



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Compromiso laboral y procrastinación en docentes de instituciones educativas  
públicas en Nuevo Chimbote

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Flores Pereda, Priscila Belen (orcid.org/0000-0002-1281-7048)

**ASESOR:**

Dr. Noe Grijalva, Hugo Martín (orcid.org/0000-0003-2224-8528)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE-PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

*El presente trabajo está especialmente dedicado a mis padres, por su apoyo y amor incondicional durante este largo proceso, por siempre creer en mí y motivarme cada que lo necesité. A mis hermanos por su comprensión y apoyo.*

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco en primer lugar a Dios, por acompañarme durante este trayecto, por cuidarme y cumplir cada una de sus promesas. A mi familia por su apoyo incondicional y comprensión, a mis amigos que me apoyaron siempre y fueron una gran fuente de motivación, por animarme y creer en mí. Por último, a mi asesor de Proyecto de investigación por su paciencia, comprensión, y sobre todo por compartir cada uno de sus conocimientos, para la realización de esta investigación.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra y muestreo.....	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	10
3.5. Procedimientos .....	12
3.6. Método de análisis de datos .....	12
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS .....	14
V. DISCUSIÓN .....	17
VI. CONCLUSIONES .....	18
VII. RECOMENDACIONES.....	19
REFERENCIAS.....	20
ANEXOS.....	24

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	14
Tabla 2.....	14
Tabla 3.....	15
Tabla 4.....	15
Tabla 5.....	16
Tabla 6.....	32

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre compromiso laboral y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas en Nuevo Chimbote, 2022. El diseño de esta investigación fue no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 226 docentes de instituciones educativas públicas de nivel secundaria de Chimbote. Los instrumentos aplicados fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional creado por Meyer y Allen (1997), y el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) creado por los autores Parisi y Paredes en el año 2007. Por último, los resultados de la investigación reflejan una correlación negativa muy baja, obteniendo un coeficiente de Spearman de ( $\rho = -.139$ ), por lo que se concluye que no existe correlación entre las variables Compromiso Laboral y Procrastinación.

**Palabras clave:** Compromiso Laboral, Procrastinación.

## ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship between work commitment and procrastination in teachers of public educational institutions in Nuevo Chimbote, 2022. The design of this research was non-experimental, correlational and cross-sectional. The sample consisted of 226 teachers from public secondary educational institutions in Chimbote. The instruments applied were the Organizational Commitment Questionnaire created by Meyer and Allen (1997), and the Inventory of Active and Passive Postponement in the Work Environment (IPAP) created by the authors Parisi and Paredes in 2007. Finally, the results of the research reflect a very low negative correlation, obtaining a Spearman coefficient of ( $\rho = -.139$ ), so it is concluded that there is no correlation between the variables Work Commitment and Procrastination.

**Keywords:** Labor Commitment, Procrastination.

## I. INTRODUCCIÓN

El docente cumple la función importante de potenciar lo mejor en cada estudiante, teniendo en cuenta sus particularidades en cuanto a su entorno sociocultural y familiar, así como también considerando su personalidad, los diferentes estilos y estrategias de aprendizaje de cada estudiante y su motivación. (Barberá, 2018).

Por otro lado, Soto (2017) nos dice que la educación en el Perú, es el resultado propio del deterioro de la misma, a la que se le atribuyen aspectos como la sobrecarga laboral, la falta de incentivos, los cuales repercuten en las labores y conllevan a la falta de responsabilidad y Compromiso en cuanto al cumplimiento de deberes por parte de los docentes.

Así mismo Flores et al., (2020) señala que los aspectos considerados importantes dentro de las empresas para alcanzar el éxito son las conductas y actitudes, en sus trabajadores, sin embargo, refiere que cuando se quiere lograr una mayor productividad o un mejor desempeño, lo primero que se debe identificar son aquellos indicadores dentro del comportamiento organizacional que pueden influir en el desarrollo habitual de los trabajadores.

Las consecuencias del bajo Compromiso por parte del colaborador dentro de la empresa, pueden ser diversos indicadores, como la baja remuneración, un ambiente inapropiado, el trabajar bajo presión, lo que repercute en consecuencias negativas relacionadas con su estado físico y mental (OIT, 2016).

De acuerdo con el World Economic Forum (2017), refiere que el 50% de las organizaciones no logran encontrar al candidato adecuado de acuerdo al puesto que necesitan, así mismo el 36 % de las organizaciones de países como Perú, Brasil, México, señalan que las empresas deberían invertir en habilidades y conocimiento para sus empleados, ya que este es un elemento clave para el aumento de Productividad y que a su vez fortalece el Compromiso.

Con respecto a la Procrastinación, Lozano y Bonora (2015), realizaron una investigación sobre la variable mencionado, obteniendo como resultado que entre el 15 y 20% de los adultos tienden a procrastinar, y que uno de los principales causantes de esta acción es la influencia del salario.



Así también Soto (2017), menciona que las consecuencias producidas por la Procrastinación en las personas, va más allá de solo problemas en cuanto a su desempeño dentro de su centro de laborales, sino que también repercute en cuanto a su bienestar emocional y calidad de vida, desencadenando con problemas como la depresión y la ansiedad.

Asimismo, estudios realizados por la OIT (2016) acerca del estrés laboral en 2012, en países como Guatemala, Costa Rica, Belice, El Salvador, Panamá, Honduras, Nicaragua, para la que se tuvieron en cuenta la calidad del trabajo y la salud se obtuvieron resultados que evidencian que más del 10 % de las poblaciones sintieron tristeza y dificultad para dormir a causa de las preocupaciones referente a su trabajo. De igual manera, en Argentina en el 2009 se obtuvieron resultados, que el 26,5% de trabajadores presentaban indicios de estrés, generados por la sobrecarga laboral. Así mismo en Chile, en el 2011, se tuvieron resultados que mostraron que un 27,8% y 13,9% de trabajadores, indicaron haber sufrido de depresión y presión dentro de la empresa en que pertenecían.

Por lo expuesto anteriormente la presente investigación se basa en lo siguiente para su justificación, a nivel teórico los resultados servirán para conocer la relación entre Compromiso Laboral (CL) y Procrastinación (PRN) en docentes de I.E públicas, la cual ayudará para futuras investigaciones, así mismo a nivel metodológico los resultados servirán para crear instrumentos confiables y validados, adecuados para poder evaluar la relación entre compromiso laboral y procrastinación, por otro lado a nivel práctico los resultados servirán para la implementación de programas en base a técnicas y estrategias para el compromiso laboral y la procrastinación, y por último a nivel social los resultados obtenidos ayudaran a reforzar aquellas deficiencias presentadas tanto en el compromiso laboral como en la procrastinación de los colaboradores. Así mismo, servirá de base para otras I.E.

Teniendo como objetivo general determinar la relación entre CL Y PRN en docentes de I.E públicas en Nuevo Chimbote, 2022, para los objetivos específicos se plantearon los siguientes, identificar los niveles de CL en docentes, identificar los niveles de PRN, determinar la relación entre las dimensiones de CL y PRN y por último determinar la relación entre las dimensiones de PRN y CL en docentes de I.E públicas en Nuevo Chimbote.

Para el logro de nuestro objetivo se formula la siguiente hipótesis de estudio: Existe relación entre CL y PRN en docentes de I.E públicas en Nuevo Chimbote, en cuanto a las hipótesis específicas se consideran las siguientes: existe relación entre las dimensiones de CL y PRN, y, por último, existe relación entre las dimensiones de PRN y CL.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para esta investigación, se hallaron los siguientes estudios relacionados a las variables estudiadas.

A nivel internacional, la investigación de Ojeda, et al., (2016) se planteó el objetivo de hallar la relación entre Compromiso organizacional y la percepción de apoyo. La muestra con la que trabajaron fue de 265 docentes de México, y los resultados obtenidos demuestran que los docentes se encuentran en un nivel medio de Compromiso con 49,81%. Así mismo, el Compromiso predominante en la investigación fue el normativo en una categoría media. Concluyendo que existe relación entre ambas variables.

Por otro lado, la investigación realizada por Cid, (2015) tuvo como objetivo investigar la PRN dentro del entorno laboral, teniendo en cuenta las posibles diferencias, trabajó con una muestra de 300 personas entre universitarios y trabajadores entre los 18 y 40 años de edad. Obteniendo como resultado que se evidencia la Procrastinación como un aspecto negativo del bienestar psicológico, por otro lado, en los estudiantes los resultados significativos se encontraron en el perfeccionismo. Además, se halló que los trabajadores son los que tienden a procrastinar.

Por otra parte, en la investigación de Arráez (2015) buscó determinar el nivel de Compromiso Organizacional de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles de la Universidad de Carabobo, concluyó que la plana administrativa no se encuentra comprometida con su organización, a lo que se atribuye es por la falta de incentivos y reconocimientos cuando logran cumplir sus objetivos.

En torno a investigaciones a nivel nacional, Galván (2018) determinó hallar la relación entre el Compromiso organizacional y la PRN laboral, trabajando con una población y muestra de 225 docentes, y teniendo como resultado que a cuanto mayor compromiso, menor será la probabilidad de Procrastinación.

Asimismo, la investigación de Yunis, (2018), planteando como objetivo explicar la correlación entre Compromiso y Procrastinación, considerando su población como su muestra, siendo un total de 145 docentes. Llegó a la conclusión que mientras exista un buen nivel de Compromiso menor será la Postergación de actividades.

En la investigación de Soto (2017), teniendo como objetivo encontrar la relación entre sus variables Procrastinación y Compromiso Organizacional, contando con la participación de 134 docentes y llegando a la conclusión de que, el personal que suele procrastinar, es porque no presenta Compromiso con la organización.

A nivel local, la investigación de Mejía (2021), planteó determinar la relación entre Compromiso y Presión Laboral, se trabajó con una población muestral de 112 personas. Arrojando un resultado de correlación media y positiva entre sus variables, así mismo el 48% manifestó un Compromiso regular y por último el 67% refleja un manejo regular de la presión laboral.

Por último, en la investigación de Zuñiga y Castañeda (2020), buscó determinar la relación entre sus variables Compromiso Organizacional y Rotación de personal, trabajó con una muestra de 50 colaboradores, en donde los resultados mostraron una relación significativa entre las variables estudiadas. En cuanto a Compromiso organizacional un 42% manifestaron un nivel muy alto y alto; mientras que para la variable rotación del personal el 38% manifestó un nivel de rotación bajo y muy bajo.

En cuanto al enfoque teórico de las variables a trabajar el enfoque de comportamiento organizacional, según Robbins y Jugde (2013) estudia el comportamiento, desempeño y productividad dentro de la organización.

En cuanto al compromiso laboral, Al-Haroon y AlQahtani (2021) indican que este tiene que ver con la relación e identificación que tiene un trabajador con su centro de labores, como conocer los objetivos de la organización, y participar en el cumplimiento de los mismos, así como también de los valores mostrando un grado de lealtad hacia su organización y de su permanencia en la misma.

De acuerdo con Culibrk, et al., (2018) un trabajador que se siente identificado con la organización en la que labora, lo demuestra a través de su participación en las actividades diarias con respecto a su trabajo, por otro lado, menciona que el nivel de compromiso que tiene un individuo puede ser causa de su grado de satisfacción.

Por otra parte, Mercurio (2015), menciona que el compromiso es la relación que tiene el empleado en la que involucra sentimientos con la organización, siendo así que da todo de sí en beneficio de la misma.

El compromiso organizacional no solo se basa en sentirse identificado, sino que también tiene que ver con las actitudes y comportamientos generados a través de las relaciones con los compañeros de trabajo (Dan, et al. 2020).

Así también, Rossenberg, et al., (2018) menciona que hoy en día las empresas prestan mayor atención a sus empleados con respecto a su relación con el trabajo, ya que esta es la única forma de que los trabajadores logren desarrollarse mejor y por ende la empresa pueda avanzar.

Para Nguyen, et al., (2020), el Compromiso organizacional es la creencia en los valores y objetivos organizacionales, la cual refleja los esfuerzos del trabajador por contribuir.

Por otro lado, Sattar y Jan (2015) lo relacionan con los beneficios que obtienen las organizaciones pues a mayor compromiso, mayores resultados y productividad, y de la misma manera lo relaciona con que eso genera trabajadores más satisfechos y comprometidos.

Para Meyer y Allen (1997), es la relación que se forja entre el trabajador y la organización. Es así que dividen el Compromiso en 3 dimensiones:

El Compromiso afectivo, está relacionado con la parte emocional, la relación que tiene el individuo con la organización y que determina el sentirse a gusto dentro de la misma. Esta dimensión se relaciona con 4 características, las estructurales relacionadas a la relación del colaborador con sus jefes y su puesto de trabajo, como segunda característica esta la personal, que hace referencia al género, edad y educación, la siguiente característica está ligada al trabajo, en cuanto a toma de decisiones, necesidades y capacidades, y por último las experiencias profesionales.

En cuanto al Compromiso continuo, se relaciona con una vinculación por obligación, y que implica el tiempo, esfuerzo o dinero invertido, así como también el miedo de no encontrar mejores oportunidades.

Finalmente, el Compromiso normativo, se vincula al sentimiento de deuda, estar agradecido por la oportunidad que se le dio de pertenecer a la organización.

Por otra parte, Lozano y Bonora (2015), mencionan que Procrastinar se refiere al retraso de la ejecución de actividades, las cuales son reemplazadas por otras más sencillas.

Por consiguiente, López (2013), refiere que cada vez son más aquellos que viven en Procrastinación, y que no afrontan su situación y esto las lleva a sentir estrés por la postergación de actividades acumuladas.

Lirio (2011), expresa la procrastinación como una conducta de pereza surgida de no dar prioridad a las actividades, y en su lugar sustituirlas por otras sin relevancia.

Steel (2007), lo relaciona con la falta de confianza en uno mismo, la cual se ve expresada al no cumplir con las tareas o pendientes debido a las expectativas de otros, es decir que la Procrastinación es una actitud voluntaria relacionada con el miedo a fracasar.

Hsin y Nam (2005), mencionan que no solo implica no saber administrar bien el tiempo, sino que involucra dificultades en las áreas afectiva, cognitiva y conductual. Por ello, los separan en dos tipos:

Los pasivos, son aquellos que muestran un pobre sentido de responsabilidad, por ende, tienden a retrasar tareas o decisiones. Y por otro lado los activos, retrasan las actividades con el objetivo de priorizar otros pendientes.

Así mismo, plantean tres dimensiones:

Dimensión afectiva, se enfoca en las emociones, los procrastinadores pasivos tienden a sentir la presión de al no tener mucho tiempo de entregar un pendiente, produciéndoles inseguridades, sin embargo, los activos sienten que trabajan mejor bajo presión.

En cuanto a la dimensión cognitiva se relaciona con las virtudes e información que posee el individuo frente a su trabajo, es así que los pasivos al no tener nada planeado, solo resaltan sus inseguridades. Por último, la dimensión conductual tiene que ver con los hechos, los procrastinadores activos son capaces de trabajar bajo exigencias, mientras que los pasivos recaen en el abandono o cometer continuos errores.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Básica, de alcance correlacional, ya que se busca conocer la relación que existe entre las variables. Hernández, et al., (2014)

Diseño no experimental, transversal ya que las variables no se manipulan y de corte transversal ya que ambas variables se medirán en un solo momento. Hernández, et al., (2014)

#### 3.2. Variables y operacionalización

Con respecto a la operacionalización de Compromiso laboral y Procrastinación, se adjuntan en el cuadro de matriz de operacionalización (ANEXO 1)

#### 3.3. Población, muestra y muestreo

##### Población

Para la presente investigación se considera una población de 550 docentes de nivel secundaria en I.E públicas en Nuevo Chimbote, la cual está comprendida por 21 I.E públicas, de acuerdo con ESCALE, (2021).

##### Tabla 1.

**Número de docentes, instituciones educativas, según distrito, gestión pública.**

<b>Distrito</b>	<b>Nivel</b>	<b>Total docentes</b>
<b>Nuevo Chimbote</b>	Secundaria	550

(Fuente: ESCALE, 2021)



### **Muestra**

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

**Usando la fórmula obtenemos:**

$$n = \frac{1.96^2 * 550 * 50 * 50}{5^2 * (550-1) + (1.96^2 * 50 * 50)}$$

Lo que nos indica una muestra de 226 docentes pertenecientes al nivel secundaria de I.E públicas en Nuevo Chimbote.

**Criterios de inclusión:** Participan docentes de I.E públicas en nuevo Chimbote.

**Criterios de exclusión:** Se excluyen del estudio personas que no sean docentes, o sean parte de instituciones privadas.

### **Muestreo**

El tipo de muestreo de la investigación es no probabilístico por conveniencia Hernández, et al., (2014).

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Se optó por la encuesta, ya que es la más sencilla de utilizar para recopilar datos. (Benites y Villanueva, 2015).

### **Instrumentos de recolección de datos**

El primer instrumento, es el Cuestionario de Compromiso Organizacional creado por Meyer y Allen (1997) en Estados Unidos, el cual fue adaptado al español por Argomedo, 2013. Así mismo, se administra de manera individual o colectiva a partir de los 17 años; el ámbito de aplicación es organizacional, y tiene una duración de 10 a 15 minutos.

### **Validez**

Se encontró una validez de ( $p < 0.05$ ), que demuestra la validez del instrumento, (Argomedo, 2013). Así mismo, Soto (2017) encontró una validez ( $p < 0.05$ ).

### **Confiabilidad**

En cuanto a la dimensión de afectividad se encontró (0,841), de continuidad (0,170) y en normativo (0,774), (Soto, 2017).

El segundo instrumento es el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) creado por Parisi y Paredes en el año 2007 en Venezuela, el cuál fue adaptado por Soto en 2017. El inventario se administra de manera individual o colectiva, a partir de los 18 años, en el ámbito laboral, y tiene una duración de 10 a 20 minutos. Así mismo este cuenta con 28 ítems, que se divide en dos dimensiones, Postergación Activa, y Postergación Pasiva.

### **Validez**

Se encontró una validez de ( $p < 0.05$ ), en la investigación de Soto (2017).

### **Confiabilidad**

Yunis, (2018), realizó el valor del alfa de Cronbach, en su investigación obteniendo un (0.846), lo que indica que es confiable.

### **3.5. Procedimientos**

Para la elaboración de este proyecto se tendrán en cuenta los siguientes pasos a realizar:

1er paso: Determinar la variable de estudio a investigar y la población a considerar para el trabajo.

2do paso: Determinar las variables a estudiar, realizando una investigación de información sobre las variables y las pruebas a utilizar.

3er paso: Justificar el problema del estudio, a través de la investigación y recolección de investigación o trabajos pasados relacionados a las variables.

4to paso: Sustentar dichas variables, a nivel de teorías.

5to paso: Determinar objetivos e Hipótesis, para obtener los resultados precisos de la investigación.

6to paso: Aplicación de los instrumentos a la población elegida.

7mo paso: Recolección de datos, para trabajar con la herramienta de SPSS.

8vo paso: Se realizará el procedimiento estadístico a través del vaceo de datos.

9no paso: Analizar los resultados obtenidos y determinar la relación significativa entre las variables, confirmando o rechazando la hipótesis.

Por último, 10mo paso: Se realiza el informe de los resultados de manera cualitativa para describir si existe o no relación con el objetivo de la investigación de manera detallada.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Así mismo, luego de la información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos, se utilizará el programa SPSS versión 24, con la finalidad de analizar los resultados, y determinar si existe o no relación entre las variables de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo con los lineamientos otorgados por la Universidad César Vallejo (2020), para llevar a cabo una investigación, según la Ley Universitaria 30220, es obligatorio cumplir con los principios éticos que ayudan a garantizar la originalidad de las investigaciones, los cuales se mencionan en el capítulo III Y IV, indicando que se debe solicitar el consentimiento a todas aquellas personas incluidas en la investigación, brindando información adecuada sobre el propósito y duración de la investigación. Así mismo se rige al Artículo 9, acerca de la política anti plagio, en el que se promueve la transparencia de las investigaciones.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

Coefficiente de relación entre Compromiso Laboral (CL) y Procrastinación (PRN) en docentes de I.E públicas en Nuevo Chimbote.

Variables		Rho de Spearman	Sig. Bilateral
Compromiso	Procrastinación	-,139	,036

En la tabla 1 se observa un nivel de correlación negativa muy baja de -0,139 entre CL y PRN, lo que nos indica que existe una correlación inversa; es decir, que, a mayor nivel CL, menor será el nivel de PRN. Asimismo, se halló una significancia (bilateral) de 0,036 menor a ( $<0,05$ ) lo que nos indica que el resultado de la correlación es significativo; no obstante, la relación entre ambas variables es nula.

**Tabla 2**

Nivel de CL en docentes de I.E públicas en Nuevo Chimbote.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	47	20,8%
Alto	179	79,2%
Total	226	100,0%

En la tabla 2 se puede observar que el 79,2% se encuentra en un nivel Alto de CL, mientras que el 20,8% se ubica en un nivel Medio.

**Tabla 3**

Nivel de PRN en docentes de I.E públicas en Nuevo Chimbote.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	117	51,8%
Medio	88	38,9%
Alto	21	9,3%
Total	226	100,0%

En la tabla 3 se muestra que un 51,8% se encuentra en un nivel Bajo de PRN, mientras que el 38,9% se ubica en un nivel Medio, y solamente un 9.3% se ubica en un nivel Alto.

**Tabla 4**

Coeficiente de relación entre la variable de CL y las dimensiones de PRN en docentes de I.E públicas en Nuevo Chimbote.

Variable/dimensión		Estadísticos	
		rho	P
Compromiso	Postergación activa	-,187	,005
	Postergación pasiva	-,164	,013

En la tabla 4 se encontró una relación negativa muy baja entre la variable CL y las dimensiones postergación activa y pasiva de la variable PRN. Del mismo modo, se halló una significancia por debajo del rango ( $<0,05$ ), lo que nos indica que el resultado de correlación es significativo. No obstante, no existe relación entre la variable CL y las dimensiones de la variable PRN.

**Tabla 5**

Coeficiente de relación entre la variable de PRN y las dimensiones de CL, afectivo, continuidad y normativo en docentes de I.E públicas en Nuevo Chimbote

Variable/dimensión		Estadísticos	
		rho	P
Procrastinación	Compromiso afectivo	-,343	,000
	Compromiso de continuidad	,135	,043
	Compromiso normativo	,165	,013

En la tabla 5 se observa una relación negativa muy baja (-0,343) entre la variable PRN y la dimensión afectiva de la variable CL, con una significancia de ,000 ( $<0,05$ ) lo que nos indica que el resultado de la correlación es significativo, más no existe relación entre la variable PRN y la dimensión 1 de la variable CL. Por otra parte, se halló una relación positiva muy baja entre la variable PRN y las dimensiones compromiso de continuidad y normativo de la variable CL, con una significancia por debajo del rango ( $<0,05$ ), lo que nos indica que el resultado de correlación es significativo. Sin embargo, no existe relación entre la variable PRN y las dimensiones 2 y 3 de la variable CL.

## V. DISCUSIÓN

En torno a los resultados obtenidos en la presente investigación, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, lo que nos indica que no existe correlación entre las variables CL y PRN.

En la tabla 2, se halló un nivel de correlación inversa muy baja de ( $\rho = -0,139$ ) entre las variables. Estos resultados son similares a los obtenidos en la investigación de Yunis (2018), en la que obtuvo una correlación inversa débil de ( $\rho = -0,227$ ), esta semejanza puede deberse a que ambas investigaciones se realizaron en docentes de I.E.

En la tabla 3, se observa que el 79,2% de la población se encuentra en un nivel Alto de CL, de manera similar a la investigación de Zúñiga y Castañeda (2020), en la que el 42 % de su población se encuentra en un nivel Muy Alto y Alto de CL.

En la tabla 4, se halló que el 51,8% de la población se encuentra en un nivel Bajo de Procrastinación Laboral, resultados parecidos a los de Yunis (2018), donde se evidencia que un 55.9 % se encuentra en nivel Bajo de PRN en su población.

En la tabla 5 se evidencia una relación inversa muy baja entre la variable CL y las dimensiones Postergación Activa y Pasiva de la variable PRN, al igual que en la investigación de Galván (2018), en la que se halló una correlación inversa, débil y significativa.

Por último, en la tabla 6 se observa una relación negativa muy baja ( $-0,343$ ) entre la variable PRN y la dimensión Compromiso Afectivo de la variable CL. Por otra parte, se halló una relación positiva muy baja entre la variable PRN y las dimensiones compromiso de continuidad y normativo de la variable CL, muy parecida a la investigación de Galván (2018), donde se observa una correlación inversa, débil y significativa entre PRN laboral y la dimensión Afectiva y de Continuidad, mientras que en la dimensión CNormativo se evidencia una correlación positiva baja.



## VI. CONCLUSIONES

- Respecto al objetivo general se concluye que no existe correlación entre las variables CL y PRN, obteniendo un coeficiente de Spearman de ( $\rho = -0,139$ ).
- Por otro lado, el nivel de CL en docentes de nivel secundaria, se observa que el 79,2% se encuentra en un nivel Alto, mientras que el 20,8% se ubica en un nivel Medio.
- Así mismo al nivel de PRN se halló que el 51,8% de los docentes se encuentran en un nivel Bajo, mientras que solamente el 9.3% se ubica en un nivel Alto.
- Con respecto a la relación de la variable CL y las dimensiones Postergación activa y pasiva de la variable PRN, se evidencia una correlación inversa muy baja.
- En cuanto a la correlación entre la variable PRN y la dimensión Compromiso Afectivo, se observa una correlación inversa muy baja ( $\rho = -0,343$ ). Por otra parte, se halló una relación positiva muy baja entre la variable PRN y las dimensiones Compromiso de Continuidad y Normativo de la variable CL.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se sugiere investigar las variables de este estudio de manera independiente o con otras variables, ya que este estudio evidenció que no existe correlación entre ellas.
- Implementar estrategias, tales como incentivos y reconocimientos los cuales ayuden a potenciar el Compromiso de los docentes hacia la organización.
- Desarrollar programas que ayuden a reducir la Procrastinación, y que a su vez permitan desarrollar y potenciar la organización y el Compromiso laboral.

## REFERENCIAS

- Al-Haroon, H. & Al-Qahtani, M. (2021). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*. 13(1), 519–526.
- Argomedo, J. (2013). Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. [Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Arráez, D. (2015). Noción de Compromiso Organizacional de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (DIGAE): una visión desde sus actores. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1784/darraez.pdf?sequence=3>
- Barberá, J. (2018). Ser docente: más allá de enseñar contenidos, transmitir experiencias de aprendizaje. Universidad internacional de Valencia. <https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/ser-docente-mas-alla-de-ensenar-contenidos-transmitir-experiencias-de>
- Benites, S. y Villanueva, L. (2015). Retroceder investigando nunca, rendirse con la tesis, jamás. *Metodología de la investigación en Comunicación Social*. Lima. Fondo editorial Cultura Peruana.
- Cid, S. (2015). Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación. [Trabajo de maestría, Universidad Pontificia Icaí Icade Comillas, Madrid]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/1043/TFM000116.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Culibrk, J., Deli, M., Mitrovi, S. & Culibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Front. Psychol.* 9(132), 1-12.
- Dan, L., Nguyen, N., Quang, B. & Chon, L. (2020). Building Organizational Commitment: The Analysis of Indicators. *Academy of Strategic Management*

- Journal. 19(6), 1-14. <https://www.abacademies.org/articles/building-organizationalcommitment-the-analysis-of-indicators-9775.html>
- Escale, (2021). Ministerio de Educación. <http://escale.minedu.gob.pe/padron-de-iiiee>
- Flores, E., Xu, X., y Lu, Y., (2020). Human Capital 4.0: a workforce competence typology for Industry. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 31 (4), 687-703.
- Galván, G. (2018). Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. RepositorioUCV.[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25509/Galvan\\_HGG.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25509/Galvan_HGG.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Hsin, A. y Nam, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 3, 245-264.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. Education, (6).
- Lirio, I. (2011), La procrastinación: una epidemia de nuestros días. <https://notiforo.com/foros/viewtopic.php?t=7333>
- López, A. (2013). ¿Qué es la Procrastinación Empresarial? <http://www.todostartups.com/bloggers/que-es-la-procrastinacion-empresarialpor-fonvirtual>
- Lozano, J. y Bonora, F. (2015). ¿Y si lo haces ya? No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy. *Procrastinación. Conceptos y buenas prácticas*. España: Fundación Confemetal
- Mejía, K. (2021). Compromiso organizacional y presión laboral en la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial del santa, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71706/Mej%c3%ada\\_ZKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71706/Mej%c3%ada_ZKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mercurio, Z. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Integrative Literature Review*, 14(4) 389–414.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: California: Sage.
- Nguyen, H., Le, Q., Tran, Q. Tran T., Nguyen, T. & Nguyen, T. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(6), 439-447.
- Ojeda, M., Talavera, R., y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. FCA, Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana, Baja California, Méx. <http://www.iiisci.org/journal/pdv/risci/pdfs/XA510QF15.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016, abril). Estrés laboral: un reto colectivo para todos. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- Parisi, A. y Paredes, M. (2007). Diseño, construcción y validación de una escalade postergación activa y pasiva en el ámbito laboral. *Psicología-Segunda Época*, 26(2), 31-58.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ta ed.). México: Pearson Educación.
- Sattar, A. & Jan. F. (2015). The Study of Organization Commitment and Job Satisfaction among Hospital Nurses. A Survey of District Hospitals of Dera Ismail Khan. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. 15(1), 1-13. [https://globaljournals.org/GJM BR\\_Volume15/3-The-Study-ofOrganization-Commitment.pdf](https://globaljournals.org/GJM BR_Volume15/3-The-Study-ofOrganization-Commitment.pdf)
- Steel, P. (2007) La naturaleza de la dilación. Una revisión meta-analítica y teórica de la insuficiencia de autorregulación por excelencia. *Psychological Bulletin*, 133 (1), 65-94.

- Soto, S. (2017). Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11337/Soto\\_SSG.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11337/Soto_SSG.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Universidad César Vallejo. (2020). Código de ética en investigación. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/tecnicas-e-instrumentos-para-la-investigacion/anexo-01-rcun00340-2021-ucv-actualizacion-codigo-de-etica/25236211>
- Rosenberg, Y., Klein, H., Asplund, K., Bentein, K. & Breitsohl, H. (2018). The future of workplace commitment: key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 27(2), 153- 167.
- Yunis, Y. (2018). Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26001/Yunis\\_GYM.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26001/Yunis_GYM.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- World Economic Forum. (2017). Fomentar el desarrollo y el emprendimiento en la Cuarta Revolución Industrial. <https://es.weforum.org/events/world-economic-forum-on-latin-america-2017>
- Zuñiga, E. Castañeda, M. (2020). Compromiso organizacional y rotación del personal de la empresa JYPE telecomunicaciones, filial Chimbote, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71859/Cruz\\_ZES-Mesta\\_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowe](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71859/Cruz_ZES-Mesta_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowe)

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Compromiso Laboral</b>	El colaborador se siente parte de la organización, lo que tiene influencia en seguir o no en la misma. (Meyer y Allen, 1997, p.61).	Los baremos de compromiso organizacional general y por dimensiones en una escala de bajo, medio y alto. Donde la puntuación general en relación al nivel bajo pertenece de 0 a 75, nivel	Compromiso afectivo	Características estructurales	6, 9, 12, 14, 15, 18	Ordinal  Tipo Likert de 7 puntos: 1= Totalmente en desacuerdo 2= Moderadamente en desacuerdo 3= Débilmente en desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Débilmente de acuerdo 6= Moderadamente
				Características personales		
				Características relativas al trabajo		
				Experiencias profesionales		
			Compromiso de continuidad	Sentimiento de obligación.	1, 3, 4, 5, 16, 17	

		medio de 76 a 92 y nivel alto de 93 a 126.	Compromiso normativo	Sentimiento de deuda hacia la empresa.	2, 7, 8, 10, 11, 13	de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
<b>Procrastinación</b>	Presenta una carencia de autorregulación y una predisposición de aplazarlo, por la falta de tiempo de actividades que le llevarán alcanzar una	Los baremos de postergación general y por dimensiones en una escala de bajo, medio y alto. Donde procrastinación general encontramos el	Postergación Activa	Dimensión Afectiva	2, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27	Ordinal  Tipo Likert de 5 puntos: TD= Totalmente en desacuerdo D= En desacuerdo I= Indiferente DA= De acuerdo TDA= Totalmente de acuerdo.
				Dimensión Cognitiva	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8,	



	meta (Hsin y Nam, 2005).	nivel bajo que pertenece de 28 a 63, nivel medio de 64 a 74 y nivel alto de 75 a 140	Postergación Pasiva	Dimensión Conductual	9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28	
--	--------------------------	--	---------------------	----------------------	-----------------------------------	--

## **ANEXO 2:**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación en la que se le aplicarán dos instrumentos, Cuestionario de Compromiso laboral e Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral, dirigido a docentes. La finalidad del presente documento es para poder obtener su consentimiento como participante voluntario de las encuestas.

Este presente estudio es realizado por la alumna Flores Pereda Priscila Belén de la carrera profesional de psicología de la filial Chimbote, de la facultad de ciencias de la salud. Así mismo, está supervisado por el docente asesor Dr. Martín Noé Grijalva [hnoe@ucv.edu.pe](mailto:hnoe@ucv.edu.pe).

La meta de dicho estudio es hallar la relación entre Compromiso laboral y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de Nuevo Chimbote.

Si accede a participar, se le pedirá por favor completar el cuestionario que le tomará entre 15 a 20 minutos aproximadamente de su tiempo.

La participación del estudio es de forma voluntaria y la información que se recoja será totalmente confidencial.

Si existen dudas sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si desea solicitar los resultados obtenidos de la investigación, se puede comunicar al siguiente correo electrónico: [priscilaflope98@gmail.com](mailto:priscilaflope98@gmail.com).

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Firma del participante

## ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Meyer y Allen (1997), adaptada al español por Argomedo (2013)

#### INSTRUCCIONES GENERALES:

Lea detenidamente cada enunciado y marque según usted considere con las siguientes afirmaciones a continuación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

PREGUNTA	1	2	3	4	5	6	7
1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8) Esta organización merece mi lealtad.							
9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12) Esta organización significa mucho para mí.							
13) Le debo muchísimo a mi organización.							
14) No me siento como "parte de la familia" en mi organización.							
15) No me siento parte de mi organización.							
16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							

18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.

--	--	--	--	--	--	--	--

## INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL

Parisi y Paredes (2007), adaptado por Soto (2017)

### INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y su actividad en la misma. Se agradecerá que responda con absoluta sinceridad, marcando la respuesta que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala.

- 1 = Totalmente desacuerdo
- 2 = Desacuerdo
- 3 = Indiferente
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

PREGUNTA	1	2	3	4	5
1. Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.					
2. Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.					
3. Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.					
4. Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.					
5. Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.					
6. Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.					
7. Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.					
8. Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.					
9. No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.					
10. Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.					
11. Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.					
12. Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.					
13. Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.					
14. Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo.					
15. Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas.					

16.Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo.					
17.Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados.					
18.Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.					
19.En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida.					
20.Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean por eso postergo mis actividades.					
21.Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo por eso las postergo.					
22.Consigo mejores resultados cuando realizo mi trabajo faltando poco tiempo para entregarlas.					
23.Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.					
24.Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.					
25.Logro realizar todas mis actividades, aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.					
26.Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.					
27.Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento.					
28.Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan por eso las postergo.					

**Tabla 6**

<b>Pruebas de normalidad</b>		
Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	gl	Sig.
V1 COMPROMISO	226	,005
V2	226	,001
<u>PROCRASTINACIÓN</u>		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NOE GRIJALVA HUGO MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "COMPROMISO LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS EN NUEVO CHIMBOTE", cuyo autor es FLORES PEREDA PRISCILA BELEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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 César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 23 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NOE GRIJALVA HUGO MARTIN <b>DNI:</b> 02866477 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2224-8528	Firmado electrónicamente por: HNOEG el 05-02- 2023 19:30:16

Código documento Trilce: TRI - 0526811