



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Chavez Cardenas, Cinthya Pilar (orcid.org/0000-0003-0286-6580)

ASESOR:

Mg. García García, Eddy Eugenio (orcid.org/0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente investigación, va dirigido a nuestros padres, quienes en cada momento de nuestra vida nos impulsaron a llegar hasta donde estamos, ya que ellos representan inspiración y fuerza para continuar en este proceso para obtener uno de nuestros anhelos más deseados. A Dios por permitirnos la dicha de tener vida y salud para seguir adelante, porque sin él no sería posible.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecemos a Dios por permitirnos la vida y la dicha de tener a nuestros padres, por su gran amor y apoyo incondicional, también queremos expresar nuestro agradecimiento a nuestro docente el Mg. Martin Castro Santisteban, por su paciencia, dedicación, conocimiento y enseñanza ya que gracias a su colaboración permitió y fue posible el desarrollo de nuestra investigación.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÒRICO	4
III. METODOLOGÌA	7
3.1. Tipo y diseño de investigación	7
3.2. Variables y operacionalización	7
3.3. Población, muestra y muestreo	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimiento	9
3.6. Método de análisis de datos	9
3.7. Aspectos éticos	10
IV. RESULTADOS	11
V. DISCUCION	15
VI. CONCLUSIONES	18
VII. RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS	20
ANEXOS	26

Índice de tablas

Tabla 1	Procastinacion laboral y Compromiso organizacional	11
Tabla 2	Procastinacion laboral y Compromiso afectivo	12
Tabla 3	Procastinacion laboral y Compromiso normativo	13
Tabla 4	Procastinacion laboral y Compromiso de continuidad	14

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso afectivo en personal operativo de una empresa cementera de Lima. Contando como tamaño de la muestra de 350 operarios, a quienes se les aplicó el Inventario de Postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) adaptado por Soto (2017) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional cuyos autores Meyer y Allen (2014). Siendo la investigación de enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación es no experimental y de tipo correlacional. Para determinar la normalidad de la base de datos se utilizó el estadígrafo Kolmogorov Smirnov, determinando el uso de la prueba no paramétrica de Spearman. Encontrado como resultado que existe correlación inversa media entre procrastinación y compromiso organizacional, ya que el $(R = -,150)$, y la sig. Asintótica = 0,00. Además, encontrándose que existe correlación negativa media entre procrastinación laboral y compromiso afectivo ($\rho = -0.125$), al igual que procrastinación laboral y compromiso de continuidad ($\rho = -0.105$), finalmente, existe correlación negativa media entre procrastinación laboral y compromiso normativo ($\rho = -0.146$). Concluyéndose que a mayor presencia de una variable la otra disminuye.

Palabras clave: compromiso organizacional, procrastinación laboral, personal operativo.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between labor procrastination and affective commitment in operational personnel of a cement company in Lima. Counting as sample size of 350 operators, to whom the Inventory of active and passive Postponement in the work environment (IPAP) adapted by Soto (2017) and the Organizational Commitment Questionnaire whose authors Meyer and Allen (2014) were applied. Being the design of non-experimental and correlational research. The Kolmogorov Smirnov statistic was used to determine the normality of the database, determining the use of the non-parametric Spearman test. Found as a result that there is a mean inverse correlation between procrastination and organizational commitment, since the ($R = -, 150$), and the sig. Asymptotic = 0.00. In addition, finding that there is a negative average correlation between labor procrastination and affective commitment ($\rho = -0.125$), as well as labor procrastination and commitment to continuity ($\rho = -0.105$), finally, there is a negative average correlation between labor procrastination and normative commitment ($\rho = -0.146$). Concluding that the greater the presence of one variable the other decreases.

Keywords: Labor procrastination, organizational commitment and operators

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en las empresas existe una alta exigencia porque requieren que las personas tengan bastantes cualidades y capacidades.

La procrastinación o también llamado aplazamiento ha cambiado a lo largo de los años, pero es reciente que con el tiempo ha tenido un uso efectivo y ha tenido más presencia en los últimos años debido a la administración de las tareas, del estudio de 20 mil personas se determinó que la procrastinación crónica tiene una cantidad de 15 y 20 % de hombres y mujeres de una edad adulta. (Lozano y Bonora, 2015).

Para Milgram (1992), la procrastinación es un tema que interviene en todos los entornos que se desenvuelven las personas. Así mismo El posponer las cosas en el trabajo es algo relativamente común y se puede caracterizar porque se posponen las tareas o funciones en los horarios de trabajo. (Metin et al., 2016).

De acuerdo a Psychology Today (2003), de un grupo de personas encuestadas un 20 % son procrastinadores, estas suelen ser sujetos que no suelen pagar a tiempo sus servicios, ya que suelen perder el tiempo en realizar estas cosas que pueden considerar como innecesaria. También Díaz (2012), menciona que cuando una persona pospone el cumplir sus funciones de trabajo, esto impacta en un bajo rendimiento en la empresa donde labora disminuyendo su producción y efectividad. Esto también es confirmado por lo que nos menciona Weymann (1988), el aplazamiento en los trabajos tiene una consecuencia directa en el desempeño de los trabajadores.

De acuerdo al Colegio de Psicólogos del Perú (2017), procrastinar se relaciona con el hecho de dejar las actividades a fin de realizarlas en otro momento. En la misma línea en una encuesta realizada en un periódico se demostró que más del 80% recae en procrastinación ya que ellos postergan sus trabajos por miedo a afrontar sus labores nuevas e inclusive ellos retrasan sus trabajos de entrega y por ende existen muchos despidos, a causa de mala productividad, para poder evitar que el personal recaiga en

procrastinación ellos implementaron capacitaciones mensuales y diarias de actualizaciones y resolución de dudas que puedan tener. (El Comercio, 2018).

Es por lo ya mencionado anteriormente que tenemos que el Problema General es saber ¿Qué relación hay entre la procrastinación y compromiso organizacional en personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019?

Así mismo, como justificación teórica del estudio, el presente trabajo profundizo en los estudios que involucran los temas procrastinación y compromiso organizacional ya que resulta trascendental para comprender su esencia.

La razón social y práctica del estudio pretende desarrollar estrategias de acción para la intervención y detección del fenómeno procrastinación.

El Objetivo General es establecer la correlación que hay entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019.

Mientras que para los objetivos específicos son:

Establecer qué correlación hay entre procrastinación laboral y (compromiso afectivo, normativo y de continuidad), en personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019.

En cuanto a las hipótesis generales se buscó encontrar Hipótesis General (H.G):H1: Existe una relación de la procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019. H0: No existe relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019.

II. MARCO TEÒRICO

De acuerdo a Maldonado, et al. (2014), en su trabajo de compromiso organizacional en profesores de Mexico, de tipo descriptivo analítico, sus conclusiones indican niveles medios de compromisos organizacionales.

Caicedo (2013), en su estudio exploratorio correlacional, de la procrastinación y su incidencia en una empresa en Ecuador, sus hallazgos indican que los trabajadores procrastinan, malgastando el tiempo en sus tareas haciendo otras actividades, y no cuentan con una formación que les permite entender el impacto de sus actos dentro de la empresa, es por ello que las empresas no obtienen un resultado del 100 % de la efectividad de sus colaboradores.

Hidalgo (2019), en su investigación de tipo descriptivo-correlacional de procrastinación y compromiso laboral en Perú, encontró la existencia de un Rho de -0.230, esto confirma que entre la dimensión de procrastinación y compromiso laboral existe una correlación inversa y débil.

Santisteban (2019), en su trabajo descriptivo de diseño no experimental, de compromiso organizacional y postergación laboral en san miguel, estableció que la correlación por medio del Rho fue de -0.159 esto indica que las variables se correlacionan inversamente.

Soto (2017), en su análisis de tipo descriptivo-correlacional, sobre el compromiso organizacional y procrastinación en el callao 2017, se encontró una correlación inversa con un Rho de -0.229, y una sig. de 0.01.

Loli, et al. (2015), en su trabajo de tipo correlacional sobre sentimiento de permanencia y compromiso organizacional en lima metropolitana, sus conclusiones indican una correlación positiva y significativa del sentimiento de permanencia y compromiso afectivo en las organizaciones que trabajan los colaboradores.

Tuckman (1990), define a la postergación como el comportamiento continuo de postergar las cosas para realizarlas en otro momento determinado.

De acuerdo a Natividad (2014), la definición de la procrastinación es compleja debido a que es un constructo en el que están implicados muchos factores que varían de acuerdo a su conceptualización. Así mismo Según la RAE, (2014), su procedencia está en el latín (*procrastinare*), y es aplazar o diferir.

De acuerdo a Lozano y Bonora (2015), el procrastinar tiene consecuencias negativas en las organizaciones porque esta genera una baja productividad en los colaboradores lo que a su vez genera una menor rentabilidad para la empresa y por consecuencias que ganen menos dinero.

En relación a los enfoques teóricos usados en la investigación, (McCown & Roberts (2013), El enfoque motivacional, donde la motivación del logro hace referencia cuando una persona muestra un patrón de acciones orientadas a un objetivo deseado.

(Skinner,1977, como se citó en Carranza y Ramírez, 2013) El enfoque conductual de Skinner, señala que la conducta se vuelve vigente cuando esta es estimulada continuamente, y se vuelve constante por ello las personas que aplazan las cosas tienen el compartimiento de realizarlo generalmente.

Por otro lado, de acuerdo a Hsin y Nam (2005), por medio de un análisis en diferentes investigaciones de procrastinadores, las personas tienen una baja autorregulación, donde existe una falta de programación para las cosas en general, y también intervienen otros factores como, cognitivos, afectivos y conductuales. También para Hsin y Nam (2005), hay unas clases de procrastinadores los cuales son, los pasivos los cuales se caracterizan por mostrar una postergación de tomar decisiones respecto a una actividad en concreto, y los activos los cuales son aquellos que asumen las decisiones de postergar sus actividades intencionalmente. A si mismo hay 3 dimensiones el área Afectiva, se enfoca en las emociones que se producen en un sujeto, donde por ejemplo las personas tienden a sentirse más estresados e inseguros lo que causa que piensen en un posible fracaso postergando las cosas. A nivel cognitivo, está relacionado con lo que piensen y la información que maneje una persona, a nivel conductual, hace referencia a los hechos que han sido verificados por el sujeto durante y antes de una actividad en específica.

La segunda teoría relacionada se tiene al Compromiso Organizacional (C.O.), el C.O. es un estado de transición temporal en las personas que se caracterizan debido a que determinan el seguir en una empresa o no. (Meyer y Allen ,1997). De la misma manera el C.O. según Judge (2013), tiene relación con el reconocimiento y sentido de pertenencia hacia la empresa y la obligación moral de estar en ella. En la misma línea Según Newstrom (2011), El compromiso organizacional (C.O.) se da cuando un empleado de una empresa determina seguir o no.

Según Meyer y Allen (1997), el C.O. se divide en tres dimensiones, obligación afectiva, está ligada al vínculo emocional del trabajador con la organización, el acuerdo normativo es la sensación de deber seguir en una organización y Compromiso de continuidad, se refiere a algo más específico como la necesidad de estar en la institución por ejemplo por cuestiones económicas. También Hellriegel y Slocum (2003), mencionan que cuando un colaborador tiene más compromiso, disminuye las faltas y mejora la productividad del mismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Es correlacional según, Hernández – Sampieri, et all. (2014), porque se busca relacionar ambas variables.

Diseño

Se denomina corte transversal, debido a que recaba información en un momento determinado (Ayala, 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Procastinación laboral

Tuckman (1990), la postergación se entiendo como el comportamiento de aplazar continuamente actividades.

Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997), el Compromiso Organizacional. es un periodo donde las personas se caracterizan por que toman la decisión de continuar o no una empresa.

Definición operacional

Se logró medir la procrastinación mediante el inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral.

La variable compromiso organizacional, fue medida mediante el cuestionario de compromiso organizacional.

Indicadores

La procrastinación laboral se compone de indicadores como: postergación activa y pasiva, habilidades, ansiedad, optimismo, trabajo, actividades, consecuencias, planificación, dificultad, renunciar, posponer, tensión, motivado, retrasar, entusiasmar y el compromiso organizacional se compone de dimensiones como: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad, organización, renunciar permanencia, responsabilidad, identidad.

Escala de medición

Los instrumentos usados fueron de escala ordinal, ya que se usan datos que serán clasificados. (Flores et al., 2017).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Fue de 350 trabajadores de ambos sexos peruanos mayores de edad de una empresa cementera en lima y de acuerdo a Hernández – Sampieri, et al. (2014), cantidad finita de personas que tienen en común una serie de cualidades en particular o que guardan semejanzas.

Criterios de Inclusión

Personal operativo de la empresa cementera de Lima

Personal operativo que resuelvan de manera adecuada ambas pruebas.

Personal operativo que deseen participar de forma intencional

Criterios de Exclusión

Sujetos los cuales tengan una condición que no le permita contestar el cuestionario

Trabajadores de 60 años a más

Muestra

La muestra fue de 350 trabajadores mayores de edad de ambos sexos siendo trabajadores de lima de una empresa cementera de la ciudad de lima, donde se tuvo una muestra tipo censal de trabajadores mayores a 18 años de una empresa cementera en lima, según Hernández et al. (2014), una muestra censal se refiere a elegir a toda la población para una investigación.

Muestreo

Se hizo uso de un muestreo no probabilístico conocido como por conveniencia, debido a que según Westreicher (2022), es una forma de muestreo que permite escoger por requisitos y características que no requieran de una selección compleja a una cantidad de personas, si no por el contrario es por la sencillez de escoger una muestra de persona por la facilidad de acceso a estas para una investigación donde se cumplan algunos criterios en específico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se uso fue la encuesta, es un método para recabar datos predeterminados de una muestra y/o cantidad de personas en específico que tienen características en común. (Cook y Richard, 2004).

Instrumento

El instrumento a utilizar para la medición de la variable Procrastinación, se utilizará el Inventario de Postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) cuyos autores Parisi y Paredes (2007), y para medir la segunda variable es Cuestionario de Compromiso Organizacional de 18 reactivos cuyos autores Meyer y Allen (2014), estos instrumentos son aplicables para mayores de edad donde también su aplicación puede ser colectiva como de forma individual debido a que sus instrucciones no son complejas.

Validez

Villasis et al. (2018), Hace alusión a cuando un trabajo no tiene errores y este es aceptable, donde la de contenido fue obtenida con 5 jueces expertos fue mayor a 0.80%, manteniendo las características de claridad, pertinencia y relevancia.

Confiabilidad

Fue obtenida mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach (ADC) de, 0,910 y 0.820.

3.5 Procedimiento

El contacto inicial fue con el gerente general de la empresa cementera de lima, y se hizo entrega de la carta de presentación y autorización luego, se coordinó con las personas responsables de la oficina de recursos humanos para programar los días y horas y fechas para la aplicación de los instrumentos, A partir de ello se visitó 4 veces la empresa de forma presencial donde se aplicaron los instrumentos que fueron brindados físicamente a los participantes con las instrucciones además del consentimiento informado para su participación y se hizo la explicación de las reglas a seguir para completar las encuestas, además se hizo entrega de una lista de asistencia de los participantes asegurando la confidencialidad de sus datos, una vez obtenida la información se procedió a verificarla para luego revisarla y subirla a una base de datos para posterior clasificación y análisis para ser usada en el SPSS V24 y obtener los objetivos planteados.

3.6 Método de análisis de datos

Inicialmente se realizó la validación de contenido a través del criterio de cinco jueces mediante la V de Aiken por el programa Excel 2016 y se obtuvo la validez de contenido mediante 5 jueces de los 2 instrumentos mencionados anteriormente, luego de ello se hizo uso de la base de datos obtenida mediante el programa SPSS V.24 español para obtener la correlación de variables a través de la validez de criterio, mediante la correlación de los instrumentos ,Inventario de postergación activa y pasiva

en el entorno laboral (IPAP) ,(Procastinación Laboral) y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (Compromiso Organizacional), logrando finalmente comprobarse las hipótesis propuestas y respondiendo a los problemas planteados y respondiendo a los objetivos.

3.7 Aspectos éticos

Se tuvieron en cuenta según Gómez (2009) el principio de beneficencia este se enfocó que durante la investigación los participantes se encuentren en un ambiente de agrado y donde estén cómodos para su bienestar, principio de no maleficencia se buscó no dañar a ninguna persona eliminando riesgos y posibles situaciones que afectaran a los participantes durante la investigación y propicio un ambiente ameno, así mismo el principio de justicia se logró mediante la imparcialidad para todos los participantes de la investigación y de sus resultados debido a que no se alteró ningún resultado de los participantes manteniendo la ética, también el principio de autonomía se logró debido a que se buscó la participación voluntaria de los participantes, así como también se otorgó un consentimiento informado y se mantuvo los datos en confidencialidad, finalmente se veló por la seguridad de las personas.

IV. RESULTADOS

4.1 Prueba de hipótesis general

Tabla 1

Procrastinación laboral y Compromiso organizacional

Rho Spearman	
Coeficiente de correlación	-,126
Sig.	,018

La tabla 1, se evidencia que como valor de coeficiente de correlación de Spearman($r=-0.126$) lo que indica correlación negativa media. Además, el p valor es menor a α . Ha aceptada, si existe relación entre Procrastinación laboral y Compromiso organizacional en el personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019.

4.2 Prueba de hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Tabla 2

Procrastinación laboral y Compromiso afectivo.

Rho de Spearman	
Coeficiente de correlación	-,105
Sig. (bilateral)	,050

La tabla 2, muestra que el Rho de Spearman es de ($r = -0.105$) esto evidencia una correlación negativa débil, además, el p valor no es mayor a 0,05. Se acepta la hipótesis alterna, encontrándose relación entre Procrastinación laboral y Compromiso afectivo.

Hipótesis específica 2.

Tabla 3

Procrastinación laboral y Compromiso normativo.

Rho de Spearman	
Coeficiente de correlación	-,125*
Sig. (bilateral)	,020

La tabla 3, muestra los resultados de la prueba Spearman, siendo el coeficiente de correlación es de ($r=-0.125$) esto confirma una correlación negativa débil, además el p valor es de 020, existe relación entre la dimensión Procrastinación laboral y Compromiso normativo.

Hipótesis específica 3.

Tabla 4

Procrastinación laboral y Compromiso de continuidad

Rho de Spearman	
Coeficiente de correlación	-,146**
Sig. (bilateral)	,006

La tabla 4, muestra que el coeficiente de correlación es de ($r=-0.146$) lo que confirman la correlación negativa y débil. Además, el p valor es de 006, Se acepta la hipótesis alterna, la cual expresa que existe relación entre Procrastinación laboral y Compromiso de continuidad en el personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019.

V. DISCUSIÓN

En función al objetivo general, se evidencio la relación entre procrastinación y compromiso organizacional en el personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019. Siendo la relación encontrada inversa negativa media entre las dos variables, donde se obtuvo un Rho de -0.126 y el p valor fue de 0.018. Estos resultados se asemejan con los hallados por Hidalgo (2019), donde los trabajadores municipales que suelen postergar las tareas encomendadas presentan menor compromiso organizacional, dando como resultado una relación de tipo inversa con un Rho de -0.230. A su vez Santiesteban (2019) obtuvo un resultado similar, una correlación inversa con un Rho de -0.159. Estas similitudes se deberían a que las investigaciones tienen como población a trabajadores u operarios, quienes comparten características similares como; nivel socioeconómico, idiosincrasia, nivel educativo, región de procedencia, etc., así como la aplicación de los mismos cuestionarios. Estos resultados respaldan la teoría permitiendo explicar que los trabajadores que suelen dejar de realizar sus funciones y no cumplen con sus responsabilidades en su momento porque se dedican a realizar acciones no propias a la organización son trabajadores que postergan la realización de sus tareas.

Con respecto al objetivo específico uno se logró evidenciar que existe relación inversa negativa media, dado que el Rho fue de -0.105. Estos resultados guardan relación con los hallados por Santiesteban (2019), con un Rho de -0.147 lo que manifiesta que los trabajadores de una empresa que postergan el cumplimiento de sus obligaciones suelen ser trabajadores que no se comprometen afectivamente con su centro de trabajo. A su vez Soto (2017), obtuvo hallazgo una baja correlación. Hidalgo (2019), obtuvo una relación inversa en la correlación de estas dimensiones con un Rho de -0.230. De acuerdo a la teoría, los trabajadores que suelen demorar en la iniciación o finalización, así como, que suelen de realizar acciones propias a la organización por hacer acciones más fáciles y divertidas para el trabajador, estos trabajadores poseen baja o poca vinculación emocional con sus centros de trabajo, siendo, su nivel de identificación y participación reducidos.

En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó la relación entre procrastinación y compromiso normativo en el personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019. Encontrándose como resultado que la R de Spearman fue de -0.125 y el p valor fue de 0.020, estos resultados evidencian una relación inversa negativa débil. Resultado que concuerdan con los encontrados por Santiesteban (2019), en el cual se evidencia que los trabajadores que tienden a postergar sus deberes presentan menor compromiso normativo, esto quiere decir, que los trabajadores que procrastinan son personas que no se comprometen con su organización. Caso similar es el hallado por Caicedo (2013), manifiesto que los trabajadores tienden a procrastinar presentando un bajo compromiso normativo. Así también, es similar es el hallado por Hidalgo (2019), cuyos resultados evidencian que mientras los trabajadores presenten un bajo compromiso normativo con la organización existirá mayor procrastinación, esto debido a una relación inversa negativa obtenida con una R de Spearman de -0.178. caso similar es el de Soto (2017) que evidencio que a menor compromiso normativo mayor será la procrastinación. En ese sentido, la concordancia de estos resultados podría deberse a la precisión de los instrumentos utilizados, los cuales poseen validez y confiabilidad recomendables, así como, la semejanza de cualidades de la población de estudio.

El tercer objetivo específico se encontró relación entre procrastinación y compromiso de continuidad en el personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019. Siendo los resultados encontrados que la R de Spearman fue de -0.146 y el p valor fue de 0.006, estos resultados evidencian una relación inversa negativa débil. Estos hallazgos se asemejan a los encontrados por Caicedo (2019), en su investigación se evidencia que los trabajadores que suelen procrastinar presentan como característica que no se comprometen con su empresa. A su vez Hidalgo (2019), encontró como resultados una relación inversa entre estas dos dimensiones con un Rho de -0.237. Caso distinto es el estudio presentado por Loli, et all. (2015), indican una correlación verdadera de las dimensiones mencionadas, existiendo en su estudio un mayor compromiso con la empresa lo cual desencadena en una baja práctica de la procrastinación en los trabajadores, incrementando su nivel de producción y el

aprovechamiento al 100% de su capacidad. Esta contradicción se debería a la aplicación de instrumentos diferentes, así como, que la población con diferentes características, debido a que Loli, et all. (2015), su población fue de personas que estaban en empresas privadas y públicas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se obtuvo la existencia de un $(Rho = -0,126)$, lo que es una correlación negativa media entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en el personal operativo de una empresa cementera de Lima ,2019.

Segunda: Se comprobó que hay una correlación negativa media entre procrastinación laboral y compromiso afectivo en el personal operativo de una empresa cementera de Lima ,2019, debido a que el $(Rho = -0.125, p\text{-valor} = 0,018)$.

Tercera: Se obtuvo la existencia de un $Rho = -0.105$, lo que es una correlación negativa media entre procrastinación laboral y compromiso de continuidad en el personal operativo de una empresa cementera de Lima ,2019.

Cuarta: Se determinó la existencia de una correlación negativa media entre procrastinación laboral y compromiso normativo en el personal operativo de una empresa cementera de Lima ,2019 y esto se evidencia con $(Rho = -0.105, p\text{-valor} = 0,018)$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se propone a las gerencias de la empresa plantear y ejecutar acciones para corregir la procrastinación en los trabajadores, con la finalidad de permitir a los trabajadores mejorar y estar capacitado permitiéndole así poder realizar sus tareas.

Segunda: Se sugiere a las gerencias de la empresa realizar capacitaciones, talleres, etc., donde se trabaje la procrastinación, buscando así que los trabajadores se comprometan con la organización.

Tercera: Utilizar los resultados de esta investigación para adaptar el instrumento a la realidad peruana a fin de obtener resultados para diferentes usos con la finalidad de aportar información actual que pueda servir para reforzar futuras investigaciones.

Cuarta: Se propone a los futuros investigadores replicar esta investigación en otras organizaciones y muestras, con el fin de verificar los resultados obtenidos entre estas variables.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México: El Manual Moderno. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/3.%20APA-Manual%20de%20Publicaciones%206ta.Ed.pdf>
- Ayala, M. (2020). *Diseño transversal: características, ventaja, tipos, ejemplos*. Liferder. <https://www.liferder.com/disenio-transversal/>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. España: Shalom. <https://es.calameo.com/read/004416166f1d9df980e62>
- Beltrán, R. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales. Perú: Graficart. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-orientada-a-las-ciencias-bio-agraria-y-ambientales_8462
- 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]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/5744>
- Carranza, R. y Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Revista Apuntes Universitarios*,3(2), 95-108. <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646127006.pdf>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Castañeda, B., Cabrera, A., Navarro, Y. y Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando el SPSS*. Brasil: edi PUCRS. <http://www.pucrs.br/edipucrs/spss.pdf>

- Cid, S. (2015). Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas de Madrid]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/1043/TFM000116.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología*. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco legal/codigo de etica y deontologia.pdf?fbclid=IwAR20yCb5yoFa0d5-OGKXutlfnbVd7a_U-HwrE4b50--B3xooGQ39-FFYt3Y](https://www.cpsp.pe/documentos/marco%20legal/codigo%20de%20etica%20y%20deontologia.pdf?fbclid=IwAR20yCb5yoFa0d5-OGKXutlfnbVd7a_U-HwrE4b50--B3xooGQ39-FFYt3Y)
- Cook, T. y Reichardt, Ch. (2004). *Métodos cuantitativos y cualitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=53251>
- Deloitte University Press. (2015) *Tendencias globales en capital humano 2015. Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/humancapital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Díaz, E. (2012). *Procrastinar; mal hábito para el aprendizaje y el rendimiento académico*. <https://www.universidadviu.es/procrastinar-mal-habitoaprendizaje-rendimiento-academico/>
- Edenred (2015). 10 Estadísticas sobre motivación laboral para responsables de recursos Humanos. <https://www.edenred.es/blog/estadisticasmotivacion-laboral>.
- El Comercio. (2018) El 13% de peruanos que faltó al trabajo usó un falso pretexto. <https://elcomercio.pe/economia/personal/13-peruanos-falto-falso-pretexto-adeconoticia-nndc-546760>.
- 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 (1),135-142. https://www.researchgate.net/profile/Joseph-Ferrari/publication/276295216_Methods_of_Procrastination_and_their_Relation_to_Self-Control_and_Self-

[Reinforcement An Exploratory Study/links/55568b7908ae6fd2d823685f/Methods-of-Procrastination-and-their-Relation-to-Self-Control-and-Self-Reinforcement-An-Exploratory-Study.pdf](#)

Flores, E. Miranda, M. y Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. *Revista Alergia México*, 64(3), 364- 370. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>

Galván, G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala-Cañete, 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25509/Galvan_HGG.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Gómez, P. (2009). *Principios básicos de bioética*. Revista Peruana de Ginecología

Hadian, D. (2017). The relationship organizational culture and organizational commitment on public service quality; perspective local government in Bandung, Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 7(1) <https://search.proquest.com/docview/1865226795?accountid=37408>

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2003). *Comportamiento organizacional*. (12^a ed.). México: Thompson.p-54

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6^a ed). México: McGraw-Hill Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hidalgo, M. (2019). *Compromiso organizacional y Procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36985/Hidalgo_CJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hsin, A. y Nam, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 3(1), 246-248. https://www.researchgate.net/publication/278293579_Rethinking_procrastination_Positive_effects_of_active_procrastination_behavior_on_attitudes_and_performance
- Knaus, W. (2000). *Procrastination, Blame, and Change*. *Journal of Social Behavior y Personality*, 15(5), 153-166. <https://www.proquest.com/docview/1292314415>
- 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. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/11781>
- 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. 13-54. http://www.sancristoballibros.com/libro/y-si-lo-haces-ya-no-dejes-para-manana-lo-que-puedas-hacer-hoy-procrastinacion_20322
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B. y Chairez, A. (2014). Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública. *Conciencia Tecnológica*, (47), 12-18. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94431297002.pdf>
- McCown, W. y Roberts, R. (2013). *A study of academic and work-relate functioning relevant to the college version of an indirect measure of impulsive behavior Procrastination*. Integra Technical Paper. 94-28.
- Metin, B., Taris, T., & Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101,

254–263.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886916307474>

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commiment in the workplace: Theory, research, and application*. United States of America: SAGE. 11-30

Milgram, N. (1992). El retraso: una enfermedad de los tiempos modernos. *Boletín de Psicología*, (35), 83-102. <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N35-5.pdf>

Natividad, L. (2014). *Análisis de la Procrastinación en estudiantes universitarios*. [Tesis Doctoral de la universidad de Valencia en España].14-15. <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/37168/Tesis%20Luis%20A.%20>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ra ed.). México: Mc Graw Hill. 221-222. [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento humano en el trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.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. https://journaldatabase.info/articles/disen%C3%B3n_construcci%C3%B3n_y_validaci%C3%B3n.html

Porter, L., Steers, R, Boulian, P (1973). “organizational commintment, jod satisfaction and turnover among psychiatric” *Journal of applied psychology*. (16), 21-31. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0037335>

Psychology Today (2003). *Ending Procrastination*. 1(1),1-10. <https://www.psychologytoday.com/us/articles/200310/ending-procrastination>

Quispe, M. (2015). *Adaptación y propiedades psicométricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3051680>

- Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo. <https://es.scribd.com/document/339153586/COMO-HACER-UN-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-RAMIREZ-red-pdf>
- Real Academia de la Lengua Española, (2014). *Posponer*. En *Diccionario de la lengua española*, (23ª ed.). <http://dle.rae.es/?id=TofxYg0>
- Real Academia de la Lengua Española. (2014). *Postergar*. En *Diccionario de la lengua española*, (23ª ed.). <http://dle.rae.es/?id=TpOwjdv>
- Reilly, C., & Chatman, J (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization, identification on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, (71) 492-499. <https://psycnet.apa.org/record/1986-29987-001>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación. 74-75. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Santisteban, M. (2019). *Compromiso organizacional y postergación laboral en operarios de la empresa "Retail" del distrito de San Miguel, 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37636>
- Sheldon, M (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *administrative science quarterly*, 16(2), 143-150. <https://www.jstor.org/stable/2391824>
- Skinner, B. (1977). *Ciencia y conducta humana*. Barcelona: Fontanella. <https://www.conducteam.com/recursos-libros/ciencia-y-conducta-humana/>
- Soto, S. (2017). *Procrastinación Laboral y Compromiso Organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo).

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11337/Soto_SSG.pdf?sequence=3&isAllowed=y

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](https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65)

Tuckman, B. (1990). *Measuring procrastination attitudinally and behaviorally*. 470-478 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED319792.pdf>

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta. Perú: San Marcos. http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). *El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones*. *Rev Alerg Mex.*;65(4):414-421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

Westreicher. G, (14 de abril 2022), *Muestreo por conveniencia*. <https://economipedia.com/definiciones/muestreo-por-conveniencia.html>

Weymann, E. (1988). *Procrastination in the Workplace: Dispositional and Situational Determinants of Delay Behavior at Work*. College of Business Administration, Loyola University. <https://digitallibrary.tulane.edu/islandora/object/tulane%3A26010>

ANEXOS

Anexo 1

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

Nombre: Inventario de postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Autora (año): Parisi y Paredes, 2007

Adaptación peruana: Galván, 2018.

Aplicación: Individual y colectiva

Edad de aplicación: 18 años a más

Objetivos: Determinar el nivel de postergación activa y pasiva de los trabajadores

Dimensiones: Postergación Activa y Postergación Pasiva

Escala de medición: Ordinal

Tiempo: 10 a 20 min aproximadamente

Materiales: Protocolo de aplicación y lápiz

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

Anexo 2

Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Autor (año): Meyer y Allen, 1997

Adaptación peruana: Quispe, 2015.

Aplicación: Individual y colectiva

Edad de aplicación: 17 años a más

Objetivos: Conocer el tipo de compromiso que presentan los empleados de la organización

Dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.

Escala de medición: Ordinal

Tiempo: 10 a 15 min aproximadamente

Materiales: Protocolo de aplicación, lápiz y borrador.

Calificación e interpretación: Permite obtener una puntuación general, hallada en función a una escala tipo Likert que oscila de 1 a 7 puntos (1= Totalmente en desacuerdo, 2= Moderadamente en desacuerdo, 3= Débilmente en desacuerdo, 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5= Débilmente de acuerdo, 6= Moderadamente de acuerdo, 7= Totalmente de acuerdo), no obstante la prueba cuenta con ítems inversos (1, 3, 10, 14, 15 y 18), a su vez el instrumento permite la sumatoria de puntajes por dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo).

Anexo 3

Matriz de consistencia

TÍTULO: Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	MÉTODO	INSTRUMENTO
¿Qué relación hay entre la procrastinación y compromiso organizacional en personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019?	<p>General:</p> <p>El Objetivo General es establecer la correlación que hay entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019.</p> <p>Objetivos específicos son:</p> <p>Establecer qué correlación hay entre procrastinación laboral y (compromiso afectivo, normativo y de continuidad), en personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019</p>	<p>Diseño:</p> <p>Transversal</p> <p>Tipo:</p> <p>Correlacional</p> <p>Población:</p> <p>Trabajadores de una empresa cementera mayores de 18 años de una empresa de lima</p> <p>350 trabajadores mayores de edad de una empresa cementera de lima de ambos</p>	<p>Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP)</p> <p>(Procastinación Laboral)</p> <p>Cuestionario de compromiso organizaciona l de Meyer y</p>

		sexos. Muestreo de tipo No probabilístico	Allen (Compromiso Organizacion al)
--	--	---	---

Anexo 4

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	TIPO DE VARIABLE	INSTRUMENTO
PROCRASTINACION	Es un hecho de retardar tareas o situaciones que se deben realizar, reemplazándolas por otras situaciones secundarias o más placenteras. (Lozano y Bonora, 2015, p. 59).	Las puntuaciones que serán obtenidas a través del inventario de Parisi y Paredes buscarán estimar el nivel de postergación laboral presentes en términos de medición cuantitativas.	Postergación activa	2,12,13,15,17,18,19,22,23,25,26,27	Ordinal	Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP)
			Postergación pasiva	1,3,4,5,6,7,8,9,10,11,14,16,20,21,24,28		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es una fase mental que personifica el vínculo entre empleado y empresa. (Meyer y Allen, 1997)	Las puntuaciones que serán obtenidas a través de la escala de Meyer y Allen buscarán estimar el nivel de compromiso organizacional presentes en términos de medición cuantitativa.	Compromiso afectivo	6, 9, 12, 14, 15, 18	Ordinal	Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen
			Compromiso de continuidad	1, 3, 4, 5, 16, 17		
			Compromiso normativo	2, 7, 8, 10, 11, 13		

Anexo 5 Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno

INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL

Autor Galván (2018)

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

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. Me siento satisfecho (a) cuando termino mis actividades.					
22. Me siento satisfecho (a) cuando termino mis actividades.					
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.					

Anexo 6 Cuestionario de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor Quispe (2015)

Nombre: _____

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serían 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 7

Autorización de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

for the inconvenience, I will be waiting for your prompt response



John Peter Meyer 8:07 a. m.

para mí ▾



Dear Cinthya,

You are welcome to use our commitment measures for academic research purposes. I have attached a copy of the User's Guide with the items and instructions. I hope all goes well with your research.

Best regards,

John Meyer



Dr. John Meyer

Department of Psychology

Rm 8411, Social Science Centre

Western University

London, Ontario, Canada

Anexo 8

Autorización de las adaptaciones:

Autorización de Galvan Huapaya de la adaptación de Lima , 2018 para el uso del Inventario de la de Postergacion Activa y Pasiva del entorno Laboral de Parisi y Paredes

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACION

Yo GALVÁN HUAPAYA, Giamylet Gabriela, en calidad de autora de la Adaptación de la prueba del Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP).

Autorizo a la Srta. Cinthya Pilar Chavez Cardenas, para el uso de la misma, para un buen y correcto uso (Estudio), sin perjuicio a los derechos de Autor que me competen.

Lima 13 de Junio del 2019.


GALVÁN HUAPAYA, GIAMYLET
DNI: 70266972

Autorización de Quispe Muñoz Maribel de la adaptación de Lima , 2015 para el uso de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen



Anexo 9

Alfa de Cronbach

Tabla 5

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	65	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	65	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	65	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	65	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elemento
,910	28

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	18

Anexo 10

VALIDEZ DE CONTENIDO - INVENTARIO DE POSTERGACION ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL

	J1:	J2:	J3:	J4:	J5:	Suma	V Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.0
2	1	1	1	1	1	5	1.0
3	1	1	1	1	1	5	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1.0
6	1	1	1	1	1	5	1.0
7	1	1	1	1	1	5	1.0
8	1	1	1	1	1	5	1.0
9	1	1	1	1	1	5	1.0
10	1	1	1	1	1	5	1.0
11	1	1	1	1	1	5	1.0
12	1	1	1	1	1	5	1.0
13	1	1	1	1	1	5	1.0
14	1	1	1	1	1	5	1.0
15	1	1	1	1	1	5	1.0
16	1	1	1	1	1	5	1.0
17	1	1	1	1	1	5	1.0
18	1	1	1	1	1	5	1.0
19	1	1	1	1	1	5	1.0
20	1	1	1	1	1	5	1.0
21	1	1	1	1	1	5	1.0
22	1	1	1	1	1	5	1.0
23	1	1	1	1	1	5	1.0
24	1	1	1	1	1	5	1.0
25	1	1	1	1	1	5	1.0
26	1	1	1	1	1	5	1.0
27	1	1	1	1	1	5	1.0
28	1	1	1	1	1	5	1.0

VALIDEZ DE CONTENIDO - ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN

	J1:	J2:	J3:	J4:	J5:	Suma	V Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.0
2	1	1	1	1	1	5	1.0
3	1	1	1	1	1	5	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1.0
6	0	1	1	1	1	4	0.8
7	1	1	1	1	1	5	1.0
8	1	1	1	1	1	5	1.0
9	1	1	1	1	1	5	1.0
10	1	1	1	1	1	5	1.0
11	0	1	1	1	1	4	0.8
12	1	1	1	1	1	5	1.0
13	1	1	1	1	1	5	1.0
14	1	1	1	1	1	5	1.0
15	1	1	1	1	1	5	1.0
16	1	1	1	1	1	5	1.0
17	1	1	1	1	1	5	1.0
18	1	1	1	1	1	5	1.0

Anexo 11

Prueba de normalidad

Con la finalidad de identificar el estadígrafo a utilizar, se procedió a determinar la normalidad de la base de datos, en ese sentido se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov.

Donde:

Nivel de significancia:

$p > 0.05$ Regla de decisión:

Si p es mayor 0,05 entonces la base de datos presenta normalidad, si p es menor 0,05 entonces la base de datos no presenta normalidad.

Tabla 7

Prueba Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Procrastinación laboral	,263	305	,000
Compromiso organizacional	,102	305	,000

En la tabla 7, se observa la prueba Kolmogorov –Smirnov (para muestras mayores a 50), expresó que el p valor fue de 0,000 y de 0,000, es decir, no presenta normalidad, ya que la base de datos no cumple con la condición de ser ambos mayores a 0,05. Se procedió a aplicar el estadístico no paramétrico Spearman.

Anexo 12 Carta de Presentación



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Ate, 01 de octubre del 2019

CARTA N°509- 2019 – II /P.E/PSI.LUCV LIMA-ATE-PPP

ING. Altamirano Quintana Juan Alfredo
Gerente General AyJ Instalaciones S.R.L.
San Borja
Av. Primavera nro. 607 dpto. 207

Asunto: Solicito autorización para realizar la aplicación del inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral y Cuestionario de compromiso organizacional.

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresar para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo manifestar que el Programa de Estudios de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Campus Ate, tiene programado la aplicación del Inventario de postergación activa y pasiva y Cuestionario de Compromiso Organizacional cuyo trabajo contribuirá a la generación de recursos personales en nuestros beneficios.

En este sentido, solicito autorización del ingreso de nuestro estudiante para la realización de la aplicación de sus pruebas para la realización de su investigación.

Nuestro estudiante es la siguiente:

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
1	CHAVEZ CARDENAS, CINTHYA PILAR	70099784

Segura de contar con su autorización y apoyo , hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,


Mgtr. Edith Jara Ames
Coordinadora de PE de Psicología
Campus Lima Ate


DNI : 10615289

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 13 Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

He sido informado sobre la presente investigación, así como la confidencialidad y sus fines académicos, para la aplicación de la escala de Compromiso Organizacional y el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral, en un promedio de 30 min., por ello puedo realizar preguntas acerca de dudas que tenga, así como el dejar de realizar o retirarme si no deseo continuar cuando yo lo crea conveniente.

Yo.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación sobre las "Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de una empresa cementera de Lima, 2019"; dirigido por Cinthya Pilar Chavez Cardenas, con DNI 70099784, estudiante de psicología del XI ciclo de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – ATE.

Firma

Yo, Mg. Eddy Eugenio García García, docente de la Facultad Psicología y Escuela Profesional de Humanidades de la Universidad César Vallejo sede Ate, revisor(a) de la tesis titulada "PROCRASTINACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA CEMENTERA EN LIMA, 2019" del (de la) estudiante CHAVEZ CARDENAS CINTHYA PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% aceptable y 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.

Ate, 28 de enero del 2020



Mg. Eddy Eugenio García García

DNI: 07840149

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