



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Compromiso organizacional y postergación laboral en operarios de la empresa “Retail”  
del distrito de San Miguel, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Santisteban Zeña, Yvette Marisol (ORCID: 0000-0002-4370-0184)

ASESORES:

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

Mg. Olivás Ugarte, Lincol Orlando (ORCID: 0000-0001-7781-7105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

A mis padres Pedro y María,  
quienes siempre estuvieron a mi lado  
brindándome su apoyo incondicional.

### **Agradecimientos**

Agradezco a Dios en primer lugar  
por darme la fuerza para culminar mi tesis

A los profesores de la universidad  
Cesar Vallejo, quienes contribuyeron con sus ideas  
para mejorar día a día

A mi familia y personas especiales

Quienes estuvieron conmigo

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a) Santisteban Zena Yvette Marisol  
 cuyo título es: Compromiso organizacional y participación  
laboral en operarios de la empresa "Estal" del distrito  
de San Mateo, 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 11 de septiembre del 2019.

  
 .....  
 PRESIDENTE  
 Dr. Barboza Zelada Luis Alberto

  
 .....  
 SECRETARIO  
 Mg. Manrique Tapia César Raúl



  
 .....  
 VOCAL  
 Mg. Denegri Velarde María Isabel

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

### **Declaración de autenticidad**

Yo Yvette Marisol Santisteban Zeña identificada con DNI N° 47686280, estudiante de la escuela de Psicología de la universidad César Vallejo, con tesis titulada “Compromiso organizacional y postergación laboral en operarios de la empresa “Retail” del distrito de San Miguel, 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 lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada, 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 presentan 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), auto plagio (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, Agosto del 2019



Yvette Marisol Santisteban Zeña

DNI: 47686280

## Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Página del jurado	iv
Declaración de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	vii
ABSTRAC	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	11
2.1 Tipo y diseño de investigación	11
2.2 Operacionalización de variables	11
2.3 Población muestra y muestreo	12
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5 Procedimiento	17
2.6 Métodos de análisis de datos	17
2.7 Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIÓN	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	33

## Índice de tablas

		Páginas
Tala 1	Muestra según sexo en operarios de una empresa Retail del distrito de San Miguel	13
Tabla 2	Niveles de compromiso organizacional en operarios de la empresa Retail en el distrito de San Miguel	19
Tabla 3	Niveles de la dimensión afectiva de continuidad y normativa del compromiso organizacional en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel	19
Tabla 4	Niveles de postergación laboral en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel	20
Tabla 5	Niveles de las dimensiones de postergación activa y pasiva en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel	20
Tabla 6	Comparar el compromiso organizacional y postergación laboral según sexo	20
Tabla 7	Comparar el compromiso organizacional y postergación laboral según edad	21
Tabla 8	Comparar el compromiso organizacional y postergación laboral según tiempo de servicio	21
Tabla 9	Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov	22
Tabla 10	Prueba de correlación de Rho de Spearman de compromiso organizacional y postergación laboral	22
Tabla 11	Correlación entre compromiso organizacional y los componentes de la postergación laboral	22
Tabla 12	Correlación entre postergación laboral y los componentes de compromiso organizacional	23

## RESUMEN

Con la finalidad de determinar si existe relación entre compromiso organizacional y postergación laboral en una población de 288 operarios de la empresa “Retail”, 2019. De los cuales 162 fueron la muestra de ambos sexos, 87 hombres y 75 mujeres de 21 a más años de edad a quienes se les administró el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, explicando el nivel de compromiso organizacional en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, y el inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) el cual mide la postergación en dos tipos los postergadores activos y los postergadores pasivos. Los resultados indicaron un  $\rho = -.159$  evidenciando que ambas variables se correlacionan de manera inversa, débil y significativa, hecho que manifiesta que a mayor compromiso menor será la postergación laboral en los operarios.

*Palabras clave:* compromiso organizacional, postergación laboral, empresa Retail



## ABSTRACT

With the determination to determine if there is a relationship between organizational commitment and labor postponement in a population of 288 workers of the company "Retail", 2019. Of which 162 were the sample of both sexes, 87 men and 75 women aged 21 and over of age to whom the Meyer and Allen organizational commitment questionnaire was administered, explaining the level of organizational commitment in three components: affective, continuity and regulatory, and the inventory of active and passive postponement in the work environment (IPAP) which It measures the postponement in two types of active delays and passive delays. The results indicated a  $\rho = -.163$  evidencing that both variables are correlated in an inverse, weak and significant way, a fact that states that a greater minor commitment will be the postponement of work in the operators.

*Keywords:* organizational commitment, labor postponement, retail company

## I. INTRODUCCIÓN

En el área organizacional son múltiples las variables psicológicas que influyen en la conducta de los trabajadores, entre ellas encontramos el compromiso organizacional (CO) y la postergación laboral. Según el diccionario de psicología el compromiso es la determinación de un individuo para realizar una tarea y actuar conforme al objetivo planteado, el compromiso demanda de una correcta evaluación entre medios y fines, y no solo se refleja con una acción sino con una actitud general del individuo que se compromete (Galimberti,2002).

Por lo general, suele confundirse el compromiso con otras variables como motivación o satisfacción laboral. Sin embargo, el término compromiso tiene mayor impacto en el éxito organizativo por lo que es importante aclararlo. *Motivación*: hace referencia a un conjunto de estímulos que impulsan a las personas a querer realizar una determinada acción y no renuncian a ella hasta alcanzar su objetivo, se emplean una serie de impulsores como la energía, el entusiasmo y la orientación hacia los resultados. La *satisfacción* es el nivel de autorrealización de los colaboradores en relación con el trabajo, cumpliendo con sus expectativas y necesidades actuales, pero este no necesariamente significa una implicación de medio o largo plazo, de modo que pueden existir trabajadores satisfechos y con riesgo de rotación voluntaria. No obstante, el compromiso se da en un nivel de vinculación racional, emocional y trascendente. Donde ambas partes (trabajador y organización) buscan el beneficio mutuo, a través de una actitud proactiva con la finalidad de mantener un vínculo a largo plazo (Reyero, 2015).

Porter, L., Steers, R., y Boulian, P. (1973) definen el CO como “la aceptación de los valores y metas de la empresa, además de la voluntad de hacer grandes esfuerzos en nombre de la organización y un enorme deseo de mantener el vínculo con la misma” (p.24).

El compromiso organizacional según, Gibson, Ivancevich y Donnelly (1994) es “identificarse con los objetivos de la organización, implicarse con los deberes organizacionales, además de tener un sentido de lealtad con la empresa. Los colaboradores comprometidos son aquellos con menor probabilidad de abandonar el trabajo y aceptar otras propuestas, por lo tanto la empresa reducirá costos en rotación de personal y supervisión, ya que un trabajador comprometido integra sus objetivos individuales a los de la organización incrementado la productividad ” (p.217).

Es importante que la empresa potencie en los colaboradores el compromiso, para ello debe tener en cuenta las necesidades de los mismos, un colaborador que sienta que su empresa se interesa por su bienestar y comodidad, dedicará la gran parte de su tiempo y esfuerzo, para lograr los propósitos de la organización. La sensibilidad que tengan los administradores frente a las necesidades de sus colaboradores será percibida positivamente por ellos, y de manera libre estos elevarán su nivel de compromiso.

Por ello Frías (2014) considera que los recursos humanos son primordiales para el buen funcionamiento y los buenos resultados de las empresas, es por ello que se les debe brindar las condiciones adecuadas para que estos se sientan parte de la organización, sin embargo algunas organizaciones aún no dan la debida importancia a este fenómeno.

Por ejemplo, una encuesta realizada por Gallup (2012) sobre compromiso de los empleados en 142 países, (citado por Tellado, 2018) muestran que a nivel mundial, solo un 13% de los empleados están comprometidos con su trabajo, siendo el 87% de trabajadores quienes muestran un total desinterés por lograr los objetivos de la organización. Asimismo, Deloitte University (2015) señala que las organizaciones latinoamericanas no cuentan con colaboradores comprometidos, ya que solo el 13% de ellos se encuentra comprometido con su organización. De igual manera, esta consultora en el año 2018 menciona que los problemas de compromiso siguen aumentando debido a la falta de habilidad por parte de las organizaciones para manejar este tipo de problemática. Según, el diario el comercio (2018) un 13% de peruanos que faltó a su centro de trabajo utilizó un falso pretexto, siendo las verdaderas razones por las que no asistieron a laboral, el asistir a una entrevista de trabajo, no estar motivados con las labores que realizan dentro de la empresa y por último el tener un jefe poco flexible.

De la misma manera, los operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel en la actualidad no se encuentran en un buen nivel de compromiso con su organización, debido a los diferentes cambios que se han venido suscitando dentro de la misma, este hecho conlleva a los trabajadores a aplazar frecuentemente sus actividades, generando pérdidas tanto de clientes como de productos y ventas. Esta problemática demuestra que en las organizaciones, existen trabajadores que aún no están comprometidos con su trabajo, por ello postergan sus actividades. ¿Qué pasaría si los colaboradores se convierten en postergadores?

Según García (2014) la postergación es un término que existe desde el siglo XVI, pero se ha ido posponiendo su inscripción al léxico cotidiano haciendo honor a su nombre, en la actualidad es la última novedad del siglo, cada día tenemos más trabajo y menos tiempo. Con frecuencia la postergación de las diferentes actividades laborales, académicas o personales son la única salida de una presión múltiple. Dentro de las organizaciones cada año se pierden fuertes sumas de dinero debido a esta conducta.

Dentro de los estudios a nivel mundial encontramos el de Sánchez (2013) quien realizó una investigación con el objetivo de hallar la relación entre compromiso organizacional y estrés laboral en los trabajadores de bancos en España, en el estudio participaron 102 trabajadores. Los instrumentos de evaluación fueron elaborados para el estudio el primero de compromiso organizacional y el segundo de estrés los mismos que pasaron por todos los reglamentos psicométricos con una varianza 64,95% y una confiabilidad de 0,8, los resultados arrojaron una relación inversa y significativa, además de resaltar el componente afectivo como el más predominante en los empleados.

Asimismo, en Perú diversos estudios explican cuál es la incidencia de estas variables en los últimos años. ApesteGUI (2017) elaboró un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en personal de venta de una empresa de electrodomésticos, la muestra estuvo conformada por 250 vendedores, se aplicó la escala general de satisfacción de Warr (1979) y la escala de compromiso de organizacional de Meyer y Allen (1997). Como resultado se obtuvo que los vendedores se encontraban en un nivel medio de compromiso. Por otro lado, respecto a las dimensiones afectivo y normativo se encontraban en un nivel bajo con 46,4% y 52,4% respectivamente, y un nivel medio de 36% para la dimensión de continuidad.

Rodríguez (2016) realizó una investigación, donde su objetivo era determinar la relación entre compromiso organizacional y la satisfacción del cliente interno en la empresa Saga Falabella del centro comercial “El Quinde”, donde la muestra fue de 135 trabajadores, los instrumentos a utilizar fueron el test de compromiso organizacional y la escala de satisfacción laboral SL- ARG. Se halló una relación directa entre ambas variables, además de un compromiso medio con 50,8% y para los componentes continuidad y normativo 44% y 56% respectivamente, por último un compromiso afectivo alto con 50,8%.

Cotaquispe & Herrera (2018) en su investigación procrastinación y el desempeño laboral cuyo objetivo fue analizar la relación entre postergar tareas importantes y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Vea Ica, contando con la participación de 60 empleados el estudio tuvo un diseño descriptivo transversal, se emplearon cuestionarios elaborados para las variables a estudiar, entre los resultados obtenidos se halló que el 30% de los empleados se consideran postergadores. Por último, Loli (2007) en su estudio titulado compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública, con una muestra de 72 empleados, cuyo objetivo fue hallar la relación de algunas variables sociodemográficas con compromiso organizacional halló que no existe diferencia entre varones y mujeres siendo ( $p=.316$ ).

Diversas teorías hablan sobre el compromiso organizacional, tema que en su momento fue de gran impacto para muchos investigadores y personal de recursos humanos. Sin embargo, en los últimos años se ha evidenciado un notable interés por estudiar esta variable, dichos estudios explican el desarrollo y las consecuencias del compromiso. Becker (1960) una de las teorías más antiguas sobre esta variable, manifiesta que el CO es “el vínculo que establece el empleado con su organización, producto de sus inversiones, es por ello que permanece en ella, ya que abandonarla significaría renunciar a lo invertido e iniciar con nuevos proyectos y sacrificios”. Asimismo, Sheldon (1971) menciona que el compromiso es “la disposición del individuo para realizar las actividades de la organización” (p.143). Al igual que Omar, Paris y Vaamonde (2014) quienes manifiestan que un empleado altamente comprometido se vuelve más creativo, productivo y dispuesto a realizar esfuerzos para que la organización en la que trabaja, sea más competitiva. Por otro lado Reilly y Chatman (1986) mencionan que el CO es “el lazo psicológico entre el trabajador y su organización”, además de la identificación con los valores de la misma, para ellos existen tres tipos de compromiso. *Cumplimiento*: aquí el colaborador busca el reconocimiento privado o público por haber concluido con sus actividades, más no está totalmente conforme con las normas o creencias que establece la empresa. *Identificación*: es la aceptación de los valores, normas y cultura, los que no necesariamente adquiere como suyos, pero prefiere simular y evitar conflictos con su grupo de trabajo, realiza sus actividades no con el esfuerzo que debería para obtener buenos resultados. *Internalización*: en este tipo de compromiso el colaborador interioriza los valores, cultura y normas de la organización como propias y entrega todo su esfuerzo para obtener buenos resultados que sumen al desarrollo de su empresa.

Betanzos y Paz (2007) explican el CO como “la vinculación entre el individuo y la organización”, también permite a los empleados obtener estabilidad laboral y cubrir necesidades materiales y psicológicas. Clasificaron el CO en tres componentes. *Implicación*: este componente hace referencia al aspecto cognitivo, nivel con el que el individuo se identifica con su empresa, actitud que se refleja en el desarrollo del trabajo del empleado. *Compromiso afectivo*, se vincula con el componente emocional, el orgullo del colaborador por formar parte de su empresa. Por último, *el compromiso de continuidad*, está relacionado con la conducta del empleado, el colaborador mantiene un vínculo con la organización, debido a dos factores importantes, el primero con los beneficios que obtiene de ella y el segundo con la falta de oportunidades laborales.

Chiavenato (2009) manifiesta que el compromiso organizacional disminuye variables que afectan el buen funcionamiento de la organización, entre ellas la más relevante es absentismo y, por tanto, aumenta la fuerza de trabajo. Así también, menciona que para mantener a un colaborador comprometido es importante brindarles un excelente lugar para trabajar, reconocimiento y recompensas, oportunidades de crecimiento, participación en las decisiones importantes y calidad de vida en el trabajo, solo así se logrará asegurar la permanencia y el compromiso de los trabajadores.

Para Alles (2007) el CO es “la fidelidad de los trabajadores hacia su organización, la magnitud de la identificación con la misma. Además, del deseo de formar parte de la organización”. Para Alles el compromiso de un colaborador solo se dará si este considera que sus objetivos laborales tienen relación con los de la organización para la que labora, generando un buen nivel de satisfacción laboral, lo que incrementará su participación y por consiguiente su compromiso.

Claure y Bohrt (2014) la organización que cuente con empleados comprometidos, asegura la permanencia, lealtad e identificación de los mismos, lo que logrará disminuir las cifras de rotación, insatisfacción y ausentismo. Para comprender más de la temática los autores plantearon el CO en tres componentes. *Identificación*: es la aceptación por las metas organizacionales, *membresía*: el deseo de preservar su estadía en la organización y sentirse parte de ella, *lealtad*: respeto y cumplimiento por los valores y objetivos de la empresa.

Hadian (2017) el CO es “una actitud que debe ser propiedad de cada empleado y así demostrar lealtad a la organización en la que trabajan, está relacionado con aspectos psicológicos, la aprobación y confianza de las metas y valores de la empresa. Ser comprometido es implicarse en alcanzar los objetivos. Además, de poseer el deseo de contribuir al progreso de su organización.

Meyer y Allen (1993) manifiestan que para lograr un verdadero compromiso organizacional, dependerá tanto de la organización como del colaborador, ya que desde que el postulante inicia el proceso de selección se genera ciertas expectativas acerca de lo que recibirá de la organización, a esto se le conoce como un contrato psicológico, así mismo, la empresa busca de ellos su entrega y esfuerzo para lograr los objetivos planteados. Definen también el CO como “un estado psicológico que determina la relación entre un trabajador y su organización, donde intervienen una serie de factores como características personales y estructurales relacionadas con los roles y las experiencias de trabajo”.

Meyer y Allen (1990) los estudios realizados en este año explican el compromiso como actitud, es decir el proceso mediante el cual las personas se relacionan con su organización y hasta qué punto sus objetivos y valores están relacionados con los de la empresa. Por otro lado, está también el compromiso de comportamiento el cual tiene que ver con el proceso mediante el cual los individuos deciden permanecer en una organización y como enfrentan este problema. Por último mencionan el compromiso como un estado psicológico. Por ello, explican el CO en tres componentes que inscriben estas diversas conceptualizaciones.

**Componente afectivo:** este componente consiste en la identificación psicológica y los lazos emocionales que unen al empleado y su organización, demostrando así el orgullo que siente el ser parte de su empresa. Por lo general, empleados con este tipo de compromiso se adaptan fácilmente a los cambios organizacionales y se comprometen en ellos. Este tipo de actitudes son las más deseables por los gerentes o jefes directos ya que las personas con alto compromiso afectivo realizan esfuerzos adicionales en el desempeño de su tarea (p.2).

**Componente continuidad:** este componente muestra el grado de apego material que tiene el trabajador con su empresa, es decir, la relación que establece el trabajador con su organización está basada en la inversión del colaborador (tiempo y esfuerzo) y abandonarla representaría perder todo. Además, esto implica tener que conseguir otro centro de labor con actividades similares a las que desarrollaba en su actual empresa, a medida que se percata que sus opciones fuera de la empresa son mínimas, aumenta el apego por su organización. Variables como la edad y el tiempo de servicios influyen en este componte (p.3).

**Componente normativo:** en este componente del compromiso, el colaborador tiene el sentimiento de obligación de pertenecer a su organización, para ellos es un deber permanecer en ella, ya que sienten estar en deuda por alguna oportunidad que se les brindo. Un empleado con alto grado de compromiso normativo pondrá todo su esfuerzo al momento de llevar a cabo un nuevo proyecto, a diferencia de un colaborador afectivo quien por lo general desarrolla sus actividades con energía y esfuerzos necesario para lograr las metas, el colaborador comprometido a nivel normativo no desarrollará las actividades con el mismo entusiasmo, pero si con la garantía de que siempre estará presente (p.4).

Asimismo, la postergación de las diferentes actividades es una problemática que se presenta a diario en nuestra vida, jóvenes y adultos están propensos a este fenómeno. Para Natividad (2014) la postergación es el aplazamiento del inicio y desarrollo de las distintas tareas asignadas, retraso que generalmente ocasiona en el individuo una sensación de conflicto entre lo que intenta realizar y lo que realmente hace. Por otro lado, Montse (2010) manifiesta que la postergación es aplazar de manera excesiva la ejecución de una actividad, tarea o decisión importante, reemplazándola por otras actividades que generan una satisfacción inmediata. Es también interpretada como un problema de priorización de actividades, solo un 5% de las personas tiene definidos sus objetivos, pues esta es la única manera de no aplazar las tareas. En los diversos ámbitos de la vida está presente este problema, a nivel laboral, académico y personal, causando depresión y ansiedad. Miles de excusas se inventan las personas para no llevar a cabo las tareas, lo cual solo representan el miedo al fracaso y temor al éxito.



Tuckman (1990) define a la postergación como una tendencia a perder el tiempo, postergar consecutivamente las diversas actividades. Por lo general, esta problemática se relaciona con la falta de autorregulación, es decir la dificultad que tiene el individuo para controlar sus emociones y poder llevar a cabo sus tareas sin que nada interfiera en ello, realizarlas satisfactoriamente y así evitar el estrés. Para Tuckman la postergación es el resultado de una combinación de no creer que se posee la capacidad de realizar una tarea, asignar la culpa de lo que se hace a fuentes externas, ser incapaz de establecer un orden según la importancia de las tareas (p.438).

Dentro del ámbito laboral, la postergación no ha sido muy investigada, ya que la mayoría de estudios que se han realizado fueron enfocados en el ambiente académico; sin embargo existen algunas investigaciones acerca de esta problemática en el ámbito laboral, uno de los primeros en aportar a este estudio fue Weymann (1988), quien menciona que la postergación en el ámbito laboral tiene un impacto negativo sobre la productividad y la efectividad de la organización. Asimismo, manifiesta que factores como la insatisfacción laboral, los pocos incentivos por parte de la empresa, el bajo salario, influyen sobre conductas de postergación

Metin et al.,(2016) manifiestan que la postergación en el ámbito laboral se puede definir como la acción de posponer las tareas en horarios de trabajo, para realizar cualquier otra acción que no está relacionada con las actividades laborales, para ellos existen dos sub dimensiones de trabajo vacío las cuales son: *sentido de servicio* que hace referencia a la postergación de las actividades de trabajo por más de una hora al día sin la intención de perjudicar a la organización y sus compañeros, esta acción se desarrolla por dos condiciones, la falta de ética o identidad con el trabajo. *Ciberpereza*, el utilizar celulares e internet para realizar actividades que no se encuentran acorde con las labores.

### **Dimensiones de la postergación laboral**

Hsin y Nam (2005) mencionan que durante la jornada laboral los colaboradores tienden retrasar sus tareas constantemente y suelen dejar para mañana lo que pueden hacer hoy, por lo general los trabajadores postergan tareas que demandarán de mucho esfuerzo y tiempo para ejecutarlas, además de no sentirse motivados a realizarlas. Para los autores existen dos tipos de postergadores, activos y pasivos los mismos que son explicados a nivel afectivo, cognitivo y conductual.

**Postergadores activos** o llamados también tradicionales, son aquellos que trabajan bajo presión y analizan de manera excesiva sus decisiones que al final terminan postergando todo, a nivel afectivo el individuo experimenta una serie de sentimientos y emociones durante la ejecución de sus tareas asignadas, para los postergadores activos el trabajo bajo presión es todo un reto, las tareas a última hora los anima a culminarlas justo a tiempo. A nivel cognitivo el individuo genera una serie de creencias relacionadas a la ejecución de las tareas, a nivel conductual los postergadores activos son conscientes de su acción y de los motivos de la misma, por otro lado suelen ser persistentes con capacidad de culminar sus tareas a pocas horas de la fecha de vencimiento.

**Postergadores pasivos** a quienes se les conoce por ser inseguros y no concluir sus actividades a tiempo, lo que posteriormente les genera sentimientos de culpa, el postergador pasivo al estar próximo a la fecha de entrega de algún trabajo asignado, presenta un alto nivel de estrés y ansiedad lo mismo que hace que no se sienta capaz de culminar la tarea, el fracaso y la frustración se apoderan de él, a nivel cognitivo los postergadores pasivos no creen poseer las habilidades necesarias para ejecutar una tarea, es por ello que no planifican ninguna actividad y dejan de hacerla sin haber empezado.

En la presente investigación se planteó el siguiente problema general, que nos permitirá conocer ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y postergación laboral en los operarios de la empresa Retail en el distrito de San Miguel, 2019?

Con en el siguiente estudio se generará nueva información, la misma, que puede servir para revisar, desarrollar o apoyar una teoría, el estudio presenta pertinencia teórica sobre la relación de las variables compromiso organizacional y postergación laboral, con los resultados obtenidos se podrá sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis para futuros estudios. La implicancia práctica de esta investigación radica en que ayudará a la solución del problema que se presente en la organización, ya que gracias a su desarrollo se podrán diseñar estrategias y tomar futuras decisiones que permitan dar solución a la problemática, en diferentes organizaciones y respectivas áreas que lo conforman entre ellas tenemos:

Gerencia general, encargada del buen funcionamiento y desarrollo de la organización; al conocer los resultados de esta investigación podrá establecer políticas organizacionales destinadas a mejorar el compromiso organizacional en conjunto con las demás áreas, con el único objetivo de hacerle frente a esta problemática.

Área de gestión de desarrollo humano, quienes se encargan de evaluar el desenvolvimiento de los trabajadores, al finalizar la investigación con los resultados obtenidos podrá diseñar talleres designados a incrementar el nivel de CO en los colaboradores. Los operarios podrán ser consientes a cerca de la importancia de estas variables, por lo tanto podrán participar de manera motivada a los talleres que plantea recursos humanos y así mejorar en conjunto con la organización.

La difusión de la investigación permitirá beneficiar a los clientes, ya que un adecuado compromiso por parte de los colaboradores y una disminución en la postergación de sus actividades, mejorará su productividad y buena atención a los clientes.

Igualmente, se plantearon las siguientes hipótesis: a) Existe relación significativa entre las dimensiones compromiso organizacional con las dimensiones de postergación laboral en los operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019, b) Existe diferencia significativa y positiva del compromiso organizacional según género, edad y tiempo de servicio en los operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019, c) Existe diferencia significativa y positiva de la postergación laboral según género, edad y tiempo de servicio en los operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019.

En el desarrollo del siguiente estudio se planteó como objetivo principal, determinar la relación entre compromiso organizacional y postergación laboral en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019.

Por otro lado, los objetivos específicos son: a) Describir el nivel de compromiso organizacional y sus componentes en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019, b) Describir el nivel de postergación laboral y sus componentes en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019, c) Determinar si existen diferencias significativas en el compromiso organizacional en los operarios ,según género, edad y tiempo de servicio, d) Determinar si existen diferencias significativas en la postergación laboral en operarios, según género, edad y tiempo de servicio, e) Determinar la relación entre los componentes de compromiso organizacional y las dimensiones de postergación laboral en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel.

## **II. MÉTODO**

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 El tipo de investigación fue descriptivo, puesto que solamente se pretendió recoger información de manera conjunta de las variables. Asimismo, fue correlacional debido a que se buscaba conocer la relación entre las variables (Hernández, et al. 2014). El enfoque de la investigación fue cuantitativo ya que se utilizó recolección y análisis de datos, la cual permite responder preguntas de investigación y probar hipótesis mediante el conteo y medición numérica, además del uso de la estadística, pretende establecer con precisión patrones en una población (Gómez 2006).

2.1.2 En el presente estudio el diseño a utilizar fue no experimental, pues en esta investigación no se manipularon las variables independientes y de corte transversal. Además, la investigación fue desarrollada en un determinado momento del tiempo (Hernández, et al. 2014). El nivel de la investigación fue de tipo básico o llamada también investigación fundamental, la cual contribuirá a posteriores estudios. (Valderrama 2014)

### 2.2 Operacionalización de las variables

La variable compromiso organizacional, está dada mediante los puntajes obtenidos del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, en tres componentes: afectivo, el deseo de pertenecer en la organización. Ítems (6, 9, 12, 14, 15, 18), continuidad, la necesidad del individuo lo obliga a pertenecer en la organización. Ítems (1, 3, 4, 5, 16, 17) y normativo el deber del individuo de pertenecer en su organización. Ítems (2, 7, 8, 10, 11, 13).

La variable postergación laboral está dada por las puntuaciones obtenidas mediante el inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral donde: 2, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27 son los ítems de la dimensión activa, y: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28, para la dimensión pasiva.

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

Carrasco (2015) la población es “el conjunto de unidades de análisis que se encuentran dentro del ambiente donde se llevará a cabo la investigación”. En lo que corresponde a la siguiente investigación la población para el estudio fue de 288 operarios de una empresa Retail del distrito de San Miguel, de ambos géneros con edades de 21 a más.

### 2.3.2 Muestra

Supo (2014) una muestra es una parte representativa de la población que tenemos que estudiar, para llevar sus conclusiones desde la muestra a la población, en la siguiente investigación la muestra fue de 162 trabajadores de una empresa Retail.

La muestra se obtuvo con margen de error de 5% teniendo un nivel de significancia de 95%, obteniendo una muestra de 162 operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, en edades de 21 a más de ambos sexos. Se utilizó la muestra propuesta por Gabaldon (1980).

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

Donde:

Z= Nivel de confianza (1.95)

p = Proporción de éxito (0.5)

q = Proporción de fracaso (0.5)

N = Tamaño poblacional (288)

e = Error de muestreo (0.05)

N-1 = Tamaño de la población (288)

$$n = \frac{1.95^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 288}{0.05^2 \cdot (288-1) + 1.97^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{3.8025 \cdot 0.25 \cdot 288}{(0.0025 \cdot 287) + (3.8809 \cdot 0.25)}$$

$$n = \frac{273.78}{1.6902475} \quad n = 162$$

### 2.3.3 Muestreo

Por medio de este procedimiento se seleccionó una parte significativa de la población, en este caso se utilizó un muestreo probabilístico donde todos los elementos de la población podrán formar parte de la muestra. Para escoger a los participantes se utilizó un muestro estratificado (cuando una población está conformada por subgrupos), y se elige al azar una cierta cantidad de participantes de cada subgrupo para representar a cada estrato que conforma una población. (Supo 2014).

$$f = \frac{n}{N}$$
$$f = \frac{162}{288} = 0.5625$$

Tabla 1

*Muestra según sexo en operarios de una empresa Retail del distrito de San Miguel*

Sexo	Muestra	Población	Total H y M	Muestreo estratificado
Hombre	162	288	155	87
Mujer	162	288	133	75

## 2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

### 2.4.1 Técnicas

En la siguiente investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta, la misma en la que se desarrollan una serie procedimientos con la finalidad de recoger y analizar datos obtenidos de una muestra representativa de una población de la que se pretende explorar y/o explicar una serie de características (García 1993).

## 2.4.2 Instrumentos

### FICHA TÉCNICA

Nombre de la prueba : Cuestionario de compromiso organizacional

Autores : Meyer y Allen

Procedencia : Estados Unidos

Adaptación : Argomedo

Año : 2013

Propósito : Medir el compromiso organizacional

Aplicación : 17 años en adelante

Tiempo de aplicación : 10 a 15 minutos aproximadamente

Suministración : individual o colectiva

Total de ítems : 18 ítems

6 ítems corresponden al compromiso afectivo (6, 9, 12,14,15,18)

6 ítems de compromiso de continuidad (1, 3, 4, 5, 16,17)

6 ítems al compromiso normativo (2,7, 8,10,11,13).

Escala : de tipo Likert donde:

Totalmente en desacuerdo =1

Moderadamente en desacuerdo =2

Débilmente en desacuerdo=3

Ni de acuerdo ni en desacuerdo=4

Débilmente de acuerdo =5

Moderadamente de acuerdo6

Totalmente de acuerdo =7

Ítems a invertir : 1, 3, 10, 14, 15, 18

## FICHA TECNICA

Nombre de la prueba : Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral

Autoras : Adriana Parisi y Mary Paredes

Año : 2007

Procedencia : venezolana

Finalidad : medir la procrastinación en el ámbito laboral

Aplicación : individual y colectiva a

Edades :18 a 59 años

Tiempo de aplicación : 10 a 20 minutos

Dimensiones : postergación activa (12 ítems) los cuales son:

2,13,13,15,17,18,19,22,23,25,26,27

Postergación pasiva (16 ítems) en donde encontramos los ítems:

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

Ítems a invertir :3 y 8

Escala : Tipo Likert donde:

TD = totalmente de desacuerdo

D = desacuerdo

I = indiferente

DA = de acuerdo

TDA = totalmente de acuerdo.

En cuanto a la confiabilidad el instrumento cuenta con un 0,87 de manera general y 0,87 para la dimensión pasiva y 0,84 para la postergación activa,



### 2.4.3 Validez de contenido

Las cuestionarios fueron sometidos a las pruebas de validez de V de Aiken .Donde los valores son 0 y 1 si los resultados se acercan a 1 significará que el ítem tiene mayor validez de contenido. Escurra (1988, p.107).

#### Cuestionario de compromiso organizacional

Como primer filtro en la presente investigación el cuestionario de compromiso organizacional que cuenta con 18 ítems fue sometido a la validez de contenido por 5 jueces que cuentan con experiencia como psicólogos la validez de contenido fue satisfactoria ya que alcanzaron un coeficiente de validez por ítems mayor a 0.80 los cuales se encuentran dentro de una categoría para aprobar la validez.(ver anexo 8 tabla 1)

#### Inventario de postergación activa y pasiva

El inventario de postergación activa y pasiva fue sometido a la prueba de validez de V de Aiken donde los valores son 0 y 1, si los resultados se acercan a 1 significará que el ítem tiene mayor validez de contenido, en la siguiente investigación los resultados obtenidos de validez fueron mayor a 0.8, los cuales se encuentran dentro de lo determinado para aprobar la validez.(ver anexo 8 tabla 2)

### 2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad es el grado en el que un instrumento origina resultados coherentes y consistentes, es la ausencia de errores en la medición. La repetida aplicación al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. (Hernández, et al. 2014)

Asimismo, el cuestionario de CO se validó mediante el alfa de Crombach para determinar su confiabilidad, los resultados obtenidos mostraron un Alfa de Crombach de 0,85 lo cual indica niveles de fiabilidad aceptables Ruiz (2002) quien menciona que de 0,41 en adelante es una fiabilidad aceptable. Para ello se contó con la participación de 51 operarios (prueba piloto) de la empresa Retail del distrito de San Juan de Lurigancho. (Ver anexo 8 tabla 4).

La confiabilidad obtenida para el inventario de postergación activa y pasiva fue de 0.85, lo cual indica niveles de fiabilidad aceptables. Para ello se contó con la participación de 51 operarios (prueba piloto) de la empresa Retail del distrito de San Miguel (ver anexo 8, tabla 6).

## **2.5 Procedimiento**

Se solicitó el permiso a la organización, por medio de una solicitud elaborada por la escuela académica profesional de psicología, la misma que fue entregada al gerente explicándole el propósito de la evaluación a su personal en sus instalaciones, posterior a ello se coordinó con el gerente de tienda las fechas para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios, se inició con la recolección de datos, la cual se dio de manera colectiva e individual de acuerdo a la disponibilidad de los operarios (se procedió a recoger información en horarios con afluencia de clientes con la finalidad de no afectar las ventas) entre los meses de abril y mayo. Asimismo, se les manifestó a todos los individuos el propósito de la evaluación, explicándoles cada uno de ellos las instrucciones y resolviendo las dudas.

Posterior a la recogida de datos se prosiguió a registrar la información en la base de datos utilizando el programa de Excel y SSPS 25.

## **2.6 Método de análisis de datos**

Una vez ingresados los datos estos fueron procesados empleando Excel y el paquete estadístico SPSS versión 25. Se utilizaron Estadísticos descriptivos como la media aritmética, para conseguir los promedios de compromiso organizacional y postergación laboral en operarios. Bolonga (2011) nos menciona que primero se debe organizar la información recogida (otorgar números al sexo, edad, estado civil, etc.) en nuestra base de datos, para luego continuar con el proceso de los mismos y poder interpretar la información.

Dentro de la presente investigación se hizo uso de la frecuencia que nos permitió conocer la incidencia en que se presentan los niveles y porcentajes, con ello se conoció las proporciones de los niveles en la muestra. También se realizó la prueba de normalidad a través del uso de análisis de Kolmogorov- Smirnov ya que el tamaño de la muestra es mayor a 50 sujetos. Con el resultado de dicha prueba se determinó utilizar una prueba no paramétrica (Rho de Spearman) con lo que se seleccionó los estadísticos que dieron respuesta a las hipótesis.

## **2.7 Aspectos éticos**

En la realización de la investigación se tomó en cuenta, el permiso de los autores de los instrumentos utilizados para la recolección de datos, así como el consentimiento informado a los sujetos de estudio, expresando que es de carácter anónimo y confidencial. Tal como lo indica el Colegio de ética profesional del psicólogo (2017) en el artículo veinticuatro, donde manifiesta que todo psicólogo que lleve a cabo una investigación en seres humanos debe obligatoriamente contar con el consentimiento informado de los participantes. Asimismo la (Asociación Médica Mundial, 2013) revela que todos los individuos que decidan participar del estudio deben recibir la información adecuada y clara acerca de la investigación a desarrollar, tales como: objetivos, métodos, fuentes de financiamiento, posibles conflictos de intereses, además de ello al participante se le informará sobre su decisión de participar o no en la investigación.

Del mismo modo, se presentó una carta de solicitud al Gerente de la empresa Retail, pidiendo la autorización para la aplicación del cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen y el Inventario de Postergación activa y pasiva en el ámbito laboral en los colaboradores de dicha empresa. Posterior a ello se explicó los objetivos de la investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis de desarrollo

Tabla 2

*Niveles de compromiso organizacional*

Niveles	f	%
Bajo	33	20,4%
Medio	101	62,3%
Alto	28	17,3%
Total	162	100%

En la tabla 2, del 100% de los operarios un 62,3% se encuentra en un nivel medio de compromiso, un 20,4% nivel bajo y 17,3 nivel alto.

Tabla 3

*Niveles de la dimensión afectiva, de continuidad y normativa de compromiso organizacional*

Dimensiones	Niveles	f	%
Compromiso afectivo	Bajo	28	17,3%
	Medio	88	54,3%
	Alto	46	28,4%
Compromiso de continuidad	Bajo	18	11,1%
	Medio	111	68,5%
	Alto	33	20,4%
Compromiso normativo	Bajo	35	21,6%
	Medio	79	48,8%
	Alto	48	29,6%

En la tabla 3, del 100% de los operarios un 54,3% tiene un nivel medio de compromiso afectivo, 28,4% en un nivel alto, 17,3% en nivel bajo. Por otro lado, en cuanto a compromiso de continuidad un 68,5% está en un nivel medio, 20,4% un nivel alto y 11,1% un nivel bajo. Por último, dentro de compromiso normativo un 48,5% de los operarios se encuentra en un nivel medio, 29,6% en un nivel alto y 21,6 en un nivel bajo.

Tabla 4

*Niveles de postergación laboral*

Niveles	f	%
Bajo	37	22,8%
Medio	107	66%
Alto	18	11,1%

En la tabla 4, del 100% de operarios encuestados el 66% se encuentra en un nivel medio de postergación laboral, 22,8% bajo y 11,1% en un nivel alto.

Tabla 5

*Niveles de las dimensiones de la postergación activa y pasiva*

Dimensiones	Niveles	f	%
Postergación activa	Bajo	33	20,4%
	Medio	92	56,8%
	Alto	37	22,8%
Postergación pasiva	Bajo	53	32,7%
	Medio	88	54,3%
	Alto	21	13%

En la tabla 5, se puede observar que del 100% de los operarios el 57% tiene un nivel medio de postergación activa y un 53,3% un nivel medio de postergación pasiva.

Tabla 6

*Compromiso organizacional y postergación laboral según sexo*

Variables	Sexo	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	P	Decisión Si/No
Compromiso Organizacional	Hombre	87	78,14	2970,000	0,326	NO
	Mujer	75	85,40			
Postergación laboral	Hombre	87	77,03	2873,500	0,191	NO
	Mujer	75	86,69			

En la tabla 6, se observan los resultados comparativos de compromiso organizacional y postergación laboral entre hombres y mujeres a través de la prueba U de Mann Whitney. Se puede apreciar que no existen diferencias según sexo respecto al compromiso organizacional y postergación laboral siendo ( $p > 0,05$ ).

Tabla 7

*Compromiso organizacional y postergación laboral según edad*

Variables	Edad	n	Rango promedio	gl	p	Decisión Si/No
Compromiso organizacional	21 a 29 años	90	80,73	3	0,919	NO
	30 a 39 años	53	84,25			
	40 a 49 años	16	79,25			
	50 a más	3	67,83			
Postergación laboral	21 a 29 años	90	81,42	3	0,970	NO
	30 a 39 años	53	80,10			
	40 a 49 años	16	84,91			
	50 a más	3	90,50			

En la tabla 7, se observa los resultados al comparar compromiso organizacional y postergación laboral según edad a través del estadístico Kruskal – Wallis, donde se halló ( $p > 0,05$ ) que indica que no existen diferencias significativas entre compromiso organizacional y postergación laboral según edad.

Tabla 8

*Compromiso organizacional y postergación laboral según tiempo de servicio*

	Tiempo de permanencia	n	Rango promedio	gl	p	Decisión Si/No
Compromiso organizacional	Menos de 6 meses	21	77,93	5	0,459	NO
	7 a 12 meses	20	95,55			
	13 a 24 meses	20	77,50			
	25 a 36 meses	21	71,38			
	37 a 48 meses	22	93,25			
	49 meses a más	58	78,53			
Postergación laboral	Menos de 6 meses	21	87,64	5	0,838	NO
	7 a 12 meses	20	78,15			
	13 a 24 meses	20	91,58			
	25 a 36 meses	21	85,24			
	37 a 48 meses	22	77,39			
	49 meses a mas	58	77,30			

En la tabla 8, se observa los resultados al comparar compromiso laboral y postergación laboral según tiempo de permanencia a través del estadístico Kruskal – Wallis, donde encontramos que no existen diferencias significativas entre compromiso organizacional y postergación laboral según tiempo de permanencia siendo ( $p > 0,05$ ).

### 3.2 Análisis inferencial

Tabla 9

*Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov*

	K-S	n	p
Compromiso organizacional	0,071	162	0,042
Postergación laboral	0,063	162	0,064

Por medio de la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov en la cual las puntuaciones de ambas no se ajustan a la distribución normal ( $p < .05$ )

Tabla 10

*Prueba de correlación de compromiso organizacional y postergación laboral*

Correlación	Postergación laboral	
	Rho de Spearman	<b>-0,159*</b>
Compromiso organizacional	p	0.04
	n	162

\*la correlación es significativa

En la tabla 10, se observa que la relación entre las variables compromiso organizacional y postergación laboral es significativa e inversamente proporcional ( $p < 0,05$ ).

Tabla 11

*Correlación entre compromiso organizacional y los componentes de postergación*

Correlación	Pasiva	Activo
Compromiso organizacional	Rho de Spearman	,111
	p	,159
	n	162
		-275**
		,000
		162

En la tabla 11 se puede observar un coeficiente de correlación de rho = -.275, existiendo una relación inversa y significativa entre compromiso organizacional y la dimensión de postergación activa.

Tabla 12

*Correlación entre postergación laboral y los componentes del compromiso organizacional*

	<b>Correlación</b>	<b>Afectivo</b>	<b>Continuidad</b>	<b>normativo</b>
<b>Postergación</b>	<b>Rho de Spearman</b>	-195*	-,011	-174**
<b>laboral</b>	<b>p</b>	,013	,891	,027
	<b>n</b>	162	162	162

Se aprecia en la siguiente tabla que existe una correlación de Rho de Spearman, siendo los valores ( $p < .05$ ,  $\rho = -,195, -,011, -,174$ ) es decir, que existe una relación inversa, débil y significativa entre la variable postergación laboral y las dimensiones de compromiso afectivo y normativo.



#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación titulada “Compromiso organizacional y postergación laboral en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel- Lima, 2019”, se basa en el modelo teórico de Meyer y Allen para explicar el compromiso organizacional en tres dimensiones afectiva, de continuidad y normativo, así también para explicar la variable postergación laboral se utilizó la teoría de Hsin y Nam (2005) con sus dos tipos de postergación pasiva y activa. Es así que se pretendió hallar la relación que existe entre estas dos variables.

Referente a los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos, se puede inferir que son instrumentos confiables, ya que alcanzaron una consistencia interna de 0,83 en el cuestionario de CO y 0,78 en el inventario de postergación activa y pasiva, pues para Ruiz (2002), un instrumento es confiable si obtiene una puntuación de 0,61 a 0,80.

En cuanto al nivel de compromiso organizacional podemos evidenciar que los operarios de la empresa Retail se encuentran en un nivel medio con un (62,3%) coincidiendo con Apestequi (2017) quien halló el mismo nivel en personal de venta de una empresa de electrodomésticos. Así también, Rodríguez (2016) coincidió con los mismos resultados hallando un 50% de CO, porcentaje que se ubica en un nivel medio, lo que demuestra una indecisión de los colaboradores sobre el compromiso con su organización. En lo concerniente a los componentes de CO los operarios se encuentran en un nivel medio de compromiso afectivo (54,3%) es decir, existe la duda de permanecer en su organización por motivos emocionales tal y como lo indica Sánchez (2013) quien halló un alto nivel de esta dimensión de compromiso en los trabajadores de bancos en España. Por otro lado, en relación a las dimensiones continuidad y normativa en este estudio se halló un nivel medio con un 68,5% y 48,8% respectivamente al igual que Rodríguez (2016) donde los empleados de Saga Falabella se encontraban en un nivel medio en estas dimensiones con un 44% para la dimensión de continuidad y 56% para la dimensión normativa lo que significa que los operarios en ocasiones trabajan bajo el supuesto de que dejar la organización implicaría abandonar lo invertido, no poder conseguir otro empleo similar o que están en deuda con su organización, por todas aquellas oportunidades que en su momento se les brindó, tal y como lo mencionan Meyer y Allen (1990).

Por otro lado, en cuanto a postergación laboral también se encuentra en un nivel medio con un 66 % debido a que la postergación no es la única consecuencia de la falta de compromiso tal y como lo indica Chiavenato (2009) donde manifiesta que el absentismo, la desvinculación voluntaria de la organización, también son el resultado de la falta de compromiso. Asimismo, Cotaquispe & Herrera (2018) en su estudio procrastinación y desempeño laboral del 100% de sus encuestados solo el 30% admitió ser postergadores. Del mismo modo, la postergación pasiva se encuentra en un nivel medio (54,3%) y la dimensión activa con un nivel medio de (56,8%) lo que demuestra que los operarios no están dispuestos a trabajar bajo presión, por lo que prefieren realizar sus actividades a tiempo.

Asimismo, al comparar CO según sexo, se concluyó que no existen diferencias, es decir tanto hombres y mujeres mantienen el mismo nivel de compromiso, estos resultados son similares a los de Loli (2007) quien en su investigación sobre compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública y su relación con algunas variables sociodemográficas halló que no existe diferencia entre varones y mujeres con una significancia de ( $p = .316$ ). Así también, en la edad no se encontró diferencias, es decir la edad no es una variable diferenciadora, tanto personal joven y adulto mantienen el mismo nivel de compromiso, al igual que el tiempo de permanencia, no obstante cabe mencionar que este tipo de variables para Meyer y Allen (1990) si son determinantes para el compromiso de continuidad mas no para el compromiso en general. Del mismo modo dentro de la variable postergación laboral, las variables sociodemográficas sexo, edad y tiempo de permanencia no son significativas.

Posteriormente, se puede evidenciar una relación inversa débil y significativa ( $p < .04$ ) mediante el rho de Spearman ( $Rho = - .159$ ), lo que significa que a mayor CO exista por parte de los operarios, menores serán los niveles de postergación labora. Asimismo, la teoría de Sheldon (1971) nos manifiesta que el buen nivel de compromiso organizacional está relacionado con la disposición de los individuos para llevar a cabo las actividades que se le designan dentro de su jornada laboral.

De la misma manera, se puede evidenciar que existe correlación negativa entre el compromiso organizacional y la dimensión activa de postergación laboral con un ( $Rho = -.275$ ). Por ende, a mayor compromiso menor será el retraso constante de las actividades y la culminación de las mismas a última hora, tal y como lo indican Hsin y Nam (2005) donde indican que la postergación es producto de una baja autorregulación la misma que no les permite alcanzar con éxito sus objetivos, en cuanto a la correlación de la dimensión pasiva existe una correlación directa lo que refiere que el nivel de compromiso no es suficiente para evitar la postergación, ya que este tipo de postergadores no cree poseer las habilidades necesarias para ejecutar las tareas que se le asignan y su conducta está directamente relacionada con la falta de confianza en sí mismo más que en la falta de compromiso, Hsin y Nam (2005).

Adicionalmente, tenemos la correlación de la postergación con las dimensiones de compromiso organizacional, se encontró que existe una correlación negativa e inversa con la dimensión afectivo  $\rho = -.195$  y normativo  $R = -.174$ . Lo que permite deducir que mientras exista el deseo y el deber de pertenecer en la organización el trabajador ejercerá de manera eficaz sus actividades generando mayor productividad, tal y como lo explica Omar, Paris y Vaamonde (2014) revelando que un colaborador con un alto nivel de compromiso se vuelve más creativo, productivo y estará dispuesto a realizar esfuerzos para que la organización en la que trabaja sea más competitiva.

## V. CONCLUSIONES

PRIMERA: se concluyó que los instrumentos utilizados para la investigación cuentan con los principios básicos de un instrumento que son validez y confiabilidad adecuadas para el uso de los mismos.

SEGUNDA: respecto a la relación entre ambas variables compromiso organizacional y postergación laboral se determinó que existe una relación inversa y significativa en operarios de la empresa Retail del distrito de San miguel, 2019. Dando como resultado un rho de Spearman =  $-0.159$ ) y un valor de  $p=0.04$ .

TERCERA: el nivel de compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio del 100% de operarios 20,4% está en un nivel bajo, 62,3% en un nivel medio y 17,3% en nivel alto. Resaltando así el nivel medio lo que significa que los operarios están comprometidos con su organización, sin embargo, podrían mejorar para así alcanzar un nivel alto de compromiso.

CUARTA: en relación al nivel de postergación laboral del 100% de operarios el 22,8% está en un nivel bajo, 66% en nivel medio y 11,1% en nivel alto. Predominando así el nivel medio lo que significa que los operarios no tienden a postergar sus actividades.

QUINTA: en cuanto al objetivo de hallar la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la postergación laboral existe relación inversa y significativa con la dimensión activa con un ( $\rho = -0.275$ ) y un nivel de significancia  $p=0,00$ , sin embargo con la dimensión pasiva no existe relación inversa con un ( $\rho = 0.111$ ) y significancia de  $p = 0.159$ .

SEXTA: por último respecto al objetivo, existe relación entre postergación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional, se halló relación inversa y significativa con las dimensiones de compromiso afectivo ( $p = 0.013$  y  $\rho = -0.195$ ) y normativo ( $p=0.027$  y  $\rho = -0.174$ ) lo contrario sucedió con la dimensión continuidad donde ( $p = 0.891$  y  $\rho = -0.011$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere la realización de estudios con ambas variables en este tipo de población, ya que las investigaciones encontradas pertenecen al ámbito académico.
2. Desarrollar estrategias que permitan aumentar el compromiso organizacional en los colaboradores.
3. Implementar programas que ayuden a reducir la postergación de las diversas actividades dentro de la organización e incrementen el compromiso y desarrollo de la organización.
4. Se sugiere realizar investigaciones de estas variables con variables relacionadas a la línea de investigación comportamiento.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. (1era ed.). México: Granica
- Apestequi, J (2017) “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en personal de venta de una empresa de electrodomésticos del distrito de Pueblo libre”. (Tesis de licenciatura) universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11239/Apestequi\\_PJB.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11239/Apestequi_PJB.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Argomedo, J. (2013). Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. Tesis para optar el libro de licenciatura en psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Asociación Médica Mundial.(2013) . Declaración de Helsinki de la AMM- principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Recuperado de : <http://www.isciii.es/ISCIII/es/contenidos/fd-investigacion/fd-evaluacion/fd-evaluacion-etica-investigacion/Declaracion-Helsinki-2013-Esp.pdf>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*. México, 22 (1), 25-43. Obtenido de: [http://www.um.es/analesps/v23/v23\\_2/05-23\\_2.pdf](http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf)
- Bologna, E (2011) *estadística para psicología y educación*. Córdoba Argentina: Brujas
- Carrasco, S (2015) *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elabora el proyecto de investigación*. Perú san marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da ed.) México: Mc Graw Hill
- Claire, Böhr, M (2014) Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612004000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008)
- Colegio de Psicólogos del Perú(2017) *código de ética profesional del Psicólogo peruano*. Recuperado de: [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Cotaquispe, E, Herrera, J (2018) *Procrastinación y el desempeño laboral de los empleados del supermercado Plaza Veá Ica*. Tesis para optar el título de licenciado en administración de negocios. Universidad San Juan Bautista.

- Deloitte University Press.(2015) Tendencias globales en capital humano 2015. Liderando en el nuevo mundo del trabajo. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Escurra (1988) Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Recuperado de : <file:///C:/Users/Downloads/4555-17427-1-PB.pdf>
- El Comercio. (2018) El 13% de peruanos que faltó al trabajo usó un falso pretexto. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/personal/13-peruanos-falto-falso-pretexto-adecco-noticia-nndc-546760>.
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación (Tesis maestría), Universidad de Chile, Santiago, Chile. Obtenido de: [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1)
- Galimberti, U.(2002). *Diccionario de psicología* (1era ed.) México
- Gabaldon, N.(1980) Algunos conceptos de muestreo (3era ed.). Caracas, Venezuela : Universidad central de Venezuela.
- García, E (marzo, 2014) procrastinación. *Revista nuestro tiempo*. Recuperado de <http://www.nuestro tiempo .com.pe/2014/pdf>.
- Gibson, J .L, Ivancevich, J, M & Donnelly, J.H (1994) Las organizaciones, comportamiento, estructura, procesos.
- Gonzales, W (2015) Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y asociados. (Tesis de posgrado) .Universidad de Montemorelos, España. Recuperado de:<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/111/Tesis%20Willie%20Enrique%20Gonzales%20Regalado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hadian, D. (2017). The relationship organizational culture and organizational commitment on public service quality; perspective local government in bandung, indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 7(1) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1865226795?accountid=37408>
- Hsin, A y Nam, J (2005). Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance. *The Journal of Social Psychology*,145(3),245-264.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, (2014). Metodología de la investigación. 6ta Edición. México. Recuperado de <http://gateofbooks.com/metodologia-de-la-investigacion-sampieri-6ta-edicion-pdf/>.
- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad Pública. *Revista industrial Data*, 10 (2),30-37

- Meyer, J. Allen, N .(1984). Testing the “Side- Best Theory” of organizational commitment: Some metodological considerations. *Journal of applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. y Allen, N. (1990). The measure and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization, *Journal of occupational Psychology*, 63(1),1-18.
- Meyer, J, Allen, N (1993) A three component conceptualization of organizational commitment en human resource management review, 1, pp 61-98
- Metin, B., Taris, T., & Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254– 263
- Montse, M (2010) Cómo ganar la batalla del tiempo sin estrés: Dejar para luego o aplazar la realización de una tarea, actividad o decisión puede generar una ansiedad innecesaria si se convierte en hábito. Organizar las acciones, priorizar y saber decir 'no' son algunas de las soluciones para sacar el máximo partido a la jornada laboral. Unidad Editorial Información General, S.L.U
- Natividad, L(2014) Análisis de la procrastinación en estudiantes universitarios.(Tesis doctoral). Valencia. Universidad de valencia. Recuperado de: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/37168/Tesis%20Luis%20A.%20Natividad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Omar, A, Paris, L y Vaamonde, J(2014) El interjuego entre el compromiso organizacional y los valores personales. *Psicodebate, psicología cultura y sociedad*. (9) 27-43
- Porter , L.; Steers, R.;Boulian, P(1973). “organizational commintment, jod satisfaction and turnover among psychiatric” *Journal of applied psychology* (16) 21-31
- Reilly, C, Chatman, J (1986) Organizational commitment and psychological, attachment: the effects of compliance, identification, and internalization, identification on prosocial behavior. *Journal of applied psychology* (71) 492-499
- Reyero, D. (2015). Compromiso laboral. Distintivo de las mejores organizaciones
- Rodríguez, D. (2016). Relación entre el compromiso organizacional con la satisfacción laboral del cliente interno en la empresa “Saga Falabella” del centro comercial “El Quinde” (Tesis demaestría). Cajamarca. Recuperada de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/143/Rodr%C3%ADguez%20Alvarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Ruiz (2002). *Manual de elaboración del desarrollo del proyecto de investigación (DPI)* Lima
- Sánchez, M (2013) compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas  
Pecunia,(16),85\_100
- Sheldon, M (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to  
the organization administrative science quarterly, 16(2), 143-150.
- Supo, J. (2014). *Como elegir una muestra- técnicas para seleccionar una muestra  
representativa*, Arequipa , Perú: Bioestadístico EIRL
- Tellado (2018). Alianza para elevar el compromiso laboral. *El Nuevo Dia* Retrieved from  
<https://search.proquest.com/docview/2070751974?accountid=37408>
- Tuckman, B. (1991). *Measuring procrastination attitudinally and behaviorally*. Recuperado  
de [file:///C:/Users/CAROLAN%20JH/Downloads/Dialnet-  
AproximacionAUnConceptoActualizadoDeLaProcrastinac-4905094%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CAROLAN%20JH/Downloads/Dialnet-AproximacionAUnConceptoActualizadoDeLaProcrastinac-4905094%20(1).pdf)
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica:  
cuantitativa, cualitativa y mixta*. Perú: San Marcos
- Weymann, E. (1988). Procrastination in the Workplace: Dispositional and Situational  
Determinants of Delay Behavior at Work. College of Business Administration, Loyola  
University.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA		
<p>Qué relación existe entre compromiso organizacional y postergación laboral en operarios de una empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Describir el nivel de compromiso organizacional y sus componentes en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019.</p> <p>2. Describir el nivel de postergación laboral y sus componentes en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019</p> <p>3. Determinar si existen diferencias significativas en el compromiso organizacional en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019, según género, edad y tiempo de servicio</p> <p>4. Determinar si existen diferencias significativas en la postergación laboral en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019, según género, edad y tiempo de servicio</p> <p>5. Determinar la relación entre los componentes de compromiso organizacional y las dimensiones de postergación laboral en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019</p>	<p>Existe relación inversa y significativa entre compromiso organizacional y postergación laboral en los operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1. Existe relación significativa entre las dimensiones compromiso organizacional con las dimensiones de postergación laboral en los operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019</p> <p>2. Existe diferencia significativa y positiva del compromiso organizacional según género, edad y tiempo de servicio en los operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019</p> <p>3. Existe diferencia y significativa y positiva de la postergación laboral según género, edad y tiempo de servicio en los operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019</p>	Compromiso organizacional	<p>Meyer y Allen (1993) el compromiso organizacional es un estado psicológico que determina la relación del empleado con la organización y de esta dependerá la decisión de permanecer en la organización.</p>	<p>Puntajes obtenidos del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer Y Allen. En tres componentes: afectivo, continuidad, normativo</p>	-componente afectivo	6, 9, 12, 14, 15, 18	Ordinal		
			Postergación laboral	<p>Hsin y Nam (2005) en el ámbito laboral los colaboradores tienden a postergar su actividades “y dejar para mañana lo que pueden hacer hoy” en su mayoría las actividades que se postergan son aquellas que requieren de mucho esfuerzo ejecutarlas, generado así un inadecuado desarrollo de competencias dentro de la organización.</p>		<p>Estará dada por las puntuaciones obtenidas mediante el inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral</p>	Postergación activa		2, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27	
									Postergación pasiva	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28

ANEXO 2 .Instrumento original

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre: \_\_\_\_\_

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

1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.

2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.

3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.

4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.

5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.

6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.

7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.

8) Esta organización merece mi lealtad.

9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.

10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.

11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.

12) Esta organización significa mucho para mí.

13) Le debo muchísimo a mi organización.

14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización.

15) No me siento parte de mi organización.

16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.

17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.

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

ANEXO 3. Instrumento original

**INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL (IPAP)**

Edad: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Tiempo en la empresa (en meses): \_\_\_\_\_

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: Carta de solicitud de autorización

### Compromiso organizacional

Journal of Applied Psychology  
1993, Vol. 78, No. 4, 538-551

Copyright 1993 by the American Psychological Association, Inc.  
0021-9010/93/\$3.00

## Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization

John P. Meyer, Natalie J. Allen, and Catherine A. Smith

The authors tested the generalizability of J. P. Meyer and N. J. Allen's (1991) 3-component model of organizational commitment to the domain of occupational commitment. Measures of affective, continuance, and normative commitment to occupation were developed and used to test hypotheses concerning their differential relations with antecedent and consequence variables. Confirmatory factor analyses conducted on data collected from samples of student and registered nurses revealed that the 3 component measures of occupational commitment were distinguishable from one another and from measures of the 3 components of organizational commitment. Results of correlation and regression analyses were generally consistent with predictions made on the basis of the 3-component model and demonstrated that occupational and organizational commitment contribute independently to the prediction of professional activity and work behavior.

### Postergación laboral

 **yvette marisol santisteban zeña** mar, 11 sept, 12:23 ☆  
Buenas días estimada Mary Paredes , mi nombre es Yvette Marisol Santisteban Zeña, estudiante de la universidad Cesar Vallejo de la sede Lima norte con co...

---

 **Mary Paredes** -mapp\_ucv@yahoo.es- mié, 12 sept, 9:40 ☆ ↶ ⋮  
para mi >

Buen día Yvette,

Gracias por considerar nuestro trabajo para su proyecto, pueden utilizarlo y cuando tengan los resultados sería interesante ver su proyecto, si me pueden enviar una copia o un enlace donde consultarlo sería de gran utilidad.

Saludos,

**Mary Paredes**  
Psicología Industrial/Organizacional  
UCV

## ANEXO 5 : Carta de autorización para la ejecución de las encuestas prueba piloto



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 12 de noviembre de 2018

### CARTA INV. N° 1201 - 2018/EP/PSI UCV LIMA-LN

Sr. (a)  
Luchini Villarreal Luis  
Gerente  
**CENCOSUD RETAIL PERÚ S.A.**  
Av. Próceres de la Independencia 1632 – San Juan de Lurigancho 15431

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SANTISTEBAN ZEÑA, YVETTE MARISOL** 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

  
MS01447

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.





## ANEXO 6: Carta de autorización para la ejecución de las encuestas muestra

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

Los Olivos, 10 de abril de 2019

### CARTA INV. N° 0071 - 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.  
Jorge Ulloa Torres  
Gerente  
Cencosud Retail Perú S.A.  
Av. De La Marina 2500 – San Miguel

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SANTISTEBAN ZEÑA, YVETTE MARISOL** 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 6: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Colaborador (a)

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Yvette Marisol Santisteban Zefia**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Compromiso organizacional y postergación laboral en operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel en el periodo 2019”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen** y **el inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP)**. 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. Yvette Marisol Santisteban Zefia

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....  
con número de DNI: ..... acepto participar en la  
investigación **“Compromiso organizacional y postergación laboral en  
operarios de la empresa Retail del distrito de San Miguel en el periodo  
2019”**; de la Srta. Yvette Marisol Santisteban Zefia

Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma

## ANEXO 7: Criterio de jueces

### Juez N° 1

Variable compromiso organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador (Dr / Mg): Velasco César Castro Gatica

DNI: 01079366

Especialidad del validador: Psicólogo Psiquiatra

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
\*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



29 de noviembre del 2018

Variable: postergación laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador (Dr / Mg): Velasco César Castro Gatica

DNI: 01079366

Especialidad del validador: Psicólogo Psiquiatra

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
\*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



29 de noviembre del 2018

## Juez N° 2

Variable: compromiso organizacional

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ... POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan W. Jr

DNI: 41866462

Especialidad del validador: 7. Cognitivo Conductual

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>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.

  
Juan W. Pomahuacre Carhuayal  
PSICÓLOGO  
C. P. D. 14834  
29 de noviembre del 2018

Variable: postergación labora

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ... POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan W. Jr

DNI: 41866462

Especialidad del validador: 7. Cognitivo Conductual

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>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.

  
Juan W. Pomahuacre Carhuayal  
PSICÓLOGO  
C. P. D. 14834  
29 de noviembre del 2018

**Juez N° 3**

Variable: compromiso organizacional



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. JEAN VARGAS ASCENCIO


DNI: 45144346

Especialidad del validador: .....

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- \*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. Jean F. Vargas Ascencio  
Docente - Capacitador  
Organizacional

 Mg. Jean F. Vargas Ascencio  
PSICÓLOGO  
C.I.P. : 22877

29 de noviembre del 2018

Variable: postergación laboral



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. JEAN VARGAS ASCENCIO


DNI: 45144346

Especialidad del validador: .....

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- \*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. Jean F. Vargas Ascencio  
Docente - Capacitador  
Organizacional

 Mg. Jean F. Vargas Ascencio  
PSICÓLOGO  
C.I.P. : 22877

29 de noviembre del 2018

## Juez N° 4

Variable: compromiso organizacional



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALLAN, LUIS EDUARDO, LUIS F.

DNI: 06175625

Especialidad del validador: Psicólogo

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
\*Claridad: De entenderse sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Note: Suficiente, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mg. Luis E. Allan L.  
PSICOLOGO  
C.P.P. 19231

29 de noviembre del 2018

Variable: postergación laboral



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALLAN, LUIS EDUARDO, LUIS F.

DNI: 06175625

Especialidad del validador: Psicólogo

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
\*Claridad: De entenderse sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Note: Suficiente, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mg. Luis E. Allan L.  
PSICOLOGO  
C.P.P. 19231

29 de noviembre del 2018

## Juez N° 5

Variable: compromiso organizacional

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [x]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kan Ma Aguilar Juan Tan

DNI: 10671912

Especialidad del validador: Organizacional

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
\*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



29 de noviembre del 2018

Variable: postergación laboral

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [x]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kan Ma Aguilar Juan Tan

DNI: 10671912

Especialidad del validador: Organizacional

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
\*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



29 de noviembre del 2018

**ANEXO 8:**

Tabla 1

*Validez de contenido del cuestionario de compromiso organizacional, en una prueba Piloto de 51 participantes.*

Item	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL	
	Jueces							Jueces															
	J1	J2	J3	J4	J5	S	v. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN J1	J2	J3	J4	J5	S	V.AIKEN			
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	4		0.8	0.93	
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
16	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.80	
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	



Tabla 2

*Validez de contenido del inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral en una prueba piloto de 51 participantes*

Item	CLARIDAD					PERTINENCIA					RELEVANCIA					V.AIKEN GENERAL						
	Jueces					Jueces					Jueces											
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1		J2	J3	J4	J5	S	V.AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	0	1	1	1	1	4	0.8	0	1	1	1	1	4	0.8	0	1	1	1	1	4	0.8	0.80
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.80
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.80
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
26	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.80
27	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.80
28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Tabla 3

*Ítems modificados del inventario de postergación laboral en el entorno laboral*

N°	Ítem original	Ítem modificado
1	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mis asignaciones en el tiempo planificado	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mis funciones en el tiempo planificado
7	Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora	Me cuesta darme cuenta de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora
14	Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar una asignación	Me siento tenso(a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo
16	Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar una asignación	Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo
18	Considero en retrasar algunas actividades reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos	Considero retrasar algunas actividades reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos
22	Consigo mejores resultados cuando realizo mis asignaciones faltando poco tiempo para entregarlas	Consigo mejores resultados cuando realizo mis actividades faltando poco tiempo para entregarlas

Tabla 4

*Estadísticas de fiabilidad del cuestionario del compromiso organizacional*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Adaptación	0,82	18
Investigación	0,85	18

Tabla 5

*Estadísticas de fiabilidad para las dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso afectivo	,897	6
Compromiso de continuidad	,772	6
Compromiso normativo	,856	6

Tabla 6

*Estadísticas de fiabilidad del inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Test original	,87	28
Investigación	,85	

Tabla 7

*Estadísticas de fiabilidad de las dimensiones activa y postergación pasiva*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Postergación activa	,796	12
Postergación pasiva	,913	12

Tabla 8

*Ruiz (2002) menciona los siguientes valores de confiabilidad*

Rasgos	Magnitud
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiabilidad
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

Tabla 9

*Tablas de equivalencias generales y por dimensiones compromiso organizacional*

Niveles	Compromiso	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
Bajo	De 31 a 71	De 10 a 23	De 6 a 17	De 9 a 41
Medio	De 72 a 102	De 24 a 37	De 18 a 30	De 22 a 33
Alto	De 103 a 120	De 38 a 42	De 31 a 42	De 34 a 42

Tabla 10

*Tabla de equivalencias generales y por dimensiones de postergación laboral*

Niveles	Postergación laboral	Postergación activa	Postergación pasiva
Bajo	De 31 a 58	De 12 a 28	De 16 a 26
Medio	De 59 a 87	De 29 a 42	De 27 a 46
Alto	De 88 a 105	De 43 a 54	De 47 a 61

## ANEXO 9

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-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 postergación laboral en operarios de la empresa "Retail" del distrito de San Miguel, 2019", de la estudiante: Yvette Marisol Santisteban Zeña, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 %, 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	Reclarado
--------	---	--------	-----------

feedback studio | Compromiso organizacional y postergación laboral en operarios de la empresa "Retail" del distrito de San Miguel, 2019

48 de 48

/?

Resumen de coincidencias

# 16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	6 %
2 Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	5 %
3 www.uncjin.org <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4 repositorio.usil.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
5 Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
6 www.seguridadidl.org.pe	<1 %

16

Activado

Página: 1 de 29 | Número de palabras: 8012 | Text-only Report | High Resolution

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Compromiso organizacional y postergación laboral en operarios de la empresa "Retail" del distrito de San Miguel, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

AUTORA:  
Santisteban Zeña, Yvette Marisol (ORCID: 0000-0002-4370-0184)

ANEXO 11

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : de 1

Yo... Jvette Mansol Santisteban Zeña .....  
 identificado con DNI N° 47686280 ..... 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 postergación laboral  
 en operarios de la empresa "Retail" del distrito de  
 San Miguel, 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: 47686280

FECHA: 25 de Setiembre del 2019..

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

ANEXO 12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Santisteban Zena yvette Marisol  
D.N.I. : 47686280  
Domicilio : H2 A 41 Lote 25 Bocanegra - Callao  
Móvil : 956 779 448  
E-mail : Sol14752@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Santisteban Zena yvette Marisol

Título de la tesis:

Compromiso organizacional y postergación laboral en operarios de la empresa "Retail" del distrito de San Miguel, 2019.

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

25/09/2019





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:

Santisteban Zeña, Yvette Marisol

INFORME TITULADO:

Compromiso organizacional y postergación laboral en operarios de la empresa "Retail" del  
distrito de San Miguel, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 11/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 13



Fernando Joel  
DNI 32990673  
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