



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones  
educativas públicas del distrito de Mala –Cañete, 2018”

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

**AUTORA:**

GALVÁN HUAPAYA, Giamylet Gabriela

**ASESOR:**

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

LIMA – PERÚ

2018



**UCV**  
UNIVERSIDAD  
CERRO VALLEJO

**ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS**

Código : PC7-PP-P2-03.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
[Sr.] Gerardo Huaraya, Evangelina Casarita,  
cuyo título es: Comprensión Organizacional y Innovación  
Laboral en empresas de las Instituciones Educativas Públicas  
del Distrito de Miraflores, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número)  
BUENA (letras).

Lima Norte, 4 de Octubre del 2018.

RESIDENTE

**DR. CASTRO GARCIA JULIO CESAR**

SECRETARIO

**MG. DAMASO FLORES JESUS LIBORIO**

FISCAL

**MG. VARGAS ASCENCIO JEAN FRANCOIS**



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

## **Dedicatoria**

Con mucho cariño dedico esta tesis a toda mi familia, a Pol y a mis amistades que me ayudaron a enfrentar el proceso de mi tesis expresando su confianza y ánimos para seguir adelante cumpliendo mis metas

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios en primer lugar  
por darme la fuerza y logar culminar esta  
etapa de mi vida

A los profesores de la Universidad  
César Vallejo, que nos aportaron sus ideas que  
nos ayudan a ser mejores día a día

A mi familia y personas especiales que  
confiaron en mí siempre. Gracias por tanto  
aprecio

## **Declaración de autenticidad**

Yo **Giamylet Gabirela Galván Huapaya** Con DNI N° **70266972**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima,4 de octubre del 2018

**Firma :**



## **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 “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete, 2018”. 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.

Giamylet Galván Huapaya

Autora

# Índice

Pág.

CARÁTURA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	15
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de investigación	25
2.2. Variables, Operacionalización	26
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.5. Métodos de análisis de datos	32
2.6. Aspectos éticos	33

III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS	45
ANEXOS	51



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 .Equivalencias generales y por dimensiones compromiso organizacional	18
Tabla 2.Equivalencia generales y por dimensiones compromiso organizacional	21
Tabla 3 .Prueba de normalidad de kolgomorov-Smirnov	22
Tabla 4.Prueba de correlación de Rho de Spearman de compromiso organizacional procrastinación laboral	23
Tabla 5. Coeficiente de correlación Rho de Spearman del compromiso organizacional y sus dimensiones de procrastinación laboral	23
Tabla 6 .Coeficiente de correlación Rho de Spearman de procrastinación laboral y sus dimensiones de compromiso organizacional	24
Tabla 7 .Prueba de correlación de Rho de Spearman de compromiso organizacional y procrastinación laboral según el sexo	24
Tabla 8 .Prueba de correlación de Rho de Spearman de compromiso organizacional y procrastinación laboral según edad	24
Tabla 9.Prueba de correlación de Rho de Spearman de compromiso organizacional y procrastinación laboral según el tiempo en la organización	25
Tabla 10 .Niveles de la variable compromiso organizacional	26
Tabla 11.Niveles de la variable procrastinación labora	26

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral. La población estuvo conformada por 225 individuos de ambos sexos, las cuales correspondían al personal docente de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete, 2018.

Tuvo un diseño no experimental y corte trasversal, de tipo de tipo descriptivo – correlacional. Para la obtención de los datos se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen el cual mide los niveles de compromiso organizacional en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; asimismo 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. Los resultados indicaron un  $Rho=-0,239$ , demostrando que ambas variables se correlacionaron de manera inversa, débil y significativa, hecho que manifiesta que mientras mejor sea el compromiso organizacional, menor será la procrastinación laboral.

Palabras clave: compromiso ,procrastinación

## ABSTRACT

This survey was focused on the research about the relation between the structural commitment and labor procrastination .The population was composed by 225 inhabitants of either sex,who beloged to the teachins staff of two public shools in Mala distric – Cañete ,2018.

It had a non experimental projection and had a correlative, descriptive type on a transversal line.The Meyer and Allen structural commitment questionnaire was applied for data compilation ,such questionnaire measures the structural commitment levels into three components:affective,continuity and standard .Likewise ,the active and pasive post ponement inventory was applied in the labor environment (IPAP) ,wich assesses the postponements types or dimensions :active and pasive .The results or findings were rho: 0,239 and showing a correlation on both variants in a inverse ,weak and significant way ,wich atates that as long as the structural commitment works properly the better ,and less procratination as a result .

Key words :comminent and procrastination

## I. INTRODUCCION

### 1.1 Realidad problemática

Hoy en día las empresas no sólo buscan éxito y liderazgo en el rubro en que se encuentra, sino que también se preocupan en sus colaboradores, el compromiso hacia la empresa genera mayor lealtad y productividad en los laborales por lo tanto es una problemática significativa en las organizaciones.

Según la Compañía de servicios para la empresa (Edenred), (2015, párr.23).Las empresas con mayor nivel de compromiso por parte de sus empleados son capaces de incrementar en un 50% la lealtad de sus clientes.

Es decir, si los clientes observan al personal interno de la empresa comprometida con la empresa, estos también estarán comprometidos y serán leales a los productos y los servicios que ofrece la empresa.

Según Global Workforce Study y Talent Management and Rewards (2014, párr.1) en España, sólo el 35% de los colaboradores comentan sentirse “altamente comprometidos” en la institución donde laboran, mientras que el 23% dice estar “desmotivado”, el 21% se considera “comprometido pero sin apoyos” y el 21% restante se encuentra “desconectado”.

Las empresas suelen ser más exigentes debido a la gran competitividad que existe. Es por ello que las actividades y funciones son importantes para la productividad empresarial. Pero qué es lo que pasa ¿Por qué resulta difícil cumplir con las tareas en el tiempo requerido por los jefes? .A eso se denomina procrastinación aplazar las funciones primordiales a última hora generando estrés y falta de concentración.

En la revista Psychology Today (2003, p.2) el 20% del grupo encuestado se identificaron como procrastinadores crónicos .Las personas procrastinadoras son las que usualmente no pagan sus facturas a tiempo ya que en varias ocasiones pierden el tiempo en realizar cosas innecesarias como asistir a un evento musical en vez de acudir a una entrevista laboral .

Díaz (2012, p.3) la persona que procrastina aplaza el cumplimiento de la labor que le ha sido encargada, evadiendo las responsabilidades y las decisiones que le han sido delegadas. Además, genera en la empresa un bajo rendimiento y disminuye el rendimiento del empleado y del proceso de producción.

Onwuegbuzie (2004). Procrastinación laboral es la postergación innecesaria de un comienzo o finalización, académico o laboral hasta llegar a generar un fastidio por experimentar estas acciones (p.4).La incomodidad y ansiedad está latente en estas acciones que conlleva al no finalizar una tarea asignada.

Algunos estudios detallan pruebas que la procrastinación crónica tiene un resultado entre el 15 y 20% de la población general adulta; además los autores se pronuncian que en otra prueba que se practicó con 20.000 personas, se obtuvo a mayor tendencia haya probabilidad que las personas tengan una menor remuneración, por consecuencia la probabilidad del desempleo y menor estabilidad en su trabajo (Lozano y Bonora, 2015, p. 14).

Respecto a las consecuencias que trae la procrastinación, las estadísticas nos muestran lo siguiente: según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) la depresión es un mal que daña a una gran multitud de individuos en el mundo, son más de 300 millones de personas, donde las mujeres son las más afectadas con respecto al sexo opuesto.

Asimismo, la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2016) en su informe menciona, el “Estrés laboral: un reto colectivo para todos”.Muestran varios estudios sobre la prevalencia del estrés laboral, cabe resaltar que en encuestas realizadas en el año 2012 , en cuanto a las condiciones de trabajo y la salud en América central resultó que más del 10% de las personas encuestadas sostuvieron estar permanentemente estresadas ,tristes, deprimidas o con problemas para conciliar el sueño como parte de las preocupaciones. También en encuestas realizadas en el año 2009 en Argentina se presentó que el 26.7% de los colaboradores presentaron signos de estrés como resultado de la preocupación laboral,por otro lado en Chile en el año 2011,encontraron que un 27,4% y 18.8% de colaboradores ,sostuvieron tener estrés y depresión en su entorno laboral.

Según el Colegio de Psicólogos del Perú (2011, párr. 7) la procrastinación, en particular, es un tema de autocontrol y ordenamiento del tiempo .Proponen la realización adecuada del tiempo para ejecutar de forma concentrada, organizada los temas importantes dándose un periodo de culminación. Procrastinar una opción, de no sentirse capaz y dejar que todo se solucione por si solo dando a entender que lo hará después “en cuanto tenga tiempo “, es decir, se presenta una actitud esquivada.

Por lo anteriormente expuesto, en el distrito de Mala – Cañete no hay evidencia de un estudio realizado sobre compromiso organizacional y procrastinación laboral, teniendo

mayores expectativas de la problemática al tratar. Por eso es necesario realizar una investigación de los problemas, para favorecer a los profesionales que ejercen la labor docente importante en nuestro país.

## **1.2 Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales**

Cid (2015), en la investigación titulada “*Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación*”. El estudio tuvo como propósito investigar la procrastinación en el entorno laboral, analizando las diferencias que pudiesen existir entre estudiantes universitarios y trabajadores, en España, además de ello busco establecer la relación de la 5 variable con el perfeccionismo, la autorregulación y la autoeficacia en el bienestar psicológico. El tipo de estudio fue empírico correlacional, 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) la investigación titulada “*La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la empresa Álvaro Jean`s de la ciudad de Pelileo*” se realizó en Ecuador . Tuvo como finalidad 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. Los resultados hallados se observó que la mayor parte de los colaboradores tiende a procrastinar, perdiendo el tiempo y recursos en otras tareas asignadas, así mismo al no contar con capacitación que les permita entender las consecuencias de procrastinar no cuentan con un buen desempeño laboral y por tanto la empresa no aprovecha al 100% su capacidad productiva.

Maldonado (2012) en su investigación “*El compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública*”, se efectuó con una encuesta a 156

colaboradores .Para obtener una base de datos se realizó un cuestionario de Allen y Meyer validado para el trabajo en universidades su veracidad fue observada a través del alfa de Cronbach, teniendo un índice de confiabilidad de 0.83. El diagnóstico mostrado es el compromiso de los colaboradores con la empresa es positivo, adicionalmente muestran que hay diferencias significativas en el personal interno como son los docentes y colaboradores y administrativos.

Loli (2007) en un estudio “*Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*” se efectuó la recolección a 72 personas, con el objetivo de saber que tan comprometidos están con la empresa donde trabajan y entorno laboral mediante el compromiso organizacional y las diferencias demográficas .Se obtuvo que gran parte de los empleados tienen un compromiso normal y que no hay alguna relación en las variables demográficas estudiadas. Un estudio mostrado entre los factores de compromiso organizacional declara que hay relación valiosa entre algunos de estos.

### **Antecedentes nacionales**

Soto (2017) en su tesis titulada “*Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao*”, en el estudio la población estuvo conformada por 134 personas de ambos sexos, los cuales se evaluó 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), 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. 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.

Acuña y Ventura (2016) en su tesis titulada “*Propuesta de mejora del nivel de compromiso de los trabajadores en la empresa Cerámicos Lambayeque*” se mostró tres campos que

vulneran el compromiso organizacional según Meyer y Allen, los cuales son : compromiso afectivo, compromiso normativo y el compromiso de continuación. Donde se realizó un cuestionario dando como resultado una base de datos de 130 colaboradores por el compromiso organizacional. El estudio final efectuada dio a conocer que los colaboradores de la institución “Cerámicos de Lambayeque” un alto porcentaje están en el campo de compromiso de continuación.

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 de la 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 a la realidad por la prueba de 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 comprobó que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso afectivo y el sentimiento de permanencia.

Rivera (2013) en su estudio “*Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*” se evaluó a 43 profesores entre varones y damas de los niveles iniciales, primaria y secundaria .El resultado arrojó que a mayor experiencia más es el compromiso que hay con mayor referencia en hombres.

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

#### **Compromiso laboral**

Chiavenatto (2004, p.247) señala que el compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea. Voluntad que se fortifica con prácticas que no reduzcan el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone.

Meyer y Allen (1997, p.67), es un conjunto de ideas y/o creencias basadas del colaborador hacia la empresa, se basa a una correlación entre el sujeto y la empresa. Además conlleva



una relación de afecto, prioridad y /u obligación para continuar de manera permanente en una empresa.

Robbins y Judge (2013) el compromiso organizacional se da cuando los empleados se sienten parte de la organización, las metas que esta posee y por consecuencia desean mantener relación con la organización (p. 74). Por tanto, es el grado de identificación e involucramiento lo que determinará la estabilidad del factor humano, además de Los sentimientos personales que el trabajador tiene hacia la empresa.

De igual manera, Newstrom (2011) refiere que el compromiso con la organización estará dado por la lealtad que el colaborador tenga 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).

Ramírez y Domínguez (2012) el compromiso organizacional solo podrá existir cuando las metas organizacionales y los personales estén integrados (p. 22). De esta manera al alinearse las metas organizacionales con los personales favorece el desarrollo personal y resultados en relación al 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, por lo que si los empleados no se encuentran comprometidos conllevará a un descenso en la eficacia de la organización.

El compromiso organizacional es el nivel o de aceptación que tiene el colaborador por la empresa, se va mostrando con actitudes y satisfacción por el empleo que se efectúa.

Para Hellriegel (1999, p.56) el ímpetu de participación de un colaborador y su identidad por la empresa, cabe resaltar que se caracteriza por la creencia y aceptación de los objetivos con las fortalezas de la empresa, el deseo de realización por cumplir un importante beneficio para la empresa y la meta de mantenerse en ella.

Meyer y Allen (1997, p.67) sugieren una definición de compromiso organizacional separado en tres campos: afectivo, de continuidad y normativo.

### **Dimensiones del compromiso organizacional:**

#### **Compromiso Afectivo**

Es el nivel de una persona que se muestra emocionalmente por su empresa y la conexión del colaborador con la empresa Es una cercanía emocional, la participación e identidad por

la empresa.

### **Compromiso de Continuidad**

Es el nivel de una persona que siente la permanencia por la empresa, expresa mayor preocupación por los costos asociados a la empresa.

### **Compromiso Normativo**

Es el nivel de una persona que expresa una obligación moral por mantenerse en la empresa, existe una fidelidad del colaborador con la empresa, labora con mucha satisfacción organizacional.

### **Compromiso organizacional con el trabajo**

Para lograr que la empresa tenga éxito uno de los elementos importantes es el compromiso de los colaboradores que influye en su desempeño laboral.

Hellriegel y Slocum (2003) nos mencionan que a más compromiso del colaborador con la empresa menos probable que renuncie, se incrementa la productividad (p. 54).

En resumen mientras más comprometidos estén los colaboradores mayor identidad con la organización, el vínculo es más cercano, eleva su productividad y genera en la empresa mayores ganancias.

Respecto a ello, Ramírez y Domínguez (2012) nos dicen que mientras más comprometido se encuentre el colaborador, mayor será la posibilidad permanencia, satisfacción por la organización y por consecuencia desarrollar habilidades y que permiten lograr la misión y visión de la empresa (p. 22).

En general, el compromiso organizacional al tener un impacto generan actitudes y comportamientos impulsa al desarrollo de las metas, valores y cultura de la organización, por lo que no produce insatisfacción y baja productividad.

### **Procrastinación**

Para Crane (1999, citado por Carranza y Ramírez, 2013, p.97). La referencia más antigua relacionada con el significado de la procrastinación se encuentra en un sermón del siglo XVII, del sacerdote Walker, encontrado en los microfilms de la biblioteca de la Universidad de Ottawa en Ontario, Canadá. Este sermón evidenciaba una conexión entre la

evitación de las tareas, la voluntad y el pecado, pues planteaba que las personas que postergaban las labores, lo hacían por su propia voluntad y eran pecadoras, por esta misma razón, al no poder alcanzar sus metas de santos o doctos sino solamente la de mayores de edad .

Para Steel (2007), el término “procrastinación” proviene del latín pro, que significa “delante de, en favor de “y crastinus, que significa “del día de mañana” (p.66).

Según el Diccionario de la Lengua Española (2014) la palabra posponer significa “dejar de hacer algo momentáneo, con la idea de realizarlo más adelante” (p.36); mientras que postergar significa “hacer sufrir atraso, dejar atrasado algo, ya sea respecto del lugar que debe ocupar. En suma, cuando hablamos de la procrastinación se hace referencia a toda acción que implique un aplazamiento, retraso o abandono de una actividad. (Lozano y Bonora, 2015, p.14).

Díaz (2012, p.2) menciona que el hecho de procrastinar genera en la empresa una baja productividad y eficiencia del colaborador .Además manifiesta que afecta en la toma de decisiones del trabajador, ya que este puede causar en endeudamiento a la empresa .Díaz además manifiesta que las personas que procrastinan tardan en conseguir las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus tareas.

En el entorno social, las actividades importantes son muchas veces evadidas y no cumplidas hasta generar un hábito que después de un tiempo se convierta en parte de la cultura.

Lozano y Bonora (2015) quienes mencionan que “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). Respecto a lo anterior, los autores mencionan también que cada vez que esta conducta es repetitiva, se crea este hábito en nosotros, ya que nuestro cerebro prefiere 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).

Si nos centramos desarrollo organizacional de la empresa, nos cuenta que la procrastinación tendrá un efecto perjudicial sobre la organización, ya que al ser una conducta de aplazamiento no permitirá el desempeño del empleado, lo cual no solo generará efectos negativos para la organización sino que a largo plazo afectará el bienestar

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).

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

#### **Enfoque Psicodinámico de Baker**

Según Baker (citado por Carranza y Ramírez, 2013 p .99). Se define la procrastinación como temor a la derrota y se centran en las motivaciones que tienen los individuos que decaen o se ponen a pensar en las habilidades que poseen. Donde el papel de los padres suma importancia para el desarrollo de miedos e inseguridades.

#### **Enfoque Motivacional**

McCown, Ferrari y Johnson (citados por Carranza y Ramírez, 2013 p.100), indican que la motivación del logro es una personalidad donde la persona muestra una serie de acciones para alcanzar el objetivo deseado Cuando el miedo supera el pensamiento de esperanza, estas personas escogen elegir actividades seguras de realizar.

#### **Enfoque Conductual de Skinner**

Según Skinner (citado por Carranza y Ramírez, 2013, p.100) señaló que una conducta es vigente cuando es reforzada, es decir se vuelve repetitiva por lo tanto las personas que procrastinan es porque su conducta es posponer siempre.

#### **Enfoque Cognitivo de Wolters**

Según Wolters (citado por Carranza y Ramírez, 2013, p.100). Define a la procrastinación como un proceso que involucra esquemas mentales, relacionados a la incapacidad y el miedo a la exclusión social, que los procrastinadores piensan acerca del accionar de retrasar, estas personas tienen un pensamiento obsesivo cuando se les dificulta alguna tarea y el problema de concluirlo, además tienen pensamientos negativos.

miedo a la exclusión social, que los procrastinadores piensan acerca del accionar de retrasar, estas personas tienen un pensamiento obsesivo cuando se les dificulta alguna tarea y el problema de concluirlo, además tienen pensamientos negativos.

## **Tipos de Procrastinadores**

Mc Cown y Roberts (1994, p.210) consideran dos tipos de procrastinación: la disfuncional, referida a la evitación presente a la hora de terminar una tarea y la funcional, que se presenta cuando la persona no desea realizar una tarea debido a que no la considera importante .

Por su parte, Ferrari y Emmons (1995, p.137) identificaron dos tipos de procrastinadores: por activación y evitación, el primero referido a las personas que retrasan su tarea para realizarlo bajo presión con el fin de encontrar momentos de emoción o motivación, y el segundo tipo referido a aquellas personas que tienen un bajo nivel de autoeficacia por miedo al fracaso o que sienten que no llenaran las expectativas además adquiriendo parte del estrés.

Hsin y Nam (2005, p.246) informan que en distintos estudios han analizado que los individuos que procrastinan se basan en mostrar una baja autorregulación y en un indicador extendido, por lo tanto, no cumplirán las tareas asignadas con un objetivo determinado; sin embargo, la procrastinación no solo es la falta de planificación sobre un periodo determinado, se le atribuye un periodo de complejidad donde existen factores afectivos, cognitivos y de comportamientos.

Hsin y Nam (2005, p.247) sugieren separar a los procrastinadores en dos tipos:

Los pasivos: muestran el aplazamiento de tareas y toma de decisiones con relación a una actividad, a lo que se suma un pobre comportamiento para asumir las adversidades.

Los activos: Son aquellos que laboran mejor con precisión y asumen las decisiones de alargar las actividades de forma intencional, con el único objetivo de priorizar otras. Por otro lado, los procrastinadores activos prefieren laborar bajo una exigencia alta. Por ejemplo si existe una tarea inesperada se sienten retados e incentivados, siendo estos caracteres no inducidos para posible fracaso.

Hsin y Nam (2005, p.248) estos autores plantean la existencia de procrastinadores activos y pasivos. La diferencia entre ambos se da a tres niveles o dimensiones:

Dimensión Afectiva: se centra en las emociones que produce en el sujeto. A nivel afectivo, los procrastinadores pasivos al estar próximos a la fecha de entrega, se sienten presionados, la inseguridad presente aumenta las posibilidades de fracaso. Por otro lado, los procrastinadores activos prefieren laborar bajo una exigencia alta. Por ejemplo si existe una tarea inesperada se sienten retados e incentivados, siendo estos caracteres no inducidos para posible fracaso.

Dimensión Cognitiva: el conjunto de creencias e información que la persona tiene acerca de un trabajo y sus virtudes en relación a la misma. Para los procrastinadores activos, la persona a nivel cognitivo, se da cuenta que deja de hacer algún trabajo pero así mismo posee una idea de ejecución. Por ello los procrastinadores pasivos, no tienen nada planeado por su inseguridad en la ejecución de alguna tarea mostrando debilidades en conseguir el objetivo.

Dimensión Conductual: son hechos mostrados por la persona antes y durante el proceso de un trabajo. Los procrastinadores activos suelen ser impetuosos y capaces de concluir trabajos de urgencia. La postergación pasiva a nivel conductual se observa la inclinación al abandono y equivocación en el término de alguna tarea.

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

¿Existe correlación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018?

#### **1.5 Justificación de la investigación**

La realización del presente estudio es motivada frente al interés y la problemática actual que el sector educativo viene atravesando en los últimos años, no solo en instituciones educativas públicas sino también en el ámbito privado, por lo cual se diseña el presente estudio, es decir, comparar el compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes del distrito de Mala - Cañete.

Este estudio se basa en la explicación de los resultados de acuerdo con las teorías que se han empleado, así como también dando a conocer los las dimensiones y enfoques

de compromiso y procrastinación, a los centros educativos sobre los cuales se ejecutó el estudio. Del mismo modo, se pretende elaborar estrategias de acuerdo con los resultados para optimizar las tareas a realizar.

En cuanto a la aplicación del estudio. Asimismo por medio de esta investigación se pretende optimizar las estrategias para el mejoramiento y acciones a tiempo que van a realizarse en el trabajo, realización de talleres, programas y charlas en los contextos educativos de acuerdo a la problemática existente. Por otro lado los beneficiados en este estudio serán los docentes de instituciones estatales del distrito de Mala, ya que en ellos se enfoca la problemática compromiso organizacional y procrastinación laboral.

Asimismo para lograr los objetivos del presente estudio se acude al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en programas estadísticos y con ello hallar y conocer los niveles y tipos de la variable general del presente estudio denominada compromiso y procrastinación, finalmente se hará uso de un instrumento que mide el compromiso y otro instrumento que mide la procrastinación. Así los resultados de investigación se apoyan en técnicas de investigación validada en este medio.

Por último, este estudio contribuirá a formular y modificar nuevas prácticas metodológicas y estratégicas con la finalidad de mejorar la productividad con el compromiso y dar a conocer las estrategias que faciliten el trabajo

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

Existe correlación inversa y significativa entre compromiso organizacional y la procrastinación laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

Existe correlación inversa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la procrastinación en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018.

Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y la procrastinación en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, según sexo.

Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y la procrastinación en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, según edad.

Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y la procrastinación en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, según tiempo de permanencia.

## **1.7 Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General:**

Determinar la relación significativa entre compromiso organizacional y la procrastinación en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018.

### **Objetivos Específicos:**

Determinar la relación significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la procrastinación en los docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018.

Determinar la relación significativa entre compromiso organizacional y la procrastinación en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, según sexo.

Determinar la relación significativa entre compromiso organizacional y la procrastinación en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, según edad.



Determinar la relación significativa entre compromiso organizacional y la procrastinación en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, según tiempo de permanencia.

Describir los niveles de compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018.

Describir los niveles de procrastinación en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño, tipo, nivel de la investigación

#### **Diseño**

El presente estudio tuvo un diseño no experimental, ya que es considerado por su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo en las cuales se recolectan datos. Es transeccional o trasversal, ya que el propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento único. Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017, p. 151).

**Tipo:** El estudio empleado fue de tipo descriptivo correlacional debido a que se busca explicar un fenómeno de acuerdo a sus características, contextos y propiedades, además de ver la forma en como las variables compromiso y procrastinación se relacionan. Bernal, (2010 ,p.136).

**Nivel:** Sánchez y Reyes (2006) afirma: “El nivel básico, busca el progreso científico, aumenta el conocimiento teórico, sin estar directamente interesado en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue generalizaciones orientadas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes”. (p. 49).

## **2.2. Variables, Operacionalización**

### **Variable: Compromiso Organizacional**

#### **Definición conceptual**

Meyer y Allen (1997, p.67) es un conjunto de ideas y/o creencias basadas del colaborador hacia la empresa, se basa a una correlación entre el sujeto y la empresa.” (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 30

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

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

### **Variable: Procrastinación**

#### **Definición conceptual**

Según Lozano y Bonora (2015) “la postergación es la acción de retrasar actividades o situaciones que deben atenderse, reemplazándose 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

### **2.3 Población**

Según Valderrama (2013) define “la población como un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas que tienen atributos o características comunes”. (p.182)

La población estuvo constituida por 255 docentes de dos instituciones públicas de Mala – Cañete, 2018.

### **Muestra**

Estuvo compuesta por la totalidad de la población, es decir por 255 docentes que dos instituciones públicas de Mala – Cañete, 2018.

La muestra es una parte significativa de la población y tiene que definirse de manera clara Hernández, Zapata y Mendoza (2013).

### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- Cuestionario de compromiso Organizacional de Meyer y Allen
- Escala de Postergación activa y pasiva de Parisi y Paredes

## **ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN**

### **Ficha Técnica**

**Nombre del Test:** Cuestionario de Compromiso Organizacional.

**Nombre / Autores:** Meyer y Allen

**Procedencia:** Estados Unidos

**Adaptación al español:** Argomedo, 2013

**Objetivo:** Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

**Estructuración:** 3 componentes (Consta de 18 ítems)

Componente Afectivo = 6 ítems

Componente de Continuidad = 6 ítems

Componente Normativo = 6 ítems

Características Del Inventario

**Escala tipo:** Likert

**Administración:** Individual o colectiva

**Tiempo:** Aproximadamente 15 min

### **Descripción de la Aplicación**

Al momento de la aplicación se les presentara a los evaluados algunos enunciados cerrados, los cuales tendrán que responder indicando la alternativa que mejor adecue a su sentimiento hacia la organización. Así mismo se les brindara un ejemplo para asegurarnos que los evaluados hayan entendido la consigna.

### **Puntajes**

Los puntajes que se asignan como sigue:

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 autores han establecido lo siguiente para interpretar el puntaje total de la prueba:

**Puntaje Alto:** 126 a más

**Puntaje Promedio:** 19 a 125

**Puntaje Bajo:** 18 puntos

**Items inversos son:** 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

**Items directos:** 2, 4, 5, 6,7, 8, 9, 11, 12, 13, 16, 17

### **Validez**

Se encontró que la prueba tiene validez de contenido ( $p < 0.05$ ), la cual demuestra que el cuestionario es válido para aplicarlo.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad por el método de consistencia interna de: Alfa de Crombach de 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad.

### **Tabla 1**

*Tablas de equivalencia generales y por dimensiones compromiso organizacional*

	<b>Compromiso Organizacional</b>	<b>Afectivo</b>	<b>Normativo</b>	<b>Continuidad</b>
<b>Muy bajo</b>	min a 72	min a 24	min a 21	min a 21
<b>Bajo</b>	73 a 84	25 a 30	22 a 25	22 a 25
<b>Medio</b>	85 a 91	31 a 35	26 a 28	26 a 29
<b>Alto</b>	92 a 98	36 a 38	29 a 31	30 a 32
<b>Muy Alto</b>	99 a max	39 a max	32 a max	33 a max

Fuente: Elaboración propia

### **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.

## INVENTARIO DE PROCRASTINACION LABORAL

### FICHA TECNICA:

#### **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

#### **Descripción del instrumento**

**Administración:** La consigna refiere a lo siguiente “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.

**Puntajes** Los puntajes van del “1” al “5”

- **TD** = Totalmente desacuerdo.
- **D** = Desacuerdo.
- **I** = Indiferente

- **DA** = De acuerdo.
- **TDA** = Totalmente de acuerdo

### **Ítems directos:**

1 ,2 ,4 ,5 ,6 , 7 , 9, 10 , 11 , 12 , 12 , 13 , 14 , 15 , 16, 17 , 18 , 19 , 20 , 21 , 22 , 23 , 24 , 25 , 26 , 27 , 28

### **Ítems inversos:**

3 y 8

### **Validez**

Se determinó la validez de criterio, relacionando la prueba de postergación con una prueba de orientación temporal. Los resultados muestran que las personas con postergación pasiva tienen una correlación positiva con la variable orientación hacia el pasado ( $r = 0,450$ ) y negativa con la variable orientación al futuro ( $r = -0,275$ ). Las personas con postergación activa tienen una correlación positiva con la orientación hacia el futuro y moderada con la orientación al pasado ( $r = 0,319$ ).

### **Confiabilidad**

El análisis de fiabilidad de la dimensión *Postergación Pasiva* arrojó un índice de consistencia interna alto de  $\alpha=0,877$ . *Postergación Activa*, se obtuvo así un índice de consistencia interna elevado de  $\alpha = 0,840$ .

Se realizó el análisis de confiabilidad, tomando como base una prueba piloto de tamaño 50 para la encuesta en mención .El alfa de Cronbach es 0,70, por lo tanto el IPAP – Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral tienen un grado aceptable, pudiendo deducir que se posee un instrumento aprobado.

**Tabla 2**

*Tablas de equivalencia generales y por dimensiones Procrastinación Laboral*

	<b>Procrastinación</b>	<b>Postergación Activa</b>	<b>Postergación Pasiva</b>
<b>Muy bajo</b>	min a 55	min a 26	min a 24
<b>Bajo</b>	56 a 61	27 a 31	25 a 29
<b>Medio</b>	62 a 67	32 a 33	30 a 33
<b>Alto</b>	68 a 74	34 a 37	34 a 37
<b>Muy Alto</b>	75 a max	38 a max	38 a max

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar los rangos obtenidos para determinar los niveles de procrastinación general y sus dimensiones activas y pasivas en una escala de nivel muy alto hasta muy bajo .

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

El método cuantitativo estuvo basado en la toma de medidas, las cuales a través del análisis de datos podrán concluir en estadísticos.

La población seleccionada fue de 225 docentes de dos organizaciones educativas públicas del Distrito de Mala , los cuales fueron evaluados a través de los instrumentos seleccionados.

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados fueron expresados gráficamente a través del software estadístico SPSS, para la respectiva interpretación de los resultados. Así también se realizará un análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

En la prueba piloto se seleccionó para la adaptación y validación muestra de 50 docentes (varones y mujeres) en una institución pública realizada en el distrito de Mala. Posteriormente se ingresaron los datos en el programa estadístico SPSS para procesar la información.

Se realizaron los siguientes procedimientos:

- a) Se realizaron cambios gramaticales en algunos ítems, modificando palabras



- b) Para hallar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos, los cuales evaluaron cada uno de los 2 ítems de una prueba original y los 18 ítems de otra prueba y a través de la V de Aiken
- c) Para realizar el ingreso de la base de datos, se utilizó el programa SPSS 18 y MS Excel 2012
- d) Para la confiabilidad se utilizará el Coeficiente Alfa de Cronbach

## 2. 6 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de la presente investigación consideran el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de este proyecto, evitando el plagio y/o falsedades, por lo tanto se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación.

La recolección de los datos se realizó con el consentimiento de del director de una institución pública correspondientes. Así también se les informó a los docentes el tiempo que va a requerir su participación.

## III. RESULTADOS

### 3.1 Prueba de contraste de Normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de kolgomorov-Smirnov*

	<b>K-S</b>	<b>n</b>	<b>p</b>
<b>Compromiso Organizacional</b>	0.059	255	0.034
<b>Procrastinación</b>	0.071	255	0.004

Se observa a través de la prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov donde las puntuaciones de la variable compromiso organizacional y procrastinación laboral no siguen una distribución normal ya que ( $p < 0.05$ ).

**Tabla 4**

*Prueba de correlación de Rho de Spearman de compromiso organizacional procastinación laboral*

Correlación		Procastinación
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	<b>-0,239**</b>
	p	0.000
	n	255

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la tabla 4, se evidencia que la correlación es inversa, débil entre el compromiso organizacional y procastinación laboral, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman -0,239\*\* con un valor de p=, 0.00.

**Tabla 5**

*Coefficiente de correlación Rho de Spearman del compromiso organizacional y sus dimensiones de procastinación laboral*

Correlación		Dimensiones de procastinación	
		Postergación Activa	Postergación Pasiva
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	-,142*	<b>-,253**</b>
	p	0.023	0.000
	n	255	255

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Se aprecia en la presente tabla un coeficiente de correlación de Rho de Spearman los valores de Rho=-,142\*, -,253\*; con un valor (p. <0,05). Es decir, existe correlación inversa, débil y significativa.

**Tabla 6**

*Coefficiente de correlación Rho de Spearman de procrastinación laboral y sus dimensiones de compromiso organizacional*

Correlación		Afectivo	Normativo	Continuidad
<b>Procrastinación</b>	<b>Rho de Spearman</b>	<b>-,290**</b>	0.120	<b>-,222**</b>
	<b>p</b>	0.000	0.055	0.000
	<b>n</b>	255	255	255

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Se aprecia a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman los valores de Rho=-,290\*, 120, -222\*; con un valor (p. <0,05). Es decir, que existe correlación inversa, débil y significativa entre procrastinación laboral y la dimensión compromiso afectivo y continuidad en los docentes.

**Tabla 7**

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

Correlación según sexo		Procrastinación	
		Hombre	Mujer
<b>Compromiso Organizacional</b>	<b>Rho de Spearman</b>	-0.125	<b>-,314**</b>
	<b>p</b>	0.196	0.000
	<b>n</b>	108	147

Se presenta el análisis de la prueba de correlación de Spearman, la cual indica que entre las variables compromiso organizacional y procrastinación laboral se relacionan en los docentes perteneciente al sexo femenino, existiendo (rho = -314\*\*, p < 0,05) siendo relación inversa, moderada y significativa.

**Tabla 8**

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

Correlación según edad		[30 años]	Procrastinación		
			[31 a 40 años]	[41 a 50 años]	[51 a 65 años]
<b>Compromiso Organizacional</b>	<b>Rho de Spearman</b>	0.110	<b>-,502**</b>	<b>-,193*</b>	<b>-,225*</b>
	<b>p</b>	0.695	0.005	0.048	0.021
	<b>n</b>	15	30	105	105

En la presente tabla se puede evidenciar que existe correlación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral según la edad de 31 a 40 años (Rho = -,502\*\*), seguido de 41 a 50 años (Rho = -,193\*) y finalmente 51 a 65 años (Rho = -,225\*),  $p < 0,05$  siendo la tendencia de la relación inversa, lo que indica que ambas variables se correlacionan de manera inversa.

**Tabla 9**

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

Correlación según tiempo de permanencia		[1 a 5 años]	Procrastinación		
			[6 a 10 años]	[11 a 20 años]	[21 a 30 años]
<b>Compromiso Organizacional</b>	<b>Rho de Spearman</b>	-0.267	-0.181	<b>-,195*</b>	<b>-,274*</b>
	<b>p</b>	0.126	0.312	0.039	0.017
	<b>n</b>	34	33	113	75

En la Tabla 8 se presenta el análisis de la prueba de correlación de Spearman, la cual indica que entre las variables compromiso organizacional y procrastinación laboral en el personal docente con un tiempo de 11 a 20 años ( $\rho = -,195^*$ ), asimismo 21 a 30 años ( $\rho = -,274^*$ ), ( $p < 0,05$ ) 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

compromiso organizacional menor es el grado de procrastinación laboral en el personal docente.

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 10**

*Niveles de la variable compromiso organizacional*

	<b>Compromiso Organizacional</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Muy bajo</b>	48	18.8
<b>Bajo</b>	53	20.8
<b>Medio</b>	51	20.0
<b>Alto</b>	50	19.6
<b>Muy Alto</b>	53	20.8
Total	255	100.0

De acuerdo con la Tabla 9 del 100% de personal docente encuestado el 20,8% del personal se encuentra en un nivel “muy alto” de compromiso, el 19,6% en el nivel “alto”, el 20 % en nivel “medio”, 20,8% tanto en el nivel “bajo” y el 18.8% como en el nivel “muy bajo”. Los resultados encontrados se observa que el nivel muy alto y nivel bajo ambos con un 20.8%.

**Tabla 11**

*Niveles de la variable procrastinación laboral*

	<b>Procrastinación</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>
Muy bajo	49	19.2
Bajo	46	18.0
Medio	51	20.0
Alto	54	21.2
Muy Alto	55	21.6
Total	255	100.0

De acuerdo con la Tabla 10 del 100% de personal docente y administrativo encuestado el 21,6% del personal se encuentra en un nivel “muy alto” , el 21,2% en el nivel “alto”, el 20% en nivel “medio” 18 % tanto en el nivel “bajo” y un 19,2 % en el nivel “muy bajo”.

Los resultados encontrados reflejan que la mayor parte de los encuestados tienen un nivel muy alto de procrastinación.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Se encontraron pocos estudios que tratan de ambas variables en el contexto mercado laboral, ya que gran parte de la investigación acerca de la variable de procrastinación está relacionada en el campo académico ello nos limita cuando se realizó los contrastes entre compromiso organizacional y procrastinación en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018; obteniendo como resultado ( $Rho = -0,239^{**}$ ) ( $p = 0,00$ ) que efectivamente estas variables se correlacionan de manera inversa y significativa hecho que manifiesta en la medida que mejor sea el compromiso organizacional y menor será la procrastinación laboral estos resultados se corroboran con los encontrados por Soto (2017), en una población con características similares a edad sexo y tiempo de permanencia donde los resultados reflejan que existe una correlación inversa y significativa entre las variables de estudio siendo así los valores ( $Rho = -0,229^{**}$ ), ( $p < 0,01$ ), reflejaría que a mayor grado de compromiso organizacional menor procrastinación laboral habrá en el personal evaluado. Lo que se relaciona con Hellriegel y Slocum (2003), quienes mencionan que a más compromiso del colaborador con la empresa menos probable que renuncie, se incrementa la productividad. Por lo tanto en la población, los docentes no se sienten comprometidos con la institución en la que laboran sea la por la poca importancia que tiene el estado hacia las funciones y actividades que ejercen los docentes, ya que contribuyen con la enseñanza fuera de sus horas de trabajo siendo así que esperan un reconocimiento. Es por ello que muchos de ellos se sienten desmotivados por lo tanto dejan las actividades pendientes para después hacerlas esto conlleva a un estrés y ansiedad.

De acuerdo con el primer objetivo específico se puede obtener que existe correlación inversa, débil y significativa ( $r = -,142^*$ ) ( $r = -,253^*$ ); ( $p < 0,05$ ); es decir, que mientras mayor compromiso organizacional haya en la institución menor será las culminaciones de actividades. Lo cual se relaciona con Ramírez y Domínguez (2012) indican que mientras más comprometido se encuentre el colaborador, mayor será la posibilidad permanencia, satisfacción por la organización y por consecuencia desarrollar habilidades y que permiten lograr la misión y visión de la empresa. Por lo tanto, Lagomarsino (2000), menciona una vez que los colaboradores desarrollan altos niveles de compromiso se convertirán en una fuente de innovación, asumen la iniciativa, tienen espíritu emprendedor, entonces los

empleados comprometidos constituyen una ventaja competitiva. Asimismo Jiménez, Acevedo, Salgado y Moyano (2009) el compromiso laboral es un tema de interés en el ámbito de psicología organizacional, especialmente porque se considera que los empleados que muestran un alto nivel de compromiso presentarán mejor desempeño, productividad, y menores índices de ausentismo. Quiere decir que un sector de la población docente procrastina de manera activa siendo así que dejan las actividades pendientes para después lograr culminarlas. Por otro lado la procrastinación pasiva muestra desinterés total por realizar sus funciones.

Entre variables de estudio de procrastinación y las dimensiones de compromiso nos da como resultado los valores de  $\rho = -.142^*$ ,  $-.253^*$ ; con un valor ( $p < 0,05$ ). Es decir, que existe correlación inversa débil y significativa entre procrastinación laboral y las dimensiones afectivo y continuidad, por lo tanto, Hsin y Nam (2005) informan que en distintos estudios han analizado que los individuos que procrastinan se basan en mostrar una baja autorregulación, por ende, no cumplirán las tareas asignadas con un objetivo determinado. Además existe correlación entre ambas dimensiones de las dos variables. Esto concuerda con lo establecido por Acuña y Ventura (2016) en su tesis se mostró tres campos que vulneran el compromiso organizacional según Meyer y Allen, los cuales son: compromiso afectivo, compromiso normativo y el compromiso de continuación.” un alto porcentaje están en el campo de compromiso de continuación. Complementando con los resultados Loli, Montgómery, Cerón, Del Carpio, Navarro y Llacho (2015) se comprobó que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso afectivo y el sentimiento de permanencia alto porcentaje están en el campo de compromiso de continuación. Reforzando lo indicado por Loli (2007) obtuvo que gran parte de los empleados tienen un compromiso normal y que no hay alguna relación en las variables demográficas estudiadas. Un estudio mostrado entre los factores de compromiso organizacional declara que hay relación valiosa entre algunos de estos. Por ende, a menor procrastinación mayor será el compromiso afectivo y de continuidad, sin embargo podemos observar que no existe correlación en la dimensión de continuidad, esto quiere decir que los docentes laboran porque se sienten a gusto con la profesión que ejercen con sus alumnos y asimismo tienen necesidades básicas por el cual es necesario que sigan trabajando para el bienestar de ambos.

Con respecto a las variables demográficas tomadas en cuenta en la investigación, se encontró que en el caso del sexo, la variable de compromiso se relaciona con la

procrastinación según el sexo femenino con un valor ( $r=-314^{**}$ ,  $p < 0,05$ ), a medida que mayor sea el compromiso menor es la procrastinación en las docentes mujeres. De igual manera Soto, et al. (2017) en su estudio basado en docentes encontró ( $\rho = -0,232$ ,  $p < 0,01$ ) es decir, que las mujeres tienen mayor tendencia a procrastinar que los varones. Esto se puede relacionar con lo redactado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) nos dice en los países en los que existen datos pertinentes disponibles, las mujeres se encargan al menos dos veces y media más de estas labores que los hombres. Aunque esta desigualdad de género sigue siendo importante, ha disminuido con el tiempo. Sin embargo, las mujeres continúan trabajando jornadas más largas que los hombres cuando se toma en consideración tanto el trabajo remunerado como no remunerado. Por esto podemos decir que si existe mayor carga de actividades más en las mujeres que en los varones, por ello las madres docentes suelen procrastinar más debido a la carga laboral más las actividades académicas que deben culminar. Pero esto no quiere decir que los docentes varones no posterguen sus tareas.

Existe correlación entre compromiso organizacional y la procrastinación en docentes de según las edades de 31 a 40, 41 a 50 y 51 a 65 años instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, según edad que existe correlación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral según la edad de 31 a 40 años ( $Rho = -,502^{**}$ ), seguido de 41 a 50 años ( $Rho = -,193^*$ ) y finalmente 51 a 65 años ( $Rho = -,225^*$ ),  $p < 0,05$  siendo la tendencia de la relación inversa, lo que indica que ambas variables se correlacionan de manera inversa. 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.

Esto en relación con el tiempo de experiencia dentro de la institución se puede apreciar resultados similares los cuales son el personal docente con un tiempo de 11 a 20 años ( $\rho = -,195^*$ ), asimismo 21 a 30 años ( $\rho = -,274^*$ ), ( $p < 0,05$ ) siendo la tendencia de la relación negativa, lo que indica que ambas variables se correlacionan de manera inversa. Se puede que mayor tiempo de permanencia tienen aumenta el nivel de procrastinación debido a los factores de edad, donde puede ocurrir que el mismo organismo no tenga las mismas las experiencias que viven y el grado de actividades que realizan por lo tanto no están comprometidos.



En los niveles de compromiso de organizacional, los resultados en cuanto al nivel bajo (20.8%) y a la vez, nivel muy alto (20.8%) son similares. Esto puede deberse al tomar en cuenta el tiempo de permanencia, donde podrían existir docentes que al tener poco tiempo de trabajo en el colegio puedan sentirse muy comprometidos con la institución o no, dependiendo de su percepción. De la misma manera, con los docentes que al tener varios años de trabajo, puedan haber afianzado su compromiso con dicha institución.

Por otro lado, en los niveles de procrastinación del 100% de los docentes encuestados tienen muy alto (21.6%) esto sugiere que gran parte de del personal tiende a postergar sus tareas lo que afectaría en la productividad laboral de la institución. Lo anterior se puede contrastar con Caicedo (2013) se observó que la mayor parte de los colaboradores tiende a procrastinar, perdiendo el tiempo y recursos en otras tareas asignadas, así mismo al no contar con capacitación que les permita entender las consecuencias de procrastinar no cuentan con un buen desempeño laboral. Se difiere que la procrastinación es un tema común en las empresas pero a su vez genera efectos negativos que no solo afectan a la organización sino también en salud personal.

En conclusión, los estudios encontrados nos permiten que el compromiso organizacional y la procrastinación laboral se relacionen entre sí en diversos ámbitos que poco a poco están siendo de mayor importancia en las organizaciones lo que permitirá medidas para evitarlas. Para Soberanes (2009) manifiesta que el compromiso organizacional tomará un sistema orientado al logro de la misión y visión de la organización, por lo que si los empleados no se encuentran comprometidos conllevara a un descenso en la eficacia de la organización. Por lo cual será necesario trabajar con cada uno de los docentes empleando estrategias en las cuales ellos se sientan compromiso aportando incentivos y reconocimientos a la labor que ejercen.

#### IV. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** se concluyó que existe relación inversa entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete, 2018 con un resultado correlación de (Rho de Spearman = -0,239\*\*) con un valor de  $p=, 0.00.$ , teniendo una relación débil y significativa .Es decir que a mayor grado de compromiso menor grado de procrastinación.

**SEGUNDA:** respecto al objetivo, existe relación inversa y estadísticamente significativa entre compromiso organizacional y dos dimensiones del procrastinación laboral, teniendo una fuerza de relación, valores de procrastinación activa (rho=-,142\*), como en procrastinación pasiva (rho=-,253\*\*); con un valor ( $p. <0,05$ ). Lo que nos indica que a mayores niveles de compromiso menor será el grado de procrastinación activa y pasiva.

**TERCERA:** respecto a las dimensiones estudiadas, existe relación inversa y significativa entre la procrastinación laboral con dos dimensiones de compromiso afectivo (rho=-,290\*\*) y compromiso de continuidad (rho=-222\*) lo que concluye en que a menor procrastinación mayor será el compromiso afectivo y de continuidad

**CUARTA:** existe una correlación baja entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en el personal perteneciente al sexo femenino (rho = - 0,232,  $p < 0,01$ ). Podemos inferir que el personal femenino tiene una mayor tendencia a procrastinar.

**QUINTA:** existe correlación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral según la edad de 31 a 40 años (Rho = -,502\*\*), seguido de 41 a 50 años (Rho = -,193\*) y finalmente 51 a 65 años (Rho = -,225\*),  $p < 0,05$  De acuerdo con ello, el personal con mayor tiempo dentro de la organización, tendrá mayor tendencia a procrastinar y por lo tanto presentará menos compromiso hacia la organización.

**SEXTA:** en el nivel de compromiso 100% de personal docente encuestado el 20,8% del personal se encuentra en un nivel “muy alto” de compromiso”, 20,8% tanto en el nivel “bajo lo que respecta que la población se ve dividida en cuanto al compromiso .Lo que se refiere que no existe diferencias.

**SEPTIMA:** de acuerdo con los niveles de procrastinación el 100% de personal docente y se encuentra en un nivel “muy alto”, el 21,2% en el nivel alto por lo que se difiere que la mayoría de docentes tienden a aplazar las tareas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere realizar estudios con ambas variables donde se pueda contrastar los resultados que nos permitan una mayor investigación, ya que existen pocas estadísticas acerca de ambas variables.
2. Realizar estrategias que permiten potenciar el compromiso hacia la organización mediante incentivos y reconocimientos donde el docente se sienta identificado con la organización.
3. Se recomienda desarrollar programas que beneficien reducir la procrastinación favoreciendo el desarrollo de la organización y buscar un compromiso organizacional adecuado tanto al inicio, al proceso y al desarrollo de la labor en cuanto al tiempo de trabajo.
4. Se sugiere contrastar estas variables con algunas relacionadas a la línea de compromiso organizacional.
5. Realizar más investigaciones contrastando con otras por variables sociodemográficas.

## REFERENCIAS:

- Acuña, Y. y Ventura, C. V. (2016). Propuesta de mejora del nivel de compromiso de los trabajadores en la Empresa Cerámicos Lambayeque, Lambayeque 2015 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/710>
- 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.
- Argomedo, J. (2013). Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- 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.
- Barraza, A., Acosta, Ch., y Ledesma, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Innovación Educativa. 8, 21- 35.
- Bastidas, J. (2017). Procrastinación y rasgos de personalidad en estudiantes de una universidad privada de Lima este, 2016. (Tesis para licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Beltrán, R. (2014). *Metodología de la investigación científica. Orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales*. Perú: Graficart.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 3ra Ed. Colombia.

- 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, y Ramírez, A. (2013). *Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios*, Universidad Peruana Unión, Perú.
- 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>
- Crane, G. (1999). *El proyecto Perseus*. New York: Perseus Biblioteca.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da ed.). México: Mc Graw Hill
- Díaz, E. (2012). Procrastinar; mal hábito para el aprendizaje y el rendimiento académico. Recuperado de: <https://www.universidadviu.es/procrastinar-mal-habito-aprendizaje-rendimiento-academico/>
- 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)
- Edenred (2015). *10 estadísticas sobre motivación laboral para responsables de recursos Humanos*. Recuperado de: <https://www.edenred.es/blog/estadisticas-motivacion-laboral>.

- 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
- Global Workforce Study y Talent Management and Rewards (2014). Recuperado de :<https://www.towerswatson.com/en/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2014/09/EMEA-2014-Talent-Management-Rewards-and-Global-Workforce-Studies>
- 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).
- Jiménez, Acevedo, Salgado y Moyano (2009). Cultura trabajo-familia y Compromiso Organizacional en empresa de servicios. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 14(4), 729-738. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122129013>
- Knaus, W. (2000). Procrastination, Blame, and Change. *Journal of Social Behavior y Personality*, 15(5), 153-166.
- Loli ,Montgómer , 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.

- Loli, A. (2006). Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI*, Vol. 09, N° 01, pp. 37-67.
- 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
- Maldonado, E. (2012). El Compromiso Organizacional Del Personal Docente Y Administrativo De Una Universidad Pública, tesis para licenciatura. Baja California
- 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.
- Meyer, J., y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Morán, C. (2005). *Psicología del trabajo*. Nociones introductorias. Málaga: Aljibe.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ra ed.). México: Mc Graw Hill
- 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)
- Organización Internacional del Trabajo.(OIT, 2016) Las mujeres en el trabajo .Recuperado de : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)
- Onwuegbuzie, A. (2004). *Academic procrastination and statistics Anxiety. Assessment y Evaluation in Higher Education*, 29 (1), 3-19.
- Psychology Today (2003) . *Ending Procrastination*.Recuperado de: <https://www.psychologytoday.com/us/articles/200310/ending-procrastination>



- Psicólogos del Perú (2011). Evitar Procrastinar .Recuperado de :  
<http://psicologosperu.blogspot.pe/2011/05/evita-procrastinar.html>.
- 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.
- Rivera, O. (2013) “*Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*, 2012.(Tesis para bachiller ). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- 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>
- 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.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. (3. ° ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- 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.

Soto, S. (2017) . Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao.(Tesis de Licenciatura).Recuperada de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11337/Soto\\_SSG.pdf?sequence=3&isAllowed=y](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

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta. Perú: San Marcos.

## Anexo 1. Instrumentos

### 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.

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

Edad: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

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

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

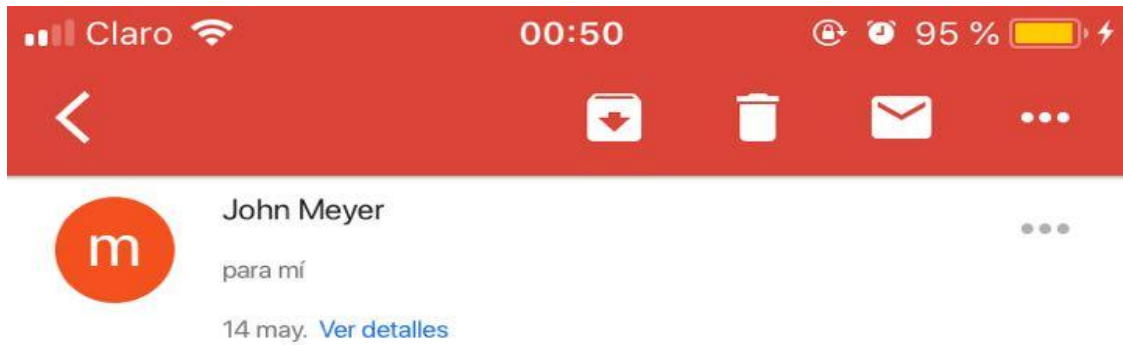
- **TD** = Totalmente desacuerdo.
- **D** = Desacuerdo.
- **I** = Indiferente
- **DA** = De acuerdo.
- **TDA** = Totalmente de acuerdo

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

N	ITEMS	TD	D	I	DA	TDA
1	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mis asignaciones en el tiempo planificado.					
2	Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto					
3	Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista					
4	Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo					
5	Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades					
6	Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar una asignación					
7	Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.					
8	Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.					
9	No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo					
10	Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto					

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

## Anexo 2. Autorización de los instrumentos



Hello,

You can get the commitment scales and permission to use them for academic research purposes from <http://employeecommitment.com>. I hope all goes well with your research.

Best regards,

John Meyer



Dr. John Meyer

### Diseño, Construcción y Validación de una Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral

Adriana Parisi y Mary Paredes  
acpr8@hotmail.com mepg\_ucv@yahoo.es

Escuela de Psicología – U.C.V.

#### Resumen

En la presente investigación se diseñó, construyó y validó una escala de postergación en el ámbito laboral. Para la validación de la misma se empleó un procedimiento de juicio de expertos, dos aplicaciones, una piloto (111 personas) de la primera versión del IPAP y una experimental (134 personas) de la segunda versión del IPAP, acompañada de dos escalas para estimar locus de control y orientación temporal (variables criterio). La versión final del IPAP se compone de 28 ítems en 2 dimensiones Postergación Pasiva (16 ítems) y Postergación Activa (12 ítems). Ambas dimensiones poseen indicadores de validez de contenido, validez de constructo (factorial) y altos índices de consistencia interna. Adicionalmente, la subescala Postergación Pasiva posee validez criterial concurrente con orientación temporal.

**Palabras Claves:** *postergación, postergación activa, postergación pasiva, locus de control, orientación temporal.*

#### Abstract

In the present investigation we designed, constructed and validated a scale to measure procrastination in the workplace. For the content validation, an expert judgment procedure was used, after that two applications were conducted, a pilot (111 people) of the first version of the IPAP and an experimental (134 people) of the second version of the IPAP, accompanied by two scales to evaluate locus of control and temporal orientation (criterion variable). The final version of the IPAP is made up of 28 items in 2 dimensions Passive Procrastination (16 items) and Active Procrastination (12 items). Both dimensions have evidence of content validity, construct validity (factorial) and internal consistence. Also, the passive procrastination subscale showed concurrent criterion validity with time orientation.



### Anexo 3 . Confiabilidad

*Estimacion de fiabilidad de Procrastinación según el alfa de Cronbach*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,702	28

Se puede apreciar una adecuada fiabilidad

*. Confiabilidad de la Prueba Piloto del Compromiso Organizacional según el alfa de Cronbach*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,711	18

Se muestra que el valor del alfa de Cronbach obtenido para el Cuestionario de Compromiso Organizacional es 0.711, lo cual nos indica que el instrumento para medir la variable compromiso organizacional es confiable.

#### Anexo 4. Validez

*Validez de la escala de Procrastinación según V de Aiken*

ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	Total	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
19	1	1	1	1	1	5	1

20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1

---

*Validez de la escala de Compromiso organizacional según V de Aiken*

ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	Total	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

---

## Anexo 5 . Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 15 de abril de 2018

CARTA N° 081 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.  
Matías Pérez, Francisco Javier  
Director  
I.E.P. "DIONISIO MANCO CAMPOS"  
Calle Swayne S/N  
Presente.-

MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 08 CAÑETE	
I.E.P. "DIONISIO MANCO CAMPOS" - MALA	
MESA DE PARTES	
Expediente N°: 1344	
Fecha: 02 MAYO 2018	Hora: 14:50
Firma: [Firma]	Folios: 01

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **GALVAN HUAPAYA, GIAMYLET GABRIELA** de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACION LABORAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES PUBLICAS DEL DISTRITO DE MALA, CAÑETE, 2018"**, 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,



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

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de abril de 2018

**CARTA N° 094 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sra. /Srta.  
Velásquez Jara, Clodoalda  
Directora  
I.E.P. "DOS DE MAYO" N° 20158  
La Huaca – Calle Bolognesi S/N  
Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. GALVAN HUAPAYA GIAMYLET GABRIELA estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACION LABORAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL DISTRITO DE MALA, CAÑETE, 2018", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

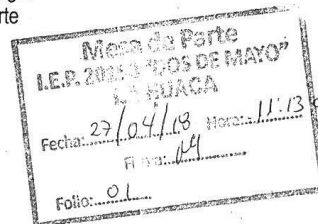
*En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.*

Atentamente,



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

MSG/ALF



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650

## Anexo 6. Asentimiento informado

### ASENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:


.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Giamylet Gabriela Galván Huapaya**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete, 2018**”; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y Escala de Postergación pasiva y activa** . 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. Giamylet Gabriela Galván Huapaya  
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

## Anexo 7. Acta de Aprobación de Tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, César Raúl Manrique Tapia, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala-Cañete, 2018", de la estudiante GALVÁN HUAPAYA GIAMYLET GABRIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos, 17 de julio de 2018



César Raúl Manrique Tapia

DNI: 09227908

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



feedback studio | Giamylet Galván Huapaya | compromiso y procrastinación

8 de 12

Resumen de coincidencias

# 12%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.umch.edu.pe	2%
2	repositorio.upeu.edu.pe	2%
3	repositorio.unsa.edu.pe	1%
4	Entregado a Universida...	1%
5	tesis.usat.edu.pe	1%
6	repositorio.uta.edu.ec	1%

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

GALVÁN HUAPAYA, Giamylet Gabriela

Página: 1 de 38 | Número de palabras: 9049 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Anexo 9. Acta de autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Galván Huapaya Giamylet Gabriela  
D.N.I. : 70266972  
Domicilio : Calle Los Pallos s/n - Mala  
Teléfono : Fijo : Móvil : 998019736  
E-mail : galvanhuapayagiamylet@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Facultad de Humanidades  
Escuela : Escuela de Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : Licenciada de Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :  
Mención :

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Galván Huapaya Giamylet Gabriela

Título de la tesis:

"Compromiso Organizacional y Procrastinación laboral en  
des instituciones educativas públicas del distrito de Mala-Cañete  
2018"

Año de publicación :

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 20-07-18



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Giannylet Gabriela Galván Huapaya  
identificado con DNI N° 70266972, 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  
" Compromiso Organizacional y provostación laboral en docentes  
de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala - Arequipa  
2018  
";  
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.  
33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

FIRMA

DNI: 70266972

FECHA: ..... 20 de julio del 2018...

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

# 10. Criterio de Jueces

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

DIMENSIÓN 3 - Compromiso Normativo	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Superiores
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13 Si yo no hubiera inventado antes en esta organización, consideraría y juzgaré así a este	✓		✓		✓		
14 Renunciar a mi organización actualmente es un asunto serio de necesidad grave de hacer	✓		✓		✓		
15 Permanecer en mi organización actualmente es un asunto serio de necesidad grave de hacer	✓		✓		✓		
16 Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor	✓		✓		✓		
17 Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas	✓		✓		✓		
18 Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara	✓		✓		✓		CASANOVA

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jaime Guzmán Rodríguez

DNI: 06695035

Especialidad del validador: Psicología

  
 JEFE SECC. PP. RH. GRUPO  
 JAIME GUZMÁN RODRÍGUEZ  
 C.P.S.P. 6587  
 08/11/17

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jaime Guzmán Rodríguez

DNI: 06695035

Especialidad del validador: Psicología

\*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.

  
 JEFE SECC. PP. RH. GRUPO  
 JAIME GUZMÁN RODRÍGUEZ  
 C. 70519290-A\*  
 C.Ps.P. 6587  
 08/11/17

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: César Augusto Casanova Pauc

DNI: 08054622

Especialidad del validador: Psic. 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.

  
 Sr. Jefe de Sección Factores Humanos  
 RAUL CRISTÓBAL CASANOVA  
 N°A-707491 - CPs.P. 0757  
 10/11/17

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

DIMENSIÓN 3 - Compromiso Normativo	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Superiores
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13 Si yo no hubiera inventado antes en esta organización, consideraría y juzgaré así a este	✓		✓		✓		
14 Renunciar a mi organización actualmente es un asunto serio de necesidad grave de hacer	✓		✓		✓		
15 Permanecer en mi organización actualmente es un asunto serio de necesidad grave de hacer	✓		✓		✓		
16 Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor	✓		✓		✓		
17 Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas	✓		✓		✓		
18 Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara	✓		✓		✓		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: César Augusto Casanova Pauc

DNI: 08054622

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

  
 10/11/17



	DIMENSIÓN 3 : Compromiso Normativo	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Deber Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
14	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
15	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
16	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor							
17	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas							
18	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara							

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rosario Bertha Camino Rosales

DNI: 515010881

Especialidad del validador: Psicología

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

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

  
 ROSARIO BERTHA CAMINO ROSALES  
 PSICOLOGA PNP  
 NSA 706577 C.P. R. 7338

...10...de Noviembre del 2017

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rosario Bertha Camino Rosales

DNI: 515010881

Especialidad del validador: Psicología

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

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

  
 ROSARIO BERTHA CAMINO ROSALES  
 PSICOLOGA PNP  
 NSA 706577 C.P. R. 7338

...10...de Noviembre del 2017



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Hester Ordóñez, Tiana Caro*

DNI: *0421436*

Especialidad del validador: *Psicólogo Clínico - Abogado en el área de la Educación*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*0.7.11.353*

...11...de Noviembre del 2017



	DIMENSIÓN 3 : Compromiso Normativo	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Deber Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. <i>F.E.</i>	✓		✓		✓		
14	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo <i>F.E.</i>							
15	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo <i>F.E.</i>							
16	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor <i>F.E.</i>							
17	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas <i>F.E.</i>							
18	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara <i>F.E.</i>							

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Hester Ordóñez, Tiana C.*

DNI: *0421436*

Especialidad del validador: *Psicólogo Clínico - Abogado en el área de la Educación*



<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*0.7.11.353*

...11...de Noviembre del 2017

12	Le debo muchísimo a mi organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 3 : Compromiso Normativo</b>		<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
	<b>Deber</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Permanezco en esta organización porque la necesito y la deseo
16	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones <del>alternativas</del> de conseguir algo mejor	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas <del>laborales</del>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneco Aguilar Juan José

DNI: 19.62.49.13

Especialidad del validador: Organización

28	Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
----	----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneco Aguilar Juan José

DNI: 19.62.49.13

Especialidad del validador: Organización

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

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



C.P.F. 17040

...06...de Noviembre del 2017

## 11. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
"Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Mala –Cañete. 2018"	General	General	General	Tipo y diseño	Compromiso Organizacional
	¿Qué relación existe entre "Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Mala – Cañete ,2018"?	Existe correlación inversa y significativa entre compromiso organizacional y la procrastinación laboral en los docentes de las instituciones públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la correlación entre compromiso organizacional y la procrastinación en docentes de las instituciones públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018</li> </ul>	Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transeccional.	Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer y Allen adaptado por Juana Argomedo (2013) coeficientes de alfa de Cronbach es muy alto, la confiabilidad obtenida fue de 0,82.
		Específicos	Específicos	Población - muestra	
		1. ¿Existe correlación positiva y significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y la procrastinación en los docentes de las instituciones públicas del distrito de Mala en base al sexo .	Determinar la correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la procrastinación en los docentes de las instituciones públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018.	225 personas. (docentes ).	
2.Existe correlación positiva y significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y la procrastinación en los docentes de las instituciones públicas del distrito de Mala en base a la edad	Determinar la correlación entre compromiso organizacional y la procrastinación en docentes de las instituciones públicas del distrito de Mala – Cañete, según sexo.	Muestra = 225	Estadísticos	Procrastinacion	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Descriptiva</li> <li>K – S</li> <li>Coficiente Alfa de Cronbach</li> <li>Correlación (Rho) de Spearman</li> </ul>	Escala Pasiva – Activa de Parisi (2007). la confiabilidad obtenida fue de 0,877.



## Anexo 12 .Autorización de la versión final



**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:

Galván Huapaya Giamylet Gabriela

#### INFORME TÍTULADO:

Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas  
públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018

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

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 04/10/2018

NOTA O MENCIÓN: *14/*

  
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL  
DNI 32990613

