50 a más años	15	125.83			
Sentido de servicio	18 a 30 años	126	127.57			
	31 a 49 años	109	123.05	2	.331	.847
	50 a más años	15	125.93			
Cyberpereza	18 a 30 años	126	126.37			
	31 a 49 años	109	124.64	2	.056	.972
	50 a más años	15	124.50			

En la tabla 20, se evidencia que para la variable procrastinación laboral y sus componentes, según los rangos de edad establecidos en este estudio, no se evidencian diferencias significativas para estos grupos. Esto quiere decir que independientemente de la edad la procrastinación laboral se puede dar de igual forma.

Tabla 21

*Comparación de la variable procrastinación laboral según los años trabajando en la empresa*

	Años de trabajo	N	Rango promedio	gl	Kruskal Wallis	<i>p</i>
Procrastinación laboral	0 a 7	213	128.17			
	8 a 15	18	97.83	2	4.154	.125
	16 a más	19	121.82			
Sentido de servicio	0 a 7	213	126.41			
	8 a 15	18	108.56	2	1.657	.437
	16 a más	19	131.39			
Cyberpereza	0 a 7	213	126.16			
	8 a 15	18	118.72	2	.278	.870
	16 a más	19	124.55			

En la tabla 21, se muestra que para la variable procrastinación laboral y sus componentes según los años de trabajo, establecidos por rangos, no se encontraron diferencias significativas. Esto quiere decir que independientemente de los años de trabajo que tenga un colaborador la procrastinación laboral se puede dar de igual manera.

Tabla 22

*Comparación de la variable procrastinación laboral según el sueldo*

	Años de trabajo	N	Rango promedio	gl	Kruskal Wallis	<i>p</i>
Procrastinación laboral	930 a 2000	233	127.21			
	2001 a 4999	13	100.58	2	2.715	.257
	5000 a más	4	106.75			
Sentido de servicio	930 a 2000	233	126.36			
	2001 a 4999	13	109.92	2	.919	.632
	5000 a más	4	126.00			
Cyberpereza	930 a 2000	233	127.39			
	2001 a 4999	13	116.35	2	8.261	.016
	5000 a más	4	45.00			

En la tabla 22, se muestra para la variable de procrastinación laboral y el componente sentido de servicio, según el sueldo percibido por la empresa no existen diferencias significativas en estos grupos. Sin embargo, se encontró diferencias significativas en el componente cyberpereza ( $p < 0.05$ ). Esto quiere decir que según el sueldo que perciban los colaboradores habrá ciertas diferencias en dicho componente, así mismo, se puede visualizar según el rango promedio (127.39) que el grupo de S/ 930.00 a S/ 2 000.00 nuevos soles presentan un mayor nivel de cyberpereza.

Tabla 23

*Correlación entre procrastinación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional.*

		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Compromiso organizacional
Cyberpereza	Rho	-.117	-.052	-.166**	-.129*
	Sig.	.066	.413	.009	.041
Sentido de servicio	Rho	-.010	.012	.013	.000
	Sig.	.869	.844	.843	.999
Procrastinación laboral	Rho	-.062	-.038	-.084	-.073
	Sig.	.325	.551	.188	.253

*Nota:* \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

En la tabla 23, se evidencia que existe una relación negativa significativa entre el componente cyberpereza y la dimensión compromiso normativo ( $p < 0.05$ ) esto quiere decir que, a mayor cyberpereza menor será el compromiso normativo de los trabajadores, también se evidencia una relación negativa muy significativa entre la dimensión cyberpereza y el compromiso organizacional ( $p < 0.01$ ), esto quiere decir que, a mayor cyberpereza menor será el compromiso organizacional de los colaboradores, así mismo, no se ha evidenciado relación entre procrastinación laboral y las otras dimensiones del compromiso organizacional.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**



## 5.1. Discusión

Nuestra investigación planteo la siguiente formulación ¿Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco? obteniendo como resultados que no existe relación entre la variable compromiso organizacional y procrastinación laboral, ya que el nivel de significancia es mayor a 0.05 (.569), por lo tanto, no se comprueba la hipótesis general planteada por la investigadora. Sin embargo tenemos alguna evidencia que se acercan a nuestros resultados.

Galvan (2018) realizó una investigación entre las variables de compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas, la población estuvo conformada por 225 personas y como resultados encontró, correlación entre las variables de manera inversa, débil y significativa.

Rosario (2017) realizó una investigación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo, su población estuvo conformada por 134 individuos, obteniendo como resultados correlación entre las variables de una forma inversa y significativa y baja.

Sin embargo, se encontró diferencias significativas en el componente cyberpereza ( $p < 0.05$ ). Esto quiere decir que según el sueldo que perciban los colaboradores habrá ciertas diferencias en dicho componente, así mismo, se puede visualizar según el rango promedio (127.39) que el grupo de S/ 930.00 a S/ 2 000.00 nuevos soles presentan un mayor nivel de cyberpereza (Tabla 22); a pesar de no presentar con evidencia que respalden dichos resultados, precedemos a citar investigaciones que guardan relación con las dimensiones de las variables de estudio.

En el Sur de Sonora, México (2016) realizó un estudio, “Efectos tangibles e intangibles en el desempeño laboral” y analizaron las siguientes variables: estabilidad económica, relación con los superiores y ambiente en el trabajo si presentan impacto sobre el desempeño laboral, los evaluados fueron de 106 empleados y obtuvieron como resultado que la estabilidad económica y la relación con los superiores presentan un efecto estadísticamente positivo con el desempeño laboral y que el ambiente laboral no afectan a esta variable. Así mismo, muestran que existe un alto desempeño laboral se incrementa sueldo.

Carnaque (2014) realizó una investigación en la provincia de Chiclayo, la relación entre el sistema de compensación laboral y el desempeño laboral, encontrando como resultado que si existe relación significativa entre las variables, encontrando una correlación positiva alta entre compensación laboral y el desempeño laboral.

De igual forma, los resultados de Pérez y Azzollini (2013) en su publicación, expresan que el desempeño y la productividad se ven relacionada con la satisfacción que tenga el trabajador producto de la remuneración.

De igual manera, Caldera y Giraldo (2013) realizó un estudio de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral, encontrando resultados muy bajos de satisfacción laboral asociados a la remuneración salarial, siendo el abono una tardanza. Ante la tardanza de la remuneración, genera en los trabajadores una insatisfacción que afecta en su totalidad a la organización. El reconocimiento sobre el desempeño laboral que no evidencian los trabajadores y lo perciben negativamente y afectan violentamente sobre su lado laboral, motivación personal, y la satisfacción laboral de los empleados afectando directamente las políticas de la empresa.

Como segundo resultado, se evidencia que existe una relación negativa significativa entre el componente cyberpereza y la dimensión compromiso normativo ( $p < 0.05$ ) esto quiere decir que, a mayor cyberpereza menor será el compromiso normativo de los trabajadores y también se evidencia una relación negativa muy significativa entre la dimensión cyberpereza y el compromiso organizacional ( $p < 0.01$ ), (Tabla 23) a pesar de no contar con evidencias exactas que respalden dichos resultados, seguiremos citando investigaciones que relaciones las dimensiones de las variables.

Para Sergio Guzmán (2019), socio de Horton International, interpreta el ambiente de flexibilidad y confianza que prevalece en la cultura de una empresa es un factor muy importante para tomar la decisión del cambio a otro trabajo. A mayor flexibilidad horaria, de lugar desde donde se trabaje y un menor control formal, mayor probabilidad de permanecer en el trabajo durante bastante tiempo en una sola empresa. Como mencionamos anteriormente la alta competencia en el mercado que

actualmente tenemos en nuestro país, es otro factor importante que se suma, ya que si renunciamos de un trabajo habrá otra organización dispuesta a contratar.

El diario Gestión (2015) publicó una investigación preparada por Deloitte Perú, la preocupación de los representantes del Departamento de Gestión Humana por la ausencia de compromiso organizacional de los trabajadores y las pocas acciones para afianzar la cultura empresarial. Según la investigación más del 85% de los representantes del Departamento de Gestión Humana y de Negocio a nivel mundial consideran que la ausencia de compromiso de los empleados es la esencial y preocupante situación que afrontan las organizaciones. Más del 60% de los encuestados indica que sus empleados están "abrumados" por el actual entorno laboral.

Considerando los antecedentes de los párrafos anteriores, concluimos ante la importancia de reconocimiento ante el buen desempeño laboral, ya sea este reconocimiento como un ascenso, aumento de sueldo, días de descanso como recompensa, vales adicionales fuera del sueldo, capacitaciones, son detalles que las empresas deben trabajar para fidelizar a sus empleados, cambiando las políticas empresariales, por otro lado, actualmente estamos siendo bombardeados con los portales web como Facebook, Instagram, Twitter, Snap Chat lo cual son páginas que distraen en horas de trabajo, en el descanso, etc; o también LinkedIn y varias webs de contenido laboral ofreciendo empleos de diferentes organizaciones, los empleados apuestan por el cambio, analizando remuneración, beneficios adicionales, horario, lugar, etc, buscando su beneficio, lo cual, conlleva que el empleado pierda su compromiso, ya no siendo fiel a una empresa; considerando que la mayoría de los evaluados en esta investigación son en un rango de 18 a 30 años (126) (Tabla 1) llamados "Millennials", están en constante cambio y apostando quien es la empresa que les brinda más beneficios o un horario flexible.

## 5.2. Conclusiones

Según nuestra hipótesis general ¿Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco? obteniendo como resultados que no existe relación entre la variable compromiso organizacional y procrastinación laboral, por lo tanto, no se comprueba la hipótesis general planteada por la investigadora.

¿Existe diferencias significativas en cada una de las variable de compromiso organizacional, según las variables de control edad, sexo, tiempo en la empresa y sueldo? Según los resultados, se observa que para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones según el según las variables de control edad, sexo, tiempo en la empresa y sueldo no se evidencias diferencias significativas para estos grupos. Esto quiere decir que tanto para hombres y mujeres el compromiso organizacional y sus dimensiones se pueden dar de igual forma.

¿Existe diferencias significativas en cada una de las variable de procrastinación laboral, según las variables de control edad, sexo, tiempo en la empresa y sueldo, como resultado obtuvimos que la variable procrastinación laboral y sus componentes según el sexo, edad, los años de trabajo, sueldo no se evidencias diferencias significativas para estos grupos. Sin embargo, se encontró diferencias significativas en el componente cyberpereza. Esto quiere decir que según el sueldo que perciban los colaboradores habrá ciertas diferencias en dicho componente.

### 5.3. Recomendaciones

1. Cabe resaltar que la procrastinación laboral, en los últimos años ha tenido algunas investigaciones, sin embargo, es necesario seguir realizando estudios entre procrastinación laboral y compromiso organizacional u otras variables, donde permita ampliar más antecedentes.
2. Considerando la cantidad de sujetos que participaron en la investigación, la empresa donde se realizó los estudios, sería conveniente e interesante, trabajar con muestras más grandes y otras empresas de diferente rubro, lo cual permitirá evidenciar similitudes o diferencias en los resultados.
3. Se recomienda considerar beneficios adicionales como: Incentivos por metas, vales de alimentos, movilidad, etc. con el fin de motivar a los colaboradores a desarrollar sus actividades de manera eficiente, sin distracciones.
4. Se recomienda realizar talleres, considerar dentro de sus valores, el Compromiso, para así fidelizar a los colaboradores, de igual manera es importante motivar al personal, capacitándolos para que realicen una línea de carrera.

## **REFERENCIAS**

- Aldana, E. Tafur, J. & Leal, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla. *Revista Espacio*, 39(11), 13-15. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Angarita, L. 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.ibero.edu.co/article/view/rip.5209/217>
- Arbaiza, L. (14 de marzo de 2017) *¿Cómo podemos lograr que los empleados se sientan comprometidos con sus funciones y la organización?* Lima, Perú: ESAN. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/03/como-podemos-lograr-que-los-empleados-se-sientan-comprometidos-con-sus-funciones-y-la-organizacion/>
- Arias, F. Varela, D. Loli, A. Quintan, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2) 16-17. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/313618136\\_El\\_compromiso\\_organizacional\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_algunos\\_factores\\_demograficos](https://www.researchgate.net/publication/313618136_El_compromiso_organizacional_y_su_relacion_con_algunos_factores_demograficos)
- Cid, S. (2015). *Un estudio de perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar Psicológico en la Procrastinación* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1043>
- Caicedo, C. (2013). *Procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Alvaro Jean's* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/5744>
- Chafloque, M. Serquén, V. (2016). *Procrastinación y clima social escolar en estudiantes de secundaria de una institución educativa estatal* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3229/GIL\\_CHAFLOQUE\\_1.pdf?sequence=7&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3229/GIL_CHAFLOQUE_1.pdf?sequence=7&isAllowed=y)

Cernas, D. Mercado, P & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Revista de contaduría y administración* 63(2), 1-23 Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n2/0186-1042-cya-63-02-00006.pdf>

Espinoza, D. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

García, A. (2012). *Síndrome burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/345/1/TL\\_Garcia\\_Baca\\_RosaDeGuadalupe.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/345/1/TL_Garcia_Baca_RosaDeGuadalupe.pdf)

García, K. (2017). *Compromiso organizacional en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una universidad privada de Lima* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

Gascón, M. & Marcano, H. (2013). *Análisis del compromiso organizacional de los trabajadores de la Arepera* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://docplayer.es/14168081-Universidad-de-oriente-nucleo-de-monagas-escuela-de-ciencias-sociales-y-administrativas-departamento-de-gerencia-de-recursos-humanos.html>

Guzmán, M. Rosale, C. (2017) *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo - PAWS* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Inga, D. (2018). *Procrastinación laboral y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Jacinto, C. (2017). *Inteligencia emocional y procrastinación laboral en el personal administrativo de dos empresas del rubro ventas* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.



Montoya, E. (2014) *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

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/handle/22000/14304>

Nguyen, B. Steel, P. & Ferrari, J. (2013). Procrastination's impact in the workplace and the workplace's Impact on procrastination *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388-399. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/259550267\\_Procrastination%27s\\_Impact\\_in\\_the\\_Workplace\\_and\\_the\\_Workplace%27s\\_Impact\\_on\\_Procrastination](https://www.researchgate.net/publication/259550267_Procrastination%27s_Impact_in_the_Workplace_and_the_Workplace%27s_Impact_on_Procrastination)

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

Pacheco, E. & Zevallos, L. (2015). *Motivación laboral y procrastinación en el personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco* (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.

Peña, M. Díaz, M. Chávez, A. Sánchez, C. (2016). *Compromiso organizacional como parte del Comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. Recuperado de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

Perez, D. (2012). *Prácticas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas en el Municipio de Neiva* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/866>

Ramírez, A.; Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional. *Revista de la Escuela Superior de Comercio y Administración*, (109), 21-23. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>

Salgado, S. (2018) *Procrastinación general y laboral en ejecutivos de centros de llamados de la Región Metropolitana* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://www.umcervantes.cl/wp-content/uploads/2019/05/PROCRASTINACI%C3%93N-GENERAL-Y-LABORAL-EN-EJECUTIVOS-DE-CENTROS-DE-LLAMADOS-DE-LA-REGI%C3%93N-METROPOLITANA-.pdf>

Soto, S. (2017). *Un estudio de procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Thile, M. (2015). *Relationship Between Organizational Commitment and Turnover Intentions Among Healthcare Internal Auditors* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/147833355.pdf>

Yunis, Y. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

## **ANEXOS**

## ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco, 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco, 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco.</li> </ul>	<p><b>Variables de estudio:</b></p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Procrastinación laboral</p>	<p><b>TIPO Y DISEÑO</b></p>
	<p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir las características de compromiso organizacional en empleados en una empresa de pastelería del distrito de Surco.</li> <li>2. Describir las características de procrastinación laboral en empleados en una empresa de pastelería del distrito de Surco.</li> <li>3. Comparar el compromiso organizacional según las variables de control; edad, sexo, tiempo en la empresa y sueldo, en empleados en una empresa de pastelería del distrito de Surco.</li> <li>4. Comparar la procrastinación laboral según las variables de control; edad, sexo, tiempo en la empresa y sueldo, en empleados en una empresa de pastelería del distrito de Surco.</li> <li>5. Establecer relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de procrastinación laboral en empleados en una empresa de pastelería del distrito de Surco.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe diferencias significativas entre la variable de compromiso organizacional, según las variables de control edad, sexo, tiempo en la empresa y sueldo.</li> <li>▪ Existe diferencias significativas entre la variable de procrastinación laboral, según las variables de control edad, sexo, tiempo en la empresa y sueldo.</li> <li>▪ Existe relación entre procrastinación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional.</li> </ul>	<p><b>Variables de comparación:</b></p> <p>Edad</p> <p>Grado de instrucción</p> <p>Tiempo en la empresa</p> <p><b>Variables sociodemográficas:</b></p> <p>Edad</p> <p>Genero</p> <p>Estado civil</p>	<p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>Observacional</p> <p><b>Corte</b></p> <p>Transversal</p> <p><b>Nivel</b></p> <p>Descriptivo</p> <p>Comparativo</p> <p>Correlacional</p> <p style="text-align: center;"><b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b></p> <p>Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen ,1997)</p> <p>(Validada por Montoya , 2014)</p> <p>Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS; Metin et al., 2016)</p> <p>(Validado por Guzman y Rosales , 2017)</p>

## ANEXO 02. MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLE	DIMENSIONES	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo	En Total desacuerdo;  En total de acuerdo.			Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen ,1997) (Validada por Montoya , 2014)
PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO PAWS	Cyberslaking (Ciberpereza)  Soldiering (Sentido de servicio)	Nunca  Siempre	Cualitativo	Ordinal	Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS; Metin et al., 2016) (Validado por Guzman y Rosales , 2017)

## ANEXO 03

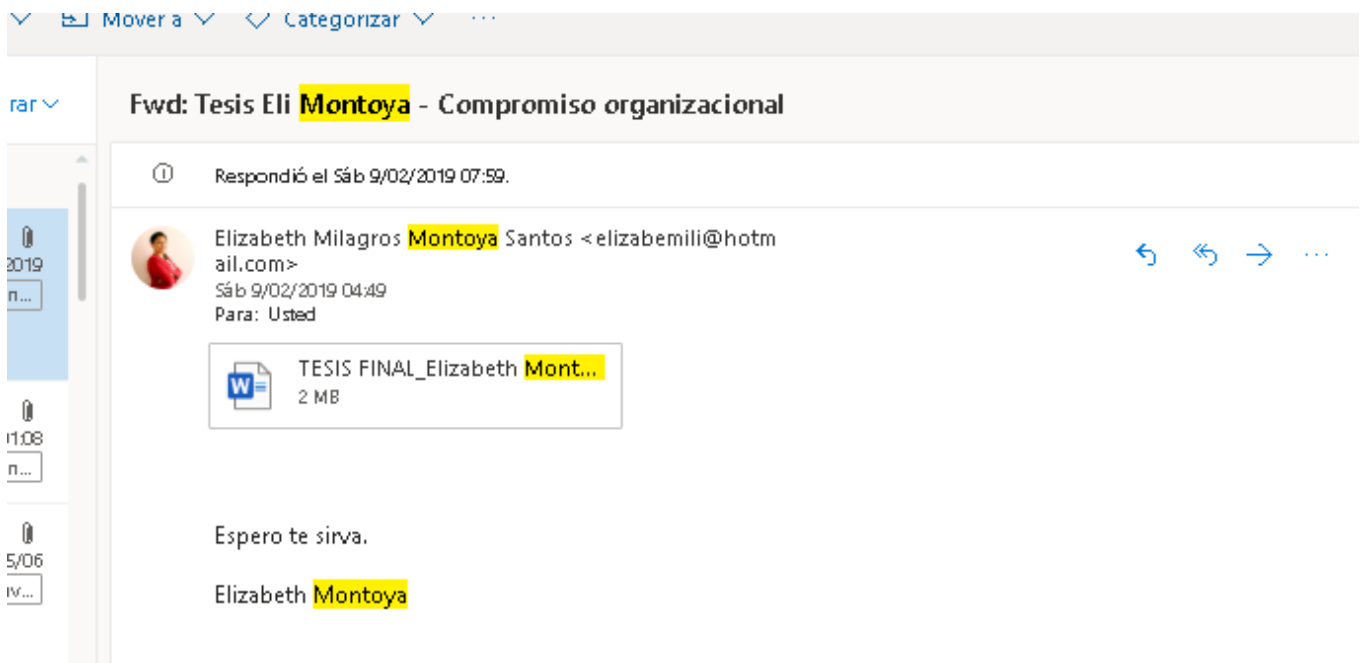
### ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### Mi experiencia en el Trabajo I

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 04**  
**ESCALA DE PROCRASTINACIÓN**  
**CUESTIONARIO**


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

#	Item	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 términos 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, Twiter, etc) para cosas no relacionados 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 saliendo 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




**Claudia Rosales**  
HR Generalist


 **Wendy Rojas** • 8:07

Buenos días, Claudia. Quería solicitarle una información, veo que ha realizado su tesis de validación de escala de procrastinación (PAWS) Y y estoy en proceso de realizar mi tesis y estoy aplicando esta variable, y me gustaría saber si puede facilitarme la prueba validada. Estoy muy interesada en la prueba que han validado. A la espera de sus comentarios. Gracias

**Claudia Rosales**  
HR Generalist


 **Claudia Rosales** • 8:49

Hola Wendy, claro, con gusto que es lo que necesitas?

 **Wendy Rojas** • 9:06

La prueba validada  
Para poder aplicarla...a mi población..  
Muy agradecida  
De la prueba solicitada

**Claudia Rosales**  
HR Generalist

 **Claudia Rosales** • 11:56

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017\\_Guzm%C3%A1n\\_Validacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017_Guzm%C3%A1n_Validacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf)

Ahi se encuentra la escala, está en los anexos. Cualquier consulta, no dudes en escribirme

**Validación de la escala de procrastinación en el trabajo**  
(PAWS) M. M. M. M.

## ANEXO 05. MATRIZ DE VARIABLES DE ESTUDIO

VARIABLE	DEFINICIONES	DIMENSIONES	INSTRUMENTO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Meyer y Allen (1991) conceptualiza el compromiso organizacional como un estado psicológico que compromete la relación entre un individuo y una organización, que impacta en la decisión de seguir o dejar la organización.	Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo	Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen ,1997) (Validada por Montoya , 2014)
PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO PAWS	Metin, (2016), definen la procrastinación como el aplazamiento de las acciones orientadas al trabajo para realizar actividades no relacionadas a la jornada laboral, sin el propósito de perjudicar al empleador, al empleado, lugar de trabajo o cliente.	Cyberslaking (Ciberpereza) Soldiering (Sentido de servicio)	Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS; Metin et al., 2016) (Validado por Guzman y Rosales , 2017)

## ANEXO 06. MATRIZ SOCIODEMOGRÁFICA

VARIABLE	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Edad	18 – 20 / 21 – 30 31 – 40 / 41 – 50 51 – 57 / 63 - 68		Ordinal	
Genero	Masculino / Femenino		Nominal	
Tiempo de labor en la empresa	( ) 0 meses – 5 años ( ) 6 años –10 años ( ) 10 años – 15 años ( ) 16 años - mas	Cualitativo	Nominal	Planilla y Cuestionario
Sueldo	( ) S/.930.00 ( ) S/.1000 - S/.1500 ( ) S/.2000 - S/.4000 ( ) S/. 5000 – más		Nominal	

# CORPORACION SYZARD S.A.C.

20 de Diciembre del 2019

Señores:

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU

De nuestra consideración:

Por medio de la presenta hago constar que se ha otorgado a la Srta. ROJAS CHIROQUE WENDY, con número de DNI 43622429, realizar la aplicación de Instrumento para el desarrollo de investigación "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL, en nuestra pastelería que se encuentra en Surco.

Las actividades fueron realizadas en la Av. Ayacucho, en el distrito de Surco.

Atentamente



**Ivan Q. Chiribá Carhuac**  
Jefe de Recursos Humanos  
CORPORACIÓN SYZARD S.A.C.