



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del
distrito de San Martín de Porres, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Hidalgo Chuquihuara, Jackelin Milagros (ORCID: 0000-0001-7268-1800)

ASESORES:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

Mgr. Olivas Ugarte, Lincol (ORCID: 0000-0001-7781-7105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2019


Dedicatoria

Este trabajo va dedicado especialmente a mi madre Chela, porque siempre estuvo ahí en mis alegrías, en mis tristezas, en mis triunfos y fracasos para apoyarme, motivarme con sus sabios consejos y no dejar que me rinda jamás. Gracias a ella soy la mujer que soy ahora: profesional, perseverante, valiente, capaz de enfrentar cualquier cosa.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por haberme permitido culminar con salud física y mental esta etapa universitaria. A mi madre por estar a mi lado siempre brindándome su amor incondicionalmente. A mis tías y tíos por apoyarme y brindarme su cariño. A mi asesor por brindarme sus conocimientos y a aquellas personas que de una u otra manera aportaron para la realización de esta investigación. Muy agradecida.

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a)..... *Hidalgo Olguinhuara Jekelin Hilarys*
cuyo título es: *Compromiso organizacional y procastación
laboral en trabajadores municipales del distrito de
San Martín de Porres 2019*
.....
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: *13* (número)
TRECE (letras).

Lima, *12* de *Set* del 20 *19*.


.....
PRESIDENTE

Dr. Barboza Zelada Luis Alberto


.....
SECRETARIO

Mg. Rosario Quiroz Fernando Joel


.....
VOCAL

Mg. Reyes Cigueñas Johnny Frank

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Jackelin Milagros Hidalgo Chuquihuara, identificada con número de DNI 47497124, estudiante de la escuela de Psicología de la universidad César Vallejo, con la tesis Titulada

“Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, ~~8~~ Del 2019



Jackelin Milagros Hidalgo Chuquihuara

DNI 47497124

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad	16
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla		Pág.
1	Distribución de la muestra	16
2	Prueba de ajuste a la normalidad de Kolmogorov – Smirnov de compromiso organizacional y procrastinación laboral	22
3	Niveles de compromiso organizacional en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres	22
4	Niveles de procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres	23
5	Niveles de compromiso organizacional en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, según sexo	23
6	Niveles de procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, según sexo	24
7	Relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres	24
8	Relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres	25
9	Relación entre procrastinación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres	26
10	Validez de contenido del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen	51
11	Correlación ítem-test del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen	52
12	Correlación ítem dimensión del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen	52
13	Confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen	53
14	Percentiles para el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen	54
15	Validez de contenido del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)	55

16	Correlación ítem-test del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)	56
17	Correlación ítem dimensión del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)	57
18	Confiabilidad por consistencia interna del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)	58
19	Percentiles del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)	59

Índice de figuras

Figuras		Pág.
1	Gráfico de correlación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral	67
2	Gráfico de correlación entre compromiso organizacional y postergación activa	67
3	Gráfico de correlación entre compromiso organizacional y postergación pasiva	68
4	Gráfico de correlación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional afectivo	68
5	Gráfico de correlación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional de continuidad	69
6	Gráfico de correlación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional normativo	69

RESUMEN

En la actual investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, la muestra estuvo conformada por 300 sujetos; el diseño empleado es no experimental de tipo descriptivo correlacional, con un nivel de investigación básico. Del mismo modo, se observa que predomina un nivel bajo de compromiso organizacional en el 72.3% de participantes, al igual que en la variable procrastinación laboral donde se encuentra que un 87,7% presenta nivel bajo. Se tuvo como resultado que existe una relación estadísticamente significativa $p < 0.01$ de tipo inversa y de nivel pequeño entre ambas variables ($Rho = -0.230^{**}$) por lo que se concluye que si existe mayor compromiso organizacional en los trabajadores, menor será el nivel de procrastinación laboral.

Palabras claves: compromiso organizacional, procrastinación laboral, trabajadores municipales.

ABSTRACT

In the current investigation, the objective was to determine the relationship between organizational commitment and labor procrastination in municipal workers of the San Martin de Porres district, the sample consisted of 300 subjects; The design used is non-experimental correlational descriptive type, with a level of basic research. Similarly, it is observed that a low level of organizational commitment predominates in 72.3% of participants, as in the variable labor procrastination where 87.7% is found to have a low level. It was found that there is a statistically significant relationship $p < 0.01$ of the inverse type and of a small level between both variables (Rho $-.230^{**}$) so it is concluded that if there is greater organizational commitment in the workers, the lower the level will be of labor procrastination.

Keywords: organizational commitment, labor procrastination, municipal workers.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones se viene dando mayor interés al desempeño y productividad laboral, puesto que se trabaja mediante metas establecidas siendo estas de mayor exigencia a medida que se escala posiciones dentro de la empresa, es decir, se espera mayores resultados por parte de los trabajadores, haciendo que estos cumplan sus funciones a través de incentivos significativos; asimismo se trabaja con un coach, haciendo que este motive a los empleados y de esta manera establecer un beneficio mutuo entre la empresa y los trabajadores, lo expuesto hace referencia a la forma en la que se vienen gestionando las empresas en la actualidad (Arciniega y Gonzales, 2006).

Muchas veces existen muchas circunstancias que perturban la productividad en el trabajo, siendo estas muy perjudiciales para la empresa. Uno de estos factores reconocidos es la procrastinación, un tema relativamente nuevo dentro de las organizaciones, por lo cual no ha sido muy estudiado. La procrastinación viene siendo una conducta voluntaria, en la cual tienen como causante postergar la realización de las tareas, las cuales tienen una fecha de entrega establecida. Este fenómeno puede estar presente no solo en el ámbito laboral, sino también se encuentra a nivel académico, familiar, social, entre otros (Ferrari y Tice, 2007).

Asimismo, el trabajador que distribuye su tiempo de una forma eficiente es captado por sus jefe como contribuidor eficaz en el resultado de los objetivos organizacionales. En comparación, aquellos trabajadores con una inclinación a procrastinar, quienes figuran un aumento en precios para la compañía, al dedicar más tiempo de lo esencial en completar las actividades encargadas (Gupta, Hershey y Gaur, 2012).

Habiendo expuesto lo que llamamos ahora como procrastinación, podríamos inferir que este fenómeno guarda relación con el compromiso dentro de la empresa; puesto que el trabajador dependiendo de cuan comprometido este con la empresa procurará cumplir la meta dentro del plazo establecido por la organización.

En tal sentido, es importante señalar que la tendencia a investigar sobre el compromiso organizacional está teniendo mayor importancia; debido a que es un requerimiento de mayor exigencia ya que esto define la permanencia dentro de la empresa. Podríamos conceptualizar al comportamiento organizacional como una fase

psicológica que define un nexo entre organización y persona haciendo que esta afecte la decisión de permanencia en la compañía (Meyer y Allen, 1991).

Del mismo modo, diversos autores conceptualizan al compromiso organizacional como una identificación psicológica por parte del empleado hacia la organización donde labora (Arciniega, 2006). En consecuencia, las empresas están buscando fidelizar a sus trabajadores, logrando así el incremento de su desempeño y productividad, puesto que lo que se desea es que la empresa mantenga un nivel de rendimiento óptimo y se mantenga dentro del mercado.

Debido a las exigencias que las organizaciones realizan hacia sus trabajadores, sumado a ello la conducta procrastinadora que algunos presentan; se manifiestan alteraciones psicológicas en el empleado, siendo de mayor prevalencia la depresión y ansiedad representadas por un 9.1%, esto solo evaluado en la población de Lima metropolitana y Callao (Instituto Nacional de Salud Mental, 2013).

Ahora con la actual investigación se buscó hallar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral; identificando a su vez el impacto de la primera variable en la población de San Martín de Porres.

Para tal finalidad fueron explorados algunos estudios precedentes, como el desarrollado por Cid (2015) quien analizó la procrastinación a partir de un terreno laboral, descifrando las probables desigualdades que hay en medio de 200 universitarios y 100 trabajadores españoles, y con ello la relación en medio de la autorregulación, la autoeficacia, el perfeccionismo y el bienestar psicológico. Utilizó 5 instrumentos los cuales fueron: Escala de procrastinación general (GPS) de Lay (1986), la escala de bienestar psicológico (BP) de Carol Ryff (1989), escala multidimensional de perfeccionismo (MPS) de Frost et al (1990), escala de autorregulación (SRS) de Shwarzer, Diehl y Schmitz (1999), Escala de autoeficacia general (GSE) de Bassler y Schwarzer (1996). Su diseño fue empírico correlacional, donde los resultados evidenciaron diferencias relevantes estadísticamente para ambos grupos, en las variables de procrastinación, autorregulación, perfeccionismo y en el bienestar psicológico para los dos grupos. De igual forma la variable procrastinación se vincula negativamente con el bienestar psicológico en los trabajadores, además el perfeccionismo se conecta de manera negativa con la procrastinación en el grupo de los estudiantes.

A su vez, Caicedo (2013) en Ecuador examina la procrastinación y su repercusión en la eficiencia de la empresa “Alvaro Jean’s”, la muestra estuvo conformada por 26 trabajadores. En ella aplicaron cuestionarios, diseñados por el investigador del estudio. Se trató de un trabajo exploratorio-correlacional-explicativa donde el autor concluye que los obreros de la empresa Alvaro Jean’s suelen procrastinar en generalidad, es decir suelen invertir inadecuadamente su tiempo y talento impidiendo culminar con sus metas laborales.

En relación con estudios nacionales se encontraron investigaciones como la de Galván (2018) quien determinó la relación que existía entre las variables compromiso organizacional y procrastinación laboral; con una muestra de 225 docentes de instituciones educativas de Cañete. Empleó como instrumentos de medida la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP); el estudio empleó el diseño no experimental descriptivo – correlacional. Los resultados refirieron que existe una correlación débil e inversa entre las variables de estudio con un $Rho=0,239$, puesto que a mayor procrastinación laboral menor compromiso organización; asimismo el autor demostró que el 20,8% de los evaluados presenta un grado muy alto de compromiso organizacional mientras que el 20,8% se ubica en un grado bajo, en cuanto a la variable procrastinación señaló que el 21,2% realizaba dicha acción, por lo que infiere que parte del personal docente tiene tendencia a aplazar las tareas.

Yunis (2018) en su estudio buscó hallar el vínculo existente entre el compromiso organizacional y la procrastinación con la participación de 145 docentes de colegios del distrito de San Juan de Miraflores. Empleó como instrumentos de evaluación la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP). El diseño fue no experimental, descriptivo – correlacional. El autor obtuvo como producto que hay una correlación débil e inversa entre las variables de estudio con un $Rho=-0,227$. Concluye que el 21,4% del personal docente presenta un nivel bajo de compromiso organizacional, mostrando desánimo y poco interés en su labor, mientras que el 11,7% presenta un grado alto de procrastinación laboral por lo que tienen mayor tendencia a postergar las tareas que se les encomienden.

Soto (2017) realizó un estudio cuyo objetivo fue hallar la relación entre procrastinación laboral y el compromiso organizacional en docentes y administrativos

de colegios. Fue un trabajo de tipo descriptivo – correlacional, con una población de 134 personas de ambos sexos; empleó las escalas de procrastinación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Asimismo, los resultados reportaron una correspondencia inversa y relevante entre ambas variables ($Rho=0,229$). Del mismo modo, el 42,5% de la población presentaba un nivel alto de procrastinación, mientras que el 8,2% estaba en un nivel muy bajo; por otro lado, en cuanto a la variable compromiso organizacional el autor halló que el 4,5% se ubican en un grado alto a comparación del 20,1% de la población que se ubicó en un nivel muy bajo de compromiso con la organización. A modo de conclusión, el investigador sostiene que existe un nexo inverso y estadísticamente relevante entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional.

Richard (2014) ejecutó un estudio teniendo como propósito precisar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, su muestra fue conformada por 136 trabajadores tanto hombres como mujeres de una organización Retail, el diseño empleado fue no experimental de corte transversal. Utilizó la escala de satisfacción laboral de Materan y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen; como resultados se obtuvo que existe una relación positiva ($p<0.01$) y relevante dentro de los elementos de estudio.

Seguidamente, se presentan algunos aspectos teóricos sobre los elementos investigados, señalando que la procrastinación es un acontecimiento que se observa diariamente a lo largo de la vida, y viene siendo una dificultad en donde suele ser aproximadamente habitual en determinadas etapas como la adolescencia, esto no quiere decir que no se presentará en la etapa adulta. Entonces ¿qué es la procrastinación?, de manera frecuente cuando nos atravesamos con quehaceres o labores que podrían ser aburridas o requerir un esfuerzo extra, se cae ante la incitación de aplazarlo para después y de esta manera poder enfocarse en otras tareas que suelen ser en su mayoría entretenidas y satisfactorias; a ello se denomina procrastinación (Lozano y Bonora, 2015, p. 13).

Desde otra perspectiva, Knaus (2000) señala que la procrastinación ocurre cuando se pospone o retarda discernimiento alguno de las tareas más privilegiadas, y con esto darle poco valor alguno. A su vez, enfatiza que la postergación contempla la alternativa y decisión de retrasar, reanudando con constancia esta decisión, y de esta forma cambiar la secuencia presentada. Es por ello, que no se puede acreditar que todos

los retrasos representen la tardanza ya que pueden unirse con múltiples estrategias que sean útiles a la programación de las tareas, por ello se encuentran casos en donde la procrastinación representa una dificultad, porque se transforma en una rutina o costumbre negativa que va a perseverar a lo largo del tiempo, es resistente al cambio y produce inquietud en el área emocional (Knaus, 2000, p. 155).

De acuerdo con el enfoque conductual, Skinner, plantea que los refuerzos ocasionan que las conductas continúen en la persona y con ello la continuidad de la misma perdurará debido a las consecuencias (Schultz y Schultz, 2010).

Esta información, puede ser aplicada a la conducta de los procrastinadores, puesto que, si estos obtienen algún tipo de beneficio al realizar dicha acción entonces la conducta se mantendrá y continuará generando dificultades en el empleado y por ende en la empresa (Carranza y Ramírez, 2013, p. 100).

Por otra parte, en el enfoque motivacional, McClelland postula que se da una motivación de logro, en la que los individuos buscan de muchas maneras llevar a cabo diversos actos con la finalidad de alcanzar metas ante las diferentes condiciones que se puedan dar; con ello la persona puede acoger una de las dos actitudes planteadas: primero el optimismo en función a conseguir el éxito (motivación interna) y la segunda es apearse al temor que pueda generar el fracaso; siendo esta última la que los lleva a evitar circunstancias que se consideren negativas. Cuando el individuo está motivado por el temor al fracaso, optará por la realización de actos donde se obtendrán beneficios de manera fácil, por lo que aquellos actos que impliquen mayor esfuerzo serán postergados (Quant y Sánchez, 2012).

A su vez, el enfoque cognitivo se ha centrado en el pensar o sentir de los individuos, puesto que ello posee un importante lugar en las creencias y actitudes que puedan estos tener hacia sí mismos y el mundo a su alrededor; de igual forma el entorno influye sobre las emociones y el comportamiento; a pesar de ello se enfatiza al pensamiento como factor trascendental. También, se considera que todo comportamiento y emoción que se presente tendrá relación con los pensamientos que se tengan de los diferentes sucesos que hayan acontecido (Natividad, 2014).

Wolters (como se citó en Carranza y Ramírez, 2013) expone que la procrastinación se presenta debido a una inadecuada interpretación de la información dada, por lo que se generan ideas de ser incapaz para las actividades o el temor de ser

dejado de lado por los demás, asimismo comenta que los procrastinadores tienen en cuenta los detalles que conllevan la conducta de dejar para después la tarea. Como consecuencia, estos individuos tienden a generar pensamientos obsesivos relacionados al temor de que llegue la fecha de entrega o que no sean capaces de realizar la tarea; con todo ello se generarán pensamientos automáticos negativos los que guardan relación con la poca autoeficacia (Carranza y Ramírez, 2013).

Podemos apreciar que en las empresas puede existir un refuerzo que mantenga a través del tiempo una conducta procrastinadora en el empleado; este incentivo puede ser monetario o social, hechos que llevan a la persona a trabajar sólo cuando se presenten las recompensas, más no por voluntad propia por lo que la conducta seguirá repitiéndose, asimismo, se encuentra ligada a la motivación que puedan tener por alcanzar un objetivo. En tanto, esta conducta genera en el individuo una serie de ideas irracionales respecto a su capacidad y dudas sobre sus habilidades, lo cual lleva como consecuencia el aplazamiento de las tareas con la finalidad de evitar el fracaso.

Hsin y Nam (2005) detallan que no podemos englobar todas las pautas relacionadas con la procrastinación, puesto que muchas de ellas pueden no ser de efecto desfavorable en quienes la realizan, por ello se formularon dos tipos de postergadores: los pasivos y los activos.

Los postergadores pasivos, se caracterizan por ser vacilantes en el sentido tradicional. Intellectualmente, no tienen el deseo de procrastinar, sin embargo terminan aplazando sus actividades por su escasa habilidad para decidir y ejecutar tareas rápidamente.

Por su parte, los postergadores activos tienen capacidad para proceder en sus acciones de forma precisa, se definen por laborar de manera oportuna bajo tensión, además de decidir en sus actividades, hasta llegar a ser capaces de interrumpir a propósito sus actuaciones para enfocarse en sus actividades que consideran primordiales.

En la teoría planteada por Hsin y Nam (2005) indican que los postergadores activos y pasivos evidencian desigualdad a medida conductual, cognitiva y emotiva, por tanto, los comportamientos van a habitar unidos y agrupados a los términos de la práctica y la sensación del tiempo, el dogma que se tenga en referencia a su

autoeficacia, su motivación y tácticas de afrontamiento del estrés y sus resultados a nivel personal.

A continuación se presentan las diferencias en los postergadores tanto activos como pasivos, a nivel conductual, cognitivo y afectivo:

La dimensión afectiva, es la que engloba las percepciones y emociones que las actividades producen en el subordinado. En este nivel los postergadores pasivos, cuando es próxima la fecha de entregar dicha tarea, sienten mucha presión, su autoconfianza disminuye y se agrandan las posibilidades de fallar, lo que induce a sentimientos de culpa hasta llegar a la depresión. Por otra parte, los postergadores activos, rebuscan trabajar bajo la presión, ya que cada vez que se encaran con actividades a última hora, va generar que se sientan retados y esto los motiva con sensaciones que los va a inmunizar contra el desánimo (Hsin y Nam, 2005).

En cuanto a la dimensión cognitiva, esta reside en el establecimiento de ideas que el individuo domina respecto de las actividades y sus habilidades con referencia a esta. Para los postergadores activos, el sujeto en el nivel cognitivo, está lúcido de qué está postergando y del porqué lo hace, asimismo de que cuenta con cualidades y una estrategia para desempeñar dicha actividad. Por otra parte los postergadores pasivos, no organizan la acción de postergar, pero abandonan la ejecución de la tarea y se le cruzan inseguridades sobre su propia capacidad de concretar la actividad de manera óptima (Hsin y Nam, 2005).

En la dimensión conductual, se hace referencia sobre las maniobras que van a englobar al sujeto antes y durante la realización de la actividad. Aquellos individuos que posterguen la actividad de forma activa, se van a presentar perseverantes y capaces de culminar la actividad en la última hora. Por su parte en la postergación pasiva en el nivel conductual se va a manifestar en la tentación de huir y fracasar en la finalización de las tareas.

Respecto a todo lo explorado, cabe aclarar que la procrastinación es un efecto multifacético que abarca los pensamientos (decisión para poder procrastinar), emotivo (favoritismo de laborar bajo presión del tiempo) y a nivel comportamental (culminación de la actividad en la fecha final) como también en los resultados físicos y placenteros con ellos. Es por estas desigualdades elementales que se ofreció hallar diferentes

particularidades que abarcan para los procrastinadores pasivos y activos con el objetivo de encontrar efectos que se diferencien entre ellos (Hsin y Nam, 2005, p. 247).

En síntesis, Hsin y Nam (2005) indican que los procrastinadores activos, son individuos a los que le gusta trabajar bajo presión, ya que cuando es próximo a la fecha límite de entrega se sienten retados y competitivos, teniendo como efecto sensaciones que los vuelven invulnerables contra alguna sensación de culpa o de malestar que usualmente abarcan en los procrastinadores pasivos. Es por ello que los procrastinadores pasivos son predispuestos a renunciar y no terminar la actividad.

Como complemento a lo detallado anteriormente, se señala que las organizaciones vienen brindando una notable importancia a la permanencia de sus colaboradores, para lo cual se requiere de un compromiso con la empresa, demostrando lealtad, para así generar un ambiente de trabajo en donde se priorice el componente humano y exista un beneficio mutuo.

En ese sentido, es que durante años se ha venido definiendo el constructo compromiso organizacional; el cual es conceptualizado por MacNeil (1985) como un pacto psíquico generado entre el componente humano y la empresa, pudiendo ser este transaccional o relacional. Siendo transaccional puesto que se dará en un plazo breve y dirigido a pautas materiales u económicas; mientras que en cuanto a lo relacional está basado en una unión estable acompañada de un mutuo beneficio.

Sobre dicha variable se revisan algunos enfoques teóricos como el multidimensional planteado por Meyer y Allen en 1993, donde establecen que el compromiso organizacional es un ciclo mental que personifica el vínculo entre empleado y la compañía (Meyer y Allen, 1997).

Asimismo lo clasifican en tres dimensiones las cuales están ligadas a si se mantiene o no dentro de la organización:

Compromiso afectivo: vinculado con los sentimientos que pueda tener el empleado con la organización, puesto que siente que pertenece a ese lugar. Muestra mayor filiación con los valores de la compañía, ya que estos se pueden asemejar a los propios; para demostrar dicho compromiso, el trabajador muestra pro actividad y disfrute de sus labores, facilidad para colaborar y adaptación a los cambios que se puedan dar (González y Guillén, 2008).

Compromiso de continuidad: se entiende como el vínculo que manifiesta el empleado sobre los beneficios económicos que pueda percibir de parte de la organización, es decir, su permanencia está ligada al salario. En este tipo de compromiso no existe identificación con la empresa, por lo que la ejecución de las actividades serán pocas y hasta deficientes en algunos casos. Se estima mayor absentismo y rotación por parte de estos empleados (González y Guillén, 2008).

Compromiso normativo: en este compromiso, el trabajador se siente presionado a continuar dentro de la compañía, buscan hacer propios los valores y la misión de la organización; el nexo que lo une a la empresa es racional, sin que interfieran los sentimientos, existe fidelidad y busca cooperar al mejoramiento de los objetivos y la misión de la organización (González y Guillén, 2008).

Algunos autores consideran que este tipo de compromiso está más asociado a la parte ética de la persona (Penley y Gould, 1988).

Otros fundamentos teóricos, son los planteados por Becker (como se citó en Hurtado, 2017) en la perspectiva del intercambio social, donde define que el compromiso organizacional es un vínculo que existe entre la organización y el empleado producto de que este realizó algunas inversiones que se fueron acumulando a lo largo de su estancia en la organización y que estas pronto puedan dar fruto; sin embargo, esto dependerá del precio que tengan que pagar para permanecer en la empresa, ya que si este es muy alto entonces su compromiso disminuirá. A partir de ello se establece un compromiso por una unión instrumental o un trueque entre la persona y su entorno social; ello se vincula con el compromiso de continuidad antes descrito.

Desde esta perspectiva, se puede decir que el empleado irá acumulando “inversiones”, ya sea mejorando su productividad, cumpliendo con las normas de la empresa, entre otras, con la finalidad de en un futuro obtener algún beneficio, ya sea económico o social (Hurtado, 2017).

Del mismo modo se puede inferir que existen múltiples factores que se verán implicados en la estadía del individuo en la empresa. Actualmente, una organización busca motivar a sus trabajadores a través de diversos beneficios y con ello se puede apreciar que muchas veces no existiría un compromiso con la empresa si no se le retribuye, por lo que la rotación incrementa ya que no se logra fidelizar al empleado (González y Guillén, 2008; Penley y Gould, 1988).

Es por ello, que uno de los trabajos del psicólogo en el área organizacional se enfoca en lograr una motivación intrínseca y vincular al trabajador con la empresa para que su desempeño y estadía en la organización sea fructífera y productiva para ambas partes. De esta manera se planteó la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019?

Sobre ello, se han planteado aspectos que han justificado el desarrollo de esta investigación, entre los que se destaca su relevancia metodológica ya que se ha hecho uso de una sucesión de herramientas y estrategias; así como dos escalas adecuadamente validadas, confiables y acondicionados a los habitantes peruanos, y con ello se buscó entregar además algunos elementos congruentes y consistentes para proponer las estrategias operativas y metodológicas en la psicología organizacional.

A su vez, este estudio adquiere contribución teórica y continuidad de investigaciones previas, las cuales buscaban hallar la relación existente entre la variable procrastinación laboral y la variable compromiso organizacional; siendo un aporte al estudio del fenómeno procrastinación en el área laboral, ya que esta se vino estudiando y dando mayor importancia en las áreas de psicología educativa y clínica.

En el ámbito aplicativo, se debe destacar que dentro del contexto en el que se analiza el tema procrastinación y compromiso laboral, los beneficios para las empresas del distrito de San Martín De Porres serán provechosos ya que a través del análisis de los resultados se podrán exponer estrategias de intervención para incrementar el desempeño dentro del trabajo para los empleados y la organización.

A medida que se realizó esta investigación, se pudo apreciar que existen escasas investigaciones con estas dos variables además de que en la variable procrastinación dentro del área laboral se encontraron de dos a tres investigaciones a nivel nacional y a nivel internacional no se encontró resultado alguno, siendo escasa en la investigación organizacional, es por ello, se podría considerar este estudio como uno de los pionero para que de esta manera se pueda usar como antecedentes en futuras investigaciones de esta línea y poder contribuir con el rendimiento y la estadía de los empleados dentro de su empresa, generando beneficios a nivel organizacional.

Así también, esta investigación brinda impacto social, pues atiende a un grupo organizacional, el cual se ve directamente involucrado con el accionar de sus colaboradores pues las consecuencias de postergar actividades generan repercusiones directas en la economía y productividad de la organización; asimismo, permite conocer la importancia del compromiso organizacional, el cual genera implicancias en el sentido de comodidad y pertenencia que un individuo busca al integrarse a alguna organización, en tanto la evaluación de la relación entre elementos como la procrastinación laboral y compromiso organizacional, generan notables implicancias a nivel organizacional y también en una perspectiva individual.

Los aspectos revisados, facilitaron el planteamiento de la hipótesis general, donde se afirma que existe una relación inversa y significativa entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019. Asimismo, se plantearon hipótesis específicas; existe una correlación inversa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones de procrastinación laboral; existe una relación inversa y significativa entre procrastinación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional.

Finalmente, se formuló como objetivo general: determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019. Y los siguientes objetivos específicos: describir los niveles de compromiso organizacional, describir los niveles de procrastinación laboral, describir los niveles de compromiso organizacional, según sexo; describir los niveles de procrastinación laboral, según sexo; establecer la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de procrastinación laboral; y establecer la relación entre procrastinación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

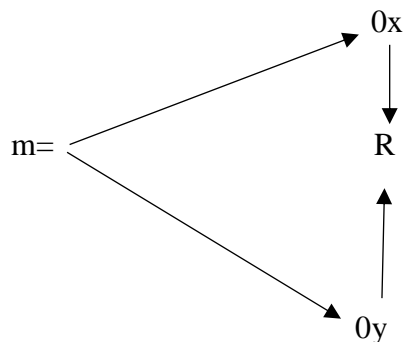
Diseño

La actual investigación empleó como diseño de investigación el no experimental, puesto que no hubo manipulación de variables, debido a que se estudiaron los fenómenos en su entorno habitual; asimismo es de corte transversal ya que los datos que se reunieron fueron tomados en un instante dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo

Este estudio fue de tipo descriptivo correlacional; dado que buscó identificar concordancias entre dos elementos (compromiso organizacional y procrastinación laboral), así también describir dichos elementos de manera individual (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014).

El esquema se denota:



Esquema del diseño de investigación

Dónde:

M= muestra de estudio

OX= compromiso organizacional

OY= procrastinación laboral

R= correlación

Nivel

El estudio actual fue de nivel básico; ya que se usaron diferentes teorías científicas que existen hasta la actualidad en base al problema de investigación, para luego generar el marco teórico y formular las hipótesis, las que fueron corroboradas y permitieron generar conclusiones científicas (Valderrama 2013, p 164).

Enfoque

El enfoque al que pertenece esta investigación fue el cuantitativo, porque presenta evidencias basadas en datos cuantificables y/o medidas numéricas, que facilitaron el análisis estadístico, y una serie de procesos (Hernández, et al. 2014).

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Compromiso organizacional

Definición conceptual

Es una fase mental que personifica el vínculo entre empleado y empresa (Meyer y Allen, 1997).

Definición operacional

Las puntuaciones obtenidas a través de la escala de Meyer y Allen que buscan estimar el nivel de compromiso organizacional presente en términos de medición cuantitativa.

Dimensiones

- Compromiso afectivo

Ítems: 6, 9, 12, 14, 15, 18.

- Compromiso de continuidad

Ítems: 1, 3, 4, 5, 16, 17.

- Compromiso normativo

Ítems: 2, 7, 8, 10, 11, 13.

Indicadores de la variable

- Deseo
- Necesidad
- Deber

Escala de medición

- Ordinal.

2.2.2. Procrastinación laboral

Definición conceptual

Es un hecho de retardar tareas o situaciones que se deben realizar, reemplazándolas por otras situaciones secundarias o más placenteras. (Lozano y Bonora, 2015, p. 59).

Definición operacional

Las puntuaciones que serán obtenidas a través del inventario de Parisi y Paredes buscarán estimar el nivel de postergación laboral presentes en términos de medición cuantitativas.

Dimensiones

- Postergación activa

Ítems: 2, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27.

- Postergación pasiva

Ítems: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28.

Indicadores de la variable

- Trabajo bajo presión
- Motivación
- Desafío

- Presión
- Desconfianza
- Culpa
- Depresión

Escala de medición

- Ordinal.

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población, hace referencia a un grupo de personas que presentan características similares entre sí (Hernández, et. al. 2014). En el presente estudio la población estuvo constituida por 1365 trabajadores contratados de la Municipalidad de San Martín de Porres.

2.3.2. Muestra

Esta hace referencia a un sub grupo representativo de la población. (Hernández, et. al. 2014). En esta investigación la muestra estuvo conformada por 300 trabajadores contratados de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

El tamaño de la muestra se calculó con la fórmula presentada a continuación:

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

$$n = \frac{1365(1.96)^2(0.5)(0.5)}{0,05^2(2946 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{1310.4}{4.37}$$

$$n = 299.862 \cong 300$$

2.3.3. Muestreo

El muestreo empleado en la presente investigación fue probabilístico, puesto que el total de sujetos de la población tienen la misma opción de ser elegidos como parte de la muestra. Asimismo es de tipo estratificado proporcional.

Tabla 1

Distribución de la muestra

Estratos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hombre	115	38,3%	38,3%
Mujer	185	61,7%	100,0%
Total	300	100,0%	100,0%

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad

2.4.1. Técnicas

La recaudación de los datos en la presente investigación se realizó a través de las encuestas, de donde se obtuvieron datos de diversas personas para posteriormente ser procesados. Las encuestas estuvieron conformadas por listados de preguntas dirigidas a trabajadores, siendo las respuestas de estos relevantes para el estudio (Cook y Reichardt, 2004).

2.4.2. Instrumentos

2.4.2.1. Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen
Autor (año):	Meyer y Allen, 1997
Adaptación peruana:	Argomedo, 2013.
Aplicación:	Individual y colectiva
Edad de aplicación:	17 años a más
Objetivos:	Conocer el tipo de compromiso que presentan los empleados

	de la organización
Dimensiones:	Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.
Tiempo:	10 a 15 min aproximadamente
	Protocolo de aplicación
Materiales:	Lápiz
	Borrador

Calificación e interpretación: Permite obtener una puntuación general, hallada en función a una escala tipo Likert que oscila de 1 a 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 de acuerdo, 7= Totalmente de acuerdo), no obstante la prueba cuenta con ítems inversos (1, 3, 10, 14, 15 y 18), a su vez el instrumento permite la sumatoria de puntajes por dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo). Para la interpretación de los puntajes se establecieron baremos tentativos de acuerdo con el análisis de un estudio piloto aplicado a 50 sujetos.

Validez y confiabilidad:

Arciniega y González (2006) validaron la prueba empleando la versión de 18 ítems, para lo cual dispuso la validez mediante el análisis factorial exploratorio teniendo como resolución la aceptación de las 3 dimensiones. Los índices de consistencia interna que hallaron fueron de .79 para compromiso afectivo, .77 para compromiso continuo y .72 para compromiso normativo. En conclusión dichos autores comprobaron la consistencia de la prueba. En el contexto nacional, Argomedo (2013) validó dicho instrumento a través de un análisis de contenido en trabajadores civiles de una institución militar de Lima. El juicio de expertos corroboró que se trataba de una prueba válida, además, la prueba binomial, resultó significativa ($p < 0.01$). En cuanto a la confiabilidad, la estimó mediante consistencia interna, empleando el estadístico de Alfa de Cronbach, el cual alcanzo un índice de 0.822, demostrando así que el instrumento adquiere alta consistencia interna.

Igualmente, para la presente investigación se obtuvo la validez y confiabilidad por medio de la realización de una prueba piloto, aplicada a una muestra de 50 personas con características similares a la población de estudio. Se empleó la validez de contenido, a través del criterio de expertos quienes aseveraron que se trata de una prueba que cuenta con claridad, pertenencia y relevancia, a su vez cuenta con validez de constructo a través de la correlación ítem-test, las cuales reflejaron ítems estadísticamente significativos que determinaron la validez del instrumento.

Por otro lado, para obtener la fiabilidad se empleó el método de consistencia interna con un resultado adecuado (alfa de Cronbach .70), donde podemos apreciar que la escala es confiable y mide el constructo que pretende medir. Ahora bien, en cuanto a las tres dimensiones, tenemos la afectiva con 6 ítems los cuales fueron analizados por consistencia interna obteniendo un alfa de .70 considerándose adecuado, mientras que en la dimensión de continuidad se obtiene un alfa de .70 y en la dimensión normativa un alfa de 0.678 considerándose ambas adecuadas.

2.4.2.2. Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Ficha técnica

Nombre:	Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)
Autora (año):	Parisi y Paredes, 2007
Adaptación peruana:	Galván, 2018.
Aplicación:	Individual y colectiva
Edad de aplicación:	18 años a más
Objetivos:	Determinar el nivel de postergación activa y pasiva de los trabajadores
Dimensiones:	Postergación Activa y Postergación Pasiva
Tiempo:	10 a 20 min aproximadamente
Materiales:	Protocolo de aplicación
	Lápiz

Calificación e interpretación: La escala cuenta con un puntaje general que responde a una escala tipo Likert que oscila de 1 a 5 puntos (5= Totalmente desacuerdo, 4= Desacuerdo, 3 = Indiferente, 2= De acuerdo y 1= Totalmente de acuerdo). A su vez, se puede determinar los puntajes por dimensiones (postergación pasiva y activa), adicionalmente cuenta con ítems inversos: 3 y 8. Para la interpretación de los puntajes se establecieron baremos tentativos de acuerdo con el análisis de un estudio piloto aplicado a 50 sujetos.

Validez y confiabilidad:

Parasi y Paredes (2007) concluyen que a través del análisis factorial realizado a la escala, en la dimensión postergación pasiva presenta índices de confiabilidad elevados (Alfa .87), mientras que la dimensión de postergación activa manifestó índices de (Alfa .84), con lo cual se dio como desenlace que el cuestionario cuenta con consistencia interna alta.

En el sector nacional, Galván (2018) realizó la validez de dicho instrumento a través de la relación de la prueba con otra de orientación temporal, determinando validez de criterio, donde concluyen que los evaluados con postergación pasiva tienen una correlación positiva con la orientación hacia el pasado y negativa con la orientación al futuro. Mientras que los individuos con postergación activa tienen una correlación positiva con la orientación hacia el futuro y moderada con la orientación al pasado. Respecto a la confiabilidad el investigador señaló que la dimensión Postergación Pasiva cuenta con alta consistencia interna ($\alpha=0,877$) al igual que la postergación Activa ($\alpha = 0,840$), determinados con el estadístico alfa de cronbach.

Del mismo modo, para la presente investigación se obtuvo la validez y confiabilidad a través de la realización de una prueba piloto, aplicada a 50 personas con cualidades parecidas a la población de estudio. Se empleó la validez de contenido y constructo mediante la correlación ítem-test, hallando en estas últimas, correlaciones significativas que determinan la validez del instrumento, a su vez los expertos determinaron que la prueba cuenta con pertenencia, relevancia y claridad.

Por otra parte, para obtener la fiabilidad se empleó el método de consistencia interna con un resultado adecuado (alfa de Cronbach .71), donde podemos apreciar que la escala es confiable y mide el constructo que pretende medir. Ahora bien, la dimensión

activa con un total de 12 ítems tuvo una alfa de .77 considerándose adecuado para su uso, de igual forma la dimensión pasiva obtuvo un alfa adecuada de .70 en sus 16 ítems.

2.5. Procedimiento

La gestión de recolección de datos se efectuó teniendo como primer paso el solicitar en la escuela profesional de psicología una solicitud de permiso dirigida a la municipalidad de San Martín de Porres, donde se detallaron datos relevantes de la investigación a fin de que esta entidad autorice la aplicación de ambos instrumentos de medición usados en el presente estudio; posterior a ello se presentó la solicitud a la municipalidad a través de mesa de partes y se esperó el tiempo prudente para la respuesta a dicho pedido. Luego de ello se realizó la aplicación de las escalas a los trabajadores municipales en días diferentes dependiendo de la disponibilidad de los mismos.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos que se recolectaron durante la ejecución de la presente investigación fueron analizados a través del programa estadístico SPSS 25, donde se empleó la estadística descriptiva según correspondiera. Del mismo modo, los resultados que se obtuvieron son presentados mediante tablas, donde se mostraron porcentajes, frecuencia, media, desviación estándar, tablas de contingencia, según se requirió.

En cuanto al análisis psicométrico aplicado al estudio piloto, se hizo uso de los estadísticos r de Pearson para la validez ítem tests, V de Aiken para la validez de contenido, percentiles para el establecimiento de baremos y alfa de cronbach para la confiabilidad.

Se empleó la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis planteadas anteriormente, con lo que se tuvo en cuenta el análisis de los datos utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, ya que se comprobó que la distribución de los datos no se ajusta a la normalidad, según el estadístico Kolmogorov Smirnov (Cortada de Kohan, Macbeth, y López, 2008).

2.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se estimaron aspectos éticos propiamente dichos como son el respeto por la autoría de trabajos previos, con lo cual para su uso se realizaron las citas bibliográficas correspondientes, evitando así la copia y/o plagio.

Por otra parte, respecto a la recolección de datos se hizo saber a cada participante sobre los objetivos y la confidencialidad de los datos brindados mediante el consentimiento informado, el cual fue anexado a los cuestionarios que se utilizaron. De igual manera se informó que los resultados obtenidos con la investigación estarán disponibles para la organización y los evaluados según consideren necesario.

La Asociación Americana de Psicología (APA, 2010) manifiesta estándares éticos en relación a la exposición de información científica, esto incluye a los que son partícipe de alguna investigación médica. La finalidad de estos análisis es la de entender las causas, evolución y consecuencias de las enfermedades y en base a ello poder mejorar la calidad de vida de los seres humanos, logrando obtener medidas de prevención y terapéuticas, aun así este tenga sus riesgos y precios, no obstante se toman precauciones en la privacidad de los individuos que son partícipes en el estudio teniendo su confidencialidad, e informándoles sobre los fines de la investigación. Todo esto con el fin de salvaguardar la seguridad de las personas y contribuir en su desarrollo.

Los principios éticos poseen como finalidad salvaguardar los derechos de individuos participantes en procesos de investigación. En 1979, se completan los principios introducidos por Beauchamp y Childress; los cuales son: Principio de autonomía: referido a respetar los valores y las opciones que tiene la persona, asimismo en ella se incluye la regla del consentimiento informado con el que el individuo es libre de decidir su participación en procesos de experimentación. Principio de beneficencia: deber de llevar a cabo el bien en el individuo. Lo cual busca hacer un aporte a la humanidad sin hacer un daño a la misma. Principio de no maleficencia: referido al respeto y la seguridad de la persona y consecutivamente es más importante ante los procedimientos técnico-científicos. Principio de justicia: está ligado a distribuir los beneficios y el bienestar de manera equitativa tanto para el individuo como para la experimentación.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2

Prueba de ajuste a la normalidad de Kolmogorov – Smirnov de compromiso organizacional y procrastinación laboral

Variables	Estadístico	Sig.	gl
Compromiso organizacional	.232	.000	300
Procrastinación laboral	.201	.000	300

Nota: $p < .05$: No existe normalidad en la distribución de puntajes de las variables.

En la tabla 2 se observa que los datos obtenidos en la prueba de normalidad para ambas variables es menor a 0,05 por lo que las escalas presentan una distribución que no se ajusta a la normalidad, haciendo recomendable emplear el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 3

Niveles de compromiso organizacional en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	62	20.7%
Promedio	21	7%
Bajo	217	72.3%
Total	300	100%

En cuanto al nivel predominante de compromiso organizacional en la muestra de trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, apreciamos según lo indicado en la tabla 3, que el 72.3% de los encuestados se ubican en un nivel bajo de compromiso organizacional, seguidos por el 20.7% que corresponde al nivel alto. Es importante recalcar que tan solo el 7% presenta un nivel promedio de compromiso organizacional.

Tabla 4

Niveles de procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	263	87.7%
Medio	25	8.3%
Alto	12	4%
Total	300	100%

El nivel de procrastinación laboral predominante es “bajo”, representado por el 87.7% del total de la muestra, seguido por el nivel “medio” con 8.3%, mientras que solo el 4% de los encuestados se ubican en un nivel alto de procrastinación laboral.

Tabla 5

Niveles de compromiso organizacional en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, según sexo

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Compromiso organizacional	Alto	Frecuencia	20	42	62
		Porcentaje	17.4%	22.7%	20.7%
	Promedio	Frecuencia	10	11	21
		Porcentaje	8.7%	5.9%	7%
	Bajo	Frecuencia	85	132	217
		Porcentaje	73.9%	71.4%	72.3%
Total	Recuento	115	185	300	
	% dentro de Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

En la tabla 5 se observa que en hombres y mujeres predomina el nivel bajo con 73.9% y 71.4% respectivamente, a su vez se encontró que existe mayor proporción de nivel alto de compromiso organizacional en mujeres con 22.7%, mientras que en hombres el alto compromiso organizacional se dio en el 17.4%.

Tabla 6

Niveles de procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, según sexo

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Procrastinación laboral	Bajo	Frecuencia	100	163	263
		Porcentaje	87%	88.1%	87.7%
	Medio	Frecuencia	10	15	25
		Porcentaje	8.7%	8.1%	8.3%
	Alto	Frecuencia	5	7	12
		Porcentaje	4.3%	3.8%	4%
Total		Recuento	115	185	300
		% dentro de Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla 6 se observa que en hombres y mujeres predomina el nivel bajo con 87% y 88.1% respectivamente, a su vez se encontró que existe mayor proporción de nivel alto de procrastinación laboral en hombres con 4.3%, mientras que en mujeres la alta procrastinación laboral se dio en el 3.8%.

Análisis inferencial

Tabla 7

Relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres

	Estadísticos	Procrastinación laboral
Compromiso organizacional	Rho	-,230 ^{**}
	Sig.	.000
	N	300

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se aprecia en la tabla 7 que existe una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.01$) entre compromiso organizacional y procrastinación laboral, la cual es de nivel

pequeño (rho $-.230^{**}$), según Cohen (1988) además, es inversa, de modo que a mayor compromiso organizacional menor será la procrastinación en los trabajadores municipales, de tal forma se acepta la hipótesis general de la investigación.

Tabla 8

Relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres

	Estadísticos	Procrastinación laboral	
		Postergación Activa	Postergación Pasiva
Compromiso organizacional	Rho	$-.258^{**}$	$-.206^{**}$
	P	.000	.000
	N	300	300

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 se observa que existe correlación estadísticamente significativa ($p < 0.01$) entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la procrastinación laboral: postergación activa (rho $-.258^{**}$) y postergación pasiva (rho $-.206^{**}$), en ambos casos se aprecian niveles pequeños de correlación según Cohen (1988) y de tipo inversa, es decir un fuerte compromiso organizacional, indicará baja presencia de postergación activa y pasiva en los encuestados, de tal forma se acepta la primer hipótesis específica de la investigación.

Tabla 9

Relación entre procrastinación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres

		Compromiso organizacional		
Estadísticos		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Procrastinación laboral	Rho	-,245**	-,178**	-,237**
	P	.000	.002	.000
	N	300	300	300

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se logra apreciar en la tabla 9 que existe una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.01$) entre la variable procrastinación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional: afectivo (rho $-,245^{**}$), de continuidad (rho $-,178^{**}$) y normativo (rho $-,237^{**}$), en todos los casos se obtienen niveles pequeños de correlación según Cohen (1988) además es de tipo inversa, es decir la elevada procrastinación laboral, indicará bajo compromiso afectivo, de continuidad y normativo en los participantes de la investigación, de tal forma se acepta la segunda hipótesis específica del estudio.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se establece entorno al estudio de dos elementos trascendentales en el ámbito organizacional: compromiso organizacional y procrastinación laboral, bajo esa línea se planteó determinar la relación entre las variables señaladas, para tal finalidad se hizo partícipes a 300 trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, obteniendo como resultado que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0.01$) e inversa entre los elementos en cuestión, tal hallazgo hace referencia entonces a que si existe mayor compromiso organizacional en los trabajadores encuestados, menor será la procrastinación laboral.

Los resultados en mención se avalan en el estudio hecho por Soto (2017) quien en contexto nacional concluye que existe relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en docentes y administrativos de colegios ubicados en la provincia constitucional del Callao.

Del mismo modo, la investigación hecha por Galván (2018) refuerza estos hallazgos, pues tal autor reportó que existe una relación inversa y significativa entre procrastinación laboral y compromiso organizacional, exponiendo que a mayor nivel de procrastinación, menor será el nivel de compromiso organizacional en docentes de Cañete.

Así también, Yunis (2018) en el distrito de San Juan de Miraflores encontró un vínculo correlacional entre el compromiso organizacional y la procrastinación en 145 docentes, aseverando que los colaboradores con una elevada inclinación a postergar las tareas que se les encomienden, tienden a ser menos comprometidos con la institución donde laboran.

En líneas generales, existen también fundamentos teóricos que refuerzan la relación hallada entre compromiso organizacional y procrastinación laboral, pues como expone Wolters (como se citó en Carranza y Ramírez, 2013) la procrastinación se presenta debido a una inadecuada interpretación de la información dada, por lo que se generan ideas de ser incapaz para las actividades o el temor de ser dejado de lado por los demás, lo cual produce consecuencias negativas en el individuo y el contexto en el que se realiza la conducta, viéndose perjudicado el nexo de compromiso con la organización..

En el sentido opuesto el no forjar un vínculo saludable y confortable entre el colaborador y la organización, generará un desapego con la misma, el cual recaerá en la procrastinación, viéndose perjudicada la productividad empresarial.

En tanto, lo expuesto permite colegir sobre el planteamiento general de este estudio que cuanto mayor sea el compromiso con la organización, menores serán los niveles de procrastinación en los evaluados, estableciendo el compromiso organizacional como un factor a potenciar en toda empresa, para evitar las bajas en la productividad y elementos adversos que puedan afectar directamente al colaborador, pues un accionar procrastinador no solo perjudica a la organización sino al propio individuo, viéndose afectado a nivel emocional, hecho que incide negativamente en su salud psicológica.

Continuando con el análisis de hallazgos, se plantearon objetivos específicos, siendo el primero de ellos, describir el compromiso organizacional, el cual se evidenció predominante en el nivel bajo para el 72.3% de los trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, seguidos por el 20.7% que corresponde al nivel alto y un 7% que representa un nivel promedio de compromiso organizacional. Lo referido indica que la mayoría de trabajadores evaluados posee un deficiente vínculo frente a su organización, acciones que pueden generar implicancias negativas en la empresa y en el bienestar del colaborador (Hurtado, 2017).

Los datos descritos son similares a lo mencionado por Galván (2018) quien concluyó que tan solo el 20,8% de docentes de instituciones educativas de Cañete que evaluó presentaban un nivel muy alto de compromiso organizacional, valores similares a los publicados por Yunis (2018) quien reportó que tan solo el 36.6% del personal docente que evaluó presentaba un nivel promedio de compromiso organizacional, mientras que existía un 21.4% de docentes con bajo compromiso organizacional. Estas evidencias sustentarían que el fomento del compromiso organizacional en las empresas se presenta como una problemática latente, debido a la notable presencia de proporciones bajas en dicha variable, ahora es importante remarcar que en el presente estudio el nivel proporcional en la categoría “bajo” fue mayor a lo encontrado en los estudios antecedentes, variaciones que pueden sustentarse en función a que se trata de grupos muestrales con diferente rol laboral, pues si bien en la mayoría de casos cumplen con labores administrativas, el desarrollo de roles y tareas es distinto.

Seguidamente, se efectuó el análisis del segundo objetivo descriptivo, el cual consistió en identificar los niveles de procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, encontrando que el nivel predominante es el bajo, representado por el 87,7% del total de la muestra, seguido por el nivel medio con 8.3%, mientras que solo el 4% de los encuestados se ubican en un nivel alto de procrastinación laboral. Estos resultados indican que más de la mitad de trabajadores evaluados presentan baja decisión de poder procrastinar, es decir, no suelen posponer o retardar las tareas asignadas, aplicando un valor importante al cumplimiento sistemático de actividades asignadas (Knaus, 2000).

Referente a lo expuesto, Soto (2017) se opone a lo evidenciado, pues tal investigador halló que un 42,5% de trabajadores docentes de Lima presentaba un nivel alto de procrastinación, mientras que tan solo el 8,2% estaba en un nivel muy bajo, estos datos señalan evidencias de que existen sectores organizacionales donde la procrastinación laboral se instaura como una problemática vigente, esta situación es similar en el estudio de Galván (2018) quien observó que el 21,2% del personal docente de Cañete, posee tendencia a aplazar las tareas puesto que se ubican en un nivel alto de procrastinación laboral, sobre estas evidencias, cabe señalar que si bien en esta investigación predominan niveles bajos de procrastinación, existe un importante grupo conformado por el 4% de los participantes que suelen aplazar, retardar tareas o situaciones que se deben realizar, sustituyéndolas por otras situaciones secundarias o más placenteras. (Lozano y Bonora, 2015).

Adicionalmente, se describió como tercer objetivo específico el compromiso organizacional, según sexo hallando que en hombres y mujeres predomina el nivel bajo con 73.9% y 71.4% respectivamente, a su vez se encontró que existe mayor proporción de nivel alto de compromiso organizacional en mujeres con 22.7%, mientras que en hombres el alto compromiso organizacional se dio en el 17.4%. Tales datos reflejan que las mujeres evaluadas tienden a experimentar en mayor proporción vinculación con la empresa frente al grupo conformado por hombres, es decir las mujeres suelen establecer lazos de conexión y vínculos más rápidos, tal y como afirman Meyer y Allen (1997) quienes sostienen que el compromiso organizacional se basa en un ciclo mental que personifica el vínculo entre empleado y la compañía.

Sobre la procrastinación laboral, es importante señalar que fue descrita en función al sexo, en el cuarto objetivo específico, encontrando que en trabajadores municipales

hombres y mujeres predomina el nivel bajo con 87% y 88.1% respectivamente, a su vez se halló que existe mayor proporción de nivel alto de procrastinación laboral en hombres con 4.3%, mientras que en mujeres la alta procrastinación laboral se dio en el 3.8%. Estos datos permiten apreciar que se requiere poner énfasis en potenciar recursos que contrarresten la procrastinación laboral en hombres, pues en ellos se presentó mayor proporción que en mujeres. Sobre este hallazgo, algunos postulados teóricos como el de Wolters (como se citó en Carranza y Ramírez, 2013) afirman que suelen ser los varones quienes procrastinan en mayor medida, pues se presentan más vulnerables frente a la falla y por temor a la misma suelen aplazar la entrega de tareas, en tanto, la procrastinación se manifiesta debido a una inadecuada interpretación cognitiva, por lo que se generan ideas de incapacidad y/o temor frente a la desaprobación, ocasionando pensamientos obsesivos e irracionales relacionados al temor de que llegue la fecha de entrega o que no sean capaces de realizar la tarea.

Otro importante hallazgo, fue el descrito en el quinto objetivo específico, el cual estuvo destinado a establecer la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de la procrastinación laboral, hallando que en efecto el compromiso organizacional guarda relación estadísticamente significativa ($p < 0.01$) con la postergación activa y postergación pasiva, reflejando un tipo de relación inversa, hallazgo que permite señalar que un fuerte compromiso organizacional, indicará baja presencia de postergación activa y pasiva en los participantes de la investigación.

El hallazgo expuesto se respalda en la investigación de Yunis (2018) quien concluye que a mayor identificación y lealtad en personal docente es decir compromiso organizacional, menor será la postergación activa y pasiva en dichos colaboradores. Estas evidencias permiten extrapolar que en trabajadores municipales de San Martín de Porres, el compromiso organizacional se presenta como un factor de protección frente a conductas de postergación de actividades laborales, ya sea por el sentimiento de competencia y reto instaurado al presentar trabajos en último momento (postergadores activos) o por presentar una escasa habilidad para decidir y ejecutar tareas rápidamente (postergadores pasivos) (Hsin y Namm, 2005).

Por otro lado, el sexto objetivo específico, permitió conocer que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0.01$) entre procrastinación laboral y las dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo del compromiso organizacional, representando una correlación inversa, es decir, la elevada procrastinación laboral, indicará bajo

compromiso afectivo, de continuidad y normativo en trabajadores municipales de San Martín de Porres.

Este resultado, se refuerza parcialmente en el estudio de Galván (2018) quien al evaluar personal docente concluye que cuanto mayor es el compromiso afectivo y de continuidad, menor será la tendencia a aplazar las tareas laborales. Cabe precisar que en dicho estudio el investigador no encontró relación entre el compromiso normativo y la procrastinación laboral, esta variación respecto a la presente investigación donde sí se halló tal evidencia puede darse debido a los diferentes grupos muestrales manejados y los disímiles sectores contextuales de donde provienen los participantes, pues el estudio antecedente fue trabajado fuera de Lima Metropolitana, mientras la presente investigación se trabajó en el distrito de San Martín de Porres, aunado a ello, es importante señalar que las políticas organizacionales suelen variar de una empresa a otra.

En tanto, se logra afirmar que en trabajadores municipales de San Martín de Porres que logren generar vínculos de afecto con su organización, se sientan beneficiados a nivel económico y tomen como suyos los valores y la misión de la organización, poseerán menor tendencia a procrastinar, viéndose reflejado los tres tipos de compromiso (afectivo, de continuidad y normativo) como elementos protectores para fidelizar al colaborador con la organización y evitar la postergación de tareas.

Finalmente, es importa concretar que el desarrollo general de este trabajo presentó también ciertas limitaciones, pues fue dificultosa la búsqueda de investigaciones previas, ya que son escasos los trabajos nacionales e internacionales donde hayan desarrollado en conjunto los elementos compromiso organizacional y procrastinación laboral, siendo este último trabajado con mayor énfasis en otras áreas, ante ello se entabla como sugerencia continuar con la realización de estudios sobre la procrastinación avocada más al ámbito empresarial, dado que se han encontrado en esta investigación importantes hallazgos que serían trascendentales de comprobar en otros sectores, y así se genere un precedente para futuras investigaciones.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: el compromiso organizacional se relaciona de forma inversa con la procrastinación laboral, es decir, cuanto mayor sea el vínculo entre empleado y empresa, menor será el retardo de tareas o situaciones que se deben realizar en el contexto laboral de trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019.

SEGUNDA: el compromiso organizacional en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, predomina en el nivel bajo para el 72.3% de participantes, es decir gran proporción de participantes poseen dificultades para establecer vínculos frente a su organización.

TERCERA: la procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, predomina en el nivel bajo, representado por el 87.7% del total de la muestra, seguido por el nivel medio con 8.3%, mientras que solo el 4% de los encuestados se ubican en un nivel alto de procrastinación laboral, es decir, la mayoría de los trabajadores evaluados presentan baja decisión de poder procrastinar, es decir, no suelen posponer o retardar las tareas asignadas, aplicando un valor importante al cumplimiento sistemático de actividades asignadas.

CUARTA: en función al sexo, el compromiso organizacional en hombres y mujeres trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres predomina en el nivel bajo con 73.9% y 71.4% respectivamente, a su vez se encontró que existe mayor proporción de nivel alto de compromiso organizacional en mujeres con 22.7%, mientras que en hombres el alto compromiso organizacional se dio en el 17.4%.

QUINTA: en función al sexo, la procrastinación laboral en hombres y mujeres trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres predomina en el nivel bajo con 87% y 88.1% respectivamente, a su vez se encontró que existe mayor proporción de nivel alto de procrastinación laboral en hombres con 4.3%, mientras que en mujeres la alta procrastinación laboral se dio en el 3.8%.

SEXTA: el compromiso organizacional se relaciona de forma inversa con las dimensiones postergación activa y pasiva de la procrastinación laboral, es decir, el compromiso organizacional se presenta como un factor de protección frente a conductas de postergación de actividades laborales, ya sea por el sentimiento de competencia y reto instaurado al presentar trabajos en último momento (postergación activa) o por

presentar una escasa habilidad para decidir y ejecutar tareas rápidamente (postergación pasiva) en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019.

SÉPTIMA: la procrastinación laboral se relaciona de forma inversa con las dimensiones compromiso afectivo, normativo y de continuidad del compromiso organizacional, es decir aquellos trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019 que logren generar vínculos de afecto con su organización, se sientan beneficiados a nivel económico y tomen como suyos los valores y la misión de la organización, poseerán menor tendencia a procrastinar.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda un estudio con una muestra mayor de tal manera, los datos puedan generar diversos hallazgos y se realicen propuestas de objetivos comparativos.
2. A modo de recomendación se presentarán los resultados estadísticos en donde observamos que un 4% presenta un nivel alto de procrastinación para que así se puedan realizar talleres motivacionales en los trabajadores para así fomentar el compromiso con la organización y mejore su desempeño en la realización de sus labores.
3. Respecto a las variables de estudio compromiso organizacional y procrastinación laboral, se recomienda que se realicen futuras investigaciones añadiendo como una tercera variable la satisfacción laboral, para conocer cómo se sienten los trabajadores respecto a sus trabajos y la organización.

REFERENCIAS

- Aiken, L. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement* 40, 955–959.
- Aiken, L. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 131-142.
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Argomedeo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Asociación Americana de Psicología. (2010). *Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta*. Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Caicedo, C. (2013). *La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la empresa Alvaro Jean`s de la ciudad de Pelileo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Carranza, R. y Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Revista Apuntes Universitarios*, 3(2), 95-108.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Erlbaum, Hillsdale.
- Cook, T. y Reichardt, Ch. (2004). *Métodos cuantitativos y cualitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata.
- Cortada de Kohan, N., Macbeth, G. y López, A. (2008). *Técnicas de investigación científica: con aplicaciones en psicología, ciencias sociales y ciencias de la educación*. Buenos Aires: Lugar.

- Cronbach, L. (1972). *Fundamentos existenciales en la exploración psicológica clínica*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4895451.pdf>
- Cid, S. (2015). *Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Ferrari, J. y Tice, D. (2007). Perceptions of self-autoconcept and self-presentation by procrastinators: Further evidence. *The Spanish Journal Psychology*, 1, 91-96.
- Ferrari, J., Parker, J., y Ware, C. (1992). Academic procrastination: Personality correlates with Myers-Briggs types, self-efficacy, and academic locus of control. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7, 495-502.
- Galván, G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete, 2018* (Tesis de licenciatura) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25509/Galvan_HGG.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- González, T. y Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414.
- Gupta, R., Hershey, D., y Gaur, J. (2012). Time perspective and procrastination in the workplace: An empirical investigation. *Current Psychology*, 31(2), 195-211.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill/ Interamericana.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector Retail de Piura*. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1
- 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
- Instituto Nacional de Salud Mental. (2013). Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Lima Metropolitana y Callao Replicación 2012. Informe General. *Anales de Salud Mental*, 29(1).

- Kline, P. (1986). *A Handbook of Test construction: Introduction to psychometric design*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id>
- Knaus, W. (2000). Procrastination, Blame, and Change. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 153-166.
- Lozano, J. y Bonora, F. (2015). *¿Y si lo hacemos ya? No dejes para mañana lo que puedes hacer hoy*. Madrid: FC Editorial.
- MacNeil, I. (1985). Relational Contracts: *What We Do and Do Not Know*. *Wisconsin Law Review*, 5, 483-525.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: California: Sage.
- Meyer, I. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Natividad, L. (2014). *Análisis de la procrastinación en estudiantes universitarios* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/37168/Tesis%20Luis%20A.%20Natividad.pdf?sequence=1>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill
- Parisi, A. y Paredes, M. (2007). Diseño, construcción y validación de una escala de postergación activa y pasiva en el ámbito laboral. *Psicología-Segunda Época*, 26(2), 31-58.
- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez y García-Cueto, E. (2013). *Evidencias sobre la Validez de Contenido: Avances Teóricos y Métodos para su Estimación* [Content Validity Evidences: Theoretical Advances and Estimation Methods]. *Acción Psicológica*, 10(2), x-xx. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.11820>

- Penley, L. y Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 43-59.
- Pértega S. y Pita S. (2001). Representación gráfica en el análisis de datos. *Cad Aten Primaria*, 8, 112-117.
- Quant, D. y Sánchez, A. (2012). Procrastinación, procrastinación académica: concepto e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica*, 3(1), 45-59.
- Quiñones, F. (2016). *Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2596>
- Richard, K. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014. *Revista de investigación universitaria*, 4(1), 51-58.
- Soto, S. (2017). *Procrastinación laboral y Compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11337?show=full>
- Shultz, S. y Schultz, D. (2010). *Teorías de la Personalidad* (9ª edición ed.). México: Cengage Learning.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos
- 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 licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26001>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Autor: Hidalgo Chuquihuara, Jackelin Milagros

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO	POBLACION	INSTRUMENTOS
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Específicos</p> <p>O1: Describir los niveles de compromiso organizacional en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019.</p> <p>O2: Describir los niveles de procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019.</p> <p>O3: Describir los niveles de procrastinación laboral, según sexo en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019.</p> <p>O4: Establecer la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019</p> <p>O5: Establecer la relación entre procrastinación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019</p>	<p>General</p> <p>Existe correlación significativa e inversa entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Específicos:</p> <p>H1: Existe correlación significativa e inversa entre compromiso organizacional y las dimensiones de la procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019.</p> <p>H2: Existe correlación significativa e inversa entre procrastinación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019.</p>	<p>Variables de estudio</p> <p>V1: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso normativo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>V2: Procrastinación</p> <p>Dimensiones</p> <p>Postergación activa</p> <p>Postergación pasiva</p>	<p>Diseño:</p> <p>No experimental-transversal</p> <p>Tipo:</p> <p>Descriptivo-correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>Constituida por 1365 trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres</p> <p>Muestra:</p> <p>Conformada por 300 trabajadores de la municipalidad de San Martín de Porres</p>	<p>Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)</p> <p>Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen</p>

Anexo 2

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Es una fase mental que personifica el vínculo entre empleado y empresa. (Meyer y Allen, 1997)	Las puntuaciones que serán obtenidas a través de la escala de Meyer y Allen buscaran estimar el nivel de compromiso organizacional presentes en términos de medición cuantitativa.	Compromiso afectivo	Deseo	6, 9, 12, 14, 15, 18	Ordinal tipo Likert 1: totalmente en desacuerdo 2: moderadamente en desacuerdo 3: débilmente en desacuerdo 4: ni de acuerdo ni en desacuerdo 5: débilmente de acuerdo 6: moderadamente de acuerdo 7: totalmente de acuerdo
			Compromiso de continuidad	Necesidad	1, 3, 4, 5, 16, 17	
			Compromiso normativo	Deber	2, 7, 8, 10, 11, 13	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	TIPO DE VARIABLE
Procrastinación	Es un hecho de retardar tareas o situaciones que se deben realizar, reemplazandolas por otras situaciones secundarias o más placenteras. (Lozano y Bonora, 2015, p. 59).	Las puntuaciones que serán obtenidas a través del inventario de Parisi y Paredes buscarán estimar el nivel de postergación laboral presentes en términos de medición cuantitativas.	Postergación Activa	Trabajo bajo presión	2,12,13,15,17,18,19,	Tipo Likert 1: totalmente en desacuerdo 2: moderadamente en desacuerdo 3: débilmente en desacuerdo 4: ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ordinal
				Motivación	22,23,25,2		
				Desafío	6,27		
				Presión	1,3,4,5,6,7		
			Postergación Pasiva	Desconfianza	,8,9,10,11,	5: débilmente de acuerdo 6: moderadamente de acuerdo 7: totalmente de acuerdo	
				Culpa	14,16,20,2		
				Depresión	1,24,28		

Anexo 3

Instrumentos de evaluación

Cuestionario de compromiso organizacional

Autores: Meyer y Allen (1997)

Adaptado por: Argomedo (2013)

Sexo F M

Condición laboral:

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida 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. Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión

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

Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Autores: Parisi y Paredes (2007)

Adaptado por: Galván (2018)

Sexo F M

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TD = Totalmente desacuerdo, **D** = Desacuerdo, **I** = Indiferente, **DA** = De acuerdo, **TDA** = Totalmente de acuerdo.

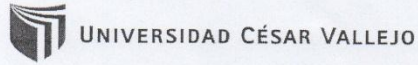
No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N	ITEMS	TD	D	I	DA	TDA
1	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mis asignaciones 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 una asignación.					
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 una asignación.					
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 una asignación.					
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 pautada.					
20	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantea.					
21	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo.					
22	Consigo mejores resultados cuando realizo mis asignaciones 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.					

Anexo 4

Cartas de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



Los Olivos, 21 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00752- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Dr. Granda Averhoff Ernesto Alejandro
Gerente Municipal
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES
Av. Alfredo Mendiola N° 169 – SMP

Presente.-

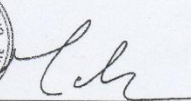
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **HIDALGO CHUQUIHUARA, JACKELIN MILAGROS** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

Anexo 5

Carta de autorización de la organización participante

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL SAN MARTÍN DE PORRES
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

San Martín de Porres, 04 de Julio del 2019

CARTA N° 806- 2019-SGRRHH-GAF-MDSMP
Srta.:
JACKELIN HIDALGO CHUQUIHUARA
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
URB. JORGE CHÁVEZ MZ:C LT:24

Presente.-

ASUNTO: RESPUESTA EN REF. A EXP. 28628


De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente, de esta manera poder dar respuesta y autorización a su solicitud de realizar la aplicación de su trabajo de investigación para los fines que lo requiera.

En tal sentido, se invita a hacer las coordinaciones respectivas con el personal, todo concerniente al asunto líneas arriba, y a la vez reiterarle de ser necesario nos permita brindarnos los resultados de la misma para beneficio de alguna mejora en la institución.

Esperando contar con su apoyo, es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.


LIC. RAFAEL RAYMI CHALCO
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 6

Autorización de uso de instrumentos

← [íconos] 11 de 782 < > [ícono]

Fwd: Autorizacion para utilizar la prueba Recibidos x [ícono] [ícono]

 **jackelin hidalgo** 27 nov. 2018 12:04 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮
para mí ▾


----- Mensaje reenviado -----
De: "jackelin hidalgo" <milagrozhc@gmail.com>
Fecha: sep 25, 2018 6:01 PM
Asunto: Autorizacion para utilizar la prueba
Para: <acpr8@hotmail.com>
Cc:

Buenas tardes me comunicaba con usted para pedir su autorizacion para poder usar la escala de postergacion activa y pasiva en el ambito laboral IPAP con fines academicos. Desde antemano muchas gracias

↶ Responder ↷ Reenviar

← [íconos] 12 de 782 < > [ícono]

Fwd: Permiso para utilizar la prueba Recibidos x [ícono] [ícono]

 **jackelin hidalgo** mar., 27 nov. 11:57 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

----- Mensaje reenviado -----
De: "jackelin hidalgo" <milagrozhc@gmail.com>
Fecha: sep 25, 2018 6:03 PM
Asunto: Permiso para utilizar la prueba
Para: <mepg_ucv@yahoo.es>
Cc:

Buenas tardes me comunicaba con usted para poder utilizar la escala de postergacion activa y pasiva en el ambito laboral IPAP ...con fines academicos ..de antemano muchas gracias

↶ Responder ↷ Reenviar



TCM Employee Commitment Survey

Based on the Three-Component Model (TCM) of commitment (Meyer & Allen, 1991; 1997), the TCM Employee Commitment Survey measures three forms of employee commitment to an organization: desire-based, obligation-based and cost-based.

FREE EVALUATION



What is the TCM Employee Commitment Survey?

Employees respond to a series of statements pertaining to their relationship with the organization and their reason for staying.

In the original version of the survey, there are eight statements for each of three commitment scales: the Affective Commitment Scale (ACS), the Normative Commitment Scale (NCS) and the Continuance Commitment Scale (CCS).

In the revised version there are six statements for each form of commitment. The survey can be administered alone, or can be imbedded in more extensive paper and pencil or web-based

The TCM Employee Commitment Survey is designed to measure three forms of employee commitment to an organization:

1. **desire-based** (affective commitment)
2. **obligation-based** (normative commitment)



Academic Package

The Academic Package includes the survey, instructions for using, scoring, and interpreting the survey results as well as additional sources for more information about the commitment scales and employee commitment. The license provides proper permission notice for use of the scales for academic purposes.

The license for the Academic Package is limited to the use of the TCM Employee Commitment Survey in a single research project. Subsequent uses of the Survey require a renewal licence. The license agreement for the Academic Package stipulates that the scales will be used for academic purposes only, and that the user will not charge clients for administering/interpreting the scales or use the scales as part of a proprietary organizational survey.

Academic Licenses

Academic Researcher (single research project)	FREE*
Student (single research project)	FREE*

* Note: The academic license is free of charge and intended for academic use only. If you wish to use the product in a commercial application, please obtain a commercial license by purchasing.

Download Now! Academic License



Commercial Package

The survey can be administered alone, or can be imbedded in more extensive paper and pencil or web-based organizational surveys.

Instructions for using, scoring, and interpreting the survey results are provided. Sources for obtaining more information about the commitment scales, as well as for the management of employee commitment will also be provided.

Questionnaires are provided without instructions regarding various options for analysis of results.

The commercial license is available in a variety of offerings depending on the number of subjects you wish to include.

Commercial Licenses

1-100	Subjects	\$300 CAD
1-300	Subjects	\$700 CAD
1-500	Subjects	\$1,000 CAD
1-1000	Subjects	\$1,500 CAD
1-4000	Subjects	\$5,000 CAD
4000+	Subjects	contact us

Purchase Commercial License

Anexo 8

Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajador:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Jackelin Milagros Hidalgo Chuquihuara**, estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de unas pruebas psicológicas: **inventario de postergación activa y pasiva y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Jackelin M. Hidalgo Chuquihuara

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo
con número de DNI: acepto participar en la
investigación: **Compromiso organizacional y procrastinación laboral en
trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019** de la Srta.
Jackelin M. Hidalgo Chuquihuara.

Anexo 9

Resultados del estudio piloto

9.1. Validez de contenido del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Tabla 10

Validez de contenido del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Ítem	Claridad								Pertinencia								Relevancia								V de Aiken general		
	Jueces							V de Aiken	Jueces							V de Aiken	Jueces							V de Aiken			
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Se aprecia en la tabla 10 que en cuanto a claridad, relevancia, pertinencia y Aiken general no fue necesario la eliminación de ningún ítem, puesto que la calificación que proporcionaron los jueces dan resultados mayores a 0.8 (Aiken, 1980).

9.2. Análisis ítem-test del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Tabla 11

Correlación ítem-test del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Ítem	Correlación ítem – test	Sig.	Ítem	Correlación ítem – test	Sig.
1	-,417**	0.003	10	-,316*	0.025
2	,413**	0.001	11	,328*	0.02
3	-0.214	0.136	12	,442**	0.001
4	,401**	0.004	13	,354*	0.012
5	,439**	0.001	14	,312*	0.015
6	,309*	0.029	15	,376**	0.007
7	,334*	0.018	16	0.263	0.065
8	,341*	0.015	17	,562**	0.00
9	,460**	0.00	18	,484**	0.00

La tabla 11 señala la correlación entre los ítems y el puntaje total de la prueba analizada, refiriendo indicadores significativos ($p < 0.05$) en la mayoría de elementos, con excepción de los reactivos 3 y 16. No obstante se respalda la validez del instrumento, dado que fue admitido por el criterio de expertos.

Tabla 12

Correlación ítem dimensión del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Compromiso afectivo			Compromiso de continuidad			Compromiso normativo		
Ítem	Correlación ítem – test	Sig.	Ítem	Correlación ítem – test	Sig.	Ítem	Correlación ítem – test	Sig.
6	,487**	0.00	1	0.171	0.624	2	,531**	0.00
9	,363**	0.01	3	0.266	0.061	7	,733**	0.00
12	,511**	0.00	4	0.175	0.225	8	,871**	0.00
14	,808**	0.00	5	,365**	0.009	10	,334*	0.018
15	,796**	0.00	16	,570**	0.00	11	,547**	0.00
18	,552**	0.00	17	,563**	0.00	13	,821**	0.00

La tabla 12 indica que gran parte de los ítems señala la correlación con la dimensión a la que corresponde, haciendo mención de indicadores significativos ($p < 0.05$) en la mayoría de elementos, con excepción de los reactivos 1, 3 y 4. No obstante se respalda la validez del instrumento, dado que fue admitido por el criterio de expertos.

9.3. Confiabilidad del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Tabla 13

Confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso organizacional	0.70	18
Afectivo	0.70	6
De continuidad	0.70	6
Normativo	0.678	6

La tabla 13 señala la confiabilidad general de la prueba en sus 18 reactivos y en sus tres dimensiones, revelando un valor confiable a través del coeficiente alfa de cronbach, siendo este un valor mayor a 0.60, según establece como coeficiente mínimo (Nunnally, 1978) para considerar aceptable.

9.4. Baremos del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Tabla 14

Percentiles para el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Percentiles	Compromiso organizacional	Dimensiones		
		Afectivo	Continuidad	Normativo
5	44.3	16.55	18	17.1
10	48.7	22	23	18
15	67.3	22	23	20
20	71.2	22	24	23
25	73	23.75	24	23
30	73.6	24	24	23
35	75	24	24	24
40	77	25.4	25	24.8
45	81.95	28.9	25	26
50	84	29	25.5	26
55	84	29	26.05	26
60	84	30.6	28	28
65	84	33	29	29.15
70	84	33	29.7	32.8
75	84.75	35.25	30	36
80	87	36	31	36
85	91	37.05	33	39
90	95.5	42	33.9	42
95	97.9	42	37.35	42
Media	78.24	29.18	27.1	28.18
Desviación estándar	14.02	7.39	4.82	7.86
Varianza	196.64	54.56	23.23	61.74
Mínimo	41	15	18	14
Máximo	99	43	39	42

En la tabla 14, se logran apreciar los puntajes percentiles que facilitan la ubicación de niveles en la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.

9.5. Validez de contenido del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Tabla 15

Validez de contenido del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Ítem	Claridad							V de Aiken	Pertinencia							V de Aiken	Relevancia							V de Aiken general	
	Jueces								Jueces								Jueces								
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 6	J 7		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Se aprecia en la tabla 15 que en cuanto a claridad, relevancia, pertinencia y Aiken general no fue necesario la eliminación de ningún ítem, puesto que la calificación que proporcionaron los jueces dan resultados mayores a 0.8 (Aiken, 1980) .

9.6. Análisis ítem-test del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Tabla 16

Correlación ítem-test del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Ítem	Correlación ítem – test	Sig.	Ítem	Correlación ítem – test	Sig.
1	,501**	0.00	15	,403**	0.004
2	,506**	0.00	16	,294*	0.038
3	,304*	0.032	17	,399**	0.004
4	,329*	0.02	18	0.133	0.356
5	0.26	0.068	19	0.217	0.13
6	-0.271	0.057	20	-,377**	0.007
7	,681**	0.00	21	-0.051	0.724
8	,312*	0.015	22	,461**	0.001
9	,413**	0.001	23	,534**	0.00
10	,447**	0.001	24	,391**	0.005
11	0.244	0.088	25	0.273	0.055
12	,308*	0.029	26	,424**	0.002
13	,479**	0.00	27	,587**	0.00
14	,534**	0.00	28	,460**	0.00

En la tabla 16 apreciamos que los ítems muestran correlación con la escala, según nos indica Kline (1986) que un puntaje negativo se considera menor a 0,20 (<0,20), con excepción de los ítems 5, 6, 18, 19, 21 y 25. No obstante se respalda la validez del instrumento, dado que fue admitido por el criterio de expertos.

Tabla 17

Correlación ítem dimensión del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Postergación activa			Postergación pasiva		
Ítem	Correlación ítem – test	Sig.	Ítem	Correlación ítem – test	Sig.
2	,692**	0.00	1	,408**	0.003
12	,481**	0.00	3	0.171	0.949
13	,847**	0.00	4	,618**	0.00
15	,363**	0.01	5	,345*	0.014
17	,637**	0.00	6	,567**	0.00
18	0.189	0.19	7	,431**	0.002
19	,346*	0.014	8	,306*	0.031
22	,442**	0.001	9	-0.262	0.067
23	,370**	0.008	10	-0.232	0.105
25	,539**	0.00	11	,572**	0.00
26	,571**	0.00	14	-,523**	0.00
27	,722**	0.00	16	,446**	0.001
			20	0.242	0.09
			21	,375**	0.007
			24	0.186	0.26
			28	,437**	0.002

La tabla 17 indica que gran parte de los ítems señalan la correlación con la dimensión a la que corresponden, haciendo mención de indicadores significativos ($p < 0.05$) en la mayoría de elementos, con excepción de los reactivos 18, 3, 9, 10, 20 y 24. No obstante se respalda la validez del instrumento, dado que fue admitido por el criterio de expertos.

9.7. Confiabilidad del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Tabla 18

Confiabilidad por consistencia interna del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Procrastinación laboral	0.71	28
Postergación activa	0.77	12
Postergación pasiva	0.70	16

La tabla 18 señala la confiabilidad general de la prueba en sus 28 reactivos y en sus dos dimensiones, dando a conocer un instrumento confiable a través del coeficiente alfa de cronbach, pues obtiene valores superiores a 0.6 (Nunnaly, 1978).

9.8. Baremos del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Tabla 19

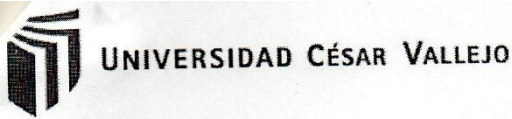
Percentiles del Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Percentiles	Procrastinación laboral	Dimensiones	
		Postergación activa	Postergación pasiva
5	75.2	24.3	40
10	78	29	40
15	78	29.65	41
20	78	31	42
25	80	33.5	42
30	80.3	34	42
35	82.7	34	42
40	83	37	42
45	84.9	37	42
50	85.5	39	42
55	86	42	42.1
60	86	42	44
65	90	43	45.15
70	90	44.4	46
75	91	46	48.25
80	94.2	46	49.8
85	95	47	51.05
90	95.9	47	53.9
95	103.25	48.8	61.6
Media	85.98	38.48	45.12
Desviación estándar	8.67	7.71	6.55
Varianza	75.20	59.48	42.96
Mínimo	59	18	28
Máximo	106	51	66

En la tabla 19, se logran visualizar los puntajes percentiles que permiten la ubicación de niveles en la procrastinación laboral y sus componentes.

Anexo 10

Criterio de jueces de los instrumentos



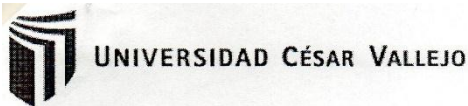
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto
DNI: 07068974
Especialidad del validador: Asesor Psicológico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps.P. 3516

31...de octubre del 2018



Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Luis Pereyra O.
DNI: 070024263
Especialidad del validador: Psicólogo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31...de octubre del 2018

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Escuela de Psicología
César Vallejo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: Hernandez Lozano Manuel

DNI: 08482630

Especialidad del validador: PSICÓLOGO CLÍNICO-FORENSE.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Handwritten Signature]
 OS-288421
 MANUEL HERNANDEZ LOZANO
 CMDE. S. PNP
 12 de noviembre del 2018
 CPP: 3718



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALLAN IZQUIERDO, Luis E.

DNI: 06175625

Especialidad del validador: PSICÓLOGO

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Handwritten Signature]
 Mg. Luis E. Allan I.
 PSICOLOGO
 C.Ps.P.19231

02 de octubre del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador ^(Dr) Mg: Julio Cesar Castro Garcia

DNI: 08031366

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

(Handwritten signature and stamp of Dr. Julio Cesar Castro Garcia, Psicólogo, C.Ps.P. 2283)

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

....de octubre del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DRA. RIVERA SALAZAR, MARIA ODOCINDA

DNI: 09631012

Especialidad del validador: DOCENTE INVESTIGADOR.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

(Handwritten signature and stamp of María O. Rivera Salazar, Psicóloga, C.Ps.P. 15148)

3.1.de octubre del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan Ine

DNI: 10674919

Especialidad del validador: Organizacional

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 17040

30...de octubre del 2018

Criterio de jueces: Escala de postergación activa y pasiva en el ámbito laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Julio Cesar Castro Garcia

DNI: 08031366

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Julio Cesar Castro Garcia
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 2283

....de octubre del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DRA. RIVERA SALAZAR, MARIA ODOCINDA

DNI: 09631012

Especialidad del validador: DOCENTE INVESTIGADOR.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

María O. Rivera Salazar
 María O. Rivera Salazar
 Psicóloga
 C.Ps.P. 15148

31 de octubre del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelade Luis Alberto

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Asesor Psicológico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Luis Alberto Barboza Zelade
 Luis Alberto Barboza Zelade
 Doctor en Psicología
 C.Ps.P. 3516


31 de octubre del 2018

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan Iné

DNI: 10624919
Especialidad del validador: Organizacional

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 17040

30...de octubre del 2018

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Hernandez Lozano Manuel

DNI: 08482630
Especialidad del validador: PSICÓLOGO CLÍNICO-FORENSE

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


OS-288428
MANUEL HERNANDEZ LOZANO
CMDTE. S. PNP.
12...de noviembre del 2018
CPP: 3718

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALLAN IZQUIERDO, Luis E.
DNI: 06175625
Especialidad del validador: Psicólogo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Luis E. Allan I.
PSICÓLOGO
C.Ps.P19231

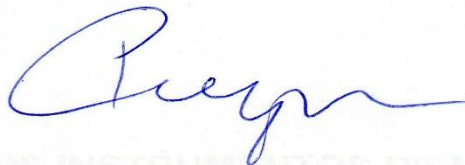
02 de octubre del 2018

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jorge Luis Pereyra Q.
DNI: 070024263
Especialidad del validador: Psicólogo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de octubre del 2018



DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Asociación Peruana de Psicólogos
PSICÓLOGO COLGADO
071-538

Anexo 11

Resultados adicionales

Correlación de Spearman en base a diagramas de puntos

Og. Correlación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral

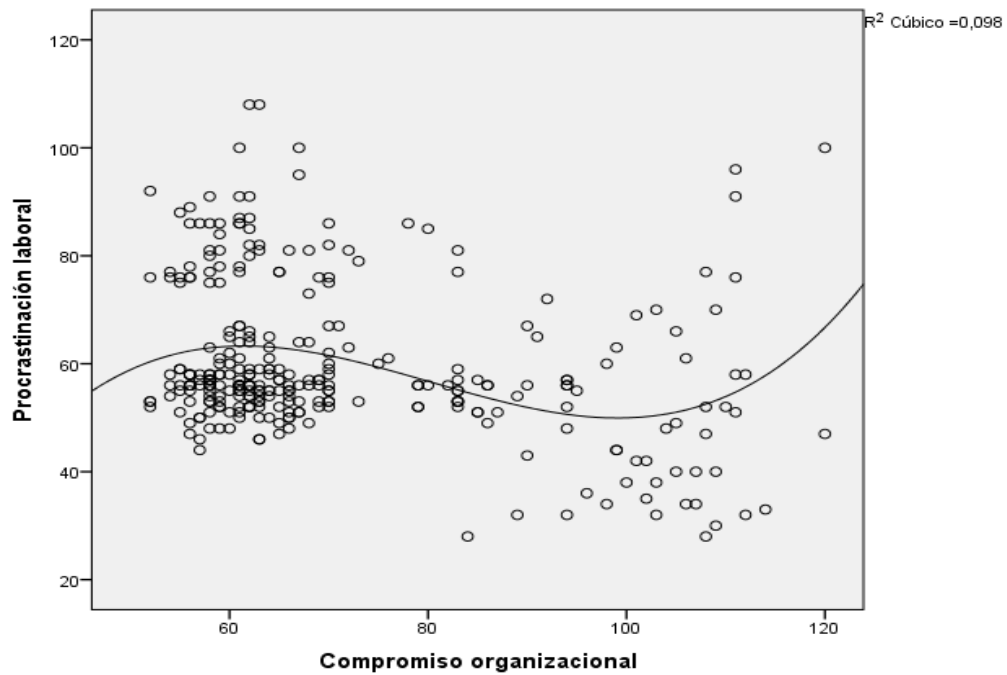


Figura 1. Gráfico de correlación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral

Oe5. Correlación entre compromiso organizacional y dimensiones de procrastinación laboral

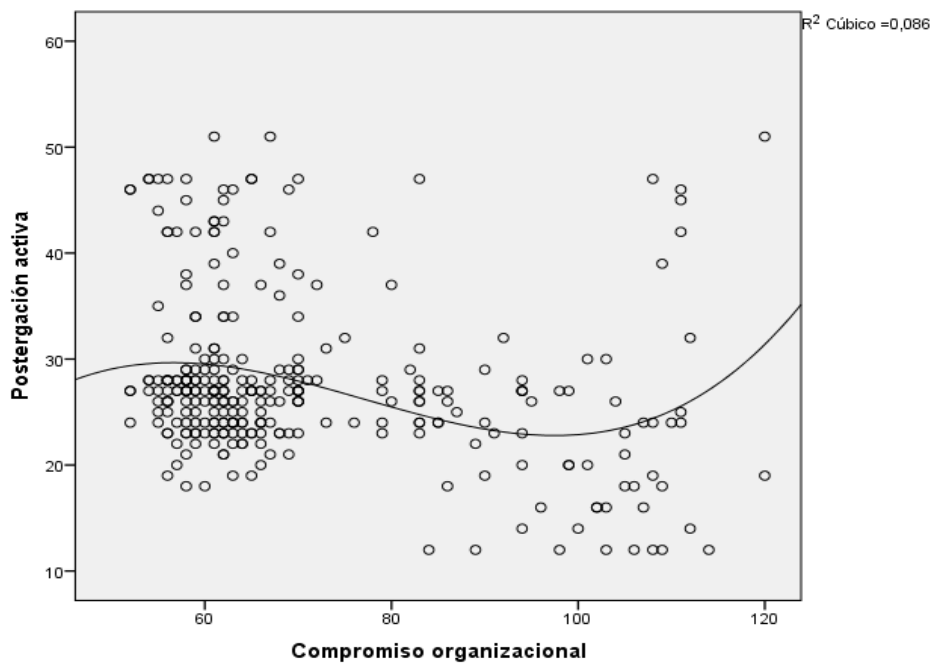


Figura 2. Gráfico de correlación entre compromiso organizacional y postergación activa

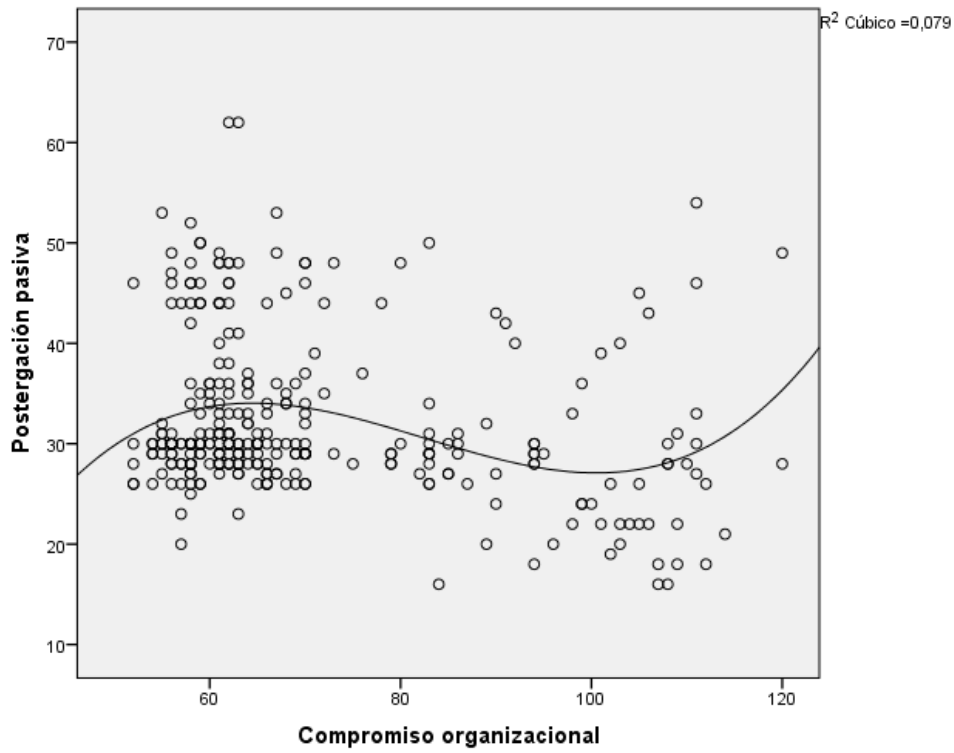


Figura 3. Gráfico de correlación entre compromiso organizacional y postergación pasiva

Oe6. Correlación entre procrastinación laboral y dimensiones de compromiso organizacional

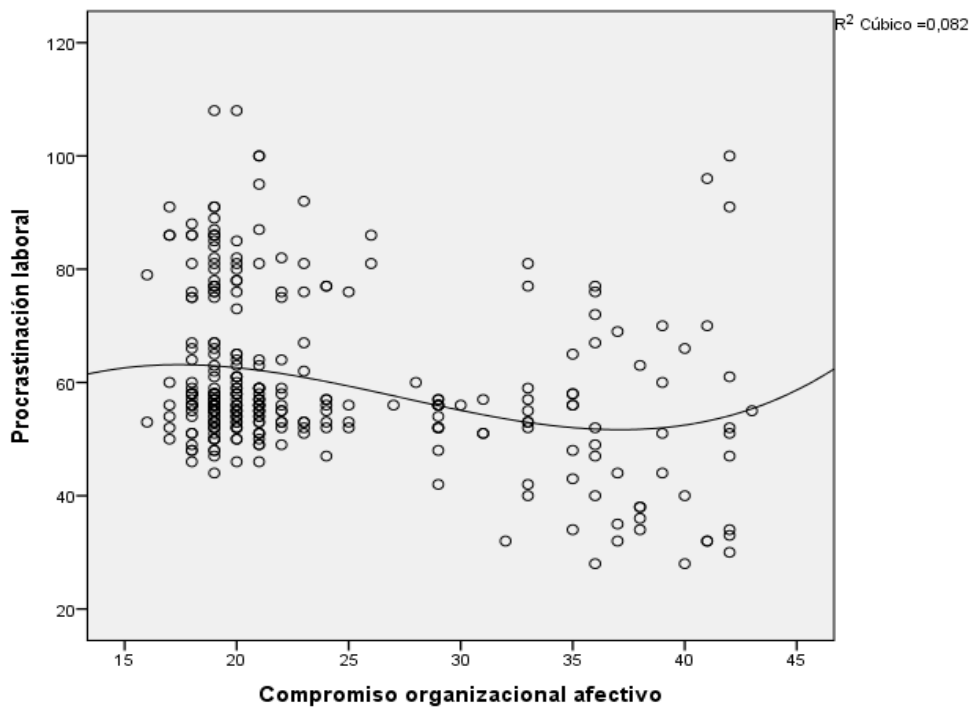


Figura 4. Gráfico de correlación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional afectivo

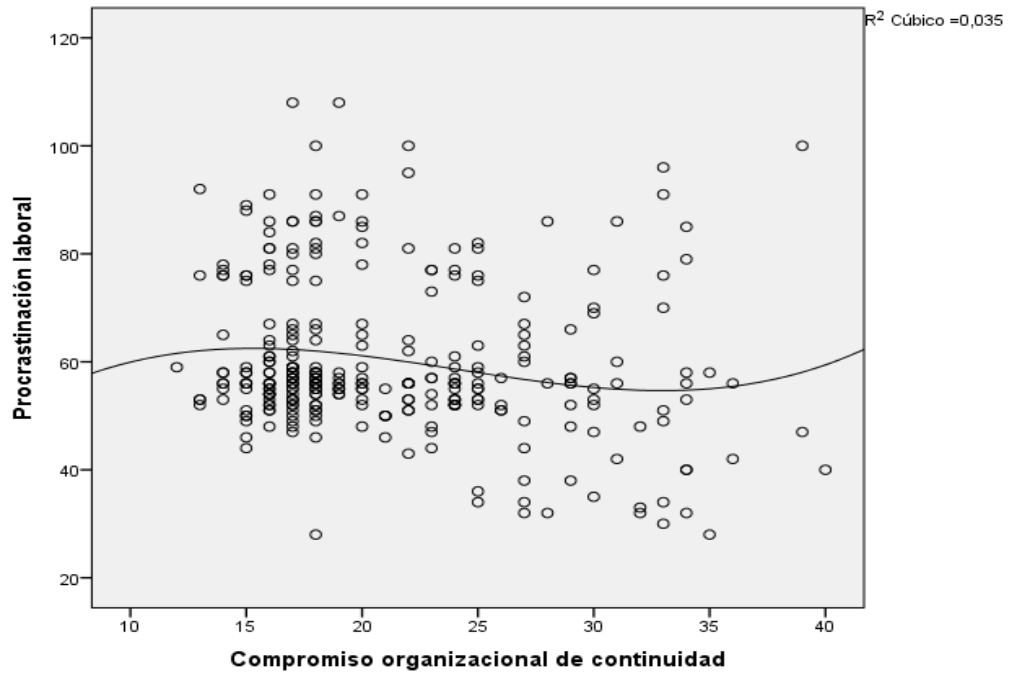


Figura 5. Gráfico de correlación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional de continuidad

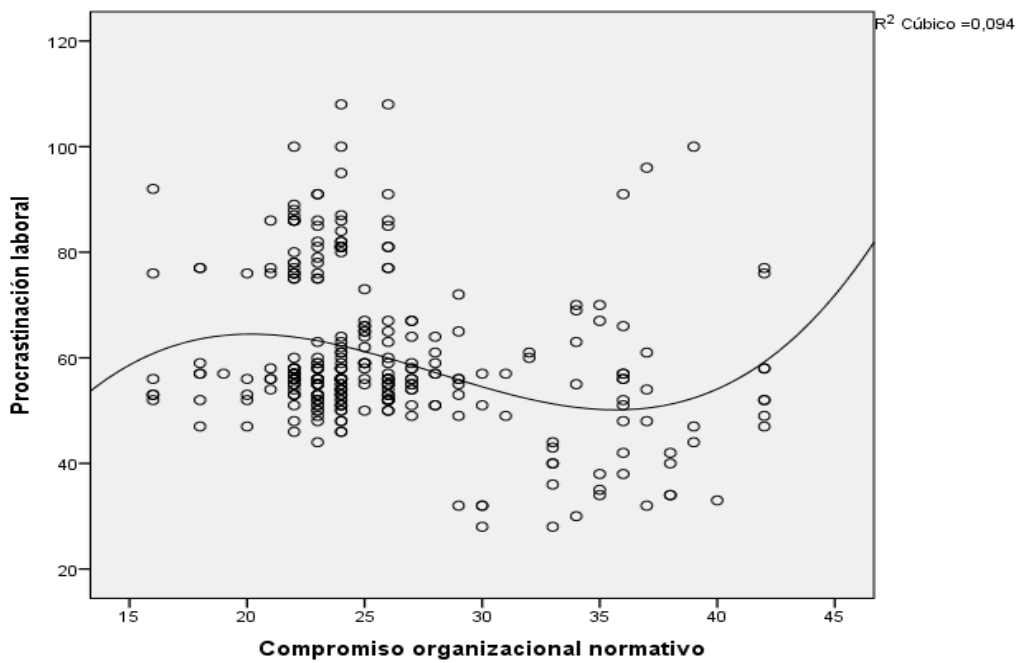



Figura 6. Gráfico de correlación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional normativo

Anexo 12

Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : R06-PP-FR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **Lincol Orlando Olivas Ugarte**, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Sede Los Olivos, revisor de la tesis titulada: "Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019", de la estudiante: **Jackelin Milagros Hidalgo Chuquihuara**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y 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 César Vallejo.

Los Olivos, 21 de agosto de 2019.



Firma

Lincol Orlando Olivas Ugarte

DNI: 43102056

Revisó	Vicerectorado de Investigación/DEVAC/Responsable de SGC	Aprobó	Rectorado
--------	---	--------	-----------

Anexo 13
Informe Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1162696553&ro=1038&u=10511305148&s=3&lang=es

Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales

feedback studio

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	8 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3 repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4 doczz.net Fuente de Internet	1 %
5 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6 Entregado a Colegio Ch... Trabajo del estudiante	1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en psicología

AUTORA:
Hidalgo Chuquihuara, Jackelin Milagros (ORCID: 0000-0001-7268-1800)


Página: 1 de 29
Número de palabras: 8343

Text-only Report | High Resolution | Activado

08:20 a.m. 23/08/2019

Anexo 14

Autorización de publicación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Jackelin Milagros Hidalgo Chuzumbura
identificado con DNI N° 47497124, egresado de la Escuela Profesional de
Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la
divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" Compromiso Organizacional y Percepción
Laboral en Trabajadores Municipales del
distrito de San Martín de Porres, 2019
";
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 47497124

FECHA: 23 de agosto del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	-------------------------------	--------	---------------------	--------	------------------------------------

Anexo 15

Autorización de la Versión Final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA*

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Hidalgo Chuquihuara ,Jackelin Milagros

INFORME TITULADO:

Compromiso Organizacional y Procrastinacion Laboral en trabajadores municipales del
distrito de San Martin de Porres ,2019

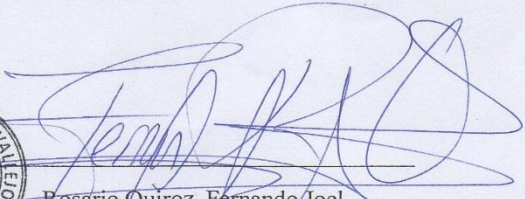
PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 12/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 13




Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019