



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN
PERSONAL DE UNA EMPRESA DE RESIDUOS SÓLIDOS LIMA ESTE, 2023

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

AUTORA

JESSICA SAENZ PAULINO
ORCID:0000-0002-3546-0117

ASESOR

MAG. JAVIER JESUS VIVAR BRAVO
ORCID: 0000-0003-2661-6447

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2023



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Saenz Paulino, J. (2023). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jessica Saenz Paulino
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10502592
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3546-0117
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Javier Jesus Vivar Bravo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74697504
Datos del asesor	
URL de ORCID	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283514
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Juan Carlos Baños Ramos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40139812
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Javier Jesus Vivar Bravo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	74697504
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Compromiso organizacional y procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023
Línea de investigación Institucional	Persona, sociedad, empresa y estado
Línea de investigación del Programa	Comportamiento Organizacional

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: La DRA. SILVANA GRACIELA VARELA GUEVARA como presidente, el DR. JUAN CARLOS BAÑOS RAMOS como secretario y el MAG. JAVIER JESUS VIVAR BRAVO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN
PERSONAL DE UNA EMPRESA DE RESIDUOS SÓLIDOS LIMA ESTE, 2023**

Presentado por la bachiller:

JESSICA SAENZ PAULINO

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **QUINCE (15)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 19 de diciembre del 2023.



PRESIDENTE
DRA. SILVANA GRACIELA
VARELA GUEVARA



SECRETARIO
DR. JUAN CARLOS BAÑOS
RAMOS



VOCAL
MAG. JAVIER JESUS VIVAR
BRAVO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Javier Jesus Vivar Bravo docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada:

Compromiso organizacional y procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023

De la bachiller Jessica Saenz Paulino, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

La suscrita revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 23 de Junio de 2023



Javier Jesus Vivar Bravo

74697504

DEDICATORIA

A mis padres, a mi hermosa mamá Lucia por ser mi inspiración a seguir mis anhelos. En especial para mi esposo por su amor incondicional, asimismo a mi amado hijo Brayan quien es mi motivación y razón de mi vida y a mis inolvidables angelitos que siempre brillaran en mi corazón, quienes son parte de mis logros.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por cuidarme, guiarme y enseñarme a ser esforzada y valiente. Asimismo, a los profesores de la universidad Autónoma del Perú, que siempre estuvieron dispuestos en guiarme mientras realizaba esta investigación.

También a mis hermanos, de manera muy especial a mi hermana Luisa por estar siempre para mí, motivándome constantemente.

Finalmente, a las autoridades de la empresa de residuos sólidos por la facilidad del ingreso para la aplicación de las pruebas.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	34
2.1. Tipo y diseño de investigación	35
2.2. Población, muestra y muestreo	35
2.3. Variables y Operacionalización	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad ..	41
2.5. Procedimientos.....	47
2.6. Análisis de datos	47
2.7. Aspectos éticos	48
CAPÍTULO III. RESULTADOS	49
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	55
CAPITULO V. CONCLUSIONES	64
CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS	
ANEXO	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable procrastinación laboral
Tabla 3	Índices de ajuste al modelo para Compromiso organizacional
Tabla 4	Fiabilidad para compromiso organizacional
Tabla 5	Índices de ajuste al modelo para procrastinación laboral
Tabla 6	Fiabilidad para Procrastinación laboral
Tabla 7	Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones
Tabla 8	Niveles de procrastinación laboral y sus dimensiones
Tabla 9	Prueba de normalidad de la variable procrastinación laboral y compromiso organizacional y sus dimensiones.
Tabla 10	Relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral
Tabla 11	Relación entre compromiso afectivo y procrastinación laboral
Tabla 12	Relación entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral
Tabla 13	Relación entre compromiso normativo y procrastinación laboral

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN PERSONAL DE UNA EMPRESA DE RESIDUOS SÓLIDOS LIMA ESTE, 2023

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

JÉSSICA SÁENZ PAULINO

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en una muestra de 312 trabajadores que laboran en una empresa de recolección de residuos sólidos ubicada en Lima Este 2023. Para esto, se llevó a cabo un estudio de tipo básico nivel correlacional, diseño no experimental y transversal, donde las Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) instrumentos de medición utilizados. En relación a los resultados, se reconoció la existencia de una relación significativa, inversa y débil ($p < 0.000$, $\rho = -0.259$) entre dichas variables de estudio. Los niveles de compromiso organizacional y procrastinación laboral se hallan repartidos proporcionalmente en aproximadamente un tercio para cada nivel (33.00% y 34.9%) para el nivel bajo, (32.10% y 34.0) para el nivel medio y (34.90% y 34.9%) para el nivel alto. Se concluye que a más presencia de compromiso organizacional en los trabajadores menos conductas procrastinadoras existirán.

Palabras claves: compromiso, organización, procrastinación

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK PROCRASTINATION IN
PERSONNEL OF A SOLID WASTE COMPANY LIMA EAST, 2023.**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

JÉSSICA SÁENZ PAULINO

ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between organizational commitment and work procrastination in a sample of 312 workers who work in a solid waste collection company located in Lima Este 2023. For this, a basic correlational level study was carried out. non-experimental and cross-sectional design, where the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale and the Procrastination at Work Scale (PAWS) measurement instruments used. In relation to the results, the existence of a significant, inverse and weak relationship ($p < 0.000$, $\rho = -0.259$) between said study variables was recognized. The levels of organizational commitment and work procrastination are distributed proportionally in approximately one third for each level (33.00% and 34.9%) for the low level, (32.10% and 34.0) for the medium level and (34.90% and 34.9%) for the high level. It is concluded that the greater the presence of organizational commitment in workers, the less procrastinating behaviors will exist.

Keywords: commitment, organization, procrastination

**COMPROMISSO ORGANIZACIONAL E PROCRASTINAÇÃO DO TRABALHO NO
PESSOAL DE UMA EMPRESA DE RESÍDUOS SÓLIDOS LIMA LESTE, 2023**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

JÉSSICA SÁENZ PAULINO

RESUMO

O objetivo geral foi determinar a relação entre comprometimento organizacional e procrastinação laboral em uma amostra de 312 trabalhadores que trabalham em uma empresa de coleta de resíduos sólidos localizada em Lima Este 2023. Para tanto, foi realizado um estudo de nível correlacional básico, não experimental, e desenho transversal, a partir do qual foram utilizados os instrumentos de medição Escala de Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen e Escala de Procrastinação no Trabalho (PAWS). Em relação aos resultados, reconheceu-se a existência de relação significativa, inversa e fraca ($p < 0,000$, $\rho = -0,259$) entre as variáveis do estudo. Os níveis de comprometimento organizacional e procrastinação no trabalho são divididos proporcionalmente em aproximadamente um terço para cada nível (33,00% e 34-9%) para o nível baixo, (32,10% e 34,0) para o nível médio e (34,90% e 34,9%) para alto nível. Conclui-se que existirá maior presença de comprometimento organizacional entre trabalhadores com menor comportamento procrastinador.

Palavras-chave: compromisso, organização, procrastinação

CAPITULO I
INTRODUCCIÓN

En la actualidad los altos niveles de procrastinación se han relacionado con un desempeño laboral deficiente, así como con problemas derivados del aumento del estrés, la ansiedad y el miedo al fracaso. La incapacidad para regular las emociones sería el factor más importante en su incidencia manifestándose como pereza o mala gestión del tiempo. Esto es muy común en las empresas, ya que algunos empleados pueden distraerse socializando con sus compañeros de trabajo y olvidarse de los objetivos de la empresa, siendo uno de los desafíos que enfrentan las empresas cuando se trata de poder involucrar a los empleados con los objetivos de la empresa sin afectar su energía (Mosquera et al., 2020).

Agregando a lo anterior, Como condición laboral tenemos al compromiso organizacional que se ve unida a una variedad de complejidades en las organizaciones, es así como van apareciendo el estrés manifestado en la poca productividad, el ausentismo de los colaboradores, la excesiva rotación entre otros fenómenos, como la procrastinación laboral, lo cual perjudica el sistema. Frente a esta problemática el compromiso con la organización de parte del colaborador es fundamental tal como lo señalan Meyer y Allen (1997). Los elementos de este sistema siguen interactuando e influenciando unos a otros, y al afectar a una parte, genera cambios hacia otras partes lo que hace comprender que tiene una forma tan compleja y se necesita que los factores que intervienen en estos elementos sean revisados (Melgarejo, 2018).

Más aun, Briones (2020) menciona ahora en pandemia que las investigaciones en el área de la Psicología Organizacional, se desarrollan bajo un enfoque de investigación de variables que inciden en el trabajo y desempeño del sistema organizado al que pertenecen todos los colaboradores. Por todo lo anterior citado, se plantea conocer la elación entre el compromiso organizacional y la

procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.

El informe del trabajo de investigación se encuentra estructurado y ordenado en cinco capítulos, que a continuación paso a detallar.

El capítulo I, se plantea el problema de investigación, lo cual comprende la realidad problemática, formulación del problema, la justificación, los objetivos tanto general, así como los específicos, las limitaciones y también se describirá los antecedentes de estudios a nivel internacional, nacional y local, la base teórica de ambas variables y las definiciones conceptuales de las terminologías empleadas.

El capítulo II, se abarca el desarrollo metodológico, se identifica el tipo y diseño de estudio, se explica las características tanto de la población como la muestra seleccionada, se expone las hipótesis generales y específicas, las propiedades psicométricas de cada instrumento, se describe el procesamiento, análisis de los datos y el aspecto ético.

El capítulo III, se proporciona los resultados estadísticos alcanzados, determinando la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, analizando detalladamente los resultados.

El capítulo IV, comprende la relevancia de la discusión. Asimismo.

El capítulo V, se abarca las conclusiones.

El capítulo VI, se proporciona las recomendaciones.

Referente a la realidad problemática a nivel mundial, Un análisis detallado por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) realizado en 300 millones de empleados, estableció que este trastorno del comportamiento afecta ambos sexos pues ambos grupos procrastinaban siendo las mujeres las que obtuvieron mayor relevancia, siendo relevante este dato, superando a los varones en 2.8% más,

siendo también más proclives hacia la sintomatología de depresión por este motivo, que lleva a un curso crónico si no es tratado a tiempo siendo en la mayoría de los pacientes o procrastinadores.

Hoy en día, sin hacer diferencias entre las labores presenciales, virtuales o semipresenciales, es un hecho y razón inmediata aceptar cambios debido al COVID-19, la nueva dinámica a la cual se debieron adaptar millones de trabajadores a nivel global (Organización Internacional del Trabajo [OIT]. 2020). Asimismo, los especialistas indican que durante la crisis por pandemia ha repercutido de forma crítica en la salud mental de las personas, esto no se aleja de las organizaciones y se refleja claramente cuando los niveles de estrés y la ansiedad han logrado alcanzar sus puntos más altos de incidencia (Enríquez y Sáenz, 2021).

Por otro lado, Oracle and Workplace Intelligence (2020) una organización internacional encargada de asesorar e investigar sobre recursos humanos, realizó diversos estudios encuestando a un total de 12,000 empleados en 11 países. Los resultados evidenciaron que la salud mental expresada en enfermedades como el estrés, ansiedad o depresión alcanzaron un 42%, dando cuenta que son afectaciones que reducen la productividad por cada trabajador provocando descensos directamente en picada, además de que un 40% de colaboradores mencionaron que al padecer o estar afectados la toma de decisiones se vuelve poco acertada.

Referente a la realidad problemática en, América Latina, la consultora Universidad Deloitte (2018) desarrolló una investigación a países Argentina, Colombia, Chile, Brasil y México. Los resultados fueron que mantenían colaboradores con el compromiso laboral en niveles bajos pues sólo un 13% se identificaba con la visión de la empresa donde labora e incluso un 50% no recomendaría bajo ninguna circunstancia a sus empleadores. Las evaluaciones de los indicadores por parte de la

empresa evidenciaron que un 2% no tenían planes efectivos para mejora cumpliendo con los requerimientos en los espacios de trabajo y/o aumentar en los empleados su compromiso, esta percepción es compartida por un gran grupo de empleados pues solo el grupo representado en 12% considera su organización para mejorar su adherencia a sus planes y visión en este sentido que solo el 7% hacen mediciones y mejoras de las condiciones laborales con la finalidad de retener a sus trabajadores.

Con respecto al contexto peruano, el estudio sobre esta problemática emprendido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019) reportó que un 30% de la población mayor de edad peruana manifiestan propensión a procrastinar y el 25% pospone crónicamente distintas acciones. Asimismo, se puede mencionar que a la prevalencia de estados negativos del ánimo evidenciados como irritabilidad, tristeza, preocupación, inquietud, tensión, aburrimiento e inquietud se presentan entre un 10% hasta 20% para población Lima – Callao, de acuerdo con el Instituto Nacional de Salud Mental (2020) este sería un factor relacionado con esta alta prevalencia es la procrastinación. Por todo lo anterior citado, se plantea responder a la cuestión ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023?

La información presentada será el reflejo del aporte teórico en una recopilación del estado del arte en que se encuentran las investigación actuales y relevantes, con no más de cinco años, con respecto a los enfoques diversos y las teorías que explican la vinculación de estas variables en otras realidades, de tal manera que enriquecerá el marco teórico y será un aporte para el cuerpo de conocimientos para estudios posteriores. La justificación a nivel práctico, se justifica por el desarrollo de programas,

talleres y charlas sobre habilidades blandas, capacitaciones motivacionales, además de un plan de incentivos salariales, así como el diseño una programación de reconocimientos en periódicos públicos según sus áreas de trabajo, con el objetivo de generar el compromiso en el personal, mantener sus comportamientos que favorecen la organización y satisfacer sus necesidades de reconocimiento.

Las actuales circunstancias de pandemia han cambiado las condiciones de trabajo que pasó en muchos casos de presencial o remoto, en tal sentido la presente investigación, incide en contribuir con su relevancia social ya que con sus resultados va describir las condiciones que pueden mejorar la adherencia de los empleados con la organización o empresa, así como la mejora de las relaciones entre los entes organizativos y plantear de manera conjunta planes de mejora. Al respecto podemos señalar que la empresa al permitir la evaluación de sus empleados contribuye a mejorar las condiciones estudiadas.

De acuerdo al nivel metodológico, se justifica los instrumentos de procrastinación y el de compromiso organizacional que se emplearon fueron observados analizando sus propiedades psicométricas, que se corroboraron a través de un estudio piloto que confirmaron su uso en la población estudiada, además que contarán con evidencia de validez por estructura interna y confiabilidad los mismo que se verificarán y permitirán el uso para otras investigaciones. En lo que refiere a los objetivos del estudio, se planteó la idea general de determinar la relación entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.

Con respecto a los objetivos específicos se encuadra en el siguiente orden: a) Describir los niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023; b) Describir los niveles de

procrastinación laboral y sus dimensiones en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023; c) Determinar la relación entre la dimensión Compromiso Afectivo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023; d) Determinar la relación entre el Compromiso de Continuidad y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023; e) Determinar la relación entre el Compromiso Normativo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.

Con relación, a las limitaciones cabe mencionar que durante el desarrollo de la investigación se tuvieron ciertos inconvenientes, como establecer y coordinar una fecha para realizar el proceso de administración de instrumento. No obstante, siguiendo un proceso ordenado se administró las pruebas en grupos del personal hasta alcanzar la cantidad deseada, mediante la realización de estudio piloto para las variables lo cual incrementó el tiempo limitando así la evidencia por validez interna. El estudio se ha de desarrollar en una empresa de residuos sólidos por lo que el aspecto de la generalización queda limitado, pues los resultados solo podrán ser aplicados al ámbito de la misma, dependerá por tanto de la realización de otros estudios.

Con respecto a los antecedentes sobre las variables de manera individual o relacionadas empezaremos a describir aquellas que se han realizado en el ámbito internacional, García et al. (2020) en la ciudad de México investigaron sobre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los empleados de las pymes. Se evaluó mediante dos instrumentos con las debidas propiedades psicométricas, un test propuesto por Meyer y Allen (1997) seguido de un cuestionario de Estrés adaptado por Cabrera y Urbina en 2012. Se identificaron correlaciones negativas y significativas

($r = -0,135$ y $p < 0,05$), pero como se observa, la correlación fue débil y, por lo tanto, se concluye que el estrés tuvo un efecto menor sobre el compromiso organizacional.

Otra investigación desarrollada en México por Pedraza (2020) estudio como las variables compromiso organizacional, competencias del capital humano y la satisfacción laboral tienen efectos en el desempeño de las instituciones de educación superior. El diseño corresponde al no experimental transversal y alcance explicativo. La muestra consto de 84 participantes, Se aplicaron cuestionarios específicos para cada medición, Para el análisis de los datos recolectados se usó el modelo de ecuaciones estructuradas, mediante la técnica de mínimos cuadrados parciales. Los resultados muestran Satisfacción laboral \rightarrow Desempeño educativo $t = 5.61$; $p = 0.000$; Capital humano \rightarrow Desempeño educativo $t = 4.277$; $p = 0.000$ que se interpreta que el capital humano y la satisfacción laboral son dos variables que contribuyen positivamente en el desempeño educativo. Por otro lado, no se encuentra algún efecto significativo del Compromiso organizacional \rightarrow Desempeño educativo $t = 0.09$; $p = 0.92$. Se concluye que es relevantes potenciar las competencias personales y su satisfacción laboral pues su confluencia tiene efectos positivos en el desempeño educativo de las instituciones que lo promueven.

Asimismo, Sanjida (2019) brindó su aporte científico realizado en Bangladesh para analizar las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Investigación cuantitativa con una muestra de 395 empleados, utilizando regresión múltiple para encontrar relaciones entre variables, aplicaron el cuestionario de Ather y Nimalathan (2006) para Satisfacción y el instrumento de Meyer et al. (1993) para medir compromiso organizacional. Se reportó la relación de variables en el estudio siendo positiva con un valor de $r = 0.348$ y $p = <.005$. Conclusión, existe una correlación de nivel bajo y significativo.

De la misma forma, Bohrt y Bretones (2018) desarrollaron una investigación cuya muestra estaba conformada por 353 trabajadores de La Paz- Bolivia. Además, el objetivo de dicha investigación fue el estimar el compromiso laboral y la relación entre jefes. Realizaron la investigación empleando el método transversal y correlacional donde se empleó el instrumento de Supervisión de Graen y Uhi-Bien y el instrumento de satisfacción, asimismo, la escala de compromiso con la organización. Finalmente, en los resultados se sostiene que los empleados que tenían una relación favorable y cercana con sus jefes o supervisores poseían mejor satisfacción y compromiso laboral. Se llega a la conclusión que existe una correlación favorable sobre los constructos que se llegó a analizar.

Igualmente, Altamirano y Tello (2018) indagaron en el tipo de relación del compromiso organizacional con la Satisfacción Laboral en una muestra de colaboradores del sector calzado en una provincia de Ecuador. Para medir las variables se usaron el instrumento creado por Allen y Meyer (1991) para compromiso y para satisfacción laboral el desarrollado por Coexphal-Euroempleo. Los resultados mostraron prevalencia de 54.57 para compromiso organizacional y 60.04% en cuanto satisfacción laboral, resalta que un 65.31% declara tener un compromiso afectivo con su organización. Un 47% de continuidad y un 51.05% normativo (Lealtad y correspondencia) Finalmente se concluye que no existe relación entre ambas variables.

En cuanto a los antecedentes nacionales mencionaremos en primer lugar el estudio desarrollado por Campos (2021) investigación de tipo correlacional de corte transversal cuya finalidad fue hallar la relación entre Procrastinación y Satisfacción laboral. La muestra se conformó por 95 ejecutivos de una empresa del sector privado que trabajan en contexto remoto en Lima. Se aplicaron dos herramientas: escala de

procrastinación Cork Scale (PAWS) (Metin et al., 2016) y la escala de satisfacción laboral de Price adaptada de Alarcón (2010), Los resultados demostraron la existencia de una relación moderada entre las variables procrastinación y satisfacción ($\rho = -0,579$, $p\text{-value} < 0,05$), mostrando una tendencia de correlación negativa, es decir, las dos variables se correlacionan negativamente, es decir a mayor sea la demora laboral, menor será la satisfacción laboral de los ejecutivos durante sus restricciones por el COVID-19. Se concluye que las dos variables se correlacionan negativamente.

Igualmente, Huamán (2021) a través de un estudio de enfoque cuantitativo y nivel correlacional investigó la relación entre compromiso organizacional y la procrastinación en trabajadores de una empresa metalúrgica de Lima metropolitana, usando: la escala de CO de Meyer y Allen y el IPAP, encuestaron a 152 colaboradores. Los resultados hallados muestran correlación negativa moderada entre y significativa entre las variables ($\rho = -.713$, $p < 0.01$). Descriptivamente se observa que un 66.45% tiene nivel medio y 30.92% nivel alto de procrastinación laboral. Asimismo, destaca que un 38% muestra un nivel medio de compromiso negativo y bajo con tendencia a incrementar debido a la procrastinación existente. Conclusión existe una correlación negativa moderada.

Asimismo, Leiva (2021) buscó hallar la relación entre procrastinación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una organización privada de Lima Metropolitana en el año 2020. Se aplicó una metodología de diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo – correlacional, se contó con 213 colaboradores. La encuesta fue la técnica utilizada para la recolección de datos, recolectados a través de dos instrumentos las escalas para Compromiso Organizacional y Procrastinación Laboral. Se mostraron resultados relevantes como la existencia de una mayor proporción en compromiso organizacional (67,1%), en nivel alto, por lo contrario, un

13.6% evidenció una relación negativa débil y un 19.2% manifiestan un grado moderado de compromiso organizacional. Por otro lado, un 43,2% indicó procrastinación laboral nivel bajo. Concluyendo que si es mayor el compromiso organizacional menor será los niveles de procrastinación laboral.

Por otra parte, Rojas (2020) en un estudio cuantitativo y correlacional, busco la vinculación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral. La investigación se aplicó en una población y muestra censal, constituida por todos los empleados de una pastelería que participaron de forma voluntaria en un número de 250 empleados. Los instrumentos fue la escala creada por Meyer y Allen para medir compromiso organizacional, validada por Montoya (2014) y la escala de procrastinación en el trabajo, validado por Guzmán y Rosales (2017). Los resultados muestran que entre las variables estudiadas no existe relación de manera general.

Sin embargo, si se encuentra relación entre la dimensión cyberpereza y la dimensión compromiso normativo ($p < 0.05$), resalta la relación negativa entre cyberpereza y el compromiso organizacional ($p < 0.01$). Se obtuvo desigualdad entre cyberpereza frente a la variable sueldo. Conclusión, entre las variables estudiadas no existe relación.

De la misma manera, Hidalgo (2019) desarrolló una investigación bajo la metodología de los estudios cuantitativos, de diseño no experimental correlacional, para averiguar el tipo y nivel de correlación entre los constructos procrastinación y compromiso organizacional en una población conformada por todos los colaboradores empleados en la municipalidad de San Martín de Porras, de la cual se seleccionó a 300 empleados que conformaron la muestra. Los resultados descriptivos señalan que en un 72% o de los participantes tienen un nivel bajo de compromiso organizacional, similar hallazgo se obtuvo para la variable Procrastinación laboral con

una prevalencia de nivel bajo de un 87 % de encuestados. En cuanto a la prueba de hipótesis el análisis estadístico reporta una relación indirecta y nivel bajo (ρ -.230) y estadísticamente significativa $p < 0.0$), Conclusión un menor nivel de procrastinación laboral en cuanto se halle nivel mayor de compromiso organizacional.

Para sustentar el estudio se revisó además las bases teóricas, en primer lugar, definiremos la variable Compromiso Organizacional, como constructo mereció un especial interés de la psicología por su vínculo con temas de salud en el ámbito laboral, inicialmente estudiado desde los aspectos desadaptativos o negativos han preocupado, por las dimensiones incluidas y sus efectos en las personas y las empresas (Martínez-Uribe, 2019). Las organizaciones están reconociendo la necesidad de enfocarse en la cultura y mejorar el compromiso de los empleados, a medida que se enfrentan a una crisis en compromiso y retención (Deloitte University Pres., 2015). En este sentido, Porter y Lawer (1965), definieron a la variable de compromiso laboral como un deseo desarrollado por el trabajador que lo lleva a realizar grandes esfuerzos por el bienestar de una institución, aceptar los objetivos y valores, y anhelar permanecer en ella.

Según, Greenberg y Baron (1997) quienes sostienen que es el grado de identificación que sienten los trabajadores con la institución en la que laboran, lo que permite un condicionamiento del grado de compromiso que muestran y la disposición de dejarla. Es fundamental comprender las tres perspectivas diferentes que existe en el compromiso organizacional. A final del siglo XX, Meller y Allen (1991) llegaron a desarrollar una perspectiva denominada del intercambio social que fue descrita por Becker en 1960. Ellos consideraron que el compromiso laboral como un compromiso de continuidad o permanencia que se basa en pequeñas inversiones que el empleado llega a desarrollar a lo largo del tiempo.

Asimismo, Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional se estable como aquella situación psicológica que establece la relación del individuo con su organización y esta interviene en la toma de decisiones del colaborador para determinar si permanece o renunciar a la organización. Asimismo, se considera tres dimensiones para evidenciarlo: afectivo, de continuidad y normativo. Otra definición similar fue elaborada por O'Reilly y Chatman (1986) quienes describen al constructo como la identificación que tiene el trabajador con la organización estableciendo un vínculo con las normas, valores y metas dentro de la organización, llevándolo a comprometerse con los logros en los fines y manifestar su deseo de mantener su relación de miembro.

Se toma en cuenta asimismo los aportes de Meyer y Allen (1991) quienes definen el compromiso como un método que afecta en comportamientos específicos que facilitan el desarrollo de líneas de búsqueda sólidas que los funcionarios eligen voluntariamente para lograr sus objetivos. Además, señalan que el compromiso es un conjunto de presiones normativas internalizadas para alinearse con el propósito de la empresa. Además, Meyer y Allen (1997) definen al compromiso organizacional, como etapa emocional, representa la conexión entre los trabajadores y las empresas para las que laboran. Asimismo, mencionan que tiene un impacto en la durabilidad de la empresa. Yace en una conjugación entre las creencias y las actitudes de cada sujeto cuya característica es la vinculación entre el individuo con su rol de trabajador. Manifestando una necesidad u obligación a fin de mantenerse en el centro organizacional.

Los autores, Meyer y Allen (1997) llegaron a sostener lo que se denomina el compromiso normativo que consiste en la responsabilidad que el empleado adquiere y la imposición que llega a adquirir y la ética del trabajo. A pesar que no esté de

acuerdo con las características del puesto laboral, el empleado suele estar animado. Los diversos estudios científicos respaldan la idea que del compromiso normativo está bajo una serie de implicancias como la edad del trabajador, lugar de nacimiento, sexo, tipo de organización y contexto de trabajo (McCabe y Sambrook, 2013; Top et al., 2013; Al-Hussami et al., 2014).

A su vez, Schaufeli et al. (2002) conceptualiza el compromiso como un constructo que incluyen entre sus componentes las actitudes y comportamientos relacionados con una serie de estados positivos gratificantes, que hacen de la experiencia de trabajar o estudiar una experiencia agradable que motiva, realza el esfuerzo y eleva la energía para emprender con entusiasmo y pasión la labor diaria. Los tres componentes descritos por los autores son en primer término el vigor relacionado con los niveles de energía, esfuerzo y persistencia; dedicación, componente vinculado al entusiasmo volcado en la actividad; y absorción, que se evidencia cuando el individuo que ha emprendido una tarea percibe que el tiempo transcurre rápidamente.

Finalmente, Amoros (2007) conceptualiza la organización como el medio en el que las personas persiguen un mismo fin según las metas propuestas. Además, añade que no siempre todos estarán de acuerdo con el mismo logro, pero sí se caracterizarán por trabajar coordinadamente, sin que tenga relevancia la cantidad de trabajadores.

Según la conceptualización de Meyer y Allen (1991) las dimensiones de compromiso organizacional estarían conformadas por un compromiso afectivo descrito como la relación afectiva donde empleados se identifican voluntariamente con su organización participando en esta. Refleja el deseo de pertenecer y afirmar la lealtad como colaborador, buscando cumplir con requerimientos, expectativas en el

afán de sentirse orgulloso por formar parte del sistema. Al respecto, Mowday et al., (1982). Lo relaciona una serie de características como creencia en valores, metas en para el área de trabajo, alto nivel de aceptación, acciones no razonadas (espontáneo) y forma de complacer las manifestaciones a favor de la empresa para sentirse parte de la organización.

Una segunda dimensión se denomina compromiso de continuidad, Becker (1960) la había conceptualizado como ese deseo o necesidad en el colaborador por permanecer con el trabajo en la organización sean motivos económicos asociados a la renuncia o permanencia, pueden estar relacionados con salarios, presentismo o ausentismo, beneficios sociales, pero también pueden ser el estado financiero alterado o crítico, limitaciones para cambiar de labor, historial de organizaciones, etc.

Como última dimensión estaría constituida por el compromiso normativo: Betanzos et al. (2006) se refieren a esta como la norma que sigue por obligación el colaborador para involucrarse activamente y ser parte del sistema organizado por valores como agradecer por lo que se le brinda, el cumplimiento por estar presente y responsable con las actividades agregando a esto la forma en la que vuelve el beneficio, además que funciona como especie de cumplimiento es más como obligación moral relacionado a las decisiones que tomará.

Por tanto, Meyer y Allen (1991) mencionan que produce en los empleados la sensación de pertenecer a la empresa, por el sentimiento que produce otorgando una oportunidad o distinción de valoración positiva. Se asume que al recibir un trato diferenciado se darán cierto tipo de beneficios es decir particulares por parte de su organización, todo ello podría tener un mejor impacto si se trabaja estratégicamente con premiación de becas, capacitación, comunicación, incluso facilidades horarias lo que impresiona, pero favorece mucho a desaparecer las deudas que pueda tener la

empresa lo que da como respuesta por racionalización que compensa el esfuerzo con más compromiso. Por otra parte. Meyer y Allen (1991) sostiene las siguientes variables.

a) Formación y desarrollo: Es necesario un bagaje de habilidades en conocimiento y manejo emocional para obtener en los colaboradores la reacción de compromiso. Según Baez-Santana et al. (2019) mencionaron que no hay compromiso organizacional sin formación y desarrollo ya que el autor Stallworth (2003) probó un efecto positivo el cual se conoció como “mentoring”, aunque se demostró que a mayor formación menor sería el compromiso ya que se hay demanda por la variedad opciones que lograr tener por formación, lo que coincide en que baja el compromiso de continuidad.

b) Satisfacción en el trabajo: Se sustenta en que la variación por rotar y la producción en la organización tienen relación con el compromiso lo que hace que consideren sentimiento positivo hacia el trabajo pero podemos afirmar que de por sí la satisfacción es un imprescindible y de por sí un beneficio que transmite placer por las labores también por las relaciones con los jefes, en cambio los trabajadores insatisfechos buscan el mínimo involucramiento es más manifiestan de forma indeseada sus labores por lo que se considera valiosa la satisfacción, hablamos así de un compromiso afectivo mejor desarrollado (Meyer & Allen ,1991).

c) Satisfacción por la vida: Como parte del bienestar se argumenta en las emociones positivas y también del desarrollo humano, de por sí provoca un compromiso afectivo ya desarrollado como tal las energías son diferentes en las experiencias de trabajo comprometiendo un estado psicológico en equilibrio razón clara para comprender que la actitud frente a sus actividades son de disfrute y se va

iniciando la creación del vínculo colaborador empresa y contemplando valores de lealtad hacia su empleo (Meyer & Allen ,1991).

d) Bienestar psicológico: Dado por la emoción positiva como estado que se vive en los espacios de labores favoreciendo comportamientos fructíferos para la empresa haciendo cuenta de lo provechoso que se vive y se siente, para la persona como trabajador se muestra en su salud y el significado que les da a sus tareas en la organización (Meyer & Allen ,1991).

e) Liderazgo: Las manifestaciones pueden ser diversas, pero darle cierto poder a un colaborador le da pie a un cambio de actitud sobre su trabajo, lo que conlleva a ejercer de mejor forma su quehacer en la organización, como hecho el apoyo y confianza depositada por los superiores da incremento en especial del compromiso para ser claro del compromiso normativo (Meyer & Allen ,1991).

f) Confianza: Un valor sumamente importante no es solo la lealtad sino crear confianza en los colaboradores, haciendo un incremento de otros valores como la responsabilidad, trabajo en equipo, entre otros por lo que lo llena de seguridad y le permite seguir avanzado y afirmando su compromiso con su organización (Meyer & Allen ,1991).

g) Cultura organizacional: De por sí es una directa variable para entender, interpretar y llevar la organización al desarrollo continuo del compromiso en cada uno de sus colaboradores, cuando un empresa está bien cimentada se adoptan otras posturas siendo positivas para la empresa hablamos de actitudes, conductas y claramente el compromiso ya que la cultura es notoria por la vivencia en cada día por la forma que se da el trato, la comprensión de horarios, los avances en producción, un gran cúmulo de valores y actividades que hacen que el colaborador manifieste su compromiso para la organización especialmente el afectivo y normativo. Se resalta

también que los trabajos en equipo y los apoyos cooperativos permiten que los colaboradores logren una identificación con la empresa lo que fortalece valores y aumenta capacidades (Meyer & Allen ,1991).

h) Clima organizacional: Las percepciones positivas del clima organizacional inducen positividad y por ende son un factor importante en las empresas (Meyer & Allen) Este tiene una dependencia del compromiso organizacional, explicado por un 53%, viéndolo como un facilitador o inhibidor e identificándose como uno de los que más influyen en el clima. Un espacio de trabajo adecuado significa que la respuesta emocional del empleado lo lleva a ajustarse a las responsabilidades del puesto correcto, es decir, produce compromiso normativo. El clima organizacional modula y promueve el compromiso, especialmente el compromiso afectivo (Meyer & Allen ,1991).

l) Empoderamiento: Promover la autonomía, compartir información y conferir el control sobre su misión es un empoderamiento que es un predictor directo del compromiso organizacional, una institución que promueve la autosuficiencia en conocimientos, habilidades y capacidades, y en general promueve el crecimiento del compromiso para la organización, el impacto en el compromiso organizacional es mayor. Emocionalmente, al aumentar la confianza personal, la responsabilidad y la autoridad, esta capacitación hace que los empleados se sientan empoderados para tomar acciones que impacten positivamente en la lealtad a la empresa, así como la lucha por la consecución de objetivos, y su impacto negativo en las intenciones de rotación (Meyer & Allen ,1991).

Otros aspectos importantes en el estudio de esta variable son: los factores del compromiso organizacional. Este un aspecto muy relevante considerando la vinculación entre este y elementos como el desempeño, el ausentismo y la rotación

de empleados. El apoyo de los trabajadores puede significar una mejoría en productividad y por ende consecuencias financieras, y la inversión en el bienestar de los empleados que paga la empresa, de ahí la importancia de gestionar el talento, una mejoría del liderazgo y planificar estrategias de recursos humanos para aumentar el compromiso.

Otro aspecto es la Implicación en el puesto: Por sí solo, expresa un compromiso que surge de una decisión personal y consciente de orientarse organizacionalmente, es decir, la decisión de un empleado de ajustar su experiencia de vivir en la organización para no solo identificarse y comprometerse con ella, sino también relacionarse con sus propias actividades, el hecho de estar plenamente implicado en las actividades propias del puesto es un aspecto esencial de infinitas consecuencias positivas, y para que esta participación exista es imprescindible un alto nivel de compromiso, que sólo puede lograrse mediante identificación con la organización y trabajo continuo a desarrollar. Los empleados desleales realizan sus deberes solo para que les paguen, pero no participan ni participan en los procesos que operan, los empleados altamente leales son responsables de sus tareas y están más motivados por el nivel de compromiso que tienen que por un compromiso con la tarea en sí Interés (Meyer y Allen,1991).

Otro término usado frecuentemente es el Engagement, dentro de ella se señala que la lealtad a una empresa puede variar de acuerdo con algún evento activador o reforzador que provoque el cambio de actitud para la mejora o en su caso más crítico la renuncia por ello es importante dar cierto liderazgo a cada uno de los trabajadores y a su vez influenciar de forma positiva con otras actividades que sumen o mejoren su capital humano y competencias (Meyer y Allen,1991). Orientación al aprendizaje,

Al respecto García et al. (2014) sostiene que la información racional va a representar una organización, estrategia y ventaja competitiva orientadas al aprendizaje.

El conocimiento, representa un activo estratégico, una ventaja competitiva, y una organización está orientada al aprendizaje y necesita realizar actividades para aumentar y utilizar el conocimiento para mejorar la competitividad; el compromiso organizacional incide en esta orientación de aprendizaje, y una empresa puede utilizar empleados leales que permanecen en la empresa. , promueve la memoria organizacional, transforma la información para resolver problemas y transforma las innovaciones en conocimiento para que mantenga la continuidad. Los empleados que se sienten apoyados están más dispuestos a compartir conocimientos, es decir, la percepción de apoyo genera compromiso, lo que a su vez promueve la disposición a compartir conocimientos. En resumen, usan recursos para adaptarse, que supone una sensación de control y confianza (Paradnikė y Bandzevičienė, 2016).

Permanencia en la empresa, Una característica que se busca en un colaborador es que se mantenga con fidelidad en la empresa y esta permite darle mayores beneficios sin que termine por elegir la opción de retirarse, por eso el compromiso que se tiene que desarrollar es principalmente afectivo ya que se deben contar con una gran variedad de beneficios hacia su trabajo, como reconocimiento, cumpleaños que lo hagan sentir parte de la organización, bonos por cumplir a tiempo sus actividades o tareas, por mantenerse puntual durante un tiempo promedio o acordado, sin embargo todo sigue siendo como ultima respuesta la decisión del trabajador, pero en hechos la organización utiliza los recursos con los que cuenta entre diversas estrategias contribuyendo al compromiso afectivo y de continuidad para todo el personal incluso dando rotaciones (Meyer y Allen,1991).

En relación a las dimensiones del compromiso organizacional y su conceptualización: Se hace notar el grado de valores presentes sujetos a metas, las cuales tiene que ser semejantes o tener una relación en la organización, entre las cuales son notorias y claras las siguientes: a) El compromiso afectivo que se refiere al proceso de orientación y vínculo afectivos, así como, el trabajador pueda identificar sus metas y objetivos (Meyer y Allen, 1997). b) El compromiso normativo: Wiener (1982) sostiene que este componente está determinado por la parte moral del trabajador para hacer algo correcto o incorrecto y así pueda continuar en sus labores. Finalmente, c) El compromiso de continuidad Esto se visualiza cuando el empleado es reforzado en su continuidad por el reconocimiento que le realizan ya sea en el aspecto por su pensión, antigüedad o beneficios (Meyer y Allen, 1991).

Por otra parte, las teorías del estudio de compromiso organizacional, el Modelo de Mowday (1979) puso en relieve ciertos puntos críticos para el análisis del fenómeno compromiso organizacional, acogiendo dentro de ellos la actitud, la relación para con los objetivos, los valores y el esfuerzo continuo de parte del personal o colaborador haciendo una construcción de la idea de permanencia por lo que se muestran tres caminos o formas en la que son observables: a) Voluntad presente en las labores considerando esfuerzo continuo en favor de la empresa, b) búsqueda por seguir y c) mantenerse en labor con la organización y tener aspiración con el centro de labor. Así mismo el Modelo de Allen y Meyer.

Para los autores Allen y Meyer (1991) quienes pueden ser considerados dentro de la disciplina organizacional como aquellos que trabajaron en la precisión de la terminología sobre compromiso organizacional, entendiéndose de manera general aquella que representa una base en equilibrio o estable entre dos sistemas, es decir persona-organización. Todo ello involucra la salida o el acoplamiento a la

organización, por lo que los autores mencionan una tríada presente en el compromiso: seguimiento a la normativa de esta, continuidad con la empresa y la relación afectiva desarrollada.

Las fluctuaciones entre una u otra se describió a profundidad para observar si hay o no mayor o menor medida, incluyendo la posibilidad de carecer de una de ellas, pues el fin que tienen es la permanencia del trabajador en su organización, aunque de diversas maneras, ya que en personas que poseen un compromiso mayor en relación a continuidad se ubican en su rol laboral por obligación a diferencia de las personas con un mayor compromiso de tipo emocional o denominado compromiso actitudinal. Además, los trabajadores con un compromiso normativo se ubican en su puesto laboral porque consideran que deben hacerlo. En conclusión, Allen y Meyer (1991), sostienen que estos tres elementos van a englobar un componente actitudinal en cual refleja el estado psicológico de un individuo.

De igual manera la segunda variable la procrastinación uno de los autores que resaltan es Crane (1999) el término hace referencia al siglo XVII, y el reverendo Walker se refirió a él en sus sermones, entendiendo la procrastinación como escapar de la tarea, la voluntad y el pecado, porque quien posterga sus deberes nunca llegará a ser santo. McCown y Roberts (1994) basándose en Walker y propusieron dos tipos de procrastinación: la procrastinación funcional, ya que impide la finalización o continuidad de la tarea, y la procrastinación funcional, cuando las personas son conscientes de sus obligaciones y no las consideran importantes. La procrastinación involucra diversos 36 tipos de demoras innecesarias y no deseadas, ya sea por cualquier toma y de decisión, falta de oportunidad o implementación (Mann et al., 1998).

Por consiguiente, para el desarrollo organizacional de una empresa, la procrastinación puede ser contraproducente, ya que el acto de retrasar una tarea o proyecto afecta no solo a la organización sino el bienestar de los empleados. Morán (2005) afirma que se refiere a la participación de factores intrínsecos, y las habilidades y destrezas que determinan el comportamiento organizacional (p. 34). Se destacan que la procrastinación se refiere a posponer o abandonar una actividad (Lozano y Bonora, 2015). La procrastinación se refiere a una forma constante y dañosa de falla autorreguladora que no se suele comprender de todo. También, se desarrolló cualidades de la tarea y la personalidad (específicamente el autocontrol y motivación de logro, baja autoeficacia, distracción y escrupulosidad) como elementos determinantes de la procrastinación (Steel ,2007).

En esa misma línea, La procrastinación se puede definir de forma frecuente como una tendencia irracional a retrasar las tareas o asignaciones requeridas a pesar de los efectos de este aplazamiento en las organizaciones y los individuos (Steel ,2007). Finalmente, Hen y Goroshit (2018), indican que la procrastinación es una falla de autorregulación que se suele asociar con una diversidad de factores personales y situacionales.

En relación a los modelos teóricos más relevantes para su explicación están basado en el enfoque psicodinámico, cuya definición del término está relacionado o expresado al temor a la derrota y se busca en la motivación alguna explicación que justifique porque se decae o terminan por no poner énfasis en el trabajo también explicar por qué la pérdida de la importancia en finiquitar actividades y si están relacionados a miedo o inseguridad (Baker citado por Carranza y Ramírez, 2013).

Otro modelo importante es el enfoque motivacional, entendiendo que la personalidad que corresponde con cada persona se analiza así la motivación de logro

con la acciones que expresen en las labores cada personal, por lo que deben cumplir con los objetivos propuestos por días y avances que se necesitan cada semana o mensualmente, sin embargo se entiende que hay actividades que por su naturaleza hacen sentir seguridad al colaborador lo que hace que termine por elegir algo conocido y no algo que pueda permitirle descubrir nuevas formas de trabajar y de por sí motivación por cumplirla siendo un nuevo reto (McCown et al., citados por Carranza y Ramírez, 2013).

Por otro lado, el enfoque conductual, asume que las manifestaciones de la conducta se mantienen como reforzada lo que permite que sea repetida para que se continúe con el trabajo, por lo que las personas que procrastinan vuelven a tener la misma respuesta de posponer (Skinner citado por Carranza y Ramírez, 2013).

Por último, el enfoque cognitivo, se aproxima la procrastinación como proceso que desarrolla como esquema mental en relación a incapacidad, miedo, o pensamientos obsesivos incluso exclusión social, haciendo así dificultada para terminar actividades y dando pie a retrasar los avances que se intentaron iniciar, los procrastinadores tienen de por sí 38 pensamientos negativos sobre su capacidad es así que no cumplen con lo previsto (Wolters citado por Carranza y Ramírez, 2013).

Para identificar las dimensiones del constructo procrastinación laboral tomamos la conceptualización de Metin et al. (2016) expresan en su labor que existen manifestaciones claras de la procrastinación y son evidentes de dos formas además estas van apareciendo de acuerdo con la literatura en las labores que van siendo decrementadas o reducidas y deben ser analizadas con instrumentos que tomen en cuenta la variabilidad que provoca su ambiente o espacio de trabajo.

La primera denominada, Soldiering (sentido de servicio), menciona a aquella que se caracteriza por suprimir la productividad en los colaboradores a esto se le

llamó soldiering, que en la realidad se expresa con la evitación de las labores mostrados en tiempos sean horas o días que no implica daño o cambios de sus propias labores para otros compañeros, el fenómeno se sustenta en la ética e identidad que tiene un colaborador es decir que hay una baja predisposición hacia el trabajo y más aún cuando las actividades representan en él un menor esfuerzo o mínimo, es decir que la conducta presenta es analizada y caracterizada como ineficaz amenazando así su bienestar en la empresa (Metin et al, 2016).

Respecto a la segunda dimensión Cyberslacking (cyberpereza), está relacionada por el uso de los dispositivos móviles dando a conocer su nombre como ciberlacking, conducta prevalente que da impresión de que el trabajador está en uso de la computadora, pero en realidad está haciendo otras acciones que no incumben a su labor generando costos por la reducción de su productividad y afecta la seguridad es 39 decir la virtualidad y los manejos del equipo provocando congestionamiento en el colaborador (Metin et al.,2016).

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

Este estudio es de tipo básico porque intenta describir o buscar nuevos conocimientos y recabar información actualizada de las variables para favorecer el conocimiento científico. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El presente estudio es descriptivo - correlacional, la cual ha valorado la asociación en ambas variables. Del mismo modo tiene un enfoque de estudio cuantitativo, ya que se recolectará datos para comprobar las hipótesis planteadas y dará a conocer el nivel de relación que hay en ellas. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

2.1.2 Diseño de la Investigación

Así mismo, se optó por el diseño no experimental y transversal, puesto que no se evidencia ningún manejo de variable, así como la búsqueda de aplicar un determinado tiempo. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

2.2 Población, muestra y muestreo

2.2.1 Población

Para efectos de la investigación se entiende por población a la agrupación total de casos que cumplen con determinadas condiciones o especificaciones (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La población estará constituida por 400 personas que laboran en la empresa de residuos sólidos del distrito de Lima Este.

2.2.2 Muestra

De acuerdo a (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), argumentan que la muestra es el subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de la población de origen. El tamaño de la muestra estará conformado por 312 personas que laboran en la empresa en el periodo 2023.

Criterios de inclusión y exclusión.

En tal sentido será seleccionado por una serie de criterios acorde con los intereses de la investigación.

Inclusión.

- Personal que labora en la empresa.
- Deben tener una edad entre los 20 y 50 años.
- Dar su consentimiento de participar voluntariamente.
- Contestar los formularios.

Exclusión.

- Personal que no labora en la empresa.
- Menores de 20 o mayores de 50 años.
- No dar su consentimiento de participar voluntariamente.
- No contestar los formularios completamente.

Para establecer el tamaño de muestra se pondero un nivel de significancia 95 %, y un margen de error de 5%, tal como la siguiente formula:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{donde} \quad n_0 = \frac{Z^2}{4E^2}$$

(n) =Tamaño - muestra

(N)=Tamaño - universo

(n_0) = Tamaño- muestra sin ajustar

E = Error (5%)... 0.05

Z = Valor de la distribución normal 95% ---- 1,96

2.2.3 Muestreo

Será de tipo no probabilístico, porque es un procedimiento de selección no aleatoria. En este caso se utilizará de acuerdo a la disponibilidad que no asegura la

total, representación de toda la población, además se puede dar también la selección por medio del juicio del investigador (Banea, 2014).

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general.

H₁. Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.

H₀. No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.

Hipótesis específicas

H₁. Existe relación significativa entre los niveles de Compromiso Afectivo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.

H₀. No existe relación significativa entre los niveles de Compromiso Afectivo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.

H₂. Existe una relación significativa entre la dimensión Compromiso de Continuidad y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.

H₀. No existe una relación significativa entre la dimensión Compromiso de Continuidad y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.

H3. Existe una relación significativa entre los niveles de Compromiso Normativo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.

Ho. No existe una relación significativa entre los niveles de Compromiso Normativo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.

2.3. Variables y Operacionalización

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Categorías	Escala de medición
Meyer y Allen (1990) menciono este fenómeno se conceptualiza un estado psicológico en el que destacan la unión bidireccional entre el colaborador y su organización, la cual puede traer efectos adversos según las decisiones que tome para seguir o desistir en el sistema organizado al cual pertenece. En otros términos y hacían referencia a la psicología laboral se expresa como punto de referencia en el el trabajador internalice metas que se corresponde con la organización y se alinean con una lealtad fuerte con espacio de trabajo u organización.	La variable se va a determinar por las puntuaciones obtenidas a través de ítems de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) validada por Montoya (2014).	Compromiso afectivo	Sentimientos de permanencia hacia la organización.	6, 9, 12,14, 15, 18	Bajo:0-30 Escala Promedio:0-30 Alto:31-41	Escala Ordinal En total desacuerdo
		Compromiso continuo	Vínculo sobre los beneficios económicos.	1, 3, 4, 5, 16, 17	Bajo:0-27 Promedio:28-34 Alto:35-40	En desacuerdo Ni en desacuerdo ni en acuerdo
		Compromiso normativo	Fidelidad racional hacia la organización.	2, 7, 8,10, 11, 13	Bajo:0-27 Promedio:28-32 Alto:33-40	De acuerdo En total de acuerdo

Tabla 2*Matriz de operacionalización de la variable procrastinación laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Categorías	Escala de medición
Metin et al., (2016) ajustan la variable al dominio exclusivamente organizacional dando claridad y aproximando su definición como la acción de dejar tareas laborales, luego realizar tareas ajenas a la función asignada para el puesto que se desempeña, por otro lado, se menciona la no perjudicarían de la intención del empleado, empleador u organización.	La variable se va a determinar por las puntuaciones obtenidas a través de ítems de la escala de Procrastinación en el trabajo- Procrastination at Work Scale (PAWS)Metin, Taris y Peeters (2016) Validada por Guzman y Rosales (2017).	Cyberslacking (Ciberpereza)	Uso de internet o tecnología móvil en el horario laboral	8, 10,12, 14	Bajo:0-35 Promedio:0-27 Alto:28-38	Escala Ordinal Nunca Casi nunca Ocasionalmente Algunas veces Frecuentemente Muy frecuentemente Siempre No aplica

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La metodología usada para la recolección de la muestra, fue el de la encuesta, pues se cuantificaron las observaciones mediante la aplicación de los auto-informes; Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, validada por Montoya (2014), que mide la percepción de bienestar psicológico y Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) que cuantificó las conductas que se desarrollan en el contexto laboral. En este estudio se usó la técnica de la encuesta. Es decir, mediante entrevistas se obtuvo data a fin de indagar cualquier suceso o característica de las personas que dispongan dar informe (Gómez, 2016). La base de la cual se obtuvo que la data es de tipo primaria, esto es, directamente de los sujetos en estudio, se pidió la firma para consentimiento informado accediendo a participar del estudio.

2.4.2 Instrumentos y aspectos psicométrico

Para los estudios pueden emplearse varias formas de instrumentos, como en el presente se usó el cuestionario. Así Bernal (2010) dice que representa un conjunto de preguntas sobre una o más variables a medir. Así, Arias (2012) la describe en “una técnica que busca recabar data que suministra los informantes, o en relación con un tema en específico” (p. 72). Para el estudio se utilizará como instrumento dos escalas para medir ambas variables, que se presenta a continuación:

Instrumento I.

Ficha Técnica: Escala de compromiso organizacional.

Para este estudio se usó la Escala de compromiso organizacional elaborado por Meyer y Allen de procedencia estadounidense. El objetivo del instrumento es conocer el tipo de compromiso organizacional en los empleados. En el Perú cuenta con una adaptación desarrollada por Montoya (2014).

La prueba consta de 3 dimensiones que agrupan a los 18 ítems que lo componen, mediante tres componentes: 1) Afectivo (6, 9, 12, 14, 15, 18), 2) continuidad (1, 3, 4, 5, 16, 17) y 3) normativo (2, 7, 8, 10, 11, 13). Esta escala tiene respuestas tipo Likert de cinco alternativas, que se valoran de la forma siguiente: En total desacuerdo (1 punto); En desacuerdo (2 puntos); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos); De acuerdo (4 puntos): En total de acuerdo (5 puntos) y su administración puede ser individual y grupal con una duración aproximada de 15 minutos.

Sobre las evidencias de validez y confiabilidad, Montoya (2014) desarrolló un estudio psicométrico de la prueba evaluando la validez de contenido a través del método de Juicio de expertos obteniendo valores adecuados de acuerdo a V de Aiken con un coeficiente de 1.0 y una ($p < 0.05$), lo cual se considera una validez óptima. Por el mismo motivo no se eliminó ningún ítem de la prueba original. Por otro lado, utilizó para la validez de constructo el análisis factorial exploratorio usando el método de extracciones y tipos de rotación: directa Oblimin, Varimax y Quartimax, lo que mostró que los ítems en su mayor parte, se concentraron en la primera dimensión (sentimiento), y la varianza en la tercera dimensión no aumento. Con base en estos resultados, decidió realizar un nuevo análisis que consideró solo dos factores. En conclusión, pasando al análisis final de la rotación Oblimin con dos factores de resultado: “compromiso afectivo-normativo” y “compromiso de continuidad”, que arrojó de forma general un 0,926 compromiso organizacional, reflejando un muy buen grado de creencia, siguiendo el criterio afectivo/ subescala compromiso normativo 0,932 y continuidad 0,779.

Para corroborar que el instrumento contara con las propiedades psicométricas para medir la variable en la población se realizó un estudio piloto en una muestra de datos, aplicando el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para buscar evidencias de

validez de constructo. Los resultados se muestran en la tabla 3, asimismo se uso Cronbach's α y McDonald's para evaluar la confiabilidad por consistencia interna tanto a nivel general como por dimensiones (tabla 4).

Tabla 3

Índices de ajuste al modelo para Compromiso organizacional

χ^2	gl	Parsimonia	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
79.30	24	3.30	0.87	0.80	0.06	0.11

Nota: χ^2 / gl = Razón de chi cuadrado/grado de libertad; RMSEA= Índice de bondad de ajuste ajustado; SRMR= Residuo estandarizado cuadrático media; CFI= Induce de ajuste comparativo y TLI= Índice de Tucker – Lewis

Se observa, los resultados de las medidas de calidad del ajuste de parsimonia, incremental y absolutas, para lo cual se tomaron en cuenta (χ^2/gl ; CFI; TLI; SRMR y RMSEA), se obtuvieron datos mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) mostrando valores de la medida del ajuste de parsimonia en (χ^2/gl = 3.30) considerándose que si este es ≤ 5.00 tiene ajuste aceptable (Bentler, 1989), en cuanto a las medidas del ajuste incremental presentaron (CFI=.87 y TLI=.80) tomando en cuenta el valor ≥ 0.90 tienen ajuste aceptable (Bentler y Bonett, 1980), mientras que para el TLI el valor es ≥ 0.90 como ajuste aceptable (Hu y Bentler, 1999).

Asimismo; en las medidas absolutas del ajuste (SRMR=.06 y RMSEA=.11) si el primero es cercano de 0.5 tienen ajuste aceptable, para el segundo el valor ≤ 0.08 es de ajuste aceptable (Escobedo et al, 2016), por lo que se observa que el único valor que no cumple con los criterios es el RMSEA ya que supero el punto crítico de .08

Tabla 4*Fiabilidad para Compromiso organizacional*

Variables	Cronbach's α	McDonald's ω
Compromiso de continuidad	0.68	0.69
Compromiso normativo	0.67	0.68
Compromiso afectivo	0.79	0.79
Compromiso organizacional	0.87	0.88

Nota: α = coeficiente Alfa, ω =coeficiente Omega

Se observa, que los valores para la fiabilidad de las dimensiones, así como para la variable son adecuadas siendo estos valores para coeficiente Alfa (α) y Omega (ω) de [.67 - .87] y [.68 - .88] respectivamente, entendiéndose así que hay estabilidad y consistencia interna de los ítems respecto a las variables para cada dimensión y en su defecto la variable de forma global.

Instrumento II.

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

El segundo instrumento utilizado en la presente investigación es la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS); Los autores de la prueba fueron Metin, Taris y Peeters el año (2016). La adaptación peruana fue realizada por Guzmán y Rosales el año (2017). La forma de administración puede ser colectivo e individual y el rango de aplicación solo es para adultos. El objetivo del instrumento es evaluar los niveles de procrastinación con una mayor significación en la evaluación del nivel de procrastinación en empleados.

La prueba se ha estructurado en dos dimensiones que distribuyen los 14 reactivos que lo componen de la siguiente forma: 1) Cyberslacking (ciberpereza): ítems 8, 10, 12, 14 y 2) Soldiering (sentido de servicio): ítems 1,2,3,4,5,6,7,9,11,13

Para evaluar la prueba se tiene en cuenta que los puntajes asignados son: 0 puntos (Nunca): 1 punto (Casi nunca); 2 puntos (Ocasionalmente); 3 puntos (Algunas

veces); 4 puntos (Frecuentemente): 5 puntos (Muy frecuentemente); 6 puntos (Siempre) y 0 punto (No aplica)

Sobre las evidencias de validez y confiabilidad originales, la prueba cuenta con evidencias de confiabilidad obtenido a través del método de Alfa de Crombach de un valor de 0,70 para la dimensión inercia de la red y 0,87 para la variable conocimiento del servicio.

Guzmán y Rosales (2017) realizaron la adaptación peruana sobre las propiedades psicométricas de la Work Procrastination Scale (PAWS) descrita anteriormente donde se encontraron los resultados, evidenciando validez de contenido ($p < 0.05$). Las evidencias de validez de contenido se obtuvieron a través del método de Juicios de expertos con los datos recabados se realizó el cálculo de la V de Aiken los mismos que arrojaron valores de 1.00 equivalentes a un nivel óptimo. Donde no se eliminó ningún ítem. Por lo tanto, se puede afirmar que la prueba tiene evidencias de validez de contenido. Esto demuestra que tiene una validez aceptable, por lo tanto, no se elimina el ítem, manteniéndose el ítem original probado.

Para corroborar que el instrumento PAWS contara con las propiedades psicométricas para medir la variable procrastinación en la población se realizó un estudio piloto en una muestra de datos, aplicando el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para buscar evidencias de validez de constructo. Los resultados se muestran en la tabla 5, asimismo se usó Cronbach's α y McDonald's para evaluar la confiabilidad por consistencia interna tanto a nivel general como por dimensiones (tabla 6).

Tabla 5

Índices de ajuste al modelo para Procrastinación laboral

χ^2	gl	Parsimonia	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
56.50	19	2.97	0.94	0.91	0.05	0.10

Nota: χ^2 / gl = Razón de chi cuadrado/grado de libertad; RMSEA= Índice de bondad de ajuste ajustado; SRMR= Residuo estandarizado cuadrático media; CFI= Índice de ajuste comparativo y TLI= Índice de Tucker – Lewis

Se evidencian, los resultados de las medidas de calidad del ajuste de parsimonia, incremental y absolutas, para lo cual se tomaron en cuenta (χ^2/gl ; CFI; TLI; SRMR y RMSEA), se obtuvieron datos mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) mostrando valores de la medida del ajuste de parsimonia en (χ^2/gl = 2.97) considerándose que si este es ≤ 5.00 tiene ajuste aceptable (Bentler, 1989), en cuanto a las medidas del ajuste incremental presentaron (CFI=.94 y TLI=.91) tomando en cuenta el valor ≥ 0.90 tienen ajuste aceptable (Bentler y Bonett, 1980), mientras que para el TLI el valor es ≥ 0.90 como ajuste aceptable (Hu y Bentler, 1999) y en las medidas absolutas del ajuste (SRMR=.05 y RMSEA=.10) si el primero es cercano de 0.5 tienen ajuste aceptable, para el segundo el valor ≤ 0.08 es de ajuste aceptable (Escobedo et al, 2016), por lo que se observa que el único valor que no cumple con los criterios es el RMSEA ya que supero el punto crítico de .08

Tabla 6

Fiabilidad para Procrastinación laboral

Variables	Cronbach's α	McDonald's ω
Soldiering	0.92	0.92
Cyberslacking	0.78	0.78
Procrastinación laboral	0.93	0.93

Nota: α = coeficiente Alfa, ω =coeficiente Omega

Se observa, en la tabla que los valores para la fiabilidad de las dimensiones, así como para la variable son adecuadas siendo estos valores para coeficiente Alfa (α) y Omega (ω) de [.78 - .93] para ambos, entendiéndose así que hay estabilidad y consistencia interna de los ítems respecto a las variables para cada dimensión y en su defecto la variable de forma global.

2.5. Procesamiento

La recolección de datos se realizará de manera presencial con la finalidad de abarcar el máximo posible de empleados que nos permitan elaborar medidas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales. Los datos recogidos en primera instancia serán procesados por el programa Excel para luego en la necesidad de determinar los niveles de correlación usar el paquete estadístico SPSS versión 25. Se verificará que la base de datos no tenga ningún dato perdido ni atípico con la finalidad de garantizar un óptimo desarrollo del análisis. Para encontrar análisis estadísticos descriptivos y comprender el tipo de distribución de la muestra, se utiliza la estadística inferencial de normalidad K-M de acuerdo al resultado de optar por pruebas paramétricas o no paramétricas.

2.6. Análisis de datos

Se calculará la puntuación directa de casos y variables, mediante el programa estadístico SPSS.25 donde se establecieron puntuaciones de las variables de estudio, ordenadas por frecuencia y porcentaje. De igual manera, se analizará la distribución de los datos para determinar las estadísticas pertinentes y las pruebas de correlación para probar la hipótesis.

Por otra parte, en análisis de resultados se utilizarán estadísticos descriptivos, como la media, para encontrar la media de la variable; desviación estándar, para obtener el grado de dispersión de un punto a otro; la puntuación mínima y máxima obtenida por la muestra en cada instrumento. Por otro lado, se utiliza la prueba normal de Kolmogorov Smirnov para determinar si la muestra es paramétrica o no paramétrica y así saber qué estadístico utilizar paramétricos o no paramétricos para contrastar las hipótesis. Finalmente, para la correlación de variables, el estadístico r de Person o rho de Spearman, según los resultados de la prueba de normalidad.

2.7. Aspectos éticos

Este presente estudio se realizó bajo la aprobación del Comité de Ética e Investigación de la Escuela Profesional de Psicología Humana y de la Empresa de residuos sólido. Al personal se les solicitó que firmaran un formulario de consentimiento informado, para ello se explica e informa a los participantes del estudio, sobre los objetivos, alcances, características y resultados esperados de la presente investigación. En aras de la confidencialidad, todos los archivos y registros que contengan los datos de los participantes, evaluaciones y otra información se utilizan para su análisis y no se harán públicos, de lo contrario, a cada participante se le otorga un código de identificación, pero no información personal.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados Descriptivos

Tabla 7

Niveles de compromiso organizacional

Dimensión	Nivel	fr	%
Compromiso afectivo	Bajo	95	30.4
	Promedio	86	27.6
	Alto	131	42.0
Compromiso continuo	Bajo	77	24.7
	Promedio	120	38.5
	Alto	115	36.9
Compromiso normativo	Bajo	98	31.4
	Promedio	59	18.9
	Alto	155	49.7
Compromiso Organizacional	Bajo	103	33.0
	Promedio	100	32.1
	Alto	109	34.9

Se presentan, los niveles del compromiso organizacional y sus dimensiones; mismos que demuestran un 34.9% en nivel alto, posterior a ello un 33% representando al nivel bajo y un 32.1% en el nivel promedio, en el total de compromiso organizacional. Por otro lado, en el compromiso afectivo, el 42% se ubicó en nivel alto, seguido de un 30.4% obtuvo nivel bajo y un 27.6% en nivel promedio. En el compromiso continuo, el 38.5% se ubicó en nivel promedio, seguido de un 36.9% obtuvo nivel alto y un 24.7% en nivel bajo. Por último, en el compromiso normativo, el 49.7% se ubicó en nivel alto, seguido de un 31.4% obtuvo nivel bajo y un 18.9% en nivel promedio.

Tabla 8*Niveles de procrastinación laboral*

Dimensión	Nivel	fr	%
Cyberslacking	Bajo	99	31.7
	Promedio	104	33.3
	Alto	109	34.9
Soldiering	Bajo	104	33.3
	Promedio	102	32.7
	Alto	106	34.0
Procrastinación laboral	Bajo	95	30.4
	Promedio	109	34.9
	Alto	108	34.6

Se presentan, los niveles de la procrastinación laboral y sus dimensiones; mismos que demuestran un 34.9% en nivel promedio, posterior a ello un 34.6% representando al nivel alto y un 30.4% en el nivel bajo, en el total de procrastinación laboral. Por otro lado, en el Cyberslacking, el 34.9% se ubicó en nivel alto, seguido de un 33.3% obtuvo nivel promedio y un 31.7% en nivel bajo. Por último, en el Soldiering, el 34% se ubicó en nivel alto, seguido de un 33.3% obtuvo nivel bajo y un 32.7% en nivel promedio.

3.2. Resultados Inferenciales

Tabla 9

Prueba de normalidad de la variable procrastinación laboral y compromiso organizacional y sus dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión Soldiering	0.079	312	0.124
Dimensión Cyberslacking	0.131	312	0.000
Procrastinación Laboral	0.087	312	0.056
Dimensión Compromiso Continuo	0.084	312	0.078
Dimensión Compromiso Normativo	0.117	312	0.002
Dimensión Compromiso Afectivo	0.083	312	0.082

Compromiso Organizacional total	0.076	312	0.169
---------------------------------	-------	-----	-------

Se presenta, la prueba de normalidad de las variables Procrastinación Laboral y Compromiso Organizacional y sus dimensiones, donde se visualiza que tanto para las dimensiones como para el puntaje total el valor de la significancia es que son menores 0.05, en dos de las dimensiones (Cyberslacking y Compromiso normativo) en ese sentido, se evidencia el uso de pruebas no paramétricas.

3.3. Contrastación de hipótesis

Tabla 10

Relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral

		Procrastinación laboral	
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,259**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	312

Se muestra, los resultados del análisis de la relación entre el compromiso organizacional en relación con la procrastinación laboral alcanzados a través de las puntuaciones obtenidas por el personal de una empresa de residuos sólidos en Lima

Este. Se encontró que existe relación indirecta y muy significativa entre ambas variables ($\rho = -,259$; $p = .000$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 11

Relación entre compromiso afectivo y procrastinación laboral

		Procrastinación laboral	
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	-0.162
		Sig. (bilateral)	0.024
		N	312

Se presenta, los resultados del análisis de la relación entre el compromiso afectivo en relación con la procrastinación laboral alcanzados a través de las puntuaciones obtenidas por el personal de una empresa de residuos sólidos en Lima Este. Se encontró una relación significativa entre ambas variables, de intensidad muy baja ($\rho = -.162$; $p = .024$). Se rechaza la hipótesis nula al existir una relación significativa entre compromiso afectivo y procrastinación laboral.

Tabla 12

Relación entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral

		Procrastinación laboral	
Rho de Spearman	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	,385**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	312

Se presenta, los resultados del análisis de la relación entre el compromiso continuo en relación con la procrastinación laboral alcanzados a través de las puntuaciones obtenidas por el personal de una empresa de residuos sólidos en Lima Este. Se encontró que existe relación directa y muy significativa entre ambas variables ($\rho = .385$; $p = .000$). Por consiguiente, rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 13

Relación entre compromiso normativo y procrastinación laboral

		Procrastinación laboral	
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,311**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	312

Se muestra, los resultados del análisis de la relación entre el compromiso normativo en relación con la procrastinación laboral alcanzados a través de las puntuaciones obtenidas por el personal de una empresa de residuos sólidos en Lima Este. Se encontró que existe relación directa y muy significativa entre ambas variables ($\rho = ,311$; $p = .000$). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

4.1. Discusiones

El presente estudio tuvo desde un inicio el objetivo de determinar la relación entre la Procrastinación Laboral y Compromiso Organizacional en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023, es por ello que se expone a continuación la discusión de los resultados hallados:

Para el objetivo general se reconoció la existencia de una relación significativa, inversa y débil ($p < 0.000$, $\rho = -0.259$) entre la Procrastinación Laboral y Compromiso Organizacional. En consecuencia, se puede decir que con mayores niveles de procrastinación laboral se evidenciara menores niveles de compromiso organizacional y a mayores niveles de compromiso laboral menores niveles de procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este. Los resultados encontrados son semejantes a los de Hidalgo (2019) en un estudio desarrollado entre empleados de la municipalidad de San Martín de Porras encuentra similares resultados con el estudio presentado hallando una relación inversa y nivel bajo ($\rho = -0.230$) y estadísticamente significativa ($p < 0.050$) llegando a la conclusión que a menor nivel de procrastinación laboral mayor será el nivel de compromiso organizacional.

Igualmente, Leiva (2021) en un estudio con similares objetivos y mismo enfoque, tipo y diseño de investigación, aplicando dos instrumentos validos escalas Compromiso Organizacional y Procrastinación Laboral a 213 colaboradores, reporto una relación negativa débil entre compromiso organizacional y procrastinación laboral; concluyendo que si es mayor el compromiso organizacional menor será los niveles de Procrastinación laboral. En el mismo sentido, pero con resultados de mayor magnitud Huamán (2021) reporto de acuerdo a sus resultados la existencia de una relación negativa, pero de nivel alto y muy significativa ($\rho = -0.713$, $p < 0.01$), este

estudio se realizó bajo la metodología del enfoque cuantitativo y nivel correlacional usando la escala de CO de Meyer y Allen y el IPAP donde encuestó a 152 colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima metropolitana, Sin embargo en el estudio de Rojas (2020) no encontró relación de manera general en una muestra de 250 trabajadores de pastelería usando la misma metodología e instrumentos, escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, validada por Montoya (2014) y escala de procrastinación en el trabajo, validado por Guzmán y Rosales (2017).

Los temas de salud no solo están vinculados al contexto familiar sino también al laboral en la población económicamente activa. La desadaptación en este ámbito puede generar efectos negativos en las personas y las empresas (Martínez-Uribe, 2019) evidenciándose a través de una falta de compromiso, identidad con la empresa y deseos de continuidad del trabajador (Deloitte University Pres., 2015). Un alto grado de identificación permitiría en todo caso que no progrese la disposición de dejar en el centro de labores ante una crisis, ante lo cual Meller y Allen (1991) establecieron que, si el trabajador establece una relación afectiva, continuidad y permanencia, debido varios factores o inversiones desarrolladas tanto por el individuo como la organización.

Este contexto condicionaría las decisiones de permanecer o renunciar a la organización o tenga conductas conducentes a una desvinculación gradual como sería la procrastinación. Este constructo podría, por tanto, ser un factor de protección antes la procrastinación laboral pues incluye una serie de actitudes y conductas en base a una serie de estados gratificantes que el trabajador relaciona con la experiencia de laborar en un ambiente que eleva su energía, su entusiasmo y pasión por su actividad laboral (Schaufeli et al., 2002). Por tanto, se esperaría una relación inversa entre estas variables tal como se ha establecido en el estudio desarrollado.

Las diferencias de las magnitudes o intensidad en la relación pudrían ser por las diferentes poblaciones, las metas propuestas y contextos laborales (Amoros, 2007).

Para el primer objetivo específico los hallazgos muestran que los niveles de compromiso organizacional total se hallan repartidos proporcionalmente en aproximadamente un tercio para cada nivel 33.00% para el nivel bajo, 32.10% para el nivel medio y 34.90% para el nivel alto. En cuanto a la descripción de las frecuencias y porcentajes de las dimensiones destaca la dimensión de compromiso normativo con 49.7% y compromiso afectivo con un 42% en un nivel alto. De igual forma en la dimensión continua destaca el nivel alto (39.69%).

Estos resultados coinciden en sus niveles altos con los reportados por Altamirano y Tello (2018) donde, se destaca que el compromiso afectivo se sitúa en 65,31%. En este componente del compromiso el aspecto de sentirse en la empresa como parte de una familia alcanza el 85,7% y el hablar de ella con otras personas 79,4%. El compromiso de continuidad obtiene el 47,6%. Resaltan en este componente las dimensiones personales del compromiso de continuidad con 61,9% y 57,1%. Para el compromiso normativo se alcanza el 51,05%. Se resalta la lealtad y la correspondencia a la empresa con 57,1% cada factor.

Los resultados de Leiva (2021) indican cierta diferencia con los encontrados en el presente estudio pues encontró mayor proporción de niveles altos, con un 67,1% que indicó un compromiso organizacional de nivel alto; 13.6% evidencian un grado débil de compromiso organizacional, 19.2% manifiestan un grado moderado de compromiso organizacional. Igualmente, los resultados encontrados por Hidalgo (2019) señalan que en un 72% o de los participantes tienen un nivel bajo de compromiso organizacional. A nivel teórico podemos señalar que en la medida el

colaborador o empleado vaya asumiendo algunos roles en la organización, implicándose e identificándose con ella, las decisiones sobre su permanencia o abandono de su puesto de trabajo será influenciada por ella (Meyer y Allen, 1997).

Para el segundo objetivo específico el estudio muestra resultados similares a la otra variable encontrándose que los niveles de procrastinación laboral están distribuidos de forma similar en tercio para cada nivel.

De tal forma que a nivel general un 34.9% indica un nivel alto, un 34.0% un nivel medio y un 34.9 un bajo nivel de procrastinación. Esto evidencia que un tercio de colaboradores se muestran conductas ajenas a sus tareas o actividades laborales. Observamos además que en la dimensiones: cyberslacking y soldiering también destaca el nivel alto en la misma proporción 34.0% a 34.90% respectivamente, estos hallazgos difieren con los encontrados por Leiva (2021) donde la mayoría tienen un nivel bajo y medio pues 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, frente 8.0% manifiestan un nivel alto de procrastinación laboral y 3.3% manifiestan un nivel muy alto de procrastinación laboral (11.33%) en total.

Igualmente difieren del estudio de Hidalgo (2019) donde un 87.75% presentó un nivel alto de procrastinación laboral. De acuerdo a diversos modelos teóricos que explican la procrastinación laboral el enfoque motivacional, en específico la de logro, están relacionados con la seguridad que la proporcionado la culminación de las tareas en anteriores oportunidades. Lo desde el enfoque conductual podría explicarse que aquellas tareas cuyas consecuencias han sido gratificantes tienen mayor probabilidad de repetirse, en ese sentido las conductas que posponen la realización de alguna tarea podrían repetirse por reforzamiento negativo. El enfoque cognitivo, por su parte

lo relacionaría con las dificultades que mantienen al individuo en pensamientos negativos cuyos contenidos están referidos a su incapacidad para terminarlos por los que no se atreve si quiera en iniciarlos (Carranza & Ramírez, 2013).

En cuanto al tercer objetivo específico enfocándonos en los hallazgos del presente estudio se revela que existe relación significativa, inversa y débil ($p < 0.05$, $\rho = -0.162$) entre la dimensión compromiso afectivo y procrastinación laboral. Lo que significa que, con un error máximo del 5%, podemos afirmar que compromiso afectivo presenta una relación significativa, inversa y débil con procrastinación laboral. Las evidencias de los estudios de Hidalgo (2019) y Leíva (2021) evidencian coincidencias con los resultados del presente estudio, aclarando que los niveles de correlación negativas y significativas en ambos son superiores ($\rho = -.230$) y ($\rho = -.322$).

Según Betanzos et al. (2006) el compromiso afectivo abarca las características de sentimientos positivos o identificación con la empresa en la que se labora es decir se desarrollan en el colaborador o empleado sentimientos de pertenencia hacia la organización. Según la teoría de Mowday, et al. (1982) refiere que, en el ambiente laboral, el empleado es influenciado por varios factores, tales como: sueldo, supervisión, responsabilidad, horas de trabajo, relaciones interpersonales, entre otros; los que provocan una identificación emotiva del empleado hacia las metas 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.

Podemos señalar que el compromiso afectivo es relacionado con esa 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 (Meyer y Allen, 1991). De tal forma

como lo explicaron Meyer y Allen (1997) el compromiso afectivo que se refiere al proceso de orientación y vínculo afectivos, así como, el trabajador pueda identificar sus metas, objetivos.

Respecto al cuarto objetivo específico los resultados revelaron que existe relación significativa, inversa y débil ($p < 0.05$, $\rho = -0.131$) entre la dimensión compromiso de continuidad y procrastinación laboral. Lo que significa que, con un error máximo del 5%, podemos afirmar que compromiso de continuidad presenta una relación significativa, inversa y débil con procrastinación laboral.

Por ende, se puede decir que con menor compromiso de continuidad existe mayor procrastinación laboral y a mayor compromiso de continuidad existe menor nivel de procrastinación laboral. Coinciden en cuanto la dirección (negativa o indirecta) mas no en el nivel de significancia con el estudio de Leiva (2021) quien encontró una correlación significativa, inversa y débil ($p < 0.000$, $\rho = -0.470$); en colaboradores de una empresa privada. Estudios al respecto señalan además que la pobre regulación que caracteriza a las personas que procrastinan hacen que dejen las tareas o labores que les fueron asignadas incumpliendo con la secuencia y yendo en contra de su estabilidad laboral Hsin y Nam (2005).

El compromiso de continuada también estaría vinculada a las necesidades del empleado en primer lugar el tener asegurado un ingreso económico por tanto la necesidad de continuar trabajando en la empresa. En otro nivel no solo se considera los aspectos económicos como el sueldo, beneficios sociales u otras bonificaciones sino además el prestigio o estatus, por otro lado, también estaría vinculado al factor de limitaciones para cambiar de rubro de empleo o la experiencia laboral, la edad. etc. (Becker, 1960). Este aspecto tiene un impacto en la durabilidad de la empresa, pues la conjugación de las creencias y las actitudes de los colaboradores establecerán una

característica especial en ellos manifestando una necesidad e incluso obligación de mantenerse en cetro laboral (Meyer y Allen, 1997). Podemos señalar finalmente que este aspecto está relacionado con la percepción del colaborador de tener la oportunidad de continuar con su puesto de trabajo y de acuerdo a esa percepción buscar, renunciar o definir en continuar al pensar que tiene pocas oportunidades de conseguir un empleo diferente (Meyer y Allen, 1991).

Por último, enfocándonos en el quinto objetivo los resultados señalan existe relación no significativa, inversa y débil ($p > 0.05$, $\rho = -0.151$) entre la dimensión compromiso de normativo y procrastinación laboral. Lo que significa que, con un error máximo del 5%, podemos afirmar que compromiso de normativo presenta una relación no significativa, inversa y débil con procrastinación laboral. Por ende, se puede decir que con menor compromiso normativo existe mayor procrastinación laboral y a mayor compromiso normativo existe menor nivel de procrastinación laboral.

Tomando como referencia la investigación de Leyva (2021) que uso los mismos instrumentos encontrando acerca de la relación que existe entre la dimensión compromiso normativo y procrastinación laboral en colaboradores una correlación significativa, inversa 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.

El compromiso normativo se describe como la vinculación con las conjugación de las responsabilidades y el valor que tienen estas en la continuidad de la empresa y la ética en el trabajo, podría explicarse como aquella obligación con la empresa que siente el empleado, al haberse comprometido tácitamente al recibir capacitaciones la que ha llevado a ser más competente y eficiente en su desempeño laboral en

comparación a cuando ingreso a la organización, otros razones podrían ser haber realizado compromiso de pagos por préstamos o adelantos recibidos lo que usualmente puede considerarse como el deber algo a la empresa Loli et al. (2015) determinar que el compromiso normativo está ligado a la participación, autonomía y empoderamiento en el puesto de trabajo. Sin embargo, cabe resaltar, que esta dimensión está bajo una fuerte influencia que tienen la edad del colaborador, lugar o procedencia, sexo, tipo de contrato, el contexto o el tipo de organización (McCabe & Sambrook, 2013; Al-Hussami et al., 2014).

Según Mowday et al. (1982) de acuerdo a estos autores la relación, reconocimiento y fuerza con la que se da estos vínculos con la organización o empresa donde labora se denomina compromiso organizacional. Desde el enfoque de comportamental esta se evidencia a través de conductas con las que el colaborador muestra su implicancia con las acciones de la organización como son las normas, las mismas que deben ser realizadas de manera consiente de tal manera que marca un verdadero compromiso y responsabilidad de sus acciones. En tal sentido el compromiso organizacional implicaría sobrepasar las expectativas personales del trabajador, por supuesto esto estaría relacionado con la percepción de mayor libertad y autonomía para tomar decisiones sin restricciones de las etapas tempranas.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Primera. Se encontró la existencia de relación indirecta nivel débil y significativo, entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este. donde a mayor compromiso organizacional existe menor procrastinación laboral y viceversa.

Segunda Los niveles de compromiso organizacional total se hallan repartidos proporcionalmente en aproximadamente un tercio para cada nivel destaca la dimensión afectiva en un nivel alto.

Tercera Los niveles de procrastinación laboral evidencian que la mayoría de colaboradores se muestran, casi un 35%, muestra conductas ajenas a sus tareas o actividades laborales.

Cuarta. Existe relación significativa, inversa y débil entre compromiso afectivo y procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, donde a mayor compromiso afectivo menor procrastinación laboral.

Quinta. Existe relación significativa, inversa y débil entre compromiso de continuidad y procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, donde a mayor compromiso de continuidad menor procrastinación laboral.

Sexta. Existe relación significativa, inversa y débil entre compromiso normativo y procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, donde a mayor compromiso normativo menor procrastinación laboral.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones

- Primera. Se sugiere ejecutar estudios sobre las variables estudiadas si es posible incrementar a un mayor número de la muestra de tal forma que se sumen mayores beneficios que permitan generalizar de forma directa los resultados y sean más satisfactorios a nivel nacional y que estén dentro del contexto laboral para servir de apoyo a futuras investigaciones.
- Segunda. Identificar situaciones laborales que puedan promover la procrastinación en caso de hallar esa situación se sugiere desarrollar intervenciones organizacionales mediante programas o talleres que estén orientados en reducir los niveles de procrastinación laboral en la organización.
- Tercera. Se sugiere incluir dentro del cronograma el desarrollo de capacitaciones en la que participar se otorguen determinados puntajes para la renovación de contratos así el personal no solo cumple con capacitarse sino valora su tiempo y su compromiso personal con la empresa.
- Cuarta. Se recomienda utilizar los resultados con la finalidad de correlacionar con otras variables y establecer modelos que expliquen la problemática de procrastinación en el trabajo.

REFERENCIAS

- Alegre, A. (2013). Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Propósitos Y Representaciones*, 1(2), 57–82. <https://doi.org/10.20511/pyr2013.v1n2.29>
- Altamirano, D. y Tello, L. (2018). *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28319>
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. USAT
- Ainslie, G. (1975). Specious reward: A behavioral theory of impulsiveness and impulse control. *Psychological Bulletin*, 82(4), 463-496.
- Ainslie G. (1991). Derivation of Rational Economic Behavior from Hyperbolic Discount Curves. *American Economic Review*, 81, 334-340
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fidas G. Arias Odón. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=arias+2012+metodolog%C3%ADa&ots=kYrPbmylnla&sig=36lPgFjUXk0gkJLuDZx7eNQ9hll#v=onepage&q=arias%202012%20metodolog%C3%ADa&f=false>
- Avila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Instituto Tecnológico de Cuauhtémoc.
- Baez-Santana, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Zaldívar, R. y Lao-León, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S181559362019000100014&script=sci_arttext

- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Beck, B., Koons, S. y Milgrim, D. (2000). Correlates and consequences of behavioural procrastination: The effects of academic procrastination, selfconsciousness, self-esteem and self-handicapping [Special issue]. *Journal of Social Behaviour & Personality*, 15 (5), 3-13.
https://www.researchgate.net/publication/298879673_Correlates_and_consequence
- Bernal, C. (2010). *Metodología de investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra ed.). Pearson.
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos, *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.
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/62591/El%20compromiso%20organizacional%20y%20su%20relacio%cc%81n%20con%20el%20intercambio%20li%cc%81derempleado%20y%20la%20satisfaccio%cc%81n%20personal%20AUTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Briones, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Domino de las Ciencias*, 6(3), 26-34.
<https://www.dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/1272>

- Campos, R. (2021). *Procrastinación y satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por covid - 19. Lima, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Sur]. Repositorio Institucional de la Universidad Científica del Sur
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1790/TL-Campos%20R.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Carranza, R. y Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 3(2), 95-108.
<https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646127006.pdf>
- Carrión, G. (2022). *Procrastinación laboral y ansiedad en los trabajadores de la red asistencial Puno - Essalud en tiempos de Covid 19 en el año 2021* [Tesis de pregrado, Universidad privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional de la Universidad privada Norbert Wiener
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6528/T061_70310441_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, A. y Cruz, M. (2023). *Compromiso organizacional y postergación laboral en colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111852/Castillo_JAS-Cruz_RMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de ética y deontología.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 63(2), 0-0.
- Consultora Internacional Gallup (2017). *Razones por las que los empleados no se sienten comprometidos con su trabajo*.
<https://www.servicefutures.com/es/razones-por-las-que-los-empleados-no-se-sienten-comprometidos-con-su-trabajo>
- Crane, S. (1999). *The paradigm shift from current-traditional rhetoric to process rhetoric in writing*. California State University, Dominguez Hills.
- Deloitte University Pres (2018). *Tendencia en Capital Humano Global 2015*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Enríquez, A. y Sáenz, C. (2021). Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA.
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46802>
- Fuentes, M. (2020). *Compromiso organizacional e intención de permanencia en el departamento de logística de una empresa de autopartes: diagnóstico y propuesta de mejora* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de México]. Repositorio institucional Universidad Autónoma de México.
<http://hdl.handle.net/20.500.11799/109124>
- García, I., Chan, J., Hernández, J., Platas, H. y Paz, L. (2020). El Estrés laboral y su relación con el compromiso organizacional en trabajadores de una tienda de departamental. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 1-9. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(9\)3/Series-2/A0903020109.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(9)3/Series-2/A0903020109.pdf)

- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ra ed.). Brujas.
- Greenberg, J. y Baron, R. (1997). *Behavior in Organizations*. Upper saddle River. Prentice Hall.
- Hen, M. y Goroshit, M. (2018). General and Life-Domain Procrastination in Highly Educated Adults in Israel. *Frontiers in psychology*, 9, 1173. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01173>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Métodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGraw Hill.
- Hidalgo, J. (2019). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36985/Hidalgo_CJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huamán, J. (2021). *Procrastinación laboral y Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de lima metropolitana en el año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villarreal <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5456>
- Kotler, S. (2009). Escape artists. *Psychology Today*, 42(5), 72-79.
- Leiva, J. (2021). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad

Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1438>

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

McCabe, T. y Sambrook, S. (2014). The antecedents, attributes and consequences of trust among nurses and nurse managers: A concept analysis. *International journal of nursing studies*, 51(5), 815-827.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.10.003>

Mamani, A. (2022). Motivación y procrastinación laboral de los trabajadores de una empresa productora de cuero en Arequipa. *Fronteras En Ciencias De La administración*, 1(1), 40–49.
<https://fronterasdelasociedad.com/index.php/forevista/article/view/11>

Mann, L., Burnett, P., Radford, M. y Ford, S. (1998). The Melbourne decision making questionnaire: an instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10(1), 1-19. doi:
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)10990771\(199703\)10:1<1:AIDBDM242>3.0.CO;2-X](https://doi.org/10.1002/(SICI)10990771(199703)10:1<1:AIDBDM242>3.0.CO;2-X)

Metin, U., Taris, T. y Peeters, M. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>

Morán, C. (2005). *Psicología del trabajo: Nociones introductorias*. Aljibe

Marroquín, L. (2021). *Satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores administrativos de una empresa de servicios ubicada en Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad

Autónoma del Perú

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1392>

Martínez-Uribe, P., Cassaretto-Bardales, M. y Tavera-Palomino, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>

Melgarejo, E. (2018). *Compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27188/Melgarejo_MSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. California: Sage Publications.

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 61-89.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2019). Empleo juvenil en el Perú. <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/mercado-de-trabajo-de-los-jovenes/>

Mosquera, D., Víquez, M., Alvarado, E., Sánchez, J., Campos, V., Cortes, N. y Sierra, H. (2020). El liderazgo como herramienta estratégica en la administración de empresas. *Revista Semilla Científica*, (1). <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/4727>

- Mowday, R., Potter, M. y Steers, R. (1982). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. *Estableciendo puentes en una economía global*. 2 (17), 2. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2734826.pdf>
- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1982). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. DOI: [http://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- Natividad, L. (2014). *Análisis de la procrastinación en estudiantes universitarios* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio de Universidad de Valencia. <https://core.ac.uk/download/pdf/71027781.pdf>
- Newey, M. (2021). Mental health: working from home and the use of technology. *Strategic HR Review*, 20(4), 114-118. <https://doi.org/10.1108/SHR-01-2021-0001>
- Oracle-Workplace Intelligence (2020). As uncertainty remains, anxiety and stress reach a tipping point at work. <https://www.oracle.com/a/ocom/docs/oracle-hcm-ai-at-work.pdf>. Consultado 28. enero 2022
- O'Reilly, Ch. 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.
- Organización Mundial de la Salud. (OMS, febrero – 2019). *Depresión*. Sitio web de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>.
- Organización Mundial de la Salud (30 de marzo del 2018). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

- Organización Internacional del Trabajo OIT (2020). *Panorama laboral 2020 América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Organización Panamericana de la Salud OPS (2020). *Covid 19 y salud mental: mensajes clave. Venezuela*. <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus/brote-enfermedad-por-coronavirus-covid->
- Paradnikė, K. y Bandzevičienė, R. (2016). Career Construction in Academic Setting: Links Between Career Adaptability and Study Engagement. *International Journal of Psychology: Biopsychosocial Approach*, 18, 71-88. doi: 10.7220/2345-024X.18.4
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pérez, L., Mantilla, M. y Muñoz, E. (2021). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate académico. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(4), e1739. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08643466202100040017&lng=es&tlng=es.
- Perry, J. (2012). *La procrastinación eficiente*. Urano.
- Porter, L. y Lawer, E. (1965). *Managerial attitudes and performance*. Homewood.
- Rojas, W. (2020). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad

Autónoma del Perú.

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1055>

Salazar, J., Guerrero, J. y Mañedo, R. (2009). *Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales de la productividad laboral*. Ciencias Médicas

Sanjida, L. (2019). Impact of job satisfaction and organizational commitment on performance of private bank employees in Bangladesh. *The USV annals of economics and public administration*, 19(2). 112-123.

<http://www.annals.seap.usv.ro/index.php/annals/article/view/1172/985>

Schaufeli, W., Martínez, I., Marques, A., Salanova, M. y Bakker, A. (2002). Burnout and Engagement in University Students. A Cross-National Study. *Journal of CrossCultural Psychology*, 33(5), 464-481. doi: 10.1177/0022022102033005003

Steel, P. (2017). *Procrastinación: Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5v01DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=related:iYC17PE3JYwJ:scholar.google.com/&ots=lq5oaU5UIL&sig=DTuGyre-Qr1jUoXFjQm4FCr96yk#v=onepage&q&f=false>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS
<p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Describir los niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p> <p>b) Describir los niveles de procrastinación laboral y sus dimensiones en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1. Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p> <p>H0. No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1. Existe relación significativa entre los niveles de Compromiso Afectivo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p> <p>H0. No existe relación significativa entre los niveles de Compromiso Afectivo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p> <p>H2. Existe una relación significativa entre la dimensión Compromiso de</p>	<p>Conceptual Compromiso Organizacional Meyer y Allen (1990) Este fenómeno se conceptualiza como un estado psicológico en el que destacan la relación o unión bidireccional entre el colaborador y su organización, la cual puede traer efectos adversos según las decisiones que tome para seguir o desistir en el sistema organizado al cual pertenece.</p> <p>Dimensiones: consta de 18 ítems y se estructura mediante tres componentes (Afectivo Sentimientos de permanencia hacia la organización. [6, 9, 12, 14, 15, 18], continuidad Vínculo sobre los beneficios económicos [1, 3, 4, 5, 16, 17] y normativo Fidelidad racional hacia la organización [2, 7, 8, 10, 11, 13])</p> <p>Administración: Esta escala tiene respuestas tipo Likert de cinco alternativas, que se valoran de la forma siguiente: En total desacuerdo (1 punto); En desacuerdo (2 puntos); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos); De acuerdo (4 puntos); En total de acuerdo (5 puntos) y su administración puede ser individual y grupal con una duración aproximada de 15 minutos.</p> <p>Procrastinación Laboral Metin et al., (2016) ajustan la variable al dominio exclusivamente organizacional dando claridad y</p>	<p>Tipo de investigación Básico, nivel correlacional, diseño no experimental y Transversal.</p> <p>Población: Estará constituida por 400 personal que laboran en la empresa de residuos sólidos del distrito de Lima Este 2023.</p> <p>Muestra: Estará conformada por 312 personal que laboran en la empresa en el periodo 2023.</p>

	<p>Este, 2023.</p> <p>c) Determinar la relación entre la dimensión Compromiso Afectivo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p> <p>d) Determinar la relación entre el Compromiso de Continuidad y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p> <p>e) Determinar la relación entre el Compromiso Normativo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p>	<p>Continuidad y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p> <p>H0. Existe una relación significativa entre la dimensión Compromiso de Continuidad y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p> <p>H3. Existe una relación significativa entre los niveles de Compromiso Normativo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p> <p>H0. Existe una relación significativa entre los niveles de Compromiso Normativo y Procrastinación Laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2023.</p>	<p>aproximando su definición como la acción de dejar tareas laborales, luego realizar tareas ajenas a la función asignada para el puesto que se desempeña, por otro lado, se menciona la no perjudicarían de la intención del empleado, empleador u organización</p> <p>Compromiso organizacional:</p> <p>Puntuaciones obtenidas a través de ítems de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen Meyer y Allen (1997) validada por Montoya (2014).</p> <p>Dimensiones: Cyberslacking (ciberpereza): ítems 8, 10, 12, 14-Soldiering (sentido de servicio): ítems 1,2,3,4,5,6,7,9,11,13</p> <p>Puntajes: Lo puntajes asignados son: 0 puntos (Nunca); 1 punto (Casi nunca); 2 puntos (Ocasionalmente); 3 puntos (Algunas veces); 4 puntos (Frecuentemente); 5 puntos (Muy frecuentemente); 6 puntos (Siempre) y 0 punto (No aplica)</p>	
--	--	---	---	--

Anexo 2. Instrumento de la variable 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 continúo 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 de la variable procrastinación en el trabajo

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 tomé 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 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

1 2	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o salgo a tiendas.	0	1	2	3	4	5	6	7
1 3	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	0	1	2	3	4	5	6	7
1 4	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

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a).....

Con el debido respeto me presento ante usted. Le saluda Jéssica Sáenz Paulino, soy estudiante de psicología del XI ciclo de la universidad Autónoma del Perú, estoy realizando una investigación "Compromiso Organizacional y Procrastinación Laboral" para cual deseo contar con su valiosa participación.

PROPOSITO DEL ESTUDIO

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este.

PROCEDIMIENTO

De aceptar su participación, usted debe llenar el formulario.

PARTICIPACIÓN

La participación es voluntaria y para ello deberá aceptar el siguiente consentimiento.

RIESGOS

No existe riesgos al participar de la investigación dado que los datos e información recolectada serán tratados con total confidencialidad.

BENEFICIOS

La participación de su persona dentro de la investigación contribuirá a los resultados que estos ayudaran a crear programas tanto preventivos como interventivos.

CONFIABILIDAD

Toda la información personal adquirida durante la evaluación de la investigación es estrictamente confidencial y se utilizaran los códigos de ética respectivo tanto para el registro de su participación. Esta información no será proporcionada a ninguna organización o persona no autorizada en la investigación. Por ende nadie ajeno a la investigación tendrá acceso a la información de su persona. Por otro lado, una vez presentado los resultados de la investigación, la información será eliminadas.

DE ESTAR DE ACUERDO O EN DESACUERDO, POR FAVOR RESPONDA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS.

- ¿Esta de acuerdo en participar del estudio?

SI

NO

Anexo 5: Autorización de la empresa para la aplicación de los instrumentos



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima Sur, 09 de Junio del 2022

Sr. César de la Cruz [REDACTED]
Gerente de la Empresa P [REDACTED]
Ate - Lima Este

De nuestra mayor consideración
Presente. -

Es grato dirigimos a Usted para expresarle nuestro cordial saludo a nombre de las autoridades de la Universidad Autónoma del Perú y el mío propio, así mismo, aprovechamos la oportunidad para solicitarle autorice el ingreso a la institución que Ud. dignamente dirige, de nuestra estudiante de la Carrera Académico Profesional de Psicología-Facultad de Ciencias Humanas, quien como parte de la tesina titulada: **"Compromiso organizacional y procrastinación laboral en personal de una empresa de residuos sólidos Lima Este, 2022"**, desea aplicar pruebas psicológicas dirigido al personal de su representada Institución. Todo ello servirá para el recojo de datos para la mencionada investigación. La persona encargada que realizará dicha actividad es:

SAENZ PAULINO JESSICA

Ella se pondrá en contacto para coordinar con Ud. los detalles pertinentes.

Esperando contar con su valioso apoyo y agradeciendo a su gentil deferencia, reitero mi cordial saludo.

Atentamente

Tanih Cubas Romero
Directora
Escuela Profesional de Psicología

Recibido por:

PRAXIS ECOLOGIA [REDACTED]

César De La Cruz
GERENTE GENERAL [REDACTED]



Campus Lima Sur: Panamericana Sur Km. 16.3 - Villa El Salvador
Central Telefónica: 715 3335
www.autonoma.pe

Anexo 6: La autorización de la escala de compromiso organizacional



Elizabeth Montoya Santos

Facebook

No está en tu lista de amigos en Facebook
Estudió Psicología Organizacional en UPC - Universidad
Peruana de Ciencias Aplicadas

VER PERFIL

9 NOV. A LAS 5:46 P. M.

Buenos tardes señorita, Elizabeth le escribo para solicitarle su autorización para hacer uso de la escala de compromiso organizacional, ya que veo que usted ha realizado su tesis de validación de la escala, me encuentro en proceso de realizar mi tesis y voy aplicar esta variable le pido por favor facilitarme la prueba que han validado, para seguir con el proceso de mi tesis. Desde ya agradezco su pronta respuesta, saludos cordiales, gracias.



Hola Jessica claro que sí envíame tu correo para compartir información

Ahora pueden enviarse mensajes, llamarse y ver información, como su estado activo y cuándo leyeron los mensajes.

6:56 A. M.

Buenos días señorita Elizabeth este es mi correo
jsaenz29@autonoma.edu.pe

Tesis eli Externo Recibidos x

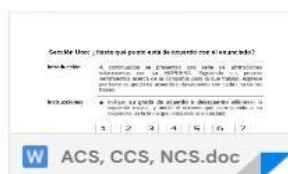


Elizabeth Montoya <elizabemili22@gmail.com>
para mí ▾

espero te sirva.

Saludos cordiales
Elizabeth Montoya

3 archivos adjuntos • Analizado por Gmail ⓘ



JESSICA SAENZ PAULINO <jsaenz29@autonoma.edu.pe>
para Elizabeth ▾

MIL GRACIAS!

Anexo 7: La autorización de la escala de procrastinación laboral



JESSICA SAENZ PAULINO <jsaenz29@autonoma.edu.pe>
para clau.rosales ▾

jue, 10 nov, 14:31 (hace 5 días) ☆ ↶ ⋮

Buenos días señorita. Claudia le escribo para solicitarle su autorización para hacer uso de la escala de procrastinación (PAWS), ya que veo que usted ha realizado su tesis de validación de la escala, me encuentro en proceso de realizar mi tesis y voy aplicar esta variable le pido por favor facilitarme la prueba que han validado, para seguir con el proceso de mi tesis.

Desde ya agradezco su pronta respuesta, saludos cordiales, gracias.



Claudia Rosales
para mí ▾

jue, 10 nov, 15:21 (hace 5 días) ☆ ↶ ⋮

Hola Jessica

Claro, no hay problema. Te autorizo el uso de la escala.

Saludos.

Get [Outlook para Android](#)