



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Compromiso organizacional y postergación laboral en colaboradores
de una empresa agraria en la ciudad de Piura, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Castillo Juarez Ana Sofia (orcid.org/0000-0001-5455-9801)

Cruz Ramirez Maria Mercedes (orcid.org/0000-0003-3182-1592)

ASESOR:

Mg. Salirrosas Cabada, Richard Irvin (orcid.org/0000-0002-4443-5992)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

PIURA— PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a nuestros padres y familia quienes fueron un gran apoyo emocional durante este largo camino de aprendizaje. A nuestros docentes por guiarnos en el proceso de realizar este trabajo. A todos aquellos quienes fueron parte en este camino ya que gracias a su colaboración se pudo salir adelante, pese a muchas dificultades durante el proceso.

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirnos tener salud, por brindarnos la sabiduría necesaria, la paciencia y el ánimo para seguir adelante con nuestro objetivo. A nuestros padres por brindarnos su amor, sus consejos y su apoyo económico.

Un agradecimiento especial a la Universidad Cesar Vallejo por acogernos en su centro de estudios y permitirnos obtener nuestro título universitario. A nuestros docentes por sus conocimientos rigurosos y precisos que compartieron durante todo el proceso.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODOLÓGÍA	12
3.1 Tipo y Diseño de investigación	12
3.2 Operacionalización de las variables	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables	19
Tabla 2.	Correlación para la variable compromiso organizacional y postergación laboral.	20
Tabla 3.	Correlación para el componente afectivo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral.	21
Tabla 4.	Correlación para el componente normativo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral.	22
Tabla 5.	Correlación para el componente de continuidad y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral.	23
Tabla 6.	Niveles de compromiso organizacional	24
Tabla 7.	Niveles de postergación laboral	25
Tabla 8.	Prueba comparativa de la variable postergación laboral y compromiso organizacional según sexo	26

Resumen

El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de postergación laboral en colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura, 2022. En el estudio se utilizó una metodología de tipo aplicado con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental, la muestra fue de 127 colaboradores entre mujeres y hombres. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de postergación activa y postergación pasiva (IPAP) para medir la postergación laboral y el cuestionario de Meyer y Allen correspondiente al compromiso organizacional. A través de estos instrumentos se obtuvo como resultado existe una correlación inversa de grado medio con tamaño de efecto pequeño (-.30) entre el compromiso organizacional y la postergación laboral en los colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura., así mismo, se aparecía que existe una correlación trivial entre la dimensión afectivo con las dimensiones postergación pasiva (-.04) y activa (-.08), donde también se aparecía que existe una correlación inversa de magnitud moderada entre la dimensión Normativo del compromiso organizacional y la dimensión postergación activa (-.23) y trivial con la dimensión postergación pasiva, por otro lado, se evidencia una correlación inversa de magnitud moderada entre la dimensión continuidad del compromiso organizacional y la dimensión postergación activa (-.26) y trivial con la dimensión postergación pasiva. De acuerdo con los niveles de compromiso organizacional se obtuvo que el nivel medio predomina con un 51,5%, seguido por el nivel bajo de compromiso organizacional, con un 48%. continuando con la variable postergación se valoró que el nivel medio sobresale con un 70,0%, seguido por el nivel alto de postergación laboral, con un 23,8%, y finalmente se observa el nivel bajo ocupado por un 6.2%.

Palabras claves: Compromiso organizacional, postergación laboral, colabores.

Abstract

The study aims to determine the relationship between organizational commitment and the dimensions of job postponement in collaborators of an agricultural company in the city of Piura, 2022. An applied type methodology was used in the study with a correlational descriptive level and a design non-experimental, the sample was 127 collaborators between women and men. The instruments used were the inventory of active procrastination and passive procrastination (IPAP) to measure job procrastination and the Meyer and Allen questionnaire corresponding to organizational commitment. Through these instruments, it was obtained as a result that there is an inverse correlation of a medium degree with a small effect size (-.30) between organizational commitment and job postponement in the collaborators of an agrarian company in the city of Piura. , it appeared that there is a trivial correlation between the Affective dimension with the passive (-.04) and active (-.08) postponement dimensions, where it also appeared that there is an inverse correlation of moderate magnitude between the Normative dimension of organizational commitment and the active (-.23) and trivial postponement dimension with the passive postponement dimension, on the other hand, there is evidence of an inverse correlation of moderate magnitude between the Continuity of organizational commitment dimension and the active (-.26) and trivial postponement dimension with the Passive procrastination dimension. According to the levels of organizational commitment, it was obtained that the medium level predominates with 51.5%, followed by the low level of work commitment, with 48%. Continuing with the postponement variable, it was assessed that the medium level stands out with 70.0%, followed by the high level of labor postponement, with 23.8%, and finally the low level occupied by 6.2%.

Keywords: Organizational commitment, job postponement, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Cada organización es un sistema social donde un grupo de personas se enfocan en un fin común, a partir de las metas y objetivos propuestos, cada miembro de la organización puede cooperar, debido a factores como la comunicación, la responsabilidad, el manejo del tiempo, el compromiso, para asegurar el éxito en la empresa.

el compromiso organizacional responde a las preguntas sobre las relaciones empleado y entorno laboral, relacionadas a la construcción, operación, comportamiento, satisfacción que impulsan su eficacia en la organización (Bohrt y Bretones, 2018). De acuerdo con estudios realizados por Aon Hewitt (2016), en más mil organizaciones en todo el mundo contando con cinco millones de trabajadores, el compromiso de los colaboradores en el año 2016 se encontraba en 63%, este crecimiento se debe mayoritariamente al crecimiento de los ingresos. Solo el 24%, presenta un compromiso organizacional muy alto, el 39% un compromiso moderado, mientras que en el Perú presenta un 74%.

Según el informe Workforce of 2020 de Oxford Economics, sólo el 13% de los empleados mundialmente asevera sentirse comprometido, originando una baja la productividad laboral, no se cumplen los objetivos planteados lo que genera una pérdida de ingresos, así también una fuga del talento, incertidumbre e inestabilidad que incita un ambiente laboral pesado.

El panorama nacional presenta cierta preocupación respecto al compromiso organizacional, ya que, a diferencia de la información antes expuesta, Deloitte Perú (2015) resalta que la deficiencia de compromiso en los empleados es la mayor dificultad en una empresa con un 87%, el 60% no cuenta con un programa apropiado para el cálculo y mejora del compromiso. El compromiso hace que el empleado tengo mayor productividad beneficiando así económicamente a la empresa, los empleados que no están comprometidos ejercen su trabajo por una retribución, sin embargo, no se involucran como el personal altamente comprometido (Hernández, et al., 2018)

En cuanto a la postergación en el trabajo, se encuentra que algunos trabajadores tienen el hábito y la costumbre de posponer ciertas tareas, actividades y situaciones que necesitan ser manejadas en un momento determinado, reemplazándolas por otras que

son menos importantes, pero más placenteros o agradables. Así mismo, para los ensayistas Hernández y García (2018), la postergación es una costumbre que subsiste en el tiempo, en lugar de enfrentar la responsabilidad, se excusa para procrastinar. 80% de las personas manifiesta esta conducta y alrededor del 50% lo realiza consistentemente, es decir, persistentemente operará de modo similar, por lo tanto, si una compañía tiene colaboradores procrastinadores esta se verá afectada debido a que sus participantes no serán eficaces ya que se encuentran en estas condiciones. (Steel, 2011).

En el contexto peruano, se demostró a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2016) que 30% de la población mayor de edad peruana manifiestan propensión a procrastinar y el 25% pospone crónicamente distintas acciones. Como propone Steel (2011) la postergación es un problema porque se asocia con resultados negativos, como el derroche de tiempo y dinero para los involucrados. A nivel institucional y organizacional, los efectos adversos afines con esto son significativos, pero sobre todo está relacionado con la enorme pérdida monetaria que generan estos comportamientos.

En la actualidad, el comportamiento lento y desinteresado de muchos colaboradores, quienes en ocasiones subestiman su capacidad de administrar su tiempo, descuidan las actividades que luego les son asignadas, esta actitud se refleja en la gestión de las personas en general, lo que afecta significativamente sus resultados en una organización. Este comportamiento nocivo se convierte en un ambiente viciado, perturbando negativamente la autoeficacia de las personas, generando más postergación, a este factor se suma la capacidad de gestión del tiempo, asociado a la conciencia, compromiso organizacional, autonomía y planificación, y otros comportamientos relacionados con el trabajo (Coronado, et al., 2020)

Por ello, el sector de recursos humanos, al igual que la empresa, debe proponer estrategias que aseguren la eficacia de sus colaboradores, el compromiso con la obtención de los objetivos implementados por la organización, así como la mejora del desempeño de su trabajo, ya que reduce la postergación al centrarse en sus funciones, lo cual es beneficioso para la empresa ya que contará con colaboradores competitivos, por lo que aumentará el índice de productividad. Para que una empresa no se vea

afectada en la realización de sus objetivos debe contar con personal altamente comprometido e identificado con las metas que se planteen. Los trabajadores comprometidos son generosos, apoyan a sus compañeros y ayudan a crear un clima positivo, además promueven el compromiso de otros (Petit, 2019). Por consiguiente, se esbozó el problema ¿Qué relación existe entre compromiso organizacional y postergación laboral en colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura, 2022?

El presente trabajo de investigación es muy conveniente porque ayuda a poder conocer y comprender los problemas actuales que se han presentado en los últimos años en el campo de la organización. En este caso, es significativo y preciso implementar una investigación que origine y ayude a concienciar a todas las compañías para que los empleados y las organizaciones persigan un mismo objetivo. Este estudio se argumenta teóricamente, porque, las premisas de compromiso organizacional y postergación laboral desarrollados en este estudio servirán como una aportación para futuras investigaciones, puesto que no únicamente se expuso un contexto problemático, así mismo se respalda con conceptualizaciones y bases teóricas, para la iniciación de posteriores investigaciones.

Esta investigación consta de argumento social en cuanto beneficia a los colaboradores de la muestra de estudio a través de la implementación de programas, talleres y charlas de acuerdo con los resultados que se obtengan. Metodológicamente se evidencia con la ejecución de inventarios y cuestionarios respectivos para cada variable, teniendo en cuenta datos relevantes en cuanto a los participantes. Respaldados en una metodología hipotético-deductiva, que permitió evidenciar la correlación entre dos variables.

El objetivo general planteado en la investigación: Determinar la relación existente entre compromiso organizacional y la postergación laboral en colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura, 2022. Así mismo se han trazado como objetivos específicos: a) Identificar la correspondencia entre el componente afectivo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral, b) Demostrar la correlación entre el componente normativo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral, c) Estimar la correlación entre el componente de continuidad y las dimensiones pasiva y

activa de postergación laboral, d) Describir el nivel de compromiso organizacional, e) Describir el nivel de postergación laboral, f) Comparar la variable postergación laboral y compromiso organizacional según sexo.

De la misma forma se define una hipótesis general: Existe una relación entre compromiso organizacional y postergación laboral en colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura, 2022. De igual importancia se tienen las hipótesis específicas: 1) Existe relación entre el componente afectivo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral. 2) Existe relación entre el componente normativo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral. 3) Existe relación entre el componente de continuidad y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral. 4) Existe un nivel alto de compromiso organizacional. 5) Existe un nivel bajo de postergación laboral. 6) Existen diferencias según sexo entre la variable postergación laboral y compromiso organizacional según sexo.

II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación se consideró diversos antecedentes que aporten a esta investigación, sin embargo, en la actualidad a nivel internacional son pocas las investigaciones que contribuyen en la discusión de este estudio.

En el país de Irán los autores, Pradayian y Genghis (2015) realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional, la comprensión de la virtud organizacional y la reflexión en el trabajo, la población estuvo conformada por todos los empleados de la provincia de Isfahán. Se utilizaron herramientas de cuestionario, pruebas de Kolmogórov-Smirnov y el coeficiente de correlación de Pearson para recolectar y analizar los datos, entre los resultados se halló que la variable virtud organizacional se correlaciona con la variable reflexión en el trabajo $Rho(0.069)$ y con el compromiso organizacional $Rho(0.128)$.

En Huancayo, Camacuari (2021) investigó la correlación de compromiso organizacional y la procrastinación laboral de 57 administrativos y personal docente en una I.E parroquial, se usó como parte de la metodología el enfoque descriptivo, tipo básico, de nivel relacional y de diseño no experimental. Entre los resultados se halló una correlación inversa significativa entre las dos variables $Rho(-.705)$.

Asimismo, Huamán (2021) investigó el compromiso organizacional y la procrastinación de 152 colaboradores de una empresa metalúrgica en lima metropolitana, con dos inventarios: la escala de CO de Meyer y Allen y el IPAP, entre los resultados se halló correlación significativa negativa moderada entre ambas variables ($\rho = -.713$, $p < 0.01$) Además, el 66.45% tiene nivel medio y 30.92% nivel alto de procrastinación laboral. Por otra parte, el 38% de colaboradores cuenta con un compromiso negativo de nivel medio y bajo con tendencia a incrementar debido a la procrastinación existente.

De la misma forma, Rojas (2020) realizó una investigación para determinar la relación entre compromiso organizacional procrastinación laboral a 250 empleados de una pastelería, cuya metodología fue de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo descriptivo-correlacional y comparativo, para la medición de las variables de estudio se utilizó el Inventario de Meyer y Allen y el PAWS. Los resultados que se obtuvieron mostraron que no existe relación entre estas dos variables ($Rho=-0.36$).

También, Leiva (2020) investigó la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en 213 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Lima-Metropolitana, el tipo de investigación fue de nivel correlacional-descriptivo y de enfoque cualitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Para la medición de las variables se utilizó dos escalas el Inventario de Meyer y Allen y el IPAP. Como resultado se encontró que 67.1% tiene un nivel fuerte de compromiso organizacional y el 43.2% un nivel bajo de procrastinación. Así también se halló una relación significativa negativa y débil ($p < 0.000$, $Rho = -0.390$) entre ambas variables.

Igualmente, Yunis (2019) realizó un estudio para determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación de 145 docentes del distrito de San Juan de Miraflores, utilizando el IPAP y el inventario de Meyer y Allen para compromiso organizacional, su estudio fue de diseño no experimental y corte transversal de tipo descriptivo-correlacional. Como resultado se halló que existe una relación significativa inversa débil ($\rho = -0.227^{**}$, $p < 0.001$) entre estas dos variables.

Del mismo modo, Hidalgo (2019) realizó una investigación sobre compromiso organizacional y procrastinación laboral con 300 trabajadores municipales en el distrito de San Martín de Porres, con el objetivo de determinar la relación entre estas dos variables, empleó el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional básico, dentro de los resultados se observó que predominó el nivel bajo en compromiso organizacional con el 72.3% y un 87.7% de procrastinación laboral a nivel bajo; así mismo se observó que si existe una relación significativa de tipo inversa y de nivel mínimo entre estas dos variables ($Rho = -.230$).

Además, Inga (2018) determinó la relación entre la procrastinación laboral y la satisfacción laboral a 770 colaboradores de una empresa manufacturera peruana de la ciudad de Lima, para analizar estas dos variables se utilizó PAWS y la escala de Satisfacción Laboral de Price. La investigación fue cuantitativa, transversal y no experimental, diseño correlacional. Se evidenció una correlación negativa significativa baja entre ambas variables de estudio $Rho (-.172)$.

De igual forma, Galván (2018) realizó un estudio 225 docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito Mala-Cañete donde averiguó la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral. Su estudio fue de diseño no

experimental, corte transversal, tipo descriptivo-correlacional. Se utilizó dos instrumentos el cuestionario de Meyer y Allen y el IPAP. A través de estos instrumentos se halló que las dos variables se correlacionan de una manera inversa, débil y significativa ($Rho = -0.239$), así mismo se evidenció que el 20.8% manifestó un nivel alto de compromiso organizacional y el 21.6% un nivel alto de procrastinación.

De la misma manera, Palomino (2018) realizó una investigación en una cervecería en el distrito de Lurigancho a 33 colaboradores de esta, donde el objetivo fue describir la relación entre procrastinación laboral y el estrés, se utilizó como técnica una encuesta, como resultado se halló que si existe una correlación positiva alta entre estas variables $Rho (1,000)$.

Asimismo, Soto (2017) investigó el compromiso organizacional y la procrastinación laboral de 134 trabajadores del área administrativa y docente de dos I.E. del Callao. Este estudio tuvo un diseño no experimental y corte transversal de tipo descriptivo-correlacional. Para analizar estas variables se utilizaron dos inventarios el IPAP y el cuestionario de Meyer y Allen. Los resultados evidenciaron una correlación inversa significativa entre estas variables ($\rho = -0.229$, $p < 0.01$) denotando una correlación baja.

Habiendo observado los distintos antecedentes en donde las variables a investigar fueron postergación laboral y compromiso organizacional, cada tesis cuenta con información que permite contrastar los datos de la investigación y por consecuente ayudará en la discusión de resultados de este estudio.

El compromiso es entendido como una fase psicológica que identifica la interacción entre el individuo y la compañía, en el que las expectativas de uno y otro son muy propias, individuales, disímiles y extensas que casi nunca es viable decir cada uno de los aspectos en una relación formal (Meyer y Allen, 1991).

Por su parte, Betanzos y Paz (2007), hallan el compromiso al deseo de esforzarse por la prosperidad y su permanencia en su empresa aceptando sus metas y valores, se precisa el compromiso como un proceso participativo, consecuencia de la suma de la información, influencia y/o incentivos, aquí se estimula el apego de los trabajadores para el bienestar de la empresa.

Se toma en cuenta que Meyer y Allen (1991) mostraron que un elemento habitual de estos tres enfoques del compromiso organizacional es una fase psicológica que describe el nexo de un empleado con la empresa y tiene participación para la toma de decisiones, continuación o interrupción de la estabilidad en la misma: el compromiso de continuidad se describe como el conocimiento de los costos asociados con la separación de la compañía, los colaboradores, cuyo vínculo primario de la empresa se cimentó en el compromiso de continuidad, continúan en ella por “obligación”. El compromiso normativo representa un sentido de necesidad de seguir trabajando, los trabajadores, con un valioso grado de compromiso, creen que deben permanecer; y, en el compromiso afectivo, se manifiesta el apego emocional y la implicación de los colaboradores en la asociación, los colaboradores con un afanoso compromiso afectivo extienden su relación laboral porque anhelan hacerlo, se da porque se generó un apego emocional con la empresa, mediante lazos emocionales creados al satisfacer sus necesidades y expectativas, esto hará que sienta preocupación por las situaciones de la empresa generando un carácter de solidaridad y cooperación (Arciniega & Gonzales, 2012).

Teniendo en cuenta esto, Pérez (1993) manifiesta que existen necesidades que al cumplirse influyen en los componentes del compromiso organizacional, ya que estos estimulan a los colaboradores a perdurar dentro de la compañía, teniendo así las necesidades materiales que se refieren a los incentivos económicos como las bonificaciones que generan mayor productividad dentro del colaborador de manera que ambos se benefician, esta necesidad influye en el componente de continuidad ya que impulsa a que el trabajador permanezca por más tiempo en la organización promovido por el deleite de las remuneraciones para satisfacer sus necesidades de tipo material. A la vez existen las necesidades cognoscitivas que se refieren al conocimientos y aptitudes operativas que ha ido adquiriendo en la empresa a través de capacitaciones, lo que genera cierta seguridad en estos sujetos, esto afecta al componente normativo, ya que el sujeto tiende a pensar que se ha hecho una inversión en cuanto a su evolución cognitiva, con capacitaciones y responsabilidades para su desenvolvimiento a largo plazo dentro de los objetivos de la empresa, por ende renunciar sería una falta de lealtad hacia la misma, esto también está ligado al tiempo de trabajo dentro de la compañía. Por otro lado, se encuentran las necesidades afectivas que manifiesta la unión, identificación

con la organización, los trabajadores tienen que sentir que son tomados en cuenta respecto a las decisiones que toma la empresa, esto inquieta el componente afectivo directamente.

El trato entre el colaborador y la compañía no siempre suele ser satisfactorio, en algunos casos se presenta de forma conflictiva. Argyris (1968) indaga exponer el conflicto de los objetivos de la empresa afianzados a los individuales, desde su punto de vista estas metas no suelen ser las mismas, por ende, la empresa desarrolla en sus colaboradores sentimientos de frustración, conflicto lo que hace que el individuo no genere un sentimiento de permanencia dentro de la organización.

Por otro lado, la postergación es el resultado de factores del ambiente y de situaciones lo que provoca escoger actividades diferentes, a la tarea a realizar, uno de los factores que se tiene en cuenta es la demora que el sujeto adquiere para recibir su recompensa, o simplemente una aversión a realizar la actividad, acompañada de características personales que favorecen la postergación, situaciones que implican baja motivación al logro en el sujeto (Howell & Watson, 2007). Asimismo, Steel (2011) planteó un modelo de postergación donde menciona que en un grupo de procrastinadores que comparten cualidades similares pero en diferente grado, cada uno de ellos incluye rasgos indecisos como una forma de preservar su autoestima, dificultando así el trayecto para lograr objetivos propios, también muestran una cierta independencia de imponer las tareas asignadas, no realizan tareas que les parecen desagradables, lo vinculan con ansiedad, respuesta de miedo al fracaso, tendencia al perfeccionismo y falta o dificultad en la autorregulación o autogestión.

A su vez, Hsin y Nam (2005), sostienen que concurren postergadores pasivos y activos, las personas pasivas son postergadores en el sentido tradicional, en el área cognitiva, el postergador pasivo no piensa en dejar de realizar una tarea pero muy seguido aplaza esta acción, por causa de la incompetencia para escoger decisiones postergadores activos pueden y son capaces de tomar decisiones oportunas, estos pausan la acción intencionalmente, pero para focalizar su interés en un quehacer primordial.

Respecto al enfoque psicoanalítico se encuentra que la postergación y la autoestima son parte trascendental y propio de las personas, por ende, estos se

correlacionan. Los individuos presentan aspectos que lidian entre el YO consciente que será la parte razonable, eficiente y responsable, y el YO inconsciente que rebuscará malgastar el tiempo por pereza, curiosidad o posponiendo el trabajo por largos periodos de tiempo (Perry, 2012). La postergación está vinculada al miedo que se siente cuando no se ha cumplido un objetivo, ya que concibe consecuencias negativas, como el temor a fallar y perder algún cargo en el trabajo, así como también afectar la reputación (Cruz y Mauricio, 2011).

Asimismo, Tuckman (2010) sostiene que el ciclo de la postergación comienza cuando la persona se enfrenta a una situación difícil, seguido de ideologías o creencias de complicaciones que le impiden lograr su objetivo, por lo que presenta ansiedad, ira, miedo o la mezcla de las tres, por último, se exteriorizan como conductas de evitación o aplazamiento. La postergación es la grieta entre el propósito y la ejecución debido al componente tiempo, es decir, lo que más tiempo toma más difícil será empezar de hacer. De la misma forma, esta grieta puede surgir dentro del inicio como en el desarrollo de la tarea una vez comenzada (Steel, 2011).

Las causas de la postergación son cuantiosas y dificultosas, pero se vinculan como un estado de depresión, así como a la perfección, acompañada de la poca tolerancia a la frustración. Un perfil diferente estaría en los individuos muy activos que gozan generando ideas, pero se distraen en el intento no culminando la tarea inicial para pasar a una siguiente actividad, siendo esta una representación de postergación para las personas creativas por lo general (Ackerman & Gross, 2007).

Teniendo en cuenta ambas variables McGregor (1986), se involucra en modelos de talento que identifican dos supuestos acerca de los trabajadores. Por un lado, está la denominada Teoría X. Esto significa que los individuos quieren evadir el trabajo tanto como sea viable, prefieren ser dirigidos y no rendir cuentas, y valoran el trabajo como algo secundario. Por otro lado, para el segundo conjunto, llamado Teoría Y, esta teoría es más optimista porque asume que los individuos quieren trabajar por sí mismos y consiguen agrado de su trabajo, son capaces de asumir responsabilidades y emplear la imaginación, la agudeza y la creatividad a las dificultades organizacionales. Se puede entonces manifestar que esta teoría ayudará a comprender como estas dos variables se relacionan, entendiendo así que cuando una persona está motivada y satisfecha en su

trabajo, se sentirá más comprometida con mantener un buen desempeño dentro de la empresa, de encontrarse en una situación contraria, será reacio a completar su tarea y la posterga.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La tesis es de tipo ejemplar aplicado, de acuerdo con Piedra (2016), se caracteriza por la aplicación de conocimientos teóricos dentro de una situación específica. Por otro lado, la investigación es de diseño descriptivo-correlacional no experimental, de acuerdo con Rodríguez (2015), son investigaciones que proceden en el presente, midiendo y evaluando el grado de relación entre dos variables dentro de un grupo de personas, presentan cierto valor explicativo, aunque este es parcial, es útil para saber cómo reaccionaría una variable o concepto conociendo el comportamiento de la otra variable en relación. Una investigación es no experimental cuando se basa en limitarse a prestar atención a los sucesos, pero sin que el investigador intervenga en éstos Condori (2020).

3.2 Operacionalización de las variables

Compromiso organizacional, según Meyer y Allen (1991) precisan al compromiso a modo de una etapa psicológica que se relaciona entre un individuo y una compañía, influyendo a que se tome una decisión para ingresar o retirarse de la organización. De manera similar, los autores muestran que el compromiso es una construcción conceptual de muchas dimensiones que abarca tres tipologías de compromiso: afectivo, continuidad y normativo. Esta variable estará ponderada por la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, la cual se conforma por 18 reactivos, una sucesión de Likert de 5 puntos expresados en (1): En total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo. Para los ítems inversos, la calificación se debe alterar, estos son: 1,3,10,14,15,18. Para interpretar el puntaje de 100 a más puntaje alto, de 70 a 99 puntaje promedio y de 0 a 69 puntos puntaje bajo, dentro de las dimensiones se establecen tres componentes: componente afectivo, componente normativo y componente de continuidad. El nivel de medición de la variable estudiada es ordinal, debida a que la escala presenta un conjunto de datos que están agrupados y ordenados de acuerdo con el rango que poseen (Ochoa & Molina, 2018)

Postergación laboral, según autores como; Beck, Koons y Milgrim (2000) la postergación se refiere a todo comportamiento de sujetos que postergan la apertura o finalización de cualquier actividad, esta variable es medida por el Inventario De

Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) tiene de 28 agregados, que serán medidos según dimensiones: postergación activa y postergación pasiva. Está compuesta por una sucesión de tipo Likert de 5 puntos, asignadas como: TD= Totalmente en desacuerdo, D=En desacuerdo, I= Indiferente, DA= De acuerdo, TDA= Totalmente de acuerdo. Aquellas puntuaciones que deben ser invertidas pertenecen al ítem 3 y 8. Para definir los grados de postergación general son: 100 a 140, puntaje alto; de 60 a 99, puntaje medio; de 0 a 59, puntaje bajo. Se establece dos dimensiones hacia el instrumento: postergación pasiva (ítems 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28). postergación activa (ítems 2,12,13,15,17,18,19,22,23,25,26,27). La escala de medición: ordinal, Ochoa y Molina (2018), definen esta escala como el conjunto de datos que están agrupados y ordenados de acuerdo al rango que poseen.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por 130 colaboradores, siendo 58% hombres y 42% mujeres de la empresa agraria, ubicado en el distrito de La Matanza-Morropón-Piura.

Muestreo

No probabilístico por conveniencia, definido por Otzen y Manterola (2017), como aquel que selecciona los casos asequibles que permitan involucrarse en el estudio, se fundamenta en la accesibilidad y proximidad de los individuos para el investigador.

Muestra

Estuvo compuesta por el total de la población que fueron 127 colaboradores, cuyas edades fluctuaban entre 22 a 58 años, quienes se desempeñaban en diversas actividades como administrativas y de campo, elegidos a partir de un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que los participantes fueron el total de la población. También, al optar a los colaboradores se tienen presentes los discernimientos de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

Colaboradores de ambos sexos de las áreas administrativas y de planta, partícipes que acepten el consentimiento entendido.

Criterios de exclusión

Trabajadores contratados solo por campañas y personal que asiste para realizar prácticas profesionales.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para almacenar los datos en esta indagación fue encuesta, Roldán (2015), la define como el recojo de datos a través de las preguntas realizadas a las personas, su finalidad es la de conseguir de manera sistemática medidas sobre las percepciones que se derivan de una problemática de indagación antes planteada.

Los instrumentos manejados para calcular las variables son: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) que tiene como propósito medir la postergación, y la Escala de Compromiso Organizacional, cuya finalidad es medir el compromiso dentro del ambiente laboral.

Escala de Compromiso Organizacional.

Para la medición de la variable se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional, elaborado por Meyer y Allen en 1997 en Estados Unidos, consta de tres dimensiones (afectivo, continuidad, normativo) constituidas por 18 ítems, se aplica de manera individual y colectiva a partir de los 17 años en adelante en el área laboral, ha sido validado por Montoya (2014) en Lima-Perú. Esta escala inicialmente contaba con 24 reactivos agrupados tres dimensiones, luego fue modificada por lo cual el número de ítems se redujo a 21, para posteriormente ser modificada por Meyer que por consiguiente dejó la escala con 18, conservando aún las tres subescalas del principio.

Para la aplicación el evaluado debe Sellar con una (X) como piense cada uno de los expuestos detallados a continuación, teniendo en cuenta la apreciación: (1): En Total desacuerdo a (5): En total de acuerdo. Este instrumento contiene 18 reactivos, preexisten ítems inversos con puntaje invertido, estos son: 1,3,10,14,15,18. Para interpretar el puntaje de 100 a más puntaje alto, de 70 a 99 puntaje promedio y de 0 a 69 puntos puntaje bajo. Las propiedades psicométricas originales del instrumento fueron realizadas por Arias, Mercado y Belausteguigoitia (1998) se averiguó que la prueba posee validez ($p < .05$) y confiabilidad por el procedimiento de consistencia interna de alfa de Cronbach de .81 para compromiso afectivo, de .82 para compromiso normativo y de .48 para compromiso de continuidad. En el contexto nacional Montoya (2014) validó este

instrumento, en donde tuvo una muestra de 642 participantes, cuya edad promedio fue de 25 años. Sus resultados revelan que para el instrumento en general consiguió un alfa de Cronbach de .925, simbolizando una alta fiabilidad y consistencia interna de la sucesión, se logró mostrar que el test tiene validez de contenido. Para el compromiso afectivo se obtuvo un Alfa de Cronbach .897, así mismo compromiso de continuidad se presenta un alfa de Cronbach de .774, por último, el compromiso normativo, consiguió un alfa de Cronbach de .827, lo cual figura una alta fiabilidad dentro de cada una de las dimensiones del instrumento. el indicador de KMO se aproxima a 1 y la significancia de la prueba de Barlett es 0, por tanto, tiene alta multicolinealidad, y con ello se justifica la utilización del análisis factorial, tiene un resultado de tres factores, según el criterio de los autovalores mayores a 1, los cuales acumulan el 61% de la varianza y representa un buen porcentaje. Según los resultados de la rotación Varimax, se obtiene similares conclusiones que la rotación Oblimin directa, la mayoría de los ítems se centra en el primer componente.

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

Para mediar la variable se utilizó el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP), cuyos autores son Parisi y Paredes (2007) en Venezuela, se aplica de forma individual y colectiva a partir de los 18 años en adelante, dirigido solo al ámbito laboral. Evalúa dos dimensiones constituidas por 28 ítems, fue validado por Soto (2017) en Lima-Perú. En el año 2007 Parisi y Paredes diseñaron, construyeron y validaron una Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral, al principio este inventario contaba con un banco de 60 reactivos, pero al ser sometido al procedimiento de juicios de expertos se eliminaron 12 ítems quedando en total 48 reactivos pasaron a una fase exploratoria y procedió a realizarse una prueba piloto en una primera muestra, consecuentemente se efectuó un análisis estadístico en donde se descartó el IPAP inicial resultando así la adaptación experimental con 34 reactivos, a continuación se procedió al empleo experimental en una segunda muestra junto con el empleo de la sucesión Locus de control en el trabajo y sucesión de orientación temporal con la finalidad de explorar las variables de discernimiento, finalmente se realizó un último estudio estadístico en donde se descartó la herramienta el cual contiene una versión de 28 reactivos, para la aplicación el participante deberá marcar su nivel de

apreciación, empleando la sucesión dada con la opción que mejor exprese su opinión. Este inventario está conformado por 28 ítems, que se dividen en dos grupos según sus dimensiones, de éstos, 16 ítems pertenecen a la dimensión pasiva y 12 a la dimensión activa. La apreciación de cada añadidura está establecida con una sucesión de Likert de 5 puntos. Las Propiedades psicométricas originales del instrumento fueron diseñadas por Parisi y Paredes (2007) tras realizar las pruebas para la confiabilidad de su instrumento obtuvieron las siguientes propiedades: a través de un análisis factorial se determinó que la extensión de postergación activa lanzó índices de $\alpha = 0.840$, y la dimensión pasiva cuenta con una relación de confiabilidad elevada $\alpha = 0.877$, resultados que determinan que el instrumento cuenta con altos niveles de confiabilidad y la validez de su constructo. En el ámbito peruano, Soto (2017) validó el instrumento para el contexto nacional, realizando su prueba piloto empleada a 55 personales (administrativos y docentes) de una asociación pedagógica. Los resultados de esta validación tienen una relación de $\alpha = 0.929$, que significa que la herramienta es altamente confiable, de acuerdo con sus dimensiones la dimensión de postergación pasiva cuenta con $\alpha = 0.770$, mientras que la dimensión de postergación pasiva cuenta con $\alpha = 0.935$, los resultados de la prueba binomial, donde se puede observar que la prueba demuestra que el instrumento es válido para ser aplicado en el contexto propuesto con 0.50 y una significación bilateral de .000

3.5 Procedimientos

La investigación se realizó proporcionando información con el permiso de la empresa privada a través de una carta oficial de la universidad que respalda la realización de la investigación, a continuación, se coordinaron las fechas tentativas para poder aplicar los instrumento y se hizo llegar los consentimientos para su aplicación previamente, una vez obtenidos los datos se procedió a la aplicación de la encuesta online, teniendo en consideración el uso de la tecnología, a través de las pruebas computarizados. Dentro de sus ventajas se encuentra que son mucho más rápidos, eficaces, se puede gestionar el de tiempo de respuestas y son más precisos los resultados. La aplicación de la encuesta online fue a través de Google Forms, se coordinó el día y la hora para proceder con la aplicación, cabe señalar que cada colaborador utilizó su propio ordenador o teléfono móvil. Antes de iniciar el llenado de la encuesta, se detalló

a través de un correo brevemente el objetivo de dicha investigación, se dieron las instrucciones y una breve definición del concepto de compromiso organizacional, para evitar confusiones y expectativas referentes a la aplicación de las encuestas.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se procesó en programa Excel 2019, donde se realizó la sumatoria de los ítems tal como están en los instrumentos, asignándose los valores numéricos a las respuestas. Asimismo, se utilizó el programa Jamovi en el que se analizaron los datos versión 26, se analizó los estadísticos descriptivos de las variables como es la media, desviación estándar, rango, asimetría y curtosis, con el propósito de conocer la distribución de los datos, se utilizó el estadígrafo de normalidad Shapiro-Wilk. Para el análisis de correlación se empleó el coeficiente de Pearson que permitió establecer el análisis de correlación entre las variables y sus respectivas dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Esta encuesta no perjudica a ningún miembro en el proceso, por lo que se ha detallado la disposición de los evaluados y su participación con consentimiento informado, asegurando un trato igualitario sin discriminación.

De acuerdo con el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, se destaca temas trascendentales a considerar en la investigación, así que, como primera área de aplicación, respetamos la posesión erudita, por lo tanto, nos comprometemos a citar a los escritores, evitando así la imitación; por otra parte, para el uso y distribución de los cuestionarios se ha obtenido la autorización oportuna de los escritores, de ahí la anuencia y autorización de ambos.

Conforme al Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en el artículo 24^o refiere que todo estudio que es realizado en individuos debe concretarse con un consentimiento informado de toda aquella persona que sea participe, en donde refleje sus deseos de participar en la investigación, para cumplir las normas propuestas en favor de la ética y de reservar su información personal tanto de la compañía y sus miembros. Así mismo en artículo 26^o refiere que todo profesional que publique información proveniente de una investigación psicológicamente independientemente de los resultados no deberá incurrir en falsificación ni plagio, declarando la existencia o no de conflicto de intereses.

Respeto a las normas de investigación de la universidad y las internacionales como las normas APA en su Séptima Edición.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables.

Variables	Estadístico	p
Componente de continuidad	.948	.000
Componente normativo	.987	.285
Componente afectivo	.967	.003
Compromiso organizacional	.981	.065
Postergación pasiva	.977	.025
Postergación activa	.985	.161
Postergación laboral	.992	.641

Nota: p= Nivel de significancia.

En la tabla 1, se puede apreciar los datos correspondientes a las variables compromiso organizacional y postergación laboral; el resultado de la variable compromiso organizacional así como la dimensión de compromiso normativo, así como también postergación laboral junto a su dimensión activa presentan una distribución normal ($p > 0.05$) por lo tanto para contrastar las hipótesis se utilizará estadística paramétrica, mientras que para la dimensión de compromiso de continuidad, afectivo y la dimensión pasiva de postergación laboral se empleará estadística no paramétrica, ya que no presenta una distribución normal ($p < 0.05$).

Tabla 2.

Correlación para la variable compromiso organizacional y postergación laboral.

Variables		rs	TE
Compromiso organizacional	Postergación laboral	-.30**	Pequeño

En la tabla, se aparecía que existe una correlación inversa de grado medio con tamaño de efecto pequeño (-.30) entre el compromiso organizacional y la postergación laboral en los colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura.

Tabla 3.

Correlación para el componente afectivo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral.

	Variables	rs	TE
Afectivo	Postergación pasiva	-.04**	Trivial
	Postergación activa	-.08**	Trivial

En la tabla, se aparecía que existe una correlación trivial entre la dimensión Afectivo con las dimensiones postergación pasiva (-.04) y activa (-.08) en los colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura.

Tabla 4.

Correlación para el componente normativo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral.

	Variables	rs	TE
Normativo	Postergación pasiva	-.07	Trivial
	Postergación activa	-.23	Pequeño

En la tabla 4, se aparecía que existe una correlación inversa de magnitud moderada entre la dimensión Normativo del compromiso organizacional y la dimensión postergación activa (-.23) y trivial con la dimensión postergación pasiva en los colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura.

Tabla 5.

Correlación para el componente de continuidad y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral.

	Variables	rs	TE
Continuidad	Postergación pasiva	-.06	Trivial
	Postergación activa	-.48**	Moderado

En la tabla 5, se aparecía que existe una correlación inversa de magnitud moderada entre la dimensión Continuidad del compromiso organizacional y la dimensión Postergación activa (-.48) y trivial con la dimensión postergación pasiva en los colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura.

Tabla 6.

Niveles de compromiso organizacional.

		%
Niveles	medio	51,5
	bajo	48,5
	Total	100,0

Respecto al objetivo específico número 1, se realizó la tabla número 6, en donde se puede apreciar que el nivel medio predomina con un 51,5%, seguido por el nivel bajo de compromiso organizacional, con un 48%.

Tabla 7.*Niveles de postergación laboral.*

		%
Niveles	alto	23,8
	medio	70,0
	bajo	6,2
	Total	100,0

Correspondiendo al objetivo específico número 2, se realizó la tabla número 7, en donde se puede valorar que el nivel medio sobresale con un 70,0%, seguido por el nivel alto de postergación laboral, con un 23,8%, y finalmente se observa el nivel bajo ocupado por un 6.2%.

Tabla 8.

Prueba comparativa de la variable postergación laboral y compromiso organizacional según sexo.

Estadísticas de grupo							
	sexo	M	DE	t	gl	p	d
Compromiso organizacional	Masculino	58,16	11,872	-1,026	128	,307	,000
	femenino	60,68	12,070	-1,017	49,538	,314	,000
Postergación laboral	Masculino	70,88	12,442	,128	128	,898	,000
	femenino	70,55	12,928	,125	48,673	,901	,000

Nota: M: media aritmética, DE: desviación estándar, t: t de Student, gl: grados de libertad, d: d de Cohen (tamaño efecto)

No hay diferencias respecto al sexo femenino, ni masculino respecto a las variables de postergación laboral y compromiso organizacional ($p > 0.05$).

V. DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación se halla orientado en el ambiente laboral y sus semblantes, entre ellos el compromiso organizacional y la postergación laboral, aspectos que decretarán el desempeño, el ímpetu y la entrega hacia la asociación y sus metas, no obstante, coexisten escasos estudios dentro del área profesional, ya que las colectividades de las investigaciones son encaminadas hacia lo educativo. Siendo esto una restricción al instante de disentir con otros estudios.

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación existente entre compromiso organizacional y la postergación laboral en colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura, 2022, a través de un análisis estadístico no paramétrico se obtuvo una correlación inversa de grado medio con tamaño de efecto pequeño (-.30) entre el compromiso y la postergación. Estos resultados concuerdan con los de Galván (2018) quien halló correlación entre las variables de manera inversa, débil y significativa ($Rho=-0.239$), es decir, que mientras mayor compromiso organizacional posea en la asociación menor será postergación de las actividades. Lo cual se relaciona con Ramírez y Domínguez (2012) quienes indican que mientras más comprometido se encuentre el colaborador, mayor será la posibilidad permanencia, satisfacción por la organización y por consecuencia desarrollar habilidades y que permiten lograr la misión y visión de la empresa. Por lo tanto, Lagomarsino (2000), alude una vez que los participantes desarrollen altos niveles de compromiso serán en una fuente de invención, obtienen empuje, asumen ánimo emprendedor, entonces el personal comprometido constituye una ventaja competitiva.

Se puede valorar en los resultados que el componente afectivo registra una correlación trivial entre las dimensiones postergación pasiva (-.04) y activa (-.08) en los colaboradores, este resultado difiere al de Soto (2017) en donde existe una fuerza de relación baja entre el componente afectivo y procrastinación laboral ($\rho = - 0.323$, $p < 0.05$), siendo la tendencia de la relación negativa, lo que indica que a mayor procrastinación laboral menor es el grado de compromiso afectivo. Loli, et al. (2015) trabajó tal dimensión del compromiso, consiguiendo fijar que el compromiso afectivo está enlazado al empoderamiento íntimamente al puesto de trabajo, así como la complacencia, la contribución y la independencia. Tomando en cuenta los resultados

hallados, se deriva que los niveles de postergación expuestos en el personal no estarían afines al vínculo emocional en la compañía, ya que no se descubrió relación entre uno y otro. Esto coincide con lo trazado por Meyer y Allen (1997) quienes aseveran que cada componente del compromiso será consecuencia de las diferentes rutinas existidas dentro del campo profesional, lo cual prescribirá la conducta organizacional del colaborador. Así mismo, Ruíz (2013), señala que este componente está incorporado a particularidades íntimas, por esto, discurre que las emociones de un participante alteran su nivel de postergación originando cambios del compromiso en su labor.

De igual forma, al establecer la relación entre el componente normativo de compromiso organizacional y las dimensiones de postergación laboral, donde se comprobó que existe una correlación inversa de magnitud moderada entre la dimensión normativo del compromiso organizacional y la dimensión postergación activa (-.23) y trivial con la dimensión postergación pasiva, resultados que concuerdan con los de Leiva (2020) donde afirma que existe una relación inversa entre componente de continuidad y las dimensiones de postergación laboral. Es decir, cuanto más alto sea el compromiso normativo del individuo mayor será su destreza a hacer lo que es propicio para la compañía y, mayor la pretensión de efectuar sacrificios por la organización que le ampara, aunque involucre un coste íntimo. Por otro lado, aquellos colaboradores que exhiban un compromiso normativo, piensan que no pueden irse de la asociación porque esta ha invertido mucho en constantes aprendizajes y le ha concedido compromisos que van de la mano con metas a largo plazo, de manera que desistir de laburar ahí simbolizaría declinar a la lealtad hacia la agrupación. Además, este sentimiento de obligación, de no desertar a la empresa, del mismo modo puede verse afectado por el lapso que lleva trabajando en la organización (Pérez, 1993).

Se puede considerar que en los resultados consta una correlación inversa de magnitud moderada entre la dimensión continuidad del compromiso organizacional y la dimensión Postergación activa (-.48) y trivial con la dimensión postergación pasiva. estos estudios difieren de los de Yunis (2020) donde localizó que no existe correlación significativa 0.029 ($p=0.726$) entre el componente de continuidad y las dimensiones de postergación laboral. Estos resultados, denotan que en algunos de los colaboradores imperan las necesidades materiales, es decir, que exclusivamente buscan satisfacer

necesidades individuales, no interiorizan con los valores y metas de la compañía y su objetivo financiero (Pérez, 1993). Por estas razones, para ellos son más atrayentes las compañías que brindan salarios, estímulos y beneficios altos. Estas necesidades intervienen en el compromiso, pues su objetivo preponderante no es progresar con la asociación, sino solo resguardar sus escasas y tener un buen estilo de vida. También puede simbolizar que la sociedad solo encausa sus objetivos a forjar capital y conseguir ingresos. No se preocupa por concebir cuáles son las penurias del trabajador, para que sea y se considere parte trascendental de la compañía. su método de trabajo se orienta y dirige en los resultados (Pettit, 2019).

Continuando con el análisis, se planteó objetivos descriptivos, uno de los primeros es describir el nivel de compromiso organizacional, donde se puede apreciar que el nivel medio predomina con un 51.5%, seguido por el nivel bajo de compromiso laboral, con un 48%. Estos resultados reflejan que el personal aún no se siente del todo comprometido con la organización, lo que a un futuro podría causar dificultad para cumplir tareas asignadas. Los datos descritos son similares al estudio de Rojas (2020) quien concluyó que el 52.0% de colaboradores presentan un compromiso promedio. Por otro lado, Leiva (2020) se opone a lo evidenciado, donde el 67.1% manifiestan un grado fuerte de compromiso organizacional, valores similares a los de Huamán (2021) quien señala que el 62.5% de colaboradores tienen un nivel alto de compromiso, lo cual indica el grado de vínculo hacia su centro de labores. Esto indica que, al tener a un colaborador comprometido con la organización, el empleador asevera una continuación, lealtad e identificación de sus recursos humanos, aspecto que puede llegar a reducir significativamente los niveles de despido, rotación, ausentismo, insatisfacción y desmotivación, componentes que en el último período han elevado grandemente forjando altos costos en los procesos de selección, seguimiento y capacitación del personal (Ackerman & Gross, 2007).

Por otro lado, el siguiente objetivo descriptivo, es describir el nivel de procrastinación laboral en colaboradores de una empresa, en donde se puede valorar que el nivel medio sobresale con un 70,0%, seguido por el nivel alto de procrastinación laboral, con un 23,8%, y finalmente se observa el nivel bajo ocupado por un 6.2%. Estudios similares a los de Huamán (2021) donde se observa que gran parte de los

colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima metropolitana tiene procrastinación laboral de nivel medio, explicado con un porcentaje del 66.45%, el 30.92% tiene nivel alto, mientras que el 2.63% tiene nivel bajo. Camacuari (2020) manifiesta lo contrario, donde el 66,7% integrantes del personal docente y administrativo de la muestra se encuentran en el nivel bajo, mientras que el 24,6% en el nivel promedio, y el 8,8% se ubican en el nivel alto. Indicando así que los colaboradores que presentan un nivel alto de procrastinación su compromiso hacia la organizacional es baja o deficiente. Estos resultados indicarían que los colaboradores están teniendo dificultad en el cumplimiento de actividades en los plazos establecidos, lo cual afectaría a presentar pérdidas económicas a las organizaciones laborales. Es así que la persona que procrastina explota demasiado tiempo en adquirir lo que solicita para hacer la tarea y no logra decidir si lo que ha obtenido le sirve, o puede haber otra cosa mejor, así que emprende a conseguir más satisfacción en la exploración de lo que solicita y pierde la dirección en hacer la tarea misma (Aristizábal, 2012). Esta demora hace que el pensamiento y la imposibilidad de decidir hasta dónde llega la tarea, o cuando empieza realmente a realizarla, va haciendo que de modo reiterado se incumplan los plazos, un procrastinador podría componer un modelo impropio para el personal, y es posible que no contribuya a un clima profesional positivo.

Con respecto al objetivo comparativo de la variable compromiso organizacional y procrastinación laboral según sexo, donde se evidencia que tanto los hombres como las mujeres pueden presentar o no postergación laboral, y ser o no comprometidos con su institución ($p > 0.05$). Resultados que contrastan con los de Rojas (2020) donde no evidencia una correlación entre ambas variables según sexo, manifestando así que ambas se pueden presentar de la misma forma. Los resultados antes expuestos se oponen a los de Galván (2018) donde se encontró que, en el caso del sexo, la variable de compromiso se relaciona con la procrastinación según el sexo femenino con un valor ($r = -0.314^{**}$, $p < 0,05$), esto quiere decir que a medida que mayor sea el compromiso menor es la procrastinación en las docentes mujeres. Esto indica que según las investigaciones realizadas por Steel (2007) evidencian que no existe una influencia anticipada del género, es decir que la conducta de aplazamiento de actividades se da la misma forma

en mujeres y hombres, así también ambos se pueden o no comprometer tanto con los objetivos de la empresa como con esta misma.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general, se aparecía que existe una correlación inversa de grado medio con tamaño de efecto pequeño (-.30) entre el compromiso organizacional y la postergación laboral.

Podemos apreciar que existe una correlación trivial entre el componente afectivo con las dimensiones postergación pasiva (-.04) y activa (-.08).

Se puede apreciar que existe una correlación inversa de magnitud moderada entre el componente normativo del compromiso organizacional y la dimensión postergación activa (-.23).

se aparecía que existe una correlación inversa de magnitud moderada entre el componente continuidad del compromiso organizacional y la dimensión postergación activa (-.48).

Respecto al objetivo descriptivo de niveles, se evidenció que el nivel medio predomina con un 51,5%, seguido por el nivel bajo con un 48% de compromiso organizacional.

La postergación laboral predomina el nivel medio con un 70,0%, seguido por el nivel alto con un 23,8%, y finalmente se observa el nivel bajo ocupado por un 6.2%.

En función al sexo, se evidenció que tanto las mujeres como hombres pueden presentar o no postergación laboral, y ser o no comprometidos con su institución ($p > 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Debido a las delimitadas investigaciones en los posteriores años en proporción a las variables, se recomienda extender los estudios laborales para adquirir un mejor discernimiento y evidencia que apoye a las futuras investigaciones.

Para conseguir altos efectos se propone efectuar investigaciones en una población más amplia y con diversas empresas para apreciar si existe similitud o discrepancia en los resultados.

Trazar propósitos de avance interno, es decir que la empresa invierta en el desarrollo y formación de colaboradores para que sientan que la compañía es una zona donde pueden prosperar como profesionales.

Plasmar actividades para fortalecer las habilidades blandas del personal a través de eventos informativos y lúdicos.

Crear eventos de reconocimiento, acerca de la interacción del personal con la compañía, como agasajar aniversarios, onomásticos, logros de la organización y brindar estímulos sociales, así se creará un ambiente profesional sano.

Empoderar al personal dando ocupaciones de más responsabilidad, esto le consentirá un grado mayor de independencia en sus faenas.

REFERENCIAS

- Ackerman, D. & Gross, B. (2005). My Instructor Made Me Do It: Task Characteristics of Procrastination. *Journal of Marketing Education*, 27(1), 5–13. <https://doi.org/10.1177/0273475304273842>
- Aon Hewitt (2016). *Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016*. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ah_UKEwi_xqW5ltT4AhUQBrkGHRHPCksQFnoECAQQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.adril.org.ar%2Fwp-content%2Fuploads%2F2016%2F08%2FADCA-Estudio-Compromiso-de-los-Empleados-Ago_2016.pdf&usg=AOvVaw3b4Vgtfyi90xLoPZCKfxj
- Arciniega, L. y González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27, 273-285. <https://gredos.usal.es/handle/10366/126821>
- Argyris, C. (1968). *Some unintended consequences of rigorous research*. *Psychological Bulletin*, 70(3, Pt.1), 185–197. <https://doi.org/10.1037/h0026145>
- Arias, F., Belásteguigoitia, I. y Mercado, P. (1998). *Assessment of Meyers and Allen's Three-component model of organizational commitment in Mexico*. (Artículo inédito).
- Aristizábal, E. (2012). *Procrastinación, un vicio en contra de la productividad*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/procrastinacion-un-vicio-en-contra-de-la-productividad-2011408>
- Atalaya, C. y García, L. (2019) Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22 (2), 363 – 378. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Beck, B. L., Koons, S. R., & Milgrim, D. L. (2000). Correlates and consequences of behavioural procrastination: The effects of academic procrastination, self-consciousness, self-esteem and self-handicapping [Special issue]. *Journal of Social Behaviour & Personality*, 15 (5), 3-13. https://www.researchgate.net/publication/298879673_Correlates_and_conseque

[nces of behavioral procrastination The effects of academic procrastination s
elf-consciousness self-esteem and self-handicapping](#)

- Betanzos, D. y Paz, R. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>
- Bohrt, R. y Bretones, F. D. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 419, 187-212. <http://hdl.handle.net/10481/62591>
- Camacuari, M. (2021). *Compromiso organizacional y Procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de una comunidad educativa de Huancayo 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Los Andes]. Repositorio Institucional Universidad Peruana de Los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2258>
- Castillo, A., Cruz, J., Mauricio, E., (2011). *Autoestima y procrastinación académica en estudiantes de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. [Tesis de pregrado, Universidad Federico Villarreal] Repositorio Institucional Universidad Federico Villarreal. <https://es.scribd.com/document/91191913/Proyecto-Autoestima-y-Procrastinacion-2011-Final-1>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiF1rCAgdP8AhVMqJUCHT8nBJsQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cpsp.pe%2Fdocumentos%2Fmarco_legal%2Fcodigo_de_etica_y_deontologia.pdf&usg=AOvVaw1Ui45g3sCeBQQBkg6vBm3Z
- Condori, P. (2020). *Niveles de investigación*. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjz9l-1-9L8AhWmqJUCHdMqDuQQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.aacademica.org%2Fporfirio%2F17.pdf&usg=AOvVaw1uF4tXSpTdtXn3nJ7372o>

- Coronado, G., Valdivia, A., Alvarado, A. & Aguilera, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Deloitte Perú (2015). *Tendencias globales en capital humano 2015*. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ah_UKEwi91p2pmNT4AhWUDrkGHb_8D9wQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww2.deloitte.com%2Fcontent%2Fdam%2FDeloitte%2Far%2FDocuments%2Fhuman-capital%2FTendencias%2520Globales%2520en%2520Capital%2520Humano%25202015.pdf&usg=AOvVaw1cmhEd1BeO8keWeJU5ZjpR
- Galván, G. (2018). *Compromiso organizacional y Procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25509/Galvan_HG_G.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820 - 846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hidalgo, J. (2019) *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres*. [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36985>
- Howell, A. y Watson, D. (2007). Procrastination: Associations with achievement goal orientation and learning strategies. *Personality and Individual Differences*, 43, 167-178. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ah_UKEwiCwfft69P4AhXIALkGHTwbD4YQFnoECA0QAQ&url=http%3A%2F%2Fcite-seerx.ist.psu.edu%2Fviewdoc%2Fdownload%3Fdoi%3D10.1.1.124.1874%26rep%3Drep1%26type%3Dpdf&usg=AOvVaw1KAV-64yYQVNR0awIGXSGH

- 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. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.245-264>
- <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Huamán. J. (2021). *Procrastinación laboral y Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de lima metropolitana en el año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5456>
- Inga. D. (2018). *Procrastinación y Satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/59157d75-85dd-4c93-bb28-97902b62a9f1>
- Leiva. J. (2020). *Compromiso organizacional y Procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1438?show=full>
- Loli, P., Montgómery, U., Cerón, V., Del Carpio, G., Navarro, V. & Llancho I. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 18 (1), 105. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- McGregor, D. (1986). The Human Side of Enterprise. *Management* 97/98 5, 204-208. <https://www.esf.edu/for/germain/McGregor%20-%20Human%20Side.pdf>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commiment in the workplace: Theory, research, and application. United States of America: SAGE.*
<https://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo [MTPE] (2016). *Empleo juvenil en el Perú.*
<https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/mercado-de-trabajo-de-los-jovenes/>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en Trabajadores de un Contact Center.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC.
<http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Ochoa, C. y Molina, M. (2018). Tipos de variables. Escalas de medida. *Evid Pediatr*, 14-29. <https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1):227-232.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjjz-a0_dL8AhV0RLgEHQ-nADQQFnoECA0QAw&url=https%3A%2F%2Fscielo.conicyt.cl%2Fpdf%2Fijmorp-hol%2Fv35n1%2Fart37.pdf&usq=AOvVaw0YaT7OqbFO6T1h-Ws4gL8g
- Oxford economics (2020). *Workforce 2020: The Looming Talent Crisis.*
<https://www.oxfordeconomics.com/resource/workforce-2020-the-looming-talent-crisis/>
- Palomino, G. (2018). *Procrastinación laboral y Estrés en los colaboradores de la empresa cervecería barbarían en el distrito de Lurigancho 2018.* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24554>
- Parisi, A. y Paredes, M. (2007). Diseño, Construcción y Validación de una Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral. *Segunda Época, Volumen 26* (2), 31-58.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjhpY3HstT4AhVgALkGHTOOA7cQFnoECAYQAQ&url=http%3A%2F%2Fp>

psic.bvsalud.org/pdf/represi/Fv26n2/Fv26n2a03.pdf&usg=AOvVaw0RhS2Krltn5A5ZsEQCPKBd

Pérez. J.A. (1993). Introducción a la Dirección de Empresas. Las Decisiones de Gobierno. Perú: [s.n]

Perry, J. (2012) *La procrastinación eficiente*. Ediciones Urano S.A.

Petit, H. (2019). Empresas comprometidas con el salario emocional de sus colaboradores en el sector minero de Colombia. *Consensus*, 3 (1). 3-23.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjikZG64tL8AhV_rJUCHWA8D8gQFnoECA0QAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.pragmatika.cl%2Fpreview%2Findex.php%2Fconsensus%2Farticle%2Fdownload%2F29%2F38&usg=AOvVaw2IJPt-Q2JsnmcaCxB5vyB

Piedra, L. (2016) *Tipos y métodos de investigación*.
https://issuu.com/luispiedra/docs/sesion_12_-_tipos_y_m_todos_de_inv

Pradayian, A. y Genghis, M. (2015) La relación entre el compromiso organizacional, la comprensión de la virtud organizacional y la reflexión en el trabajo según el papel de las variables demográficas. *Scientific Information Database*.
<https://www.sid.ir/paper/199037/fa>

Rocha, M. y Böhr, M. (2004) Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu*. 2 (1).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008#:~:text=Al%20tener%20a%20un%20empleado,en%20los%20%C3%BAltimos%20tiempos%20han

Rodríguez, F. (2015). *Tipos y niveles de investigación científica*.
<https://es.slideshare.net/AdelinaVega/tipos-ynivelesdeinvestigacioncientifica>

Rojas. W. (2020). *Compromiso organizacional y Procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1055>

- Rodallega, Z. (2020) *El impacto de la procrastinación en el desempeño laboral: Caso Granja Hortofrutícola la Ganadera El Agrado (Vereda La Zapata-Palmira)*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/36549/zrodallegab.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=Se%20ha%20encontrado%20que%20evidenciar%20perfeccionismo%2C%20impulsividad%20disfuncional%20y%20ansiedad>
- Roldán, P., Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
- Ruíz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. 1 (13)*, 67 – 86. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
- Soto, S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11337?show=full>
- Steel, P. (2011). *Procrastinación*. Editorial Grijalbo.
- Tuckman, B. (2010). Getting Over the “ABD” Hump: The secret is avoiding procrastination. En Calabrese, R. & Smith, P. (Eds.). *The doctoral student’s advisor and mentor: Sage advice from experts*, 53–56. https://books.google.com.pe/books?id=zUa_AAAAQBAJ&pg=PR9&lpg=P9&dq=The+doctoral+student%E2%80%99s+advisor+and+mentor:+Sage+advce+from+experts.&source=bl&ots=fw1DTEZV2V&sig=zIWpPwOnPdYsnuC7muST2F0GPU&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjjpJqV2HNAhXEFx4KHT8EAfsQ6AEIPTAF#v=onepage&q&f=false
- Yunis, Y. (2019). *Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26001>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E ITEMS	MÉTODO
¿Qué relación existe entre compromiso organizacional y postergación laboral en colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura, 2022?	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre compromiso organizacional y postergación laboral en colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: a) Identificar la correspondencia entre el componente afectivo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral. b) Demostrar la correlación entre el componente</p>	<p>hipótesis general: Existe una relación entre compromiso organizacional y postergación laboral en colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: 1) Existe relación entre el componente afectivo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral. 2) Existe relación entre el componente normativo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral.</p>	<p>Variable I. Compromiso organizacional dimensiones: compromiso afectivo (6, 9,12,14,15,18) compromiso normativo (2,7,8,10,11,13) compromiso de continuidad (1,3,4,5,16,17)</p> <p>variable II. Procrastinación laboral dimensiones:</p>	<p>Tipo básico De nivel descriptivo-correlacional de diseño no experimental</p>

<p>normativo y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral.</p> <p>c) Estimar la correlación entre el componente de continuidad y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral.</p> <p>d) Describir el nivel de compromiso organizacional.</p> <p>e) Describir el nivel de postergación laboral.</p> <p>f) Comparar la variable postergación laboral y compromiso organizacional según sexo.</p>	<p>3) Existe relación entre el componente de continuidad y las dimensiones pasiva y activa de postergación laboral.</p> <p>4) Existe un nivel alto de compromiso organizacional.</p> <p>5) Existe un nivel bajo de postergación laboral.</p> <p>6) Existen diferencias según sexo entre la variable postergación laboral y compromiso organizacional según sexo.</p>	<p>postergación pasiva (1,3,4,5,6,7,8,9,10,11,14,16,20,21,24,28)</p> <p>postergación activa (2,12,13,15,17,18,19,22,23,25,26,27)</p>
---	--	--

ANEXO 2

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Bachiller. **Castillo Juárez Ana Sofia** y la Bachiller. **Cruz Ramírez Mercedes** de la **Universidad Cesar Vallejo**. La meta de este estudio es determinar si existe relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa agraria de la ciudad de Piura, 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 5 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las encuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo----- Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado sobre el proyecto y en que consiste.

Firma del Participante

Fecha

ANEXO 3

Instrumento de evaluación

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autores: Meyer y Allen (1997)

Adaptado: Montoya (2014)

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

ítem	1	2	3	4	5
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					

12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.

13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.

14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.

15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.

16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.

17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.

18. Creo que le debo mucho a esta empresa.

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

Autores: Parisi y Paredes (2007)

Adaptado por: Soto (2017)

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

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

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión

ítem	1	2	3	4	5
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. Permanezco en mi organización porque lo siento y lo 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 esta organización.
 16. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo.
 17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
 18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.
-

¡Gracias por su participación!

Anexo 4: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991) precisan al compromiso a modo de una etapa psicológica que precisa el nexo entre un individuo y una compañía, influyendo a que se tome una decisión para ingresar o retirarse de la organización. De manera similar, los autores muestran que el engagement es una construcción conceptual multidimensional que abarca tres tipos de	la variable estará medida por la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, la cual se conforma por 18 reactivos, una escala de Likert de 5 puntos expresados de la siguiente forma (1): En total desacuerdo; (2):	Compromiso afectivo	6,9,12, 14,15,1 8	Ordinal	Para interpretar el puntaje de 100 a más puntaje alto, de 70 a 99 puntaje promedio y de 0 a 69 puntos puntaje bajo.
			compromiso normativo	2,7,8,1 0,11,13		

compromiso: afectivo,
continuidad y normativo.

En desacuerdo;
(3): Ni en
desacuerdo, ni en
acuerdo; (4): De
acuerdo; (5): En
total de acuerdo.

compromiso	1,3,4,5,
continuidad	16,17

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEM	ESCALA	VALOR FINAL
Postergación Laboral	Beck, Koons y Milgrim (2000) la postergación se refiere a todo comportamiento de aquellos sujetos que postergan la apertura o finalización de cualquier actividad.	Esta variable es medida por el Inventario De Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) tiene de 28 ítems, que serán medidos según las dos	postergación pasiva	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28	Ordinal	Para definir los grados de procrastinación general son: 100 a 140, puntaje alto; de 60 a 99, puntaje medio; de 0 a 59, puntaje bajo.

dimensiones:

postergación

activa y

postergación

pasiva.

2,12,13,

15,17,1

postergación

8,19,22,

activa

23,25,2

6,27

Anexo 5: Criterio de jueces

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la *postergación laboral en colaboradores de una empresa*. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 28 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

Datos Generales

Nombres y Apellidos	MICHEL RICHARD BENITES RONDAN		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional:	5 años		
(desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia en el tema	6 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

Breve explicación del constructo

Beck, Koons y Milgrim (2000) la postergación se refiere a todo comportamiento de sujetos que postergan la apertura o finalización de cualquier actividad.


ITEMS		Relevancia				Representatividad				Claridad				Sugerencias
DIMENSIÓN 1: postergación pasiva														
Nº	Ítems	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
1	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Planifico(medir, ordenar tal vez) mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Me paraliza(da ansiedad, temor, nerviosismo) saber que se acerca el momento de entregar un trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
20	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean por eso postergo mis actividades.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
21	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo por eso las postergo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
24	Fallo(no logro mis objetivos con) los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

28	Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan por eso las postergo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
DIMENSIÓN 2: postergación activa		Relevancia				Representatividad				Claridad			
2	Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
12	Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
13	Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
15	Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
17	Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
18	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
19	En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
22	Consigo mejores resultados cuando realizo mi trabajo faltando poco tiempo para entregarlas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
23	Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
25	Logro realizar todas mis actividades, aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
26	Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
27	Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 5 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Firma del Juez Experto



Michel Richard Benites Rondan
PSICÓLOGO
C.P.S.P 32406

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: Escala de Compromiso Organizacional

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el *compromiso organizacional en colaboradores de una empresa*. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 18 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

Datos Generales

Nombres y Apellidos	MICHEL RICHARD BENITES RONDAN		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional:	5 AÑOS		
(desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia en el tema	6 AÑOS		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

Breve explicación del constructo

Meyer y Allen (1991) precisan al compromiso organizacional a modo de una etapa psicológica que precisa el nexo entre un individuo y una compañía, influyendo a que se tome una decisión para ingresar o retirarse de la organización

ITEMS		Relevancia			Representatividad			Claridad			Sugerencias			
DIMENSIÓN 1: compromiso afectivo														
N°	Ítems													
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
DIMENSIÓN 2: compromiso normativo														
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
DIMENSIÓN 3: compromiso de continuidad														
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 5 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4	5
En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	De acuerdo	En total de acuerdo

Firma del Juez Experto

Michel Richard Benitez Rondán
 PSICOLOGO
 C.P.F. 33406

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la *postergación laboral en colaboradores de una empresa*. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 28 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

Datos Generales

Nombres y Apellidos	LEIDY DIANA CARRASCO RIOFRIO		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional:	6 años		
(desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia en el tema	2 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

Breve explicación del constructo

Beck, Koons y Milgrim (2000) la postergación se refiere a todo comportamiento de sujetos que postergan la apertura o finalización de cualquier actividad.

ITEMS		Relevancia			Representatividad			Claridad			Sugerencias		
N°	Items	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
DIMENSION 1: postergación pasiva													
1	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
3	Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
4	Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
5	Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
6	Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
7	Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
8	Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
9	No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
10	Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

11	Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
14	Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
16	Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
20	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean por eso postergo mis actividades.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
21	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarias a tiempo por eso las postergo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
24	Fallo los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
28	Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan por eso las postergo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

DIMENSION 2: postergación activa		Relevancia			Representatividad			Claridad					
N°	Items	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
2	Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
12	Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarias a tiempo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
13	Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
15	Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
17	Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
18	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
19	En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
22	Consigo mejores resultados cuando realizo mi trabajo faltando poco tiempo para entregarlas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
23	Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
25	Logro realizar todas mis actividades, aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
26	Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
27	Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 5 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Firma del Juez Experto
 Lic. Leidy Diana Carrasco Riofrío
 PSICOLOGA
 CPSP 12686

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: Escala de Compromiso Organizacional

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el *compromiso organizacional en colaboradores de una empresa*. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 18 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

Datos Generales

Nombres y Apellidos	LEIDY DIANA CARRASCO RIOFRIO		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional:	6 años		
(desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Cífnica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia en el tema	2 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

Breve explicación del constructo

Meyer y Allen (1991) precisan al compromiso organizacional a modo de una etapa psicológica que precisa el nexo entre un individuo y una compañía, influyendo a que se tome una decisión para ingresar o retirarse de la organización.

ITEMS	Relevancia			Representatividad			Claridad			Sugerencias			
DIMENSIÓN 1: compromiso afectivo													
N°	Items												
6	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
DIMENSIÓN 2: compromiso normativo													
2	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
DIMENSIÓN 3: compromiso de continuidad													
1	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 5 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4	5
En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	De acuerdo	En total de acuerdo

Firma del Juez Experto
 c. Leydi Gómez Sánchez
 PSICOLOGA
 CPsP 1268R

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la *postergación laboral en colaboradores de una empresa*. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 28 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombres y Apellidos	SHIRLEY ALINA PACHERRE HURTADO		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional:	10 años		
(desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia en el tema	5 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

Breve explicación del constructo

Beck, Koons y Milgrim (2000) la postergación se refiere a todo comportamiento de sujetos que postergan la apertura o finalización de cualquier actividad.

ITEMS	Relevancia	Representatividad	Claridad	Sugerencias
DIMENSIÓN 1: postergación pasiva				
N°	Items			
1	0	1	2	3
3	0	1	2	3
4	0	1	2	3
5	0	1	2	3
6	0	1	2	3
7	0	1	2	3
8	0	1	2	3
9	0	1	2	3
10	0	1	2	3

11	0	1	2	3
14	0	1	2	3
16	0	1	2	3
20	0	1	2	3
21	0	1	2	3
24	0	1	2	3
28	0	1	2	3

ITEMS	Relevancia	Representatividad	Claridad	Sugerencias
DIMENSIÓN 2: postergación activa				
2	0	1	2	3
12	0	1	2	3
13	0	1	2	3

15	0	1	2	3
17	0	1	2	3
18	0	1	2	3
19	0	1	2	3
22	0	1	2	3
23	0	1	2	3
25	0	1	2	3
26	0	1	2	3
27	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 5 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4	5
Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totamente de acuerdo

Firma del Experto:
Shirley Alina Pachterre Hurtado
Psicóloga
C.P.S.P. N° 21094

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: Escala de Compromiso Organizacional

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el *compromiso organizacional en colaboradores de una empresa*. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 18 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

II. Datos Generales

Nombres y Apellidos	SHIRLEY ALINA PACHERRE HURTADO		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional:	10 años		
(desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
	rganizacional	Otro:	
Años de experiencia en el tema	5 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

Breve explicación del constructo

Meyer y Allen (1991) precisan al compromiso organizacional a modo de una etapa psicológica que precisa el nexo entre un individuo y una compañía, influyendo a que se tome una decisión para ingresar o retirarse de la organización.

ITEMS	Relevancia			Representatividad			Claridad			Sugerencias				
DIMENSIÓN 1: compromiso afectivo														
N°	Items			Relevancia			Representatividad			Claridad				
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
DIMENSIÓN 2: compromiso normativo														
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
DIMENSIÓN 3: compromiso de continuidad														
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 5 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4	5
En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	De acuerdo	En total de acuerdo



Anexo 6: carta de presentación



Universidad
César Vallejo



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 27 de junio de 2022

Señor(a)
ING. JUAN ARDILES ZAPATA
GERENTE ZONAL PIURA
NOMBRE DE LA EMPRESA: NATU PERÚ
DIRECCIÓN: PIURA- LA MATANZA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. CASTILLO JUAREZ ANA SOFIA / CRUZ RAMIREZ MARIA MERCEDES, con DNI 73021305 / 70410065, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura, 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Bachiller
María Mercedes
Cruz Ramírez



Dr. Róger Rodríguez Ravelo
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo



Bachiller
Ana Sofía
Castillo Juárez

cc: Archivo PTUV
www.ucv.edu.pe



Anexo 7: autorización del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SOLICITO: Permiso para utilizar su escala de validación

PS: SOTO SALAZAR SANDRA GERALDYNE

Me dirijo a Ud. con la finalidad de solicitar sus permisos para utilizar su escala de validación **INVENTARIO DE POSTERGACION ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL** ya que actualmente mi compañera Castillo Juárez Ana Sofía y yo Mercedes Cruz Ramírez estamos realizando nuestra tesis y una de las variables es **PROCRASTINACIÓN LABORAL**, agradecería su respuesta.

Ruego a ustedes acceder a nuestra solicitud.

Atte.

Castillo Juárez,

Ana Sofía

DNI: 42513650

Cruz Ramírez,

María Mercedes

DNI: 70410065

autorizacion de instrumento



MARIA MERCEDES CRUZ RAMIREZ <mcruzra97@ucvvirtual.edu.pe>
para SANDRA ▾



Me dirijo a Ud. con la finalidad de solicitar sus permisos para utilizar su escala de validación **INVENTARIO DE POSTERGACION ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL** ya que actualmente mi compañera Castillo Juárez Ana Sofía y yo Mercedes Cruz Ramírez estamos realizando nuestra tesis y una de las variables es **PROCRASTINACIÓN LABORAL**, agradecería su respuesta.

↩ Responder

➡ Reenviar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SOLICITO: Permiso para utilizar su escala de validación

PS: MONTOYA SANTOS ELIZABETH

Me dirijo a Ud. con la finalidad de solicitar sus permisos para utilizar su escala de validación **CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL** ya que actualmente mi compañera Castillo Juárez Ana Sofía y yo Mercedes Cruz Ramírez estamos realizando nuestra tesis y una de las variables es **COMPROMISO ORGANIZACIONAL**, agradecería su respuesta.

Ruego a ustedes acceder a nuestra solicitud.

Atte.

Castillo Juárez,

Ana Sofía

DNI: 42513650

Cruz Ramírez,

María Mercedes

DNI: 70410065

autorizacion de instrumento



MARIA MERCEDES CRUZ RAMIREZ <mcruzra97@ucvvirtual.edu.pe>
para elizabemili



Me dirijo a Ud. con la finalidad de solicitar sus permisos para utilizar su escala de validación **CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL** ya que actualmente mi compañera Castillo Juárez Ana Sofía y yo Mercedes Cruz Ramírez estamos realizando nuestra tesis y una de las variables es **COMPROMISO LABORAL**, agradecería su respuesta.

← Responder

→ Reenviar

Anexo 8: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Instrumento 1: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral

Confiabilidad:

Estimación de fiabilidad de Procrastinación Laboral según el alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,84	28

Como se puede apreciar el instrumento presenta un Alfa de Cronbach de .84 lo que representa una excelente confiabilidad del inventario.

Validez:

		juez 1	juez 2	juez 3	Me dia	DE	V de Aiken	Interpre tacion V	Intervalo de Confianza Inferior	Superior
ite m 1	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representat ividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
ite m 2	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representat ividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
ite m 3	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representat ividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00

	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
item 4	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
item 5	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
item 6	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
item 7	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
item 8	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
item 9	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
item 10	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	2	3	3	2.67	0.58	0.89	VALIDO	0.56	0.98
	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00

item 11	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 12	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 13	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 14	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 15	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 16	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 17	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 18	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	2	3	3	2.6	0.5	0.8	VALIDO	0.56	0.98
					7	8	9			

item 19	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	0	0	0			
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 20	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	0	0	0			
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 21	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	0	0	0			
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 22	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	0	0	0			
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 23	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	0	0	0			
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 24	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	0	0	0			
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 25	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	0	0	0			
	claridad	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
					0	0	0			
item 26	relevancia	3	3	3	3.0	0.0	1.0	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	0	0	0			

	claridad	2	3	3	2.67	0.58	0.89	VALIDO	0.56	0.98
item	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
27	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00

Instrumento 2: Escala de Compromiso Organizacional

Confiabilidad:

Estimación de fiabilidad de Compromiso Organizacional según el alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	18

Como se puede evaluar el instrumento presenta un Alfa de Cronbach de .905 lo que representa una excelente confiabilidad en la escala.

Validez:

		juez 1	juez 2	juez 3	Medi a	DE	V de Aike n	Interpre tacion V	Intervalo de Confianza Infer ior	Sup erior
item 1	relevanci a	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	represent atividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 2	relevanci a	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	represent atividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 3	relevanci a	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	represent atividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 4	relevanci a	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	represent atividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00

	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 5	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 6	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 7	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 8	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 9	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 10	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 11	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 12	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 13	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00

	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 14	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 15	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 16	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 17	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
item 18	relevancia	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	representatividad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00
	claridad	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.70	1.00



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAENZ ARENAS ESTHER ROSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y postergación laboral en colaboradores de una empresa agraria en la ciudad de Piura,2022

", cuyos autores son CASTILLO JUAREZ ANA SOFIA, CRUZ RAMIREZ MARIA MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 03 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAENZ ARENAS ESTHER ROSA DNI: 08150222 ORCID: 0000-0003-0340-2198	Firmado electrónicamente por: ESAENZAR el 03-02- 2023 16:29:39

Código documento Trilce: TRI - 0530819