



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017”

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

**AUTOR:**

SOTO SALAZAR, Sandra Geraldine

**ASESOR:**

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

**LIMA - PERÚ**

**2017**

## **Página del jurado**

Dr. Luis Alberto Barboza Zelada  
**Presidente**

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz  
**Secretario**

Mg. Andrés Martín Gutiérrez Torres  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado especialmente a mis padres, quienes a lo largo de todo este proceso me han apoyado incansablemente.

A mis pequeños hermanos quien día a día me motivan a ser mejor y un ejemplo para ellos.

## Agradecimiento

Agradezco a Dios en primer lugar por haberme permitido culminar una etapa tan importante de mi vida, sin él no habría podido lograrlo.

A todas aquellas personas que con sus conocimientos me guiaron en la realización de esta investigación.

A mi familia y amigos que siempre confiaron en mi y me alentaron a seguir adelante en todas mis metas. Gracias por tanto cariño.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Sandra Geraldine Soto Salazar, con DNI: 48196191, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017”, declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 05 de septiembre del 2017

---

Sandra Geraldine Soto Salazar

DNI 48186191

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Sandra Geraldine Soto Salazar

## Índice

	<b>Pág.</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos Previos	4
1.3 Teorías Relacionadas al Tema	8
1.4 Formulación del Problema	24
1.5 Justificación del Estudio	24
1.6 Hipótesis	25
1.7 Objetivos	26
II. MÉTODO	28
2.1 Diseño de Investigación	28
2.2 Variables, Operacionalización	29
2.3 Población y Muestra	30
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	31
2.5 Métodos de Análisis de Datos	41
2.6 Aspectos Éticos	42
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	52

V.	CONCLUSIONES	58
VI.	RECOMENDACIONES	60
VII.	REFERENCIAS	61
	ANEXOS	65



## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Ítems modificados del inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral	33
Tabla 2. Prueba binomial para el Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral según juicio de expertos	34
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad del inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral	35
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad de las dimensiones postergación activa y postergación pasiva	35
Tabla 5. Tablas de equivalencias generales y por dimensiones del inventario de postergación activa y postergación pasiva en el entorno laboral	35
Tabla 6. Ítems modificados del cuestionario de compromiso organizacional	38
Tabla 7. Prueba binomial para el cuestionario de compromiso organizacional según juicio de expertos	39
Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de compromiso Organizacional	39
Tabla 9. Estadísticas de fiabilidad para las dimensiones compromiso afectivo, compromiso continuidad y compromiso normativo	40
Tabla 10. Tablas de equivalencias generales y por dimensiones del cuestionario de compromiso organizacional	40
Tabla 11. Prueba de normalidad para las variables de relación	43
Tabla 12. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable procrastinación laboral	43
Tabla 13. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión postergación activa	44
Tabla 14. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión postergación pasiva	45
Tabla 15. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable compromiso organizacional	45

Tabla 16. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso afectivo	46
Tabla 17. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable compromiso de continuidad	46
Tabla 18. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable compromiso normativo	47
Tabla 19. Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso organizacional	47
Tabla 20. Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso afectivo	48
Tabla 21. Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso de continuidad	49
Tabla 22. Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso normativo	49
Tabla 23. Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso organizacional según el sexo	50
Tabla 24. Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso organizacional según el cargo	50
Tabla 25. Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso organizacional según el tiempo en la organización	51

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre las variables procrastinación laboral y compromiso organizacional. La población estuvo conformada por 134 personas de ambos sexos, las cuales correspondían al personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao. La investigación fue de diseño no experimental y corte transversal, de tipo descriptivo – correlacional; para la obtención de los datos se aplicó el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) el cual evalúa dos dimensiones o tipos de postergación: la activa y la pasiva, de igual forma se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen el cual mide los niveles de compromiso organizacional en sus tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo. De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad (K-S), se determinó los coeficientes de correlación por medio del coeficiente de Spearman, donde se halló que existe una correlación inversa y significativa entre las variables de estudio ( $\rho = - 0,229$ ,  $p < 0,01$ ) teniendo una fuerza de correlación baja, lo que reflejaría que a mayor grado de procrastinación laboral menor será el grado de compromiso organizacional en el personal evaluado.

***Palabras claves:*** procrastinación, postergación activa, postergación pasiva, compromiso organizacional.

## ABSTRACT

The objective of the study was to investigate the relationship between the variables procrastination in the workplace and organizational commitment. The population consisted of 134 people of both sexes, which corresponded to the teaching and administrative staff of two educational organizations of Callao. The investigation was of non - experimental design and cross section, descriptive - correlational type; the Inventory of Active and Passive Delay in the Workplace (IPAP) was applied to obtain the data, which evaluates two dimensions or types of postponement: active and passive, in the same way the Meyer Organizational Commitment Questionnaire was applied and Allen, which measures the levels of organizational commitment in its three components: affective, continuity and normative. According to the results of the normality test (KS), the correlation coefficients were determined by the Spearman coefficient, where it was found that there is an inverse and significant correlation between the study variables ( $\rho = -0.229$ ,  $p < 0.01$ ) having a low correlation force, which would reflect that the greater the degree of procrastination, the lower the degree of organizational commitment in the personnel evaluated.

**Keywords:** *procrastination, active postponement, passive postponement, organizational commitment.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La procrastinación ha ido evolucionando a través del tiempo junto con el desarrollo de la humanidad, sin embargo es con la llegada de la revolución industrial y el uso efectivo del tiempo que empezó a tener más presencia dentro de la administración de las tareas. Y es que al empezar a darle más importancia a la gestión del tiempo y considerarse como un recurso económico, la postergación de las tareas tomo una connotación negativa siendo vista como un mal hábito hasta el día de hoy (Lozano y Bonora, 2015, p.17).

Esta “enfermedad de los tiempos modernos” como lo denominó Milgram en 1992, es un fenómeno que suele manifestarse en países industrializados, y se ha extendido cada vez más a los diversos entornos en los que se desenvuelve el ser humano. Hoy en día las personas procrastinan cada vez más, y en diferentes tipos de actividades y circunstancias, ya sea en proyectos escolares o laborales, el pago de cuentas del hogar o acudir a una cita médica. La procrastinación se ha vuelto una ladrona real de tiempo y energía en nuestras vidas, sin embargo poco o nada hacemos para detenerla ya que generalmente somos nosotros quienes propiciamos este robo.

De acuerdo con un estudio realizado por Ferrari (2010, citado en Lozano y Bonora, 2015) se encontró que la postergación en adultos, como estilo de vida, se encuentra alrededor del 20% en hombres y mujeres, por lo que rara vez empiezan o terminan sus tareas a tiempo (p. 18).

Como se puede notar, actualmente la procrastinación es un fenómeno que se presenta con más frecuencia que antes en la vida de las personas, y es que a medida que el mundo y las organizaciones van avanzando, las tareas y actividades del día a día se van incrementando progresivamente; esto sumado al bombardeo tecnológico, ha propiciado cada vez más las personas adopten como un hábito la postergación.

Dentro del campo laboral, hoy en día se exige que el trabajador cumpla con las competencias propias del perfil para cada tipo de puesto de trabajo; si nos enfocamos específicamente al campo educativo, podemos apreciar que las competencias exigidas a los docentes son mayores. De acuerdo con el Acuerdo Nacional por la Educación (2001) se plantea que el docente deberá asumir funciones complejas y de gran alcance, lo que supone que su actuar profesional este basado en habilidades y conocimientos de alto nivel, así como de capacidades de adaptación, anticipación y gestión que les permita ejercer sus funciones de manera adecuada.

Si contrastamos lo anterior con la realidad educativa que se vive dentro de nuestro país, se puede apreciar el deterioro existente en el sector, esto sumado a la creciente sobrecarga laboral ejercida sobre el personal docente y la falta de adecuados incentivos conlleva a un inadecuado cumplimiento de sus deberes dentro del puesto de trabajo. Además de ello, debemos considerar la baja remuneración percibida por estos trabajadores, los cuales suelen verse obligados a buscar empleos adicionales, lo cual añade más presión y muchas veces conlleva a que se vean obligados a procrastinar.

Algunos estudios recientes han evidenciado que la procrastinación crónica tiene una incidencia entre el 15 y 20% de la población general adulta; además los autores mencionan que en otro estudio que se hizo sobre 20.000 personas, se comprobó que a mayor tendencia al aplazamiento es más probable que las personas tengan un menor salario, mayor posibilidad de estar desempleados y menor estabilidad laboral (Lozano y Bonora, 2015, p. 14).

Tomando en cuenta lo anterior, mostrar comportamientos relacionados a la procrastinación se consideraría un hábito negativo, generando desventajas así para las personas cuando se presenta de manera crónica, lo que a largo plazo podría desencadenar estrés laboral, ansiedad o depresión en los trabajadores, entre otros, mermando así no solo la salud física de la persona sino también su adecuado desempeño laboral.

Respecto a las consecuencias que podría generar la procrastinación, las estadísticas nos muestran lo siguiente: según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) la depresión es un mal que afecta a gran cantidad de personas en el mundo, siendo afectadas más de 300 millones de personas, de las cuales las más aquejadas son las mujeres en comparación a los hombres.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) en su informe “El estrés laboral: un reto colectivo para todos” señalan diversos estudios acerca de la prevalencia del estrés laboral, según encuestas realizadas en el año 2012 acerca de las condiciones de trabajo y la salud en América Central, se encontró que más del 10% de las personas encuestadas manifestaron haberse sentido constantemente estresadas, tristes o deprimidas, o con problemas para conciliar el sueño debido a las preocupaciones por las condiciones de trabajo. Así mismo, en encuestas realizadas en el año 2009 en Argentina se encontró que el 26,7% de trabajadores presentaron signos de estrés como consecuencia de la excesiva carga laboral. Por su parte, encuestas en Chile en el año 2011, revelaron que un 27,9% y 13,8% de trabajadores y empleadores respectivamente, manifestaron haber sufrido de estrés y depresión dentro de sus organizaciones.

Dentro de las investigaciones hechas en el Perú, el Instituto Nacional de Salud Mental (2013) señaló que la prevalencia anual de los trastornos depresivos dentro de Lima Metropolitana y Callao se encontraba en un 6,2%, mientras que los trastornos de ansiedad en general en un 2,9%. En relación al género se encontró mayor prevalencia en población femenina de trastornos depresivos con un 8,5% y ansiosos de 3,3%.

Tomando en consideración las premisas anteriores, se puede observar que las consecuencias a largo plazo de la procrastinación constituirán a serios problemas de salud, afectando estos negativamente el desempeño de las personas. Es por ello, que hoy en día se viene impulsando a las organizaciones a dar mayor prioridad y valor al factor humano con la finalidad de mejorar la productividad y elevar la calidad de vida de la persona dentro del ambiente laboral.

El compromiso organizacional será una pieza fundamental para alcanzar estos objetivos, ya que está relacionado a la identificación que el colaborador tiene hacia su organización; y es que cuando un trabajador se siente comprometido con su trabajo es capaz de realizar las tareas más exigentes y complicadas, ya que ha adquirido nuevas actitudes hacia su trabajo, lo valora, lo respeta, pero sobre todo, le importa hacer crecer a su organización.

Desde esta perspectiva, no es difícil reconocer la importancia del compromiso en los miembros de una organización para alcanzar la eficacia, y es que sin este factor tan importante sería imposible mejorar la productividad y alcanzar el éxito. Tomando en cuenta esto, el compromiso dentro de las organizaciones constituirá un desafío; de acuerdo a las encuestas de Deloitte University Press en el año 2016, el 48% de las personas lo consideran un tema muy importante, sin embargo a pesar de existir gran cantidad de herramientas para medir el grado de identificación de los colaboradores, solo el 64% de las organizaciones mide el compromiso una vez al año.

En resumen, si un trabajador no se encuentra identificado con las metas y objetivos del lugar donde trabaja, será más propenso a postergar sus actividades diarias o no darle la prioridad necesaria a la realización de tareas importantes constituyéndose un problema que a largo plazo se verá evidenciado en los resultados negativos en su desempeño laboral y su salud.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Investigaciones internacionales**

Cid (2015), llevó a cabo en España la investigación titulada *“Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación”*. El estudio tuvo como finalidad investigar la procrastinación dentro del entorno laboral, analizando las posibles diferencias que pudieran existir entre estudiantes universitarios y trabajadores, además de ello busco establecer la relación de la



variable con el perfeccionismo, la autorregulación y la autoeficacia en el bienestar psicológico. El tipo de estudio fue empírico correlacional, siendo la muestra compuesta por 200 universitarios y 100 trabajadores entre los 18 y 40 años de edad. Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas entre las muestras estudiadas, siendo relacionada negativamente la procrastinación con el bienestar psicológico en los trabajadores, mientras que en los estudiantes con el perfeccionismo. Además de ello, se encontró que la mayor media para procrastinación se dio para la muestra de los trabajadores.

Caicedo (2013) realizó en Ecuador la investigación titulada “*La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la empresa Álvaro Jean`s de la ciudad de Pelileo*”. Tuvo como objetivo precisar las repercusiones que tiene la procrastinación sobre la productividad en dicha empresa. La metodología usada fue de tipo exploratorio – correlacional. La muestra estuvo conformada por todo el personal que laboraba dentro de una empresa en Pelileo – Ecuador, cuya población es de 26 personas. Los instrumentos aplicados fueron un cuestionario de procrastinación y otro de productividad elaborados para la presente investigación. Dentro los resultados hallados se observó que la mayor parte de los trabajadores tiende a procrastinar, desaprovechando tiempo y recursos en otras tareas asignadas, así mismo al no contar con capacitación que les permita entender los efectos de procrastinar no cuentan con un buen desempeño laboral y por tanto la empresa no aprovecha al 100% su capacidad productiva.

Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014), realizaron en México la investigación “*Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública*”. El objetivo fue identificar las diferencias existentes entre el compromiso organizacional y variables demográficas y laborales en docentes. La metodología empleada fue de tipo descriptivo-analítico. La muestra estuvo constituida por 58 docentes de una universidad pública de México. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Compromiso Organizacional propuesto por Meyer y Allen. Los resultados encontrados indican la existencia de niveles medios de compromiso organizacional en los docentes, además se observó que no existen diferencias entre las variables demográficas estudiadas y el compromiso organizacional.

Dávila y Jiménez (2014), llevaron a cabo en España la investigación titulada “*Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*”. El objetivo principal del estudio fue identificar las diferencias existentes entre el sentido de pertenencia y los diferentes tipos de compromiso organizacional, así como analizar la relación y capacidad que estos constructos tienen para predecir el bienestar subjetivo y psicológico. La muestra estuvo constituida por 354 trabajadores españoles pertenecientes al Grupo GSS. Los instrumentos empleados fueron una adaptación del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, mientras que para evaluar el estado psicológico del sentido de pertenencia se utilizó la escala de Sentido de Permanencia propuesta por Hagerty y Patusky, para lo cual se adaptaron 7 de los 18 ítems que componen la prueba. Los resultados de la investigación demostraron que las variables sentido de pertenencia y compromiso organizacional se encuentran asociados de manera diferencial con los diversos indicadores del bienestar en función del tipo de puesto de trabajo.

Maldonado, Guillén y Carranza (2012), realizaron en México la investigación “*El compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública*”. El objetivo del estudio fue determinar el nivel de compromiso en el personal de la institución, así como establecer si existen diferencias en el compromiso de ambas muestras estudiadas. La muestra total estuvo constituida por 156 empleados pertenecientes a una universidad pública. Los datos fueron recogidos a través del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados determinaron que existe un buen compromiso organizacional entre los empleados de la institución, por otra parte, se encontró diferencias significativas entre el compromiso docente y el compromiso de los empleados administrativos.

### **1.2.2. Investigaciones nacionales**

Quiñonez (2016) realizó la investigación titulada “*Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de lima metropolitana*”. El objetivo del estudio fue establecer la relación entre la

autoeficacia y procrastinación laboral. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional. La muestra fue conformada por 80 trabajadores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana, los cuales estaban distribuidos en 11 sucursales pertenecientes a la empresa. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Procrastinación Laboral de Tuckman y la Escala de Autoeficacia General de Alegre. Se concluyó a través de la investigación que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, lo cual indica que la idea de éxito que tiene una persona acerca de la obtención de objetivos propuestos frente a situaciones difíciles está asociada con la predisposición del trabajador a postergar actividades importantes para el cumplimiento de las metas.

Loli, Montgómery, Cerón, Del Carpio, Navarro y Llacho (2015), llevaron a cabo la investigación “*Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima metropolitana*”. El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el sentimiento de permanencia dentro de las organizaciones. La muestra estuvo constituida por 221 trabajadores. El instrumento usado fue el cuestionario adaptado sobre la base de la prueba preparada por Fernando Arias Galicia, compuesto por reactivos relacionados al compromiso organizacional, satisfacción, claridad del rol y compromiso con el trabajo. Los resultados evidenciaron que existe un nivel positivo de compromiso organizacional y sentimientos de permanencia hacia las organizaciones en las que trabajan. Además, se halló que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso afectivo y el sentimiento de permanencia.

Pérez (2014) realizó un estudio titulado “*Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*”. Esta investigación tuvo como objetivo principal fue establecer los niveles y la relación existente entre la motivación y el compromiso organizacional dentro de un contexto laboral. La metodología usada fue de tipo transversal – correlacional. La muestra estuvo integrada 226 personas, correspondientes al personal administrativo de dos universidades de Lima. Los instrumentos utilizados fueron la escala de Motivación en el trabajo (MAWS) y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer,

Allen y Smith (1993). Dentro de los resultados encontrados se observó que aquellas personas con un compromiso afectivo elevado priorizan la autonomía y la voluntad propia; por otra parte, quienes tienen mayor nivel de compromiso de continuidad esperan recompensas externas, mientras que aquellos que tienen la necesidad de permanecer en la organización lo hacen guiados por el sentido de obligación y como forma de evitar la culpa.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Nociones generales**

Vivimos en un mundo cada vez más complejo, en el cual nos desempeñamos dentro de organizaciones, sea cual sea la profesión que desempeñemos esta estará ligada necesariamente a una organización, por lo cual será imprescindible conocer el funcionamiento de tal y las interacciones que se producen dentro de ella, ya que el éxito o fracaso de la mayoría de objetivos que tengan las organizaciones dependerán del factor humano (Chiavenato, 2009, p. 6).

Ascary (2005) afirma que hoy en día las organizaciones no solo buscan mejorar a nivel de procesos o producción, sino que buscan generar estrategias que les permitan entender y potenciar el factor humano, pues es a través de este que una organización puede consolidarse y crecer (p. 3). Para entender un poco mejor las variables procrastinación laboral y compromiso organizacional, será necesario hablar del comportamiento organizacional, ya que ambas están inmiscuidas dentro de este enfoque y tienen como principal elemento al factor humano, los cuales como hemos visto juegan un papel importante dentro de las organizaciones.

El comportamiento organizacional, según Robbins y Jugde (2013) es un campo de estudio que se dedica a observar los efectos que tienen las diversas interacciones de los individuos, los grupos y las estructuras sobre los comportamientos dentro

de la organización, con el fin de potenciar la efectividad de las organizaciones (p. 10).

Mucho se habla de la importancia que tiene el factor humano dentro de las organizaciones, en cuanto a su permanencia y rentabilidad, sin embargo a pesar de que se considera un aspecto tan relevante para el éxito de la organización poco o nada se invierte en ellos. Será necesario por lo tanto tomar en cuenta el impacto que el comportamiento humano en las organizaciones tendrá sobre variables como el liderazgo, la cultura organizacional, el clima laboral, la satisfacción, toma de decisiones, entre otros (Ascary, 2015, p. 16). Desde este punto de vista tanto las variables procrastinación y compromiso organizacional estarán ligadas estrechamente a factores individuales y organizacionales para su desarrollo e influirán positiva o negativamente en la eficacia y productividad dentro de las organizaciones.

Otra teoría dentro de la cual se pueden enmarcar las variables propuestas es la psicología del trabajo, la cual está orientada al estudio de las conductas de trabajo, así como al logro del bienestar y equilibrio de los individuos y los grupos dentro de una organización (Morán, 2005, p. 28). Este enfoque busca comprender no solo el aspecto individual y social de dichas conductas, sino que se parte del análisis de ellas para la búsqueda de soluciones a las problemáticas que puedan emerger dentro de este contexto.

Si hablamos en materia de bienestar y desarrollo organizacional, podemos darnos cuenta que la procrastinación tendrá un efecto negativo sobre la organización, ya que al ser una conducta de aplazamiento no permitirá el óptimo desempeño del empleado dentro del puesto de trabajo, lo cual no solo generará efectos negativos para la organización sino que a largo plazo afectará el bienestar y la calidad de vida del individuo. Al respecto Morán (2005) menciona que la intervención de factores internos, además de las habilidades y destrezas determinará el comportamiento organizacional (p. 34).

### 1.3.2. Procrastinación

La procrastinación es un fenómeno que día a día se presenta en nuestras vidas, y es un problema que a pesar de ser relativamente frecuente en algunas etapas de la vida, como lo es la adolescencia, no está exento de presentarse en la vida adulta. ¿Pero qué es la procrastinación? Muchas veces cuando nos topamos frente a tareas o actividades que nos resultan aburridas o requieren un mayor esfuerzo, caemos ante la tentación de dejarlo para después y nos concentramos en otras actividades más placenteras o relajantes; a esto se le conoce como procrastinación (Lozano y Bonora, 2015, p. 13).

Existen diversas conceptualizaciones relacionadas a la procrastinación, según Natividad (2014) varios puntos de vistas intentan definir la procrastinación, sin embargo muchos al tomar en cuenta diversos aspectos de esta variable difieren en cuanto a su conceptualización; además de ello al ser un término poco común en el idioma castellano, su significado no es del todo claro (p. 14).

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española (2014), la palabra procrastinar proviene del verbo en latín *–procrastinare–* y se define como “diferir, aplazar” (párr. 1). En este sentido, la procrastinación estará referida al retraso o suspensión del momento para la realización de actividades o tareas que deberían ser atendidas, sustituyéndolas por otras más irrelevantes o placenteras (Lozano y Bonora, 2015, p.14).

La palabra procrastinación es la que más se utiliza para describir esta problemática, sin embargo este término de origen inglés es poco conocido en nuestro idioma, por lo cual en castellano es más común referirnos a este concepto a través de términos como posponer o postergar. Según el Diccionario de la Lengua Española (2014) la palabra posponer significa “dejar de hacer algo momentáneamente, con la idea de realizarlo más adelante” (párr. 2); mientras que postergar significa “hacer sufrir atraso, dejar atrasado algo, ya sea respecto del lugar que debe ocupar, ya del tiempo en que había de tener su efecto” (párr. 1).

En suma, cuando hablamos de la procrastinación se hace referencia a toda acción que implique un aplazamiento, retraso o abandono de una actividad.

Rothblum (1990, citado en Carranza y Ramírez, 2013) define la procrastinación como la acción de posponer actividades sin motivo aparente, lo cual lleva a la persona a experimentar diversos malestares, por lo cual se presentan conductas evitativas frente a situaciones que las personas consideren demandantes o perciban que tienen pocas probabilidades de alcanzar un buen desempeño (p. 97).

Por otra parte, Knaus (2000) refiere que la procrastinación sucede cuando se posterga o atrasan sin motivo alguno actividades prioritarias, dándole poca importancia o reanudándolas luego (p. 154). De igual forma, señala que la dilación o postergación representa la elección y decisión de demorar, continuando con frecuencia esta decisión a pesar de numerosas oportunidades disponibles para cambiar el patrón existente. Si bien es cierto que no todos los retrasos representan la dilación ya que pueden relacionarse con diversas estrategias que sirvan a la planificación de actividades, existen casos donde la procrastinación representa un problema, pues se torna un hábito negativo que persiste a través del tiempo, es resistente al cambio y genera angustia a nivel emocional (Knaus, 2000, p. 155).

Para Lay (1986, citado en Natividad, 2014) desde el punto de vista cognitivo conductual la procrastinación tendrá una orientación irracional a posponer actividades relevantes (p. 15). Mientras que Solomon y Rothblum (1984) lo describen como “el acto de retrasar innecesariamente las tareas hasta el punto de experimentar molestias subjetivas, siendo un problema demasiado familiar” (p. 503).

Por su parte, Milgram (1992) en su artículo “*El retraso: una enfermedad de los tiempos modernos*” menciona que la procrastinación se da por la existencia de conductas desadaptativas o disfuncionales presentes en las personas al afrontar tareas difíciles. Las cuales están asociadas a diversos procesos actitudinales,

perceptivos, motivacionales y emocionales. Además de ello, menciona cuatro componentes asociados a la procrastinación que permiten reconocer el problema y su comprensión: 1. Comportamientos secuenciales, 2. Productos o tareas incompletas, 3. Pobre realización de la tarea y 4. Estados emocionales negativos.

Como se ha podido observar, este hábito negativo que acedia a las personas del siglo XXI, está asociado a gran variedad de problemas psicológicos por su potencial carácter desadaptativo. Según Steel (2007) la procrastinación se basa principalmente en retrasar voluntariamente el curso previsto de una acción a pesar tener conciencia acerca de lo que implicaría el retraso de esta. (p. 66).

Teniendo en cuenta las definiciones propuestas anteriormente, para este estudio se tomará en cuenta la definición propuesta por Lozano y Bonora (2015) quienes mencionan que “la postergación es la acción o hábito de retrasar actividades o situaciones que deben atenderse, sustituyéndose por otras situaciones más irrelevantes o agradables” (p. 59). Respecto a lo anterior, los autores mencionan también que cada vez que esta conducta se repite, se crea este hábito en nosotros, ya que nuestro cerebro aprende que la actividad que realizamos es más gratificante que la actividad que aplazamos. Todo ello con el tiempo genera que este hábito se extienda a los diversos contextos de la vida diaria en las que antes no se presentaban (p.13).

### **Enfoques teóricos de la procrastinación**

Milgram (1992) describe a la procrastinación como un mal moderno, y menciona que mientras más industrializada se encuentra una sociedad, más visible se hace dicha problemática (p. 84). Son muchos los enfoques que a lo largo del tiempo nos han ido aproximando al concepto aquí estudiado, casi siempre dentro del ámbito educativo, sin embargo se han podido identificar otras perspectivas de abordaje (Natividad, 2014).

Respecto a lo anterior, Cid (2015) menciona que esta variable se ha estudiado desde diversos enfoques, dentro de los cuales están: el enfoque motivacional, el



enfoque conductual, el enfoque cognitivo, entre otros, de igual forma también se ha asociado esta variable a factores de personalidad, variables psicológicas o sociodemográficas (p. 3).

### **Enfoque psicodinámico**

Dentro de los enfoques que dieron origen a la procrastinación, se encuentran las teorías psicodinámicas, estas enfatizan el rol que juegan las vivencias experimentadas durante la infancia como elemento determinante para el desarrollo de personalidad, y cómo los procesos mentales inconscientes y los conflictos internos intervienen y sientan bases para la conducta. Además de ello se plantea que la procrastinación se dará como una manifestación del conflicto interno subyacente de la persona, muchas veces relacionado con la familia. (Natividad, 2014, p. 25).

Baker (1979, citado en Carranza y Ramírez, 2013) explica según este modelo que la procrastinación tiene su origen en el miedo al fracaso, y pone énfasis en la comprensión de los factores que originan estos sentimientos en aquellas personas que abandonan actividades a pesar de ser lo suficientemente capaces de realizarlas y tener éxito en ellas; además señala que el miedo al fracaso tiene como raíz el establecimiento de relaciones patológicas con la familia, siendo determinante el papel que juegan los padres en el desarrollo de las frustraciones y disminución de la autoestima del niño (p. 99).

### **Enfoque Conductual**

Según Skinner (1977) una conducta será mantenida cuando se refuerza, por lo cual se puede afirmar que una conducta persistirá por sus consecuencias. Desde esta perspectiva, aquellas personas que han recibido recompensas por aplazar sus tareas presentaran esta conducta de manera más persistente, que aquellas que no las reciben. En consecuencia, las personas que procrastinan lo harán porque sus conductas de postergación han sido reforzadas y les han permitido

obtener triunfos y continuar con este tipo de hábito negativo (Carranza y Ramírez, 2013, p. 100).

### **Enfoque Motivacional**

Dentro del modelo motivacional, McClelland (1953, citado por Quant y Sánchez, 2012) plantea que la motivación de logro es una característica permanente a través de la cual la persona realiza una serie de acciones encaminadas a la obtención de metas bajo diversas circunstancias que se puedan presentar; para ello la persona es libre de adoptar dos posturas: el optimismo acerca del éxito o el miedo al fracaso, el primero se responde a la motivación interna, mientras que el segundo es ocasionado por la motivación para evitar situaciones que la persona considera negativas. Cuando se actúa por miedo al fracaso las personas preferirán actividades donde el éxito pueda ser alcanzado fácilmente, aplazando así aquellas actividades que consideren difíciles o que están fuera de sus capacidades (p. 47).

### **Enfoque Cognitivo**

De acuerdo a Natividad (2014) el modelo cognitivo enfatiza sobre aquello que las personas sienten o piensan y cómo ello juega un rol particular sobre las actitudes y creencias que se tienen de uno mismo y el mundo que nos rodea; de igual forma plantea que el entorno tiene influencia sobre las emociones y la conducta, sin embargo el factor trascendental estaría dado por las cogniciones. Este enfoque postula que las conductas y emociones percibidas por el sujeto serán el resultado de la interpretación cognitiva que tengan de los acontecimientos, más que del propio hecho en sí (p. 29). Por consiguiente los pensamientos que se tengan influirán en gran medida sobre lo que siente y hace el individuo, así como en las creencias que tiene, siendo estas últimas irracionales, y que se suelen traducir como demandas u obligaciones.

Wolters (2003) propone que la procrastinación se da por un inadecuado procesamiento de la información, lo cual conlleva a que se originen desajustes

relacionados a la incapacidad y miedo a la exclusión social, además menciona que las personas que procrastinan suelen pensar acerca de las implicaciones que tiene su conducta de aplazamiento. En consecuencia, aquellas personas experimentan pensamientos de tipo obsesivo cuando no llegan a realizar una actividad o cuando se cumple el plazo para la entrega de una tarea. Esto se da debido a que empiezan a tener pensamientos negativos respecto al progreso de la misma o la incapacidad para llevarla a cabo, lo que ocasiona que se presente pensamientos automáticos negativos relacionados a la baja autoeficacia (Citado en Carranza y Ramírez, 2013, p. 100).

### **Tipos de procrastinación**

Milgram, Batori, y Mowrer (1993) identificaron cinco tipos de procrastinación: de la vida diaria, decisional, neurótica, compulsiva y académica. Los cuales hacen referencia a las actividades que realizan las personas, o más específicamente a las tareas.

Mc Cown y Roberts (1994) consideran dos tipos de procrastinación: la disfuncional, referida a la evitación presente a la hora de concluir una tarea y la funcional, que se presenta cuando la persona no desea realizar una tarea debido a que no la considera necesaria.

Por su parte, Ferrari y Emmons (1995) identificaron dos tipos de procrastinadores: por activación y evitación, el primero referido a las personas que retrasan su trabajo para realizarlo bajo presión con el fin de encontrar momentos de emoción o placer, y el segundo tipo referido a aquellas personas que tienen un bajo nivel de autoeficacia por miedo al fracaso o que sienten que no llenarán las expectativas.

Además, Specter y Ferrari (citados en Lozano y Bonora, 2015) dividieron a los procrastinadores según la frecuencia de aplazamiento de las tareas, agrupándolos de acuerdo a lo siguiente: crónicos por emoción, son aquellos que aplazan

frecuentemente las tareas; crónicos evitativos, que evaden actividades que requieran compromiso y responsabilidad; y los aurousal o crónicos disposicional que prefieren y necesitan trabajar bajo presión.

Hsin y Nam (2005) proponen que no todas las conductas asociadas a la procrastinación necesariamente conlleven a efectos negativos para los que la realizan, por lo cual plantearon dos tipos de postergadores: los pasivos y los activos.

### **Dimensiones de la procrastinación**

Para efectos de la investigación se tomará en cuenta la tipología propuesta por Hsin y Nam, (2005, p. 247), quienes proponen las siguientes dimensiones relacionadas a la procrastinación, donde se hace referencia a dos tipos de postergadores, estos son:

**Postergadores pasivos:** son los indecisos en el sentido tradicional. Cognitivamente, los procrastinadores pasivos no tienen la intención de procrastinar, pero a menudo terminan posponiendo tareas debido a su incapacidad para tomar decisiones y actuar sobre ellas rápidamente.

**Postergadores activos:** son capaces de actuar sobre sus decisiones de manera oportuna, trabajan mejor bajo presión y toman decisiones respecto a sus tareas, siendo capaces de suspender deliberadamente sus acciones para centrar su atención en otras tareas que consideren importantes.

De acuerdo con la teoría propuesta por Hsin y Nam (2005) los postergadores activos y pasivos, presentaran diferencias tanto a nivel cognitivo, afectivo y conductual, por lo cual las conductas estarán relacionadas o asociadas a los términos del uso y la percepción del tiempo, la creencia que tengan acerca de su autoeficacia, su motivación y estrategias de afrontamiento del estrés y resultados personales.

Respecto a lo mencionado, Ferrari, Parker y Ware (1992, citados en Hsin y Nam, 2005) señalan que afectivamente, cuando se acerca un plazo, los procrastinadores pasivos se sienten pesimistas respecto a sus perspectivas, especialmente en lo que se refiere a su capacidad de lograr resultados satisfactorios. Por su parte Steel, Brothen y Wambach (2000) señalan que sus pensamientos de duda y la insuficiencia aumentan la probabilidad de fracaso e inducen sentimientos de culpa y depresión (citados en Hsin y Nam, 2005).

En este sentido los autores propusieron que la procrastinación es un fenómeno multifacético que incluye lo cognitivo (decisión para procrastinar), afectivo (preferencia de trabajo bajo presión del tiempo) y conductual (finalización de la tarea en la fecha límite), así como los resultados físicos y la satisfacción con ellos. Debido a estas diferencias fundamentales (cognitivo, afectivo y conductual), se planteó encontrar distintas características tanto en los procrastinadores activos y pasivos a fin de hallar resultados diferenciadores entre ellos. (Hsin y Nam, 2005, p. 247).

Siguiendo la misma línea, los mismos autores señalan que los procrastinadores activos, son personas a las que les gusta trabajar bajo presión, por lo cual cuando se encuentran cerca al último minuto para realizar sus tareas, se sienten desafiados y motivados, generando sentimientos que los inmunizan contra el tipo de sufrimiento que generalmente se presenta en los procrastinadores pasivos. Además de ello los señalan que las diferentes vías cognitivas y respuestas afectivas interactúan para producir diferentes patrones de comportamiento: los procrastinadores activos son persistentes y capaces de completar las tareas en el último minuto. Los procrastinadores pasivos, por otro lado, son más propensos a renunciar y no completar las tareas (p. 247).

### **Procrastinación laboral**

Para Steel (2011) la procrastinación en cualquiera de las formas que se presenta, es una problemática que tiene consecuencias que se traducen tanto en las grandes pérdidas de tiempo como de dinero para las personas y los grupos

involucrados. A nivel social e institucional las pérdidas asociadas a este fenómeno son considerables, pues aunque se tomen en cuenta solo algunos factores, las probables consecuencias se traducen en grandes pérdidas monetarias (Citado en Angarita, 2012, p. 86).

Autores como Lonergan y Maher (2000, citados en Parisi y Paredes, 2007) consideran el gran impacto que puede causar dentro del ambiente laboral un fenómeno como la procrastinación, no solo a nivel personal sino también organizacional, pues al ser una conducta de aplazamiento, repercute en la productividad de la organización (p. 34).

Por su parte Angarita (2012) señala que aquellas personas que procrastinan lo hacen porque encuentran esta acción como modo de evitar molestias, evitar aquello en lo que no se sienten capaz de mostrar un buen desempeño o que no consideran importante. Por otra parte, las personas que procrastinan por lo general suelen enfocarse en las tareas a corto plazo y que le brinden recompensas más próximas, presentando cierta vulnerabilidad a mantenerse en un estado de tensión relacionado a la impulsividad, y que a través de estas conductas busca minimizar (p.92). Todo ello repercutirá de manera importante en la productividad y eficacia de las funciones de las personas dentro de una organización.

### **1.3.3. Compromiso organizacional**

El compromiso organizacional es una variable que ha sido extensamente abordada en tiempos actuales, siendo ampliamente estudiado en el ámbito laboral, pues es considerado un elemento importante para la permanencia de un individuo dentro del puesto de trabajo.

Con el pasar de los años, el compromiso organizacional ha sido definido por varios autores, guardando gran similitud en cuestión de materia. La teoría más aceptada en nuestro medio ha sido la propuesta por Meyer y Allen en el año de

1993, por lo cual se partirá de esta teoría en el presente estudio. Según los autores, el compromiso organizacional puede ser definido como “un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o no dentro de la misma” (Meyer y Allen, 1997, p. 11). Desde este punto de vista, se considera que el compromiso organizacional refleja una orientación afectiva hacia la organización, así como el reconocimiento del valor ligado al abandono de la misma y la obligación moral de permanecer dentro de ella.

Otros autores han definido también esta variable, de acuerdo con Robbins y Judge (2013) el compromiso organizacional se da cuando los empleados se identifican con la organización, las metas que esta posee y por consecuencia desean mantener el vínculo con ella (p. 74). Por tanto, es el grado de identificación e involucramiento lo que determinará la permanencia del factor humano, además de la asociación con las metas comunes que la persona pueda seguir dentro de la organización.

De igual forma, Newstrom (2011) refiere que el compromiso con la organización estará dado por la lealtad e identificación que el empleado tenga con esta y el deseo de seguir perteneciendo a la misma, en otras palabras, será una medida que determinará la disposición del trabajador de quedarse en la organización a futuro (p. 221).

Para Hellriegel y Slocum (2003):

El compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por: el apoyo y aceptación de metas y valores de la organización; la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización; y el deseo de mantenerse dentro de la organización (p. 24).

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos observar que para que se dé un verdadero compromiso este deberá ser más que un simple sentimiento de lealtad, sino que además de ello el empleado deberá aportar al logro y cumplimiento de las metas organizacionales. Esto concuerda con afirmado por Luthans (2013) quien plantea que el compromiso organizacional parte de la postura que tiene la persona y que se ve reflejada en la lealtad que tienen hacia la organización y el interés que pone para que esta alcance el éxito (p. 147).

Además, para Ramírez y Domínguez (2012) el compromiso organizacional solo podrá existir cuando los objetivos organizacionales y los personales estén integrados (p. 22). De esta manera al alinearse los objetivos organizacionales con los personales se favorece el desenvolvimiento y resultados en materia del desempeño. De acuerdo con lo anterior, Soberanes (2009) manifiesta que el compromiso organizacional tomará un sistema orientado al logro de la misión y visión de la organización y sus beneficios, por lo que si los empleados no se encuentran comprometidos conllevará a un descenso en la eficacia de la organización.

### **Fuentes del compromiso organizacional**

Según las investigaciones y estudios realizados, se han planteado diversas fuentes que darían origen al compromiso; dentro ellas tenemos las mencionadas por Steers (1977, citado por Arias, Valera, Loli y Quintana, 2003) quien propone 3 fuentes principales:

Características personales, hace referencia a la personalidad y aspectos demográficos tales como la autoestima, la necesidad de logro y poder, edad, escolaridad, estrés, satisfacción por la vida, etc.

Características del trabajo como sentir el trabajo como un reto, identidad con la tarea, la interacción, etc.; aquí también tendrá un rol importante la personalidad.



Experiencias en el trabajo: actitudes en el grupo, inversión del tiempo, percepción de la importancia del trabajo que se realiza, expectativas de recompensas, entre otras.

Las fuentes del compromiso pueden variar de una persona a otra, por lo que en primera instancia el compromiso hacia la organización será determinado por las características individuales de cada sujeto, así como la correlación positiva entre las experiencias de trabajo inicial y las expectativas que tenga. Luego de ello las experiencias de trabajo seguirán ejerciendo influencia sobre el compromiso, valiéndose de factores que contribuyan a la satisfacción con el trabajo. Con el tiempo, el compromiso organizacional tendrá propensión a fortalecerse debido a las estrechas relaciones que se forjan dentro de la organización, de igual forma el tiempo de antigüedad permitirá crear actitudes más positivas hacia el trabajo, sumado ello a la decreciente oportunidad dentro del mercado laboral debido a edad del trabajador tendrán como consecuencia una vinculación más fuerte al empleo actual (Hellriegel y Slocum, 2003, p. 54).

### **Dimensiones del compromiso organizacional**

De acuerdo al modelo propuesto por Meyer y Allen (1997, p. 11) el compromiso organizacional posee tres dimensiones, las cuales están relacionadas a la toma de decisiones de pertenecer o dejar de ser miembro de una organización; estas son:

**Compromiso afectivo:** Se refiere a la vinculación emocional del empleado con la organización, así como la identificación y participación que tiene dentro de ella. Los empleados que tiene un fuerte compromiso afectivo continúan trabajando dentro de la organización porque desean hacerlo.

**Compromiso normativo:** Refleja un sentimiento de obligación a seguir trabajando dentro de la organización, pues sienten que deben permanecer dentro de ella.

**Compromiso de continuidad:** Se refiere al reconocimiento de los costos o valor económicos asociados al abandono de la organización. Aquellas personas cuya vinculación primaria con la organización se debe a este tipo de compromiso permanecen porque necesitan hacerlo.

Según estos autores, es apropiado considerar el compromiso afectivo, de continuidad y normativo como componentes, más que como tipos de compromiso, pues la relación del empleado con la organización puede reflejar diversos grados de los tres (p.13).

Al respecto, González y Antón (1995) refieren que la naturaleza multidimensional del compromiso organizacional, será el resultado de la interacción de tres estados distintos: afectivo, continuo y normativo, que constituyen las dimensiones de esta variable. Cada una de ellas determinara las relaciones del trabajador con la organización e influirán en la decisión de permanecer o abandonar la organización. Por lo tanto, el compromiso organizacional, se expresará a través del deseo (compromiso afectivo), la necesidad (compromiso continuo) y la obligación (compromiso normativo) que siente el trabajador de colaborar y permanecer en la organización (p. 92).

Otros autores también han definido y trabajado sobre las dimensiones del compromiso organizacional propuestas por Meyer y Allen:

Para Robbins y Jugde (2013) el compromiso afectivo estará dado por el valor emocional existente hacia la organización y la creencia en sus valores; de igual forma el compromiso de continuidad estará dado por la percepción del valor económico que proporciona el permanecer en la organización o dejarla, mientras que el compromiso normativo, estará ligado a la obligación de permanecer en la organización por razones morales o éticas (p.79).

Newstrom (2011) recomienda diferenciar las tres formas de compromiso en los empleados, por lo cual define el compromiso afectivo como un estado emocional positivo de los empleados hacia la organización, por lo que se esfuerzan por

permanecer; el compromiso normativo hace referencia al grado de obligación moral o ética que empuja a las persona a quedarse dentro de la organización; y el compromiso de continuidad se encuentra asociado a las inversiones en materia de tiempo y esfuerzo, así como las repercusiones económicas y sociales si se marcharan (p. 221).

En este sentido, cada componente del compromiso organizacional se desarrolla de acuerdo a lo planteado por Meyer y Allen como resultado de las diferentes experiencias laborales del trabajador, que en consecuencia, afectan de forma diferente su comportamiento en trabajo.

En resumen, el compromiso afectivo tomara como base el deseo y se encuentra relacionado con aquellos lazos emocionales que las personas crean con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, lo que conlleva a que disfruten de su permanencia dentro de la organización. El componente de continuidad se fundamenta en la necesidad, por lo cual las personas evaluarán los costos respecto a las inversiones en tiempo y esfuerzo que repercutirían en caso de dejar la organización, y el análisis de los costos financieros y la posibilidad de encontrar otro trabajo. Por último, el componente normativo, está asociado al deber, en este caso se encuentra la creencia en la lealtad hacia la organización en un sentido moral, lo que conlleva a sentir la obligación o sentido de deber de permanecer dentro de ella como correspondencia (Arias, et al., 2003, p. 18).

### **Relación del compromiso organizacional con el trabajo**

Se da gran importancia actualmente a la relación existente entre el compromiso organizacional y el comportamiento de las personas dentro del trabajo, ya que según diversos estudios se ha constatado la influencia del compromiso sobre la disminución de la rotación del personal y el mejoramiento de la productividad. Hellriegel y Slocum (2003) afirman que a mayor compromiso del empleado con la organización será menos probable que renuncie, se disminuya el ausentismo y se potencie la productividad (p. 54).

En consecuencia mientras más comprometidas se encuentren las personas, les será mucho más fácil centrarse en la obtención de metas y perderán menos tiempo durante el trabajo, lo cual tendrá una repercusión positiva sobre la productividad. Respecto a ello, Ramírez y Domínguez (2012) manifiestan que mientras más comprometido se encuentre el empleado, mayor será la posibilidad de permanecer dentro de la organización y por consecuencia desarrollar habilidades y capacidades que les permitan trabajar con mayor eficiencia y obtener los objetivos organizacionales (p. 22).

Por lo cual, la administración efectiva de las organizaciones así como del personal que labora dentro de ella, puede fomentar una mayor identificación y lealtad con la organización. De igual forma una organización comprometida fortalece la competitividad y contribuye a la disminución de la rotación del personal, reduciendo así los gastos asociados a la contratación y capacitación de nuevo personal (Ramírez y Domínguez, 2012, p. 23).

En general, el compromiso organizacional al tener un impacto directo sobre las actitudes y conductas de los empleados, impulsa al desarrollo de la aceptación de las metas, valores y cultura de la organización, lo que se traduce en un descenso del ausentismo, baja rotación del personal, entre otros.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Cómo se relacionan la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

El presente estudio tiene como finalidad, continuar con las investigaciones acerca de las variables procrastinación y compromiso organizacional ya que resulta trascendental para comprender su esencia. A partir de lo presentado, y entendiendo que la procrastinación se trata de un fenómeno complejo que se presenta en todas las áreas de la vida de la persona y que en nuestro contexto cultural hasta el momento ha sido poco estudiado, el principal objetivo de este estudio es mejorar la comprensión de esta problemática y aportar conocimientos acerca de los factores que intervienen en su origen, las características de los sujetos procrastinadores, las principales consecuencias que traen consigo y su relación con el compromiso organizacional.

Por lo cual para lograr el cumplimiento de los objetivos de investigación, se emplearán instrumentos adaptados a la población de estudio, los cuales servirán de aporte para el estudio de problemas similares al investigado, y su posterior aplicación por parte de otros investigadores.

A nivel práctico y social, a través de esta investigación se permitirá desarrollar pautas de acción adecuadas para la detección e intervención de este fenómeno llamado procrastinación, minimizando así el impacto de esta conducta de manera temprana en las organizaciones, mejorando el rendimiento del personal y su calidad de vida en general. Esto dentro del terreno de la práctica solo será posible a través del abordaje proactivo y continuo de esta problemática, a fin de contrarrestar los efectos negativos que traen consigo las fuerzas del cambio y las exigencias actuales dentro del entorno laboral.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe correlación inversa y significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas:**

Existe correlación inversa y significativa entre la procrastinación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao.

Existe correlación inversa y significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el sexo.

Existe correlación inversa y significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el cargo de desempeño.

Existe correlación inversa y significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el tiempo en la organización.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos:**

Determinar el nivel predominante de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao.

Determinar el nivel predominante de compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao.

Determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao.

Determinar la relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el sexo.

Determinar la relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el cargo de desempeño.

Determinar la relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el tiempo en la organización.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación fue no experimental ya que en este estudio no se manipularon las variables independientes para ver sus efectos sobre otras variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152) y de corte transversal porque la investigación fue realizada en un determinado momento del tiempo (Carrasco, 2015, p. 72).

#### **Nivel de investigación**

La presente investigación fue descriptivo – correlacional, según Carrasco (2015) la investigación descriptiva nos permitirá conocer las características, cualidades, propiedades y rasgos referentes a los hechos investigados de la realidad en un momento determinado (p. 42), mientras que la investigación a nivel correlacional nos permitirá conocer y medir el grado de relación existente entre las dos variables de estudio (Beltrán, 2014, p. 160).

#### **Tipo de estudio**

La investigación fue de tipo básico, de acuerdo con Valderrama (2015):

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p. 164).



## **2.2. Variables, Operacionalización**

### **Variable: Procrastinación**

#### **Definición conceptual**

Según Lozano y Bonora (2015) “la postergación es la acción o habito de retrasar actividades o situaciones que deben atenderse, sustituyéndose por otras situaciones más irrelevantes o agradables” (p. 59).

#### **Definición operacional**

Estará dada por las puntuaciones obtenidas mediante el inventario de Postergación activa y pasiva en el entorno laboral.

#### **Dimensiones**

Postergación Activa: ítems 2, 12, 13,15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27

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

#### **Escala de medición**

Ordinal

### **Variable: Compromiso Organizacional**

#### **Definición conceptual**

De acuerdo a Meyer y Allen (1997) el compromiso organizacional “es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar en la organización” (p.67).

#### **Definición Operacional**

Estará dada por las puntuaciones obtenidas mediante el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

#### **Dimensiones**

Compromiso afectivo: 6, 9, 12, 14, 15, 18

Compromiso de continuidad: 1, 3, 4, 5, 16, 17

Compromiso normativo: 2, 7, 8, 10, 11, 13

### **Escala de medición**

Ordinal

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

Según Carrasco (2015) la población estará dada por el conjunto de todos los elementos o unidades de análisis que se encuentren dentro del espacio donde se desarrollará la investigación (p. 237). De acuerdo con ello, la población para el estudio estuvo compuesta por 134 trabajadores de dos organizaciones educativas del Callao, conformados por personal docente y administrativo de ambos sexos.

### **Muestra**

De acuerdo con Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) la muestra es una parte representativa del universo o población de estudio, la cual se selecciona a través de diferentes métodos (p. 246). Por tanto, para fines prácticos la muestra considerada en la investigación estuvo constituida por la totalidad de la población (134 trabajadores).

### **Muestreo**

Valderrama (2015) afirma que el muestreo es un procedimiento por el cual se selecciona una parte representativa de la población que permite establecer los límites para el estudio de una población (p.188). Para efectos de la investigación se usó el muestreo no probabilístico, ya que la elección de los elementos no estará dada por la probabilidad, sino por las características de la investigación o los propósitos del investigador (Hernández, et al., 2014, p. 176). En el presente

estudio todos los trabajadores de dos organizaciones educativas fueron seleccionados para ser parte de la unidad de análisis, ya que ambos grupos son poblaciones pequeñas, por tanto el tipo de muestreo utilizado fue el intencionado.

Según Carrasco (2015) una muestra intencionada “es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística. El investigador procura que la muestra sea lo más representativa posible, para ello es necesario que conozca objetivamente las características de la población que estudia” (p. 243).

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

La recolección de datos se realizó a través de la técnica de la encuesta, según Valderrama (2015) las encuestas son “cuestionarios para medir niveles de conocimientos y escala de actitudes” (p. 194).

De igual forma se consideró la validez o consistencia interna de cada uno de los instrumentos presentados, de acuerdo con ello Hernández, et al. (2014), afirman que la validez “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200). De acuerdo con ello la validez del instrumento se relacionará directamente con el objetivo de la investigación.

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

##### **Ficha técnica:**

**Título original:** Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

**Autores:** Parisi y Paredes, 2007

**Procedencia:** Venezuela

**Administración:** Individual y colectiva

**Edad:** 18 años en adelante

**Ámbito de aplicación:** Laboral

**Tiempo de aplicación:** 10 a 20 minutos aproximadamente

**Número de Ítems:** 28 ítems

**Significación:** Evaluación dos dimensiones o tipos de postergación en el entorno laboral: Postergación Activa y Postergación Pasiva

**Confiabilidad:** 0,87 alfa de Cronbach

Para efectos de la investigación se usará el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) que consta de 28 enunciados, los cuales evalúan dos dimensiones o tipos de postergación: Postergación Activa y Postergación Pasiva.

Parasi y Paredes (2007) determinaron a través de los resultados encontrados mediante el análisis factorial aplicado a la prueba que la dimensión postergación pasiva arrojó índices de confiabilidad elevados de  $\alpha = 0,877$ , mientras que la dimensión de postergación activa mostro índices de  $\alpha = 0,840$ , lo cual determino que la prueba cuenta con una consistencia interna elevada.

El inventario está constituido por 28 ítems, de los cuales 16 corresponden a la dimensión pasiva de la postergación y 12 a la dimensión activa de la postergación. Los ítems correspondientes a cada dimensión están agrupados de la siguiente manera:

1. Postergación activa: Ítems 2, 12, 13,15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27
2. Postergación pasiva: Ítems 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28

Los ítems cuyas puntuaciones deben ser invertidas son: 3 y 8.

La calificación de cada ítem está constituida mediante una escala de tipo Likert de 5 puntos, los cuales están asignados de la siguiente manera:

TD= Totalmente en desacuerdo

D= En desacuerdo

I= Indiferente

DA= De acuerdo

TDA= Totalmente de acuerdo

## Prueba Piloto

Como primer filtro se realizó la validez de contenido a través del juicio de expertos, para lo cual se presentó el instrumento a 5 jueces quienes cuentan con experiencia como psicólogos dentro del ámbito organizacional; ningún ítem fue retirado (Ver anexos).

Tabla 1

*Ítems modificados del inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral*

Nº	Ítem original	Ítem modificado
1	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mis asignaciones en el tiempo planificado.	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.
6	Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar una asignación.	Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.
14	Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar una asignación.	Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo.
16	Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar una asignación.	Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo.
19	En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha pautaada.	En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida.
20	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantea.	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean por eso postergo mis actividades.
21	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo.	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo por eso las postergo.
28	Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan.	Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan por eso las postergo.

En la Tabla 1 se muestran los ítems que fueron modificados de acuerdo a las recomendaciones de los jueces.

Luego de haber obtenido los resultados procedentes de análisis mediante la V de Aiken se procedió a realizar la prueba binomial.

Tabla 2

*Prueba binomial para el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral según juicio de expertos*

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	28	1,00	0,50	0,000
	Total		28	1,00		
J2	Grupo 1	1	28	1,00	0,50	0,000
	Total		28	1,00		
J3	Grupo 1	1	23	0,82	0,50	0,001
	Grupo 2	0	5	0,18		
	Total		28	1,00		
J4	Grupo 1	1	28	1,00	0,50	0,000
	Total		28	1,00		
J5	Grupo 1	1	28	1,00	0,50	0,000
	Total		28	1,00		

En la Tabla 2 se puede observar que el instrumento es válido para ser aplicado en el contexto propuesto.

Para efectos de la investigación, el instrumento utilizado para medir procrastinación se validó mediante el Alfa de Cronbach para determinar su fiabilidad o consistencia interna. Esto se hizo mediante una prueba piloto aplicada a 55 trabajadores (docentes y administrativos) de una organización educativa.

Tabla 3

*Estadísticas de fiabilidad del Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	28

En la Tabla 3 se puede apreciar que el valor del alfa de Cronbach obtenido para el inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral es 0.929, lo cual indica que el instrumento para medir la variable Procrastinación es altamente confiable.

Tabla 4

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

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Postergación Activa	,770	12
Postergación Pasiva	,935	16

En Tabla 4 se puede observar los valores de confiabilidad obtenidos para las dimensiones del inventario, donde para la dimensión postergación activa y postergación pasiva se obtuvieron valores de alfa de Cronbach de 0,770 y 0,935 respectivamente.

Tabla 5

*Tablas de equivalencias generales y por dimensiones del Inventario de*

Percentil	Categoría diagnóstica	Procrastinación	Postergación activa	Postergación pasiva	Categoría diagnóstica
1 al 20	Muy bajo	32 al 40	14 al 22	16 al 17	Muy bajo
21 al 40	Bajo	41 al 50	23 al 26	18 al 21	Bajo
41 al 60	Medio	51 al 56	27 al 29	22 al 27	Medio
61 al 80	Alto	57 al 66	30 al 32	28 al 33	Alto
81 al 99	Muy alto	67 al 128	33 al 52	34 al 76	Muy alto

## *Postergación Activa y Postergación Pasiva en el entorno laboral*

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5 se puede apreciar los rangos obtenidos para determinar los niveles de procrastinación general, así como de sus dimensiones postergación activa y pasiva en una escala que va desde el nivel muy bajo al nivel muy alto.

## **Cuestionario de Compromiso Organizacional**

### **Ficha técnica**

**Título original:** Cuestionario de Compromiso Organizacional

**Autores:** Meyer y Allen, 1997

**Procedencia:** Estados Unidos

**Adaptación al español:** Argomedo, 2013

**Administración:** Individual o colectiva

**Edad:** 17 años en adelante

**Ámbito de aplicación:** Organizacional

**Tiempo de aplicación:** 10 a 15 minutos aproximadamente

**Número de Ítems:** 18 ítems

**Significación:** Evaluación de tres tipos de compromiso organizacional: Compromiso afectivo (deseo), Compromiso de continuidad (necesidad) y Compromiso normativo (deber).

**Confiabilidad:** 0,82 alfa de Cronbach

Con la finalidad de obtener los diferentes niveles de compromiso organizacional de cada uno de los participantes, se utilizó como instrumento de recolección de datos el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997).

Las diversas adaptaciones del cuestionario han demostrado índices de confiabilidad elevados, esto concuerda con el estudio realizado por Arias, Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1998, citados en Arias, 2001) quienes hallaron una validez de  $p < 0.05$  y una confiabilidad por medio de la prueba de Alfa de



Cronbach de 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad.

Por su parte Arciniega y González (2006), validaron y trasladaron los ítems originales de la escala reformulados en positivo. La versión que se empleó en este estudio fue de 18 ítems, donde para determinar la validez se utilizó un análisis factorial exploratorio obteniéndose como resultado la aprobación de las 3 dimensiones. Los índices de consistencia interna que se obtuvieron fueron de 0.79 para compromiso afectivo, 0.77 para compromiso continuo y 0.72 para compromiso normativo. Ello demuestra la consistencia de la prueba.

El cuestionario presentado consta de 18 enunciados relacionados a tres dimensiones del compromiso organizacional, los cuales se agrupan de la siguiente manera:

1. Compromiso Afectivo: ítems 6, 9, 12, 14, 15, 18
2. Compromiso de Continuidad: ítems 1, 3, 4, 5, 16, 17
3. Compromiso Normativo: ítems 2, 7, 8, 10, 11, 13

Por cada ítem se deberá establecer una puntuación de acuerdo a la condición descrita, en una escala de tipo Likert de 7 puntos:

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

Los ítems cuyos puntajes deben ser invertidos son: 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

Los puntajes establecidos estarán dados de la siguiente forma, para interpretar el puntaje total de la prueba:

Puntaje Alto: 126 a más

Puntaje Promedio: 19 a 125

Puntaje Bajo: 18 puntos

## Prueba Piloto

Como primer filtro se realizó la validez de contenido a través del juicio de expertos, para lo cual se presentó el instrumento a 5 jueces quienes cuentan con experiencia como psicólogos dentro del ámbito organizacional; ningún ítem fue retirado. (Ver anexos).

Tabla 6

*Ítems modificados del cuestionario de compromiso organizacional*

Nº	ITEM ORIGINAL	ITEM MODIFICADO
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	Permanezco en mi organización porque lo siento y lo deseo.
15	No me siento parte de mi organización.	No me siento parte de esta organización.
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo.

En la Tabla 6 se muestra aquellos ítems que fueron modificados de acuerdo a las recomendaciones dadas por los jueces.

Tabla 7

*Prueba binomial para el Cuestionario de Compromiso Organizacional según juicio de expertos*

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	18	1,00	0,50	0,000
	Total		18	1,00		
J2	Grupo 1	1	18	1,00	0,50	0,000
	Total		18	1,00		
J3	Grupo 1	1	18	1,00	0,50	0,000
	Total		18	1,00		
J4	Grupo 1	1	18	1,00	0,50	0,000
	Total		18	1,00		
J5	Grupo 1	1	18	1,00	0,50	0,000
	Total		18	1,00		

En la Tabla 7 se presentan 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.

Para efectos de la investigación, el instrumento utilizado para medir compromiso organizacional se validó mediante el Alfa de Cronbach para determinar su fiabilidad o consistencia interna. Esto se hizo mediante una prueba piloto aplicada a 55 trabajadores (docentes y administrativos) de una organización educativa.

Tabla 8

*Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	18

En la Tabla 8 se muestra que el valor del alfa de Cronbach obtenido para el Cuestionario de Compromiso Organizacional es 0.838, lo cual nos indica que el instrumento para medir la variable compromiso organizacional es confiable.

Tabla 9

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

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso Afectivo	,841	6
Compromiso de Continuidad	,170	6
Compromiso Normativo	,774	6

En Tabla 9 se puede observar los valores de confiabilidad obtenidos para las dimensiones del compromiso organizacional, donde para la dimensión compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo se obtuvieron valores de alfa de Cronbach de 0,841; 0,170 y 0,774 respectivamente.

Tabla 10

*Tablas de equivalencia generales y por dimensiones del Cuestionario de Compromiso Organizacional*

Percentil	Categoría diagnóstica	Compromiso organizacional	Afectivo	Continuidad	Normativo	Categoría diagnóstica
1 al 20	Muy bajo	52 al 79	18 al 27	15 al 20	12 al 27	Muy bajo
21 al 40	Bajo	80 al 90	28 al 34	21 al 24	28 al 31	Bajo
41 al 60	Medio	91 al 96	35 al 38	25 al 26	32 al 36	Medio
61 al 80	Alto	97 al 111	39 al 41	27 al 29	37 al 40	Alto
81 al 99	Muy alto	112 al 120	42	30 al 37	41 al 42	Muy alto

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 10 se puede apreciar los rangos obtenidos para determinar los niveles de compromiso organizacional general y de sus dimensiones: afectiva, de continuidad y normativo, en una escala que va desde el nivel muy bajo al nivel muy alto.

## **2.5. Métodos de análisis estadísticos**

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados serán expresados gráficamente a través del software estadístico SPSSv. 22, para la respectiva interpretación de los resultados.

La población seleccionada fue de 134 trabajadores de dos organizaciones educativas del Callao, los cuales fueron evaluados a través de los instrumentos seleccionados.

### **Prueba Piloto:**

En primera instancia se realizó la adaptación y validación del Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en 55 trabajadores pertenecientes a una organización educativa, para lo cual se siguieron los siguientes procedimientos:

- a. Se realizaron cambios en algunos ítems a nivel gramatical, para lo cual se modificaron palabras que no correspondían al contexto en la cual iban a ser aplicadas las pruebas.
- b. Para determinar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos, los cuales evaluaron cada uno de los 28 ítems correspondientes al Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral, y los 18 ítems del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Se utilizó la V de Aiken; ningún ítem fue retirado.
- c. Para el correspondiente vaciado de datos, se utilizaron los programas MS Excel 2013 y SPSSv.22.
- d. Para la confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach.

e. Para la baremación se hallaron percentiles generales y por dimensiones.

### **Estadística descriptiva:**

Se utilizó análisis de frecuencia, así como porcentajes y percentiles para transformar los puntajes directos en puntajes normativos.

### **Estadística inferencial:**

**Prueba de normalidad:** se utilizó la prueba de Kolmogoróv-Smirnov (K-S), para conocer la distribución de probabilidad normal en datos no paramétricos.

**Correlación de Spearman:** El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) se utilizará para establecer una medida de correlación entre las dos variables.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para la presente investigación se consideraron aspectos éticos como el respeto por la propiedad intelectual por lo cual se citaron a todos los autores consultados en este proyecto, a fin de que el desarrollo del estudio sea libre de plagio o falsedades.

Por otra parte, la recolección de datos se realizó mediante el consentimiento informado tanto al superior de la organización como al personal que fue evaluado, donde se invitaba a participar del estudio y aclaraba los aspectos generales y específicos de la investigación.

Asimismo se consideró la confidencialidad de cada uno de los participantes, así como la disponibilidad de los resultados del estudio para la organización y de los participantes que lo requieran.

### III. RESULTADOS

#### Prueba de Normalidad

Tabla 11

*Prueba de normalidad para las variables de relación*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Procrastinación Laboral	,098	134	,003
Compromiso Organizacional	,138	134	,000

En la Tabla 11, se puede observar los datos correspondientes a las variables principales de investigación, las cuales de acuerdo a la prueba de normalidad evidenciaron no presentar una distribución normal ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, para los contrastes de hipótesis se empleará la prueba de correlación de Rho de Spearman.

#### Estadística descriptiva

A continuación se presentan de manera descriptiva los resultados generales en cuanto a los niveles de las variables de estudio: procrastinación laboral y compromiso organizacional.

Tabla 12

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable procrastinación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Muy Bajo	11	8,2
	Bajo	19	14,2
	Medio	14	10,4
	Alto	33	24,6
	Muy Alto	57	42,5
	Total	134	100,0

De acuerdo con la Tabla 12 del 100% de personal docente y administrativo encuestado el 42,5% del personal se encuentra en un nivel “muy alto” de procrastinación laboral, el 24,6% en el nivel “alto”, el 10,4% en nivel “medio”, el 14,2% en un nivel “bajo” y el 8,2% en el nivel “muy bajo”. Por lo tanto, los resultados nos indican que la mayor parte de los encuestados procrastinan frecuentemente en su centro laboral.

Tabla 13

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión postergación activa*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Muy Bajo	12	9,0
	Bajo	14	10,4
	Medio	34	25,4
	Alto	17	12,7
	Muy Alto	57	42,5
	Total	134	100,0

De acuerdo con la Tabla 13 del 100% de personal docente y administrativo encuestado el 42,5% se encuentra en un nivel “muy alto” de postergación activa , el 12,7% en el nivel “alto”, el 25,4% en nivel “medio”, el 10,4% en un nivel “bajo” y el 9% en el nivel “muy bajo”. Por lo tanto, los resultados nos indican que la mayor parte de los encuestados les gusta trabajar bajo presión por lo que se sienten capaces de realizar sus actividades a último momento, postergando actividades laborales para realizar otras que consideran prioritarias.



Tabla 14

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión postergación pasiva*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Muy Bajo	6	4,5
	Bajo	22	16,4
	Medio	17	12,7
	Alto	36	26,9
	Muy Alto	53	39,6
	Total	134	100,0

De acuerdo con la Tabla 14 del 100% de personal docente y administrativo encuestado el 39,6% se encuentra en un nivel “muy alto” de postergación pasiva , el 26,9% en el nivel “alto”, el 12,7% en nivel “medio”, el 16,4% en un nivel “bajo” y el 4,5% en el nivel “muy bajo”. Estos resultados nos indican que la mayor parte de los encuestados les cuesta tomar decisiones rápidas respecto al desarrollo de sus actividades laborales, postergándolas para último momento o no llegándolas a completar.

Tabla 15

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Muy Bajo	27	20,1
	Bajo	20	14,9
	Medio	33	24,6
	Alto	48	35,8
	Muy Alto	6	4,5
	Total	134	100,0

De acuerdo con la Tabla 15 del 100% de personal docente y administrativo encuestado el 4,5% del personal se encuentra en un nivel “muy alto” de compromiso organizacional, el 35,8% en el nivel “alto”, el 24,6% en nivel “medio”, el 14,9% en un nivel “bajo” y el 20,1% en el nivel “muy bajo”. Estos resultados

indican que la mayor parte del personal cuenta con un adecuado compromiso organizacional.

Tabla 16

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Muy Bajo	22	16,4
	Bajo	34	25,4
	Medio	37	27,6
	Alto	26	19,4
	Muy Alto	15	11,2
	Total	134	100,0

De acuerdo con la Tabla 16 del 100% de personal docente y administrativo encuestado el 11,2% del personal se encuentra en un nivel “muy alto” de compromiso afectivo, el 19,4% en el nivel “alto”, el 27,6% en nivel “medio”, el 25,4% en un nivel “bajo” y el 16,4% en el nivel “muy bajo”. Por lo tanto, los resultados reflejan que la mayor parte de los encuestados tienen una baja vinculación emocional con la organización a la que pertenecen.

Tabla 17

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso de continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Muy Bajo	21	15,7
	Bajo	44	32,8
	Medio	16	11,9
	Alto	21	15,7
	Muy Alto	32	23,9
	Total	134	100,0

De acuerdo con la Tabla 17 del 100% de personal docente y administrativo encuestado el 23,9% del personal se encuentra en un nivel “muy alto” de compromiso de continuidad, el 15,7% en el nivel “alto”, el 11,9% en nivel “medio”, el 32,8% en un nivel “bajo” y el 15,7% en el nivel “muy bajo”. Por lo tanto, los resultados reflejan que el personal presenta una baja vinculación asociada al deseo de necesidad para permanecer en la organización.

Tabla 18

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso normativo*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Muy Bajo	28	20,9
	Bajo	28	20,9
	Medio	45	33,6
	Alto	26	19,4
	Muy Alto	7	5,2
	Total	134	100,0

De acuerdo con la Tabla 18 del 100% de personal docente y administrativo encuestado el 5,2% del personal se encuentra en un nivel “muy alto” de compromiso normativo, el 19,4% en el nivel “alto”, el 33,6% en nivel “medio”, y 20,9% tanto en el nivel “bajo” como en el nivel “muy bajo”. Los resultados encontrados reflejan que la mayor parte de los encuestados tienen un bajo sentimiento de obligación a seguir trabajando dentro de la organización.

## Estadística inferencial

Tabla 19

*Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso organizacional*

		Compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Procrastinación Laboral	Coefficiente de correlación	-,229**
		Sig. (bilateral)	,008
		N	134

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 19 se presenta el análisis de la prueba de correlación de Spearman, la cual indica que entre las variables procrastinación laboral y compromiso organizacional existe una fuerza de relación baja ( $\rho = -0,229$ ,  $p < 0,05$ ) y la tendencia de la relación es negativa, lo que indica que ambas variables se correlacionan de manera inversa. Esto nos permite inferir que a mayor procrastinación laboral menor es el grado de compromiso organizacional en el personal docente y administrativo.

Tabla 20

*Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso afectivo*

		Compromiso Afectivo	
Rho de Spearman	Procrastinación Laboral	Coefficiente de correlación	-,323**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	134

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 20 se presenta el análisis de la prueba de correlación de Spearman, la cual indica que entre las variables procrastinación laboral y la dimensión compromiso afectivo existe una fuerza de relación baja ( $\rho = -0,323$ ,  $p < 0,05$ )

siendo la tendencia de la relación negativa, lo que indica que ambas variables se correlacionan de manera inversa. Esto nos permite inferir que a mayor procrastinación laboral menor es el grado de compromiso afectivo en el personal docente y administrativo.

Tabla 21

*Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso de continuidad*

		Compromiso de continuidad	
Rho de Spearman	Procrastinación Laboral	Coeficiente de correlación	,013
		Sig. (bilateral)	,880
		N	134

En la Tabla 21 se presenta el análisis de la prueba de correlación de Spearman, la cual indica que entre las variables procrastinación laboral y la dimensión compromiso de continuidad no existe relación ( $\rho = 0,013$ ,  $p > 0,05$ ), lo que indica que ambas variables no se correlacionan de manera inversa. Esto nos permite inferir que la variable procrastinación laboral y la dimensión compromiso de continuidad no se encuentran relacionadas en el personal docente y administrativo.

Tabla 22

*Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso normativo*

		Compromiso Normativo	
Rho de Spearman	Procrastinación Laboral	Coeficiente de correlación	-,210*
		Sig. (bilateral)	,015
		N	134

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la Tabla 22 se presenta el análisis de la prueba de correlación de Spearman, la cual indica que entre las variables procrastinación laboral y la dimensión compromiso normativo existe una fuerza de relación baja ( $\rho = -0,210$ ,  $p < 0,05$ ) siendo la tendencia de la relación negativa, lo que indica que ambas variables se correlacionan de manera inversa. Esto nos permite inferir que a mayor procrastinación laboral menor es el grado de compromiso normativo en el personal docente y administrativo.

Tabla 23

*Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso organizacional según el sexo*

		Compromiso Organizacional	Sexo	
			Femenino	Masculino
Rho de Spearman	Procrastinación Laboral	Coefficiente de correlación	-,232*	-,137
		Sig. (bilateral)	,030	,363
		N (Femenino)	88	46

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la Tabla 23 se presenta el análisis de la prueba de correlación de Spearman, la cual indica que entre las variables procrastinación laboral y compromiso organizacional se relacionan en el personal perteneciente al sexo femenino, existiendo una fuerza de relación baja ( $\rho = -0,232$ ,  $p < 0,05$ ) siendo la tendencia de la relación negativa, lo que indica que ambas variables se correlacionan de manera inversa. Esto nos permite inferir que a mayor procrastinación laboral menor es el grado de compromiso organizacional en el personal docente y administrativo femenino.

Tabla 24

*Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso organizacional según el cargo*

		Compromiso Organizacional	Cargo	
			Docentes	Administrativos
Rho de Spearman	Procrastinación Laboral	Coeficiente de correlación	-,170	-,583**
		Sig. (bilateral)	,074	,004
		N	111	23

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 24 se presenta el análisis de la prueba de correlación de Spearman, la cual indica que entre las variables procrastinación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo, existe una fuerza de relación moderada ( $\rho = -0,583$ ,  $p < 0,05$ ) siendo la tendencia de la relación negativa, lo que indica que ambas variables se correlacionan de manera inversa. Esto nos permite inferir que a mayor procrastinación laboral menor es el grado de compromiso organizacional en el personal administrativo.

Tabla 25

*Prueba de correlación de Rho de Spearman de procrastinación laboral y compromiso organizacional según el tiempo en la organización*

		Compromiso Organizacional	Tiempo en la organización		
			1 a 5 años	6 a 14 años	15 a 37 años
Rho de Spearman	Procrastinación Laboral	Coeficiente de correlación	-,555**	-,238	,103
		Sig. (bilateral)	,001	,071	,517
		N	34	58	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 25 se presenta el análisis de la prueba de correlación de Spearman, la cual indica que entre las variables procrastinación laboral y compromiso organizacional en el personal docente y administrativo con un tiempo de 1 a 5 años existe una fuerza de relación moderada ( $\rho = -0,555$ ,  $p < 0,05$ ) siendo la tendencia de la relación negativa, lo que indica que ambas variables se

correlacionan de manera inversa. Esto nos permite inferir que a mayor procrastinación laboral menor es el grado de compromiso organizacional en el personal docente y administrativo femenino que ha permanecido en la organización por un periodo de tiempo bajo de 1 a 5 años.



#### IV. DISCUSIÓN

Existen pocos estudios respecto a la variable procrastinación dentro del ámbito laboral, puesto que la mayor parte de investigaciones han sido orientadas hacia el ámbito académico. Esto nos limita a la hora de realizar los contrastes entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional, sin embargo podemos inferir a través de las diversas investigaciones desarrolladas las posibles conexiones entre las variables de estudio. De acuerdo con Steel (2007) existe gran cantidad de investigaciones empíricas en las cuales se han determinado las principales causas y correlaciones ligadas a la procrastinación, siendo diversas las conexiones y correlaciones posibles.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede evidenciar que existe relación inversa estadísticamente significativa entre las variables de estudio Procrastinación laboral y Compromiso organizacional, indicando una fuerza de relación baja ( $\rho = -0,229$ ,  $p < 0,01$ ), lo que sugiere que mientras mayor sea el grado de procrastinación que las personas tengan dentro del puesto de laboral, menor será el grado de compromiso organizacional. Esto se puede asociar con el estudio de Loli, et al. (2015) respecto al compromiso organizacional, donde se determinó que el 25% de los empleados no están comprometidos con su organización, esto debido a que el tercio de esta población no está segura de pertenecer a la organización para la que trabaja. Según los resultados hallados por Dávila y Jiménez (2014) mientras mayor sea el nivel de compromiso que experimente el empleado mayor será la probabilidad de que otros constructos como el sentido de pertenencia potencien el bienestar laboral.

Con respecto a los estudios realizados sobre procrastinación, se han hallado gran cantidad de investigaciones en el ámbito académico, las cuales se pueden extrapolar y acercarnos más al conocimiento de esta problemática. Natividad (2014) en su investigación en estudiantes universitarios que se encontraban entre el primer y segundo año de sus carreras universitarias halló niveles de procrastinación muy elevados, constituyéndose una problemática importante que conllevaría a experimentar un elevado malestar psicológico. Según el estudio de

Rodríguez y Clariana (2017) la procrastinación dependería únicamente de la edad, viéndose disminuida a partir de los 25 años, sin embargo los resultados han mostrado que los efectos de la dilación de las tareas es el mismo tanto en el primer como el último año de la carrera universitaria. Esto concuerda en parte con el estudio llevado a cabo por Cid (2015) acerca de las variables asociadas a la procrastinación, en la cual se encontró que esta se relaciona de manera negativa con el bienestar psicológico, sin embargo contrario a las estadísticas que indican que la procrastinación decrece con los años, las muestras estudiadas de 200 universitarios y 100 trabajadores entre 18 y 40 años, mostraron diferencias significativas, siendo el grupo de trabajadores la de mayor media para la procrastinación.

En cuanto a las relaciones existentes entre la procrastinación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional, los resultados indican que existe relación inversa y significativa entre la variable principal y las dimensiones compromiso afectivo ( $\rho = -0,323$ ,  $p < 0,01$ ) y compromiso normativo ( $\rho = -0,210$ ,  $p < 0,05$ ) las cuales indicarían una fuerza de relación baja. Loli, et al. (2015) estudió dichas dimensiones del compromiso organizacional, llegando a determinar que tanto el compromiso afectivo como el normativo están ligadas al empoderamiento dentro del puesto de trabajo, así como la satisfacción, la participación y la autonomía. Mientras que el compromiso de continuidad no supondría un factor determinante para el bienestar laboral. Tomando en cuenta los resultados hallados en la presente investigación, se podría inferir que los niveles de procrastinación encontrados en el personal estarían relacionados a una baja vinculación emocional y obligación moral del empleado por continuar en la organización. Otro punto a tomar en cuenta es que al ser la mayor parte del personal nombrado en dichas organizaciones esto supondría cierta estabilidad y por tal un menor involucramiento de esfuerzos por mantener la vinculación, lo cual podría ser un factor para que se presente con mayor frecuencia la procrastinación. Esto concuerda con lo planteado por Meyer y Allen (1997) quienes afirman que cada componente del compromiso organizacional será resultado de las diferentes experiencias vividas dentro del campo laboral, lo cual determinará el comportamiento organizacional del trabajador.

Con respecto a las variables demográficas tomadas en cuenta para la correlación, se encontró que en el caso del sexo, las variables principales de estudio muestran correlación inversa y estadísticamente significativa en el personal perteneciente al sexo femenino ( $\rho = -0,232$ ,  $p < 0,01$ ). Si bien la fuerza de la correlación es baja, nos permite establecer diferencias en cuanto a la población estudiada. Las investigaciones realizadas por Steel (2007) a partir de la recopilación de más de 3000 estudios sobre la procrastinación y su posterior análisis, evidencian que no existe una influencia anticipada del género, sin embargo de acuerdo a los resultados encontrados respecto a los niveles de procrastinación para ambos géneros, se halló que las mujeres puntuaban más alto en comparación a los hombres, lo cual podría implicar que la procrastinación se asocie con más fuerza en las mujeres. Lo anterior no determina que los hombres no procrastinen, sin embargo esto se puede asociar a lo hallado por Maldonado, et al. (2014) quienes encontraron dentro de los docentes hombres la existencia de una tendencia a estar más comprometidos que las mujeres.

En el caso del tipo de cargo, se halló correlación inversa y significativa entre las variables principales de estudio en el personal administrativo ( $\rho = -0,583$ ,  $p < 0,01$ ) con una fuerza de correlación moderada, lo que señalaría que existe mayor propensión a postergar las actividades por parte del personal administrativo, y en consecuencia un inadecuado compromiso organizacional. Lo anterior podría ser corroborado con los resultados hallados por Dávila y Jiménez (2014) quienes al correlacionar las variables sentido de pertenencia y compromiso organizacional encontraron que estas se encuentran asociadas de manera diferencial en función del tipo de puesto de trabajo, esto coincide y sirve de apoyo a los resultados hallados por Maldonado, et al. (2012) quienes también encontraron que existen diferencias significativas entre el compromiso docente y el compromiso de los empleados administrativos; siendo en ambas investigaciones el factor determinante el compromiso afectivo. Todo ello podría explicar las diferencias encontradas en cuanto a los niveles de compromiso organizacional y procrastinación en la muestra estudiada, puesto que al existir diferencias marcadas en cuanto a las actividades propias del personal administrativo en

comparación a los docentes, les permite postergar en mayor medida sus actividades.

Por otra parte, el personal con un periodo de permanencia bajo en la organización, de 1 a 5 años, mostró correlación inversa y significativa entre las variables de estudio ( $\rho = - 0,555$ ,  $p < 0,01$ ) con una fuerza de correlación moderada. Estos resultados nos permiten inferir que existe mayor grado de postergación en el personal que menos tiempo lleva en la organización, lo cual podría ser debido a que aún no han desarrollado los niveles adecuados de compromiso. Sin embargo para Maldonado, et al. (2014) la antigüedad dentro del puesto de trabajo no sería un factor determinante para el compromiso, por lo cual se puede o no desarrollar bajos o altos niveles de compromiso independientemente del tiempo que se lleva laborando. Esto podría explicar la inexistencia de correlación de las variables en el personal con mayor antigüedad en relación a la variable compromiso. Sin embargo esto no quiere decir que no procrastinen, sino por el contrario podría decirse que han aprendido a sobrellevar la postergación o realizarla en menor medida con la práctica a través de los años (Ainslie, 1992; Baumeister, 1994; citados en Steel, 2007).

Respecto a los niveles de procrastinación laboral alcanzados por el personal docente y administrativo, se pudo evidenciar que en su mayoría presentan un nivel muy alto de procrastinación (42,5%), lo que indica que la mayor parte del personal posterga sus actividades regularmente, lo que afectaría su adecuado desempeño laboral. Lo anterior coincide con los resultados de Caicedo (2013) quien en su investigación sobre la incidencia de la procrastinación, encontró que la mayor parte los trabajadores tiende a postergar sus actividades sustituyéndolas por otras tareas asignadas, lo que repercute negativamente sobre su desempeño laboral.

De igual forma, se pudo observar que dentro de las dimensiones relacionadas a la procrastinación, el 42,5% alcanzo un nivel muy alto en la postergación activa, esto sugiere que gran parte del personal prefiere trabajar bajo presión o dejar sus actividades a último momento pues consideran que cuentan con las habilidades necesarias para terminar sus actividades sustituyéndolas por otras que

consideran prioritarias. Asimismo, el 39,6% alcanzó un nivel muy alto en la postergación pasiva, lo que significa que una elevada parte del personal presenta dificultades a la hora de tomar decisiones respecto a las actividades que deben realizar, cuestionando su autoeficacia, aquello genera que posterguen sus actividades aunque no tengan la intención de hacerlo. De acuerdo con la investigación realizada por Quiñonez (2016) la autoeficacia y la procrastinación se relacionan significativamente, por lo que la idea de éxito que tenga una persona acerca de la obtención de objetivos frente a situaciones difíciles estará asociada a la predisposición que el trabajador tenga a postergar actividades importantes para el cumplimiento de las metas. Todas las conductas mencionadas anteriormente según Hsin y Nam (2005) estarían relacionadas o asociadas al uso y percepción del tiempo, las creencias que se tienen acerca de la autoeficacia personal, la motivación, estrategias de afrontamiento del estrés, entre otros.

Por otra parte, en relación al compromiso organizacional, se encontró que el 35,8% del personal se encuentra en el nivel alto. Esto señala la existencia de un adecuado compromiso organizacional, sin embargo al comparar con respecto a los niveles bajos e intermedios alcanzados se puede evidenciar que gran parte del personal no ha desarrollado adecuadamente un compromiso o vinculación hacia la organización. Asimismo, dentro de las dimensiones evaluadas se observó que el 69,4%, 60,4% y 75,4% del personal evaluado se encuentra ubicados entre los niveles muy bajo y medio de compromiso afectivo, de continuidad y normativo respectivamente. Estos resultados son similares a los encontrados por Maldonado, et al. (2014) quienes hallaron niveles medios de compromiso organizacional en los docentes de una universidad pública. Cabe destacar que a pesar de encontrar ciertas similitudes con algunas investigaciones, la gran parte de estudios en muestras similares a la estudiada, evidenciaron niveles adecuados de compromiso organizacional entre el personal evaluado (Maldonado, et al., 2012; Loli, et al., 2015 y Pérez, 2014). Esto podría deberse a que la variable ha sido mayormente correlacionada a variables ligadas directamente al compromiso organizacional.

En definitiva, los hallazgos encontrados nos permiten afirmar que la procrastinación laboral y el compromiso organizacional se encuentran relacionadas de diversas maneras, si bien son variables que por cuenta propia ofrecen diversos matices sobre el comportamiento organizacional, a través de esta investigación podemos darnos cuenta como la postergación dentro del ámbito organizacional está ganando mayor terreno pasando casi inadvertida, y en muchos casos generando un desbalance en cuanto al desempeño laboral y el involucramiento del personal hacia sus organizaciones. Para Steel (2007) la procrastinación parece reflejar la condición humana, porque actualmente está muy extendida y se ha informado durante miles de años; siendo particularmente interesante el hecho de la conciencia que se tiene acerca del retrasar voluntariamente un curso de acción previsto a pesar de la expectativa de estar peor respecto a la demora, y que implique ser un comportamiento arriesgado o negativo. Por lo cual será necesario trabajar sobre estrategias que potencien el desarrollo de habilidades para el afrontamiento de las tareas propias del puesto laboral e incentivos que incrementen una mayor vinculación del personal hacia la organización para la que trabajan.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** De acuerdo con el estudio realizado, se concluye que existe relación inversa y estadísticamente significativa entre las variables de estudio procrastinación laboral y compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017, esto se evidencia en la fuerza de relación observada ( $\rho = - 0,229$ ,  $p < 0,01$ ). En base a estos resultados, mientras mayor sea el nivel de procrastinación en el lugar de trabajo, menor será el grado de compromiso organizacional.

**SEGUNDA:** Respecto a las dimensiones estudiadas, existe relación inversa y estadísticamente significativa entre la procrastinación laboral y dos de las dimensiones del compromiso organizacional, teniendo una fuerza de relación baja tanto con el compromiso afectivo ( $\rho = - 0,323$ ,  $p < 0,01$ ) como con el compromiso normativo ( $\rho = - 0,210$ ,  $p < 0,05$ ), lo que nos indica que a mayores niveles de procrastinación, menor será el grado de compromiso afectivo y normativo en el personal.

**TERCERA:** Existe una correlación baja entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal perteneciente al sexo femenino ( $\rho = - 0,232$ ,  $p < 0,01$ ). A partir de estos resultados se puede inferir que el personal femenino tiene una mayor tendencia a procrastinar, por lo tanto existirá un menor grado de compromiso hacia su organización.

**CUARTA:** Existe una correlación moderada entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo ( $\rho = - 0,583$ ,  $p < 0,01$ ). Esto nos indica que a mayor grado de procrastinación en el lugar de trabajo, menor será el compromiso organizacional presente.

**QUINTA:** Existe una correlación moderada entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo con un periodo de permanencia bajo en la organización, de 1 a 5 años ( $\rho = - 0,555$ ,  $p < 0,01$ ). De acuerdo con ello, el personal con menor tiempo dentro de la

organización, tendrá mayor tendencia a procrastinar y por lo tanto presentará menores niveles de compromiso hacia su organización.

**SEXTA:** El nivel de procrastinación laboral alcanzado por la mayor parte del personal (42,5%) es el muy alto, esto evidencia una inadecuada habilidad respecto a la realización y/o culminación de actividades dentro del puesto laboral, lo cual implica un inadecuado manejo del tiempo, la toma de decisiones y las creencias sobre la autoeficacia.

**SEPTIMA:** Respecto a las dimensiones de la procrastinación laboral, el 42,5% y el 39,6% se encuentran en el nivel muy alto de la dimensión postergación activa y postergación pasiva respectivamente. Lo que indica que la mayor parte del personal posterga sus actividades debido a que prefiere trabajar bajo presión o a último momento, así como por una ineficiente toma de decisiones respecto a las actividades que debe realizar.

**OCTAVA:** En relación al compromiso organizacional se encontró que el 60,4% del personal se encuentra entre el nivel medio y alto, lo que indica que la mayor parte del personal tiene un adecuado compromiso organizacional.

**NOVENA:** Respecto a las dimensiones del compromiso organizacional evaluadas, se observó que el 69,4%, el 60,4% y el 75,4% del personal se encuentran ubicados entre los niveles muy bajo y medio, del compromiso afectivo, de continuidad y normativo respectivamente. Esto nos indica que a la mayor parte del personal le falta desarrollar la vinculación e identificación hacia la organización a la que pertenecen.



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere realizar investigaciones acerca de las variables estudiadas en muestras similares o que pertenezcan al ámbito laboral para así poder corroborar resultados y establecer evidencia que sirva de apoyo a futuros investigadores, puesto que las estadísticas existentes son escasas.
2. Se recomienda desarrollar programas y talleres que ayuden a la reducción de los niveles de procrastinación laboral en el personal docente y administrativo evaluado.
3. Se sugiere realizar actividades que potencien el compromiso organizacional del personal hacia sus organizaciones teniendo en cuenta aquellas dimensiones que faltan desarrollar, de igual forma trabajar sobre variables como la satisfacción, el clima y bienestar laboral, ya que se encuentran estrechamente vinculadas al compromiso.
4. Se recomienda Investigar las variables estudiadas en relación a otros aspectos claves involucrados en el comportamiento organizacional.

## VII. REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. (3ra ed.). México: El Manual Moderno.
- Angarita, L. (diciembre, 2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 5(2), 85-94.
- Ascary, A. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones. Fundamentación*. México: El manual moderno.
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Arias, F. (enero-marzo, 2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, (200), 5-12.
- Arias, F.; Valera, D.; Loli, A. y Quintana, M. (Diciembre, 2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-25.
- Beltrán, R. (2014). *Metodología de la investigación científica. Orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales*. Perú: Graficart.
- Caicedo, C. (2013). *La procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Álvaro Jean's de la ciudad de Pelileo* (Tesis de pregrado, Universidad técnica de Ambato). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5744/1/89%20o.e..pdf>
- Carranza, R. y Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Revista Apuntes Universitarios*, 3(2), 95-108.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cid, S. (2015). *Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación* (Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE). Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/1043/1/TFM000116.pdf>

- Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 272-302.
- Deloitte University Press. (2016). Tendencias globales en capital humano 2016. La nueva organización: un diseño diferente. *Deloitte development LLC*. Recuperado de [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016\\_PA\\_CapitalHumanoTrends\\_Esp.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016_PA_CapitalHumanoTrends_Esp.pdf)
- Ferrari, J. R. y Emmons, R. (1995). Methods of procrastination and their relation to selfcontrol and self reinforcement. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 10, 135-142
- González, L. y Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. En Gonzales, L.; De la Torre, A. y De Elena, J. (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (pp. 98-103). Salamanca: Euderma.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2003). *Comportamiento organizacional*. (12a ed.). México: Thompson.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación científica*. (6° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hsin, A. y Nam, J. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. *Journal of Social Psychology*, 145(3), 245–264.
- Instituto Nacional de Salud Mental (2013). Aneles de salud mental. Estudio epidemiológico de salud mental en Lima Metropolitana y Callao. Replicación 2012. *Aneles de Salud Mental*, 29 (1).
- Knaus, W. (2000). Procrastination, Blame, and Change. *Journal of Social Behavior y Personality*, 15(5), 153-166.
- Loli, A.; Montgómery, W.; Cerón, F.; Del Carpio, J.; Navarro, V. y Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, 18(1), 105-123.
- Lozano, J. y Bonora, F. (2015). *¿Y si lo haces ya? No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy. Procrastinación. Conceptos y buenas prácticas*. España: Fundación Confemetal.
- Luthans, F. (2013). *Comportamiento organizacional*. (11ma ed.). México: Mc Graw Hill.
- Maldonado, S., Guillén, A. y Carranza, R. (2012). El compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública. *Revista internacional administración y finanzas*, 5(4), 135-142.

- Maldonado, S.; Ramírez, M.; García, B. y Chairez, A. (enero-junio, 2014). Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública. *Conciencia Tecnológica*, (47), 12-18.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commiment in the workplace: Theory, research, and application*. United States of America: SAGE.
- McCown, W. y Roberts, R. (1994). A study of academic and work-related dysfunctioning relevant to the college version of an indirect measure of impulsive behavior Procrastination. *Integra Technical Paper* 94-28.
- Milgram, N. (1992). El retraso: una enfermedad de los tiempos modernos. *Boletín de Psicología*, (35), 83-102. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N35-5.pdf>
- Milgram, N., Batori, G. y Mowrer, D. (1993). Correlates of academic procrastination. *Journal of School Psychology*, 31, 487-500.
- Ministerio de Educación del Perú. (2001). Acuerdo Nacional por la Educación: una oportunidad para el diálogo. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/observatorio2/Peru.pdf>
- Morán, C. (2005). *Psicología del trabajo. Nociones introductorias*. Málaga: Aljibe.
- Natividad, L. (2014). *Análisis de la procrastinación en estudiantes universitarios* (Tesis doctoral, Universitat de València). Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/37168/Tesis%20Luis%20A.%20Natividad.pdf?sequence=1>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ra ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4ª ed)*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Organización Mundial de la Salud. (OMS, febrero – 2017). Depresión. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, abril - 2016). Estrés laboral: un reto colectivo para todos. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- Parisi, A. y Paredes, M. (2007). Diseño, construcción y validación de una escala de postergación activa y pasiva en el ámbito laboral. *Psicología-Segunda Época*, 26(2), 31-58.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas* (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5747>

- Quant, D. y Sánchez, A. (abril-septiembre de 2012). Procrastinación, procrastinación académica: concepto e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica*, 3(1), 45-59.
- Quiñónez, F. (2016). *Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en -colaboradores de una empresa automotriz de lima metropolitana* (Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2596/1/2016\\_Qui%C3%B1on ez\\_Relacion-entre-la-autoeficacia-y-la-procrastinacion.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2596/1/2016_Qui%C3%B1on ez_Relacion-entre-la-autoeficacia-y-la-procrastinacion.pdf)
- Ramírez, A. y Domínguez, L. (Enero-junio, 2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, (109), 21-30.
- Real Academia de la Lengua Española. (2014). Posponer. *En Diccionario de la lengua española* (23.a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=TofxYg0>
- Real Academia de la Lengua Española. (2014). Postergar. *En Diccionario de la lengua española* (23.a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=TpOwjdv>
- Real Academia de la Lengua Española. (2014). Procrastinar. *En Diccionario de la lengua española* (23.a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=UG8b6uO>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ta ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A. y Clariana, M. (2017). Procrastinación en estudiantes universitarios: su relación con la edad y el curso académico. *Revista Colombiana de Psicología*, 26 (1), 45-60. Doi:10.154461rcp.v26n1.53572.
- Skinner, B. (1977). *Ciencia y conducta humana*. Barcelona: Fontanella.
- Soberanes, R. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5 (9), 120-127.
- Solomon, L. y Rothblum, E. (1984). Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-Behavioral Correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509.
- Steel, P. (2007). The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94. DOI: 10.1037/0033-2909.133.1.65
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Perú: San Marcos.

## VIII. ANEXOS

### ANEXO 1. Instrumento original

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

(Autor: Parisi y Paredes, 2007)

Edad: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

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

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

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

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

<b>N</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>
1	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mis asignaciones en el tiempo planificado.					
2	Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.					
3	Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista					
4	Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.					
5	Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.					
6	Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar una asignación.					
7	Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.					

8	Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.					
9	No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo					
10	Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto					
11	Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.					
12	Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.					
13	Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.					
14	Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar una asignación.					
15	Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas.					
16	Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar una asignación.					
17	Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados.					
18	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.					
19	En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha pautada.					
20	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantea.					
21	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo.					
22	Consigo mejores resultados cuando realizo mis asignaciones faltando poco tiempo para entregarlas.					
23	Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.					
24	Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.					
25	Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.					
26	Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.					
27	Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento.					
28	Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan.					

## ANEXO 2. Instrumento modificado

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

(Autor: Parisi y Paredes, 2007 modificado para fines académicos por Sandra Soto Salazar, 2017)

EDAD:..... SEXO: F ( ) M ( ) FECHA:.....  
TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN:.....

#### INSTRUCCIONES GENERALES

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

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

**Recuerde: No hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.**

PREGUNTA	ESCALA				
	1	2	3	4	5
1. Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.					
2. Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.					
3. Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.					
4. Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.					
5. Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.					
6. Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.					
7. Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.					
8. Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.					



9. No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.					
10. Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.					
11. Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.					
12. Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.					
13. Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.					
14. Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo.					
15. Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas.					
16. Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo.					
17. Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados.					
18. Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.					
19. En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida.					
20. Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean por eso postergo mis actividades.					
21. Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo por eso las postergo.					
22. Consigo mejores resultados cuando realizo mi trabajo faltando poco tiempo para entregarlas.					
23. Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.					
24. Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.					
25. Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.					
26. Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.					
27. Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento.					
28. Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan por eso las postergo.					

***¡Gracias por su participación!***

### **ANEXO 3. Instrumento original**

#### **CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

(Autor: Argomedo, 2013)

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

#### **INSTRUCCIONES GENERALES**

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

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

#### **Ejemplo**

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente.

Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

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

## ANEXO 4. Instrumento modificado

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Autor: Argomedo, 2013 modificado para fines académicos por Sandra Soto Salazar, 2017)

EDAD:..... SEXO: F ( ) M ( ) FECHA:.....  
TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN:.....

#### INSTRUCCIONES GENERALES

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

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

**Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión**

PREGUNTA	ESCALA						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4. 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 5. V de Aiken del Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral**

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	ne		JUECES
						A	D	5
						Suma		V Aiken
1	1	1	1	1	1	5	0	1
2	1	1	1	1	1	5	0	1
3	1	1	0	1	1	4	1	0.8
4	1	1	1	1	1	5	0	1
5	1	1	1	1	1	5	0	1
6	1	1	1	1	1	5	0	1
7	1	1	1	1	1	5	0	1
8	1	1	1	1	1	5	0	1
9	1	1	1	1	1	5	0	1
10	1	1	1	1	1	5	0	1
11	1	1	1	1	1	5	0	1
12	1	1	0	1	1	4	1	0.8
13	1	1	1	1	1	5	0	1
14	1	1	1	1	1	5	0	1
15	1	1	1	1	1	5	0	1
16	1	1	1	1	1	5	0	1
17	1	1	0	1	1	4	1	0.8
18	1	1	1	1	1	5	0	1
19	1	1	1	1	1	5	0	1
20	1	1	0	1	1	4	1	0.8
21	1	1	1	1	1	5	0	1
22	1	1	1	1	1	5	0	1
23	1	1	1	1	1	5	0	1
24	1	1	1	1	1	5	0	1
25	1	1	1	1	1	5	0	1
26	1	1	1	1	1	5	0	1
27	1	1	1	1	1	5	0	1
28	1	1	0	1	1	4	1	0.8

Nota: Ningun ítem fue eliminado mediante el análisis de la V de Aiken.

## ANEXO 6. Correlación ítem – test del Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral

	Procrastinación Laboral		
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	N
1. Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado	,445**	.001	55
2. Me siento ansioso(a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto	,655**	.000	55
3. Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista	,342*	.011	55
4. Me siento decaído(a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo	,706**	.000	55
5. Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades	,756**	.000	55
6. Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo	,826**	.000	55
7. Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora	,707**	.000	55
8. Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una	,583**	.000	55
9. No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo	,672**	.000	55
10. Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto	,805**	.000	55
11. Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan	,770**	.000	55
12. Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo	,763**	.000	55
13. Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente	,753**	.000	55
14. Me siento tenso(a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo	,687**	.000	55
15. Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas	-.216	.113	55
16. Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo	,784**	.000	55

17. Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados	,677**	.000	55
18. Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos	,349**	.009	55
19. En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida	,612**	.000	55
20. Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean por eso postergo mis actividades	,767**	.000	55
21. Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo por eso las postergo	,822**	.000	55
22. Consigo mejores resultados cuando realizo mi trabajo faltando poco tiempo para entregarlas	,609**	.000	55
23. Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento	,525**	.000	55
24. Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora	,716**	.000	55
25. Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega	-.094	.497	55
26. Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema	,449**	.001	55
27. Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento	,528**	.000	55
28. Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan por eso las postergo	,729**	.000	55
TOTAL	1		55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota: Ningun ítem fue eliminado mediante la correlación ítem - test.



## ANEXO 7. V de Aiken del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	Ne	JUECES
						A	5
						Suma	V Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1

Nota: Ningun ítem fue eliminado mediante el análisis de la V de Aiken.

## ANEXO 8. Correlación ítem – test del Cuestionario de Compromiso Organizacional

	Compromiso Organizacional		
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	N
1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte	.218	.109	55
2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora	,536**	.000	55
3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo	,284*	.036	55
4. Permanezco en mi organización porque lo siento y lo deseo	,629**	.000	55
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor	.003	.986	55
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	,762**	.000	55
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	,665**	.000	55
8. Esta organización merece mi lealtad	,708**	.000	55
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios	,694**	.000	55
10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	,563**	.000	55
11. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente	,744**	.000	55
12. Esta organización significa mucho para mí	,735**	.000	55
13. Le debo muchísimo a mi organización	,640**	.000	55
14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización	,484**	.000	55
15. No me siento parte de esta organización	,642**	.000	55
16. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo	.223	.102	55
17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara	,517**	.000	55
18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización	,644**	.000	55
TOTAL	1		55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota: Ningun ítem fue eliminado mediante la correlación ítem - test.

## ANEXO 9. Formatos de validación de instrumentos por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

27	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	X		X		X	
28	Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	X		X		X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Keneko Aguilar Juan Inú

DNI: 10624919

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

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

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

C.B.P. 17040

Lima, 13 de junio del 2017



DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		Sí	No	Sí	No	Sí	No
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X	
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X		X		X	
15	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X	
16	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X	
17	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	X		X		X	
18	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. Mg: Yamara Aguilar, Juan José

DNI: 10629418

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

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

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



C.P.S.P. - 17040

Lima, 13 de junio del 2017



27	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	/	/	/	
28	Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	/	/		Retraso a Dimensión I

Observaciones:

*Enfatizar en dimensión II que se postergan actividades para realizar otras prioritarias*

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: *Lic. Jaudis Patricia Cepeda Torres Machuca*

DNI: *40912591*

Especialidad del validador: *Psicología Organizacional*

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

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

Lima, 09 de junio del 2017



	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	/		/		/		
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	/		/		/		
15	Esta organización merece mi lealtad.	/		/		/		
16	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	/		/		/		
17	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	/		/		/		
18	Le debo muchísimo a mi organización.	/		/		/		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Dr. Jandy Patricia Espedez Varas Machuca

DNI: 40912591

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

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

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

Lima, 09 de junio del 2017



27	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	/					
28	Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	/					

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA, RAUL

DNI: 08014622

Especialidad del validador:

Psicólogo Organizacional


<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 09 de junio del 2017

  
 El Jefe de Sección Factores Humanos  
 Psicólogo FAP  
**RAUL CRUZADO CASANOVA**  
 NSA 707491 - CPs.P. 0767



DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		Sí	No	Sí	No	Sí	No
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	/					
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	/					
15	Esta organización merece mi lealtad.	/					
16	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	/					
17	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	/					
18	Le debo muchísimo a mi organización.	/					

Observaciones:

S/N

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA RAUL


DNI: 08054622

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

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

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

Lima, 09 de junio del 2017

  
 El Jefe de Sección Facultad de Ciencias Humanas  
 Psicólogo FAP  
**RAUL CRUZADO CASANOVA**  
 NSA 707491 - CPs.P. 0757





27	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	✓		✓		✓	
28	Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	✓		✓		✓	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: GUZMÁN RODRÍGUEZ JAIME

DNI: 06695035

Especialidad del validador: Psicólogo - Organizacional - Aeronáutico

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

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

JEPK SECC. FP.HI. GRUPO  
 JAIME GUZMÁN RODRÍGUEZ  
 C-70519290-A+  
 C.Ps.P. 6587

Lima, 05 de junio del 2017



DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	✓		✓		✓	
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	✓		✓		✓	
15	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
16	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	✓		✓		✓	
17	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	✓		✓		✓	
18	Le debo muchísimo a mi organización.	✓		✓		✓	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: GUZMAN RODRIGUEZ JAIME

DNI: 06695035

Especialidad del validador: Psicólogo - ORGANIZACIONAL - AERONAUTICO

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

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

*(Firma)*  
 JEFE BRCC. TP. HR. GRUPO  
 JAIME GUZMAN RODRIGUEZ  
 0-70519290-A+  
 C.P.S. 6587

Lima, 09 de Junio del 2017



27	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	/	/	/	
28	Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	/	/	/	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Patricia Almira Poulla R.

DNI: 09904133

Especialidad del validador: Clínica - Educativa

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

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

Patricia Almira Poulla R.  
 Psicóloga  
 2017-06-09

Lima, 09 de junio del 2017



DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	✓		/		✓	
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	✓		✓		/	
15	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
16	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	✓		✓		✓	
17	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	✓		/		✓	
18	Le debo muchísimo a mi organización.	/		/		✓	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Estade Almoná Ericka RoxanaDNI: 09904133Especialidad del validador: Olivia - Educativa<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Lima, 09 de junio del 2017

## ANEXO 10. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
"Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017"	General	General	General	Tipo y diseño	Procrastinación laboral
	¿Cómo se relacionan la procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017?	Existe relación inversa y significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017.	Determinar la relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enfoque cuantitativo.</li> <li>Diseño no experimental de corte transversal.</li> <li>Nivel: Descriptivo - correlacional</li> <li>Tipo: Básico</li> </ul>	
		Específicas	Específicos	Población - muestra	
		Existe relación inversa y significativa entre la procrastinación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao.	Determinar el nivel predominante de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao.	Población= 134 trabajadores de dos organizaciones educativas de ambos sexos.	
	Existe relación inversa y significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao.	Determinar el nivel predominante de compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao.	Muestra = 134 trabajadores (docentes y administrativos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Título: Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral.</li> <li>Autores: Parisi y Paredes (2007).</li> <li>Confiabilidad: Coeficiente alfa de Cronbach <math>\alpha=0,929</math></li> </ul>	
	Existe relación inversa y significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el sexo.	Determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao.		Estadísticos	Compromiso Organizacional

			Determinar la relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el sexo.		
		Existe relación inversa y significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el cargo de desempeño.	Determinar la relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el cargo de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis descriptivos</li> <li>• Prueba de normalidad</li> <li>• Nivel de significancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Título: Cuestionario de compromiso organizacional.</li> <li>• Autores: Argomedo (2013).</li> <li>• Confiabilidad: Coeficiente alfa de Cronbach <math>\alpha=0,838</math></li> </ul>
		Existe relación inversa y significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el tiempo en la organización.	Determinar la relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao según el tiempo en la organización.		

## ANEXO 11. Cartas de autorización para aplicación de instrumentos

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 02 de noviembre de 2017

**CARTA N° 688-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Magister  
**NEYDA ZAPATA OBANDO**  
Directora  
I.E. 5095 Julio Ramon Ribeyro  
Av. Omicrón s/n – Bocanegra – Callao


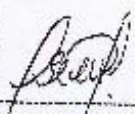
Presente.-

De nuestra consideración:

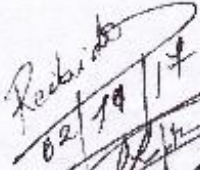

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SOTO SALAZAR SANDRA GERALDYNE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea aplicar sus pruebas siendo su tema: "**PROCRASTINACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE ORGANIZACIONES EDUCATIVAS DEL CALLAO, 2017**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

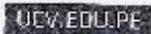
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
  
Dra. Taniht L. Cubas Romero  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

  
  
Neyda Zapata Obando  
Directora  
Ane. 300 p.m.c.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 02 de noviembre de 2017

**CARTA N° 690-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Magister  
**VENANCIO ASENCIOS ARAINDIA**  
Director  
I.E. 5026 José María Arguedas  
Calle las Moras s/n – Urb. Previ- Callao

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SOTO SALAZAR SANDRA GERALDYNE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea aplicar sus pruebas siendo su tema: **"PROCRASTINACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE ORGANIZACIONES EDUCATIVAS DEL CALLAO, 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,



**Dra. Taniht L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

*Autorizado, sólo en horas libres del trabajador.*

*07-11-2017*



UCV.EDU.PE



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO  
I.E. SORIS VALLE SAMÓN (BIB. 181)  
TELEF. 0442709

Callao 07 de Noviembre del 2017

SRES.  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

**Estimados:**

Por medio de la presente, es grato dirigirme a usted con el fin de darle respuesta al documento en referencia de la Carta N° 688-2017/EP/PSI.UCVLIMA-LN de fecha 02 de Noviembre del 2017, donde solicita aplicar pruebas al personal docente y administrativo; por lo tanto se le autoriza a la Srta. **SOTO SALAZAR SANDRA GERALDYNE** estudiante de la Carrera de Psicología, a realizar la aplicación de dichas pruebas sobre el tema **"PROCRASTINACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE ORGANIZACIONES EDUCATIVAS DEL CALLAO 2017"** a partir del 08 de noviembre del presente año.

Sin otro cometido se despide atentamente.

## ANEXO 12. Formato de consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Docente/Administrativo:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Sandra Geraldine Soto Salazar**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) y Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sandra Geraldine Soto Salazar

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....  
con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación **Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017** de la señorita Sandra Geraldine Soto Salazar.

Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma

## ANEXO 13. Acta de originalidad

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 14 de 14
--	--	---

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Procastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017", del estudiante SOTO SALAZAR, Sandra Geraldine, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.


El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de febrero de 2018

  
Firma **Fernando Joel Rosario Quiroz**  
**PSICÓLOGO**  
**C.Ps.P. 29721**  
Fernando Joel Rosario Quiroz  
DNI: 32990613

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

## ANEXO 14. Autorización de publicación

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-FR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Soto Salazar, Sandra Geraldine, identificado con DNI N° 48196191, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de las organizaciones del Callao, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Sandra Geraldine Soto Salazar*  
 FIRMA

DNI: 48196191

FECHA: 12 de Marzo del 2018.

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



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

SOTO SALAZAR, Sandra Geraldine

**INFORME TÍTULADO:**

Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos  
organizaciones educativas del Callao, 2017

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciada en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA:** 12/03/2018

**NOTA O MENCIÓN:** 14

  
**ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL**  
DNI 32990613



**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017”

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

**AUTOR:**  
SOTO SALAZAR, Sandra Geraldyn

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida..	8 %
2	WWW.UCAV.WE	1 %
3	repositorio.uca.edu.pe	1 %
4	repositorio.unisa.edu.pe	1 %
5	thabfr.com	<1 %
6	pt.scribd.com	<1 %
7	repositorio.unep.edu.pe	<1 %
8	docplayer.es	<1 %
9	alicia.conjales.gob.pe	<1 %
10	repositorio.uta.edu.ec	<1 %
11	www.scribd.com	<1 %