

# ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

LA PROCRASTINACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA  
IPSYCOM INGENIEROS SAC EN EL DEPARTAMENTO DE  
CAJAMARCA, AÑO 2022

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

**DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Autora**

Bachiller Dianira Liliana Paredes Cruz

**Asesor**

Maestro Wesly Rudy Balbin Ramos

<https://orcid.org/0000-0002-3454-7747>

Perú

2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA. AUDIENCIAS Y OPINIÓN PÚBLICA

---

**JURADO EVALUADOR**

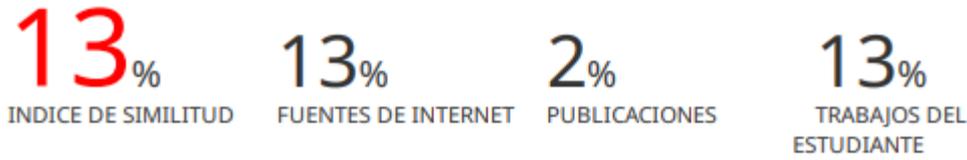
Jurado 1	MG. PATRICIA NELLY KAMISATO GUSHI	08214386
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG. MIGUEL ANGEL LEÓN VILLARRUEL	09591047
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

## Informe similitud

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Tecnologica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unfv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la existencia de la relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo básica sustantiva, de campo y presente, de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, se empleó el método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 25 colaboradores del área administrativa de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca. La técnica utilizada fue la encuesta, recolectándose los datos a través de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) de Metin et al. (2016) adaptada por Guzmán y Rosales (2017) y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) adaptada por Arciniega y Gonzáles (2006).

Las conclusiones a la que se llegaron según los resultados obtenidos fueron que existe una relación inversa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional, observándose un comportamiento similar entre las dimensiones de ambas variables. Los resultados también mostraron que la mayoría de los colaboradores se encuentran en el nivel alto de la procrastinación laboral con tendencia al nivel medio y en cuanto al compromiso organizacional los colaboradores se encuentran en el nivel medio con tendencia al nivel bajo.

*Palabras clave:* procrastinación laboral, compromiso organizacional, colaboradores.

## **Abstract**

The present study aims to determine the existence of a relationship between procrastination at work and organizational commitment of the collaborators of IPSYCOM INGENIEROS SAC of the region of Cajamarca, year 2022.

Research was done with a quantitative approach and was basic substantive, domain and present type, correlational level and non-experimental cross-sectional design, the hypothetical deductive method was used. The population had a total of 25 workers of the administration sector of IPSYCOM INGENIEROS SAC in the region of Cajamarca. The applied technique was surveying, with data being classified using the procrastination at work scale (PAWS) of Metin et al. (2016) adapted by Guzmán and Rosales (2017) and the organizational commitment scale of Meyer and Allen (1997) adapted by Arciniega and Gonzáles (2006).

The conclusions obtained following the results were that there was an inversely proportional relationship between procrastination at work and organizational commitment, noticing a similar behavior between the dimensions of both variables. The results also were evidence that most workers were at the high level of procrastination at work with a tendency for the intermediate level and, which concerns to the organizational commitment, the workers were in the intermediate level with a tendency for the low level.

*Key words:* procrastination at work, organizational commitment, workers

## **Dedicatoria**

A mis padres Homero y Nimia, por su inmenso amor, por su apoyo constante e incondicional en cada paso que doy, por enseñarme a ser mejor cada día y por los valores inculcados a lo largo de mi vida.

A mi amado hijo Leonardo, por ser además de mi orgullo mi motivación constante para seguir superándome día con día.

A mi esposo José, por su paciencia, tiempo, motivación y amor incondicional.

A mi hermano Homero por ser mi ejemplo de perseverancia y constancia, por ser mi amigo y siempre apoyarme.

## **Agradecimientos**

Agradezco infinitamente a Dios y a la Virgen María por ser quienes me guían en cada paso que doy, por ser mi apoyo, mi luz y mi camino.

Agradezco a mi asesor quien me brindó sus conocimientos y contribuyó con la elaboración de esta tesis y de mi formación profesional.

## Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador .....	iii
Informe Similitud .....	iv
Resumen .....	v
Abstract.....	vi
Dedicatoria y agradecimiento.....	vii
Tabla de contenidos.....	viii
Índice de tablas .....	xi
Índice de figuras.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática .....	1
I.2. Pregunta de investigación.....	3
I.2.1. Pregunta general.....	3
I.2.2. Preguntas específicas.....	3
I.3. Objetivos de la investigación .....	4
I.3.1. Objetivo general.....	4
I.3.2. Objetivos específicos.....	4
I.4. Justificación de la investigación .....	5
I.4.1. Justificación Teórica .....	6
I.4.2. Justificación Práctica .....	6
I.5. Alcance de la investigación .....	7
II. MARCO TEÓRICO .....	8
II.1. Antecedentes .....	8
II.1.1. Antecedentes internacionales .....	8
II.1.2. Antecedentes nacionales .....	11
II.2. Bases teóricas.....	16
II.2.1. Procrastinación laboral .....	16
a. Concepto de procrastinación .....	16
b. Tipos de procrastinación.....	17
c. Teorías de la procrastinación laboral.....	21
Teoría de la motivación temporal (TMT) .....	21
Teoría racional emotiva conductual (TREC).....	23

d.	Modelos de procrastinación laboral .....	24
	Modelo psicodinámico según Backer .....	24
	Modelo motivacional .....	24
	Modelo conductual de Skinner .....	24
	Modelo Cognitivo de Wolters .....	25
e.	Dimensiones.....	25
	II.2.2. Compromiso organizacional .....	26
a.	Definición de compromiso organizacional.....	26
b.	Teorías de compromiso organizacional .....	26
	Teoría de Mowday, Porter y Steer .....	26
	Teoría de la motivación.....	28
	Teoría de las actitudes y expectativas .....	29
	Teoría de las pequeñas inversiones .....	29
c.	Modelos de compromiso organizacional.....	29
	Modelo de Meyer y Allen.....	29
	Modelo de Angle y Perry.....	30
	Modelo de O'Reilly y Chatman .....	31
	Modelo de participación organizacional Etzioni.....	32
d.	Dimensiones de compromiso organizacional .....	32
II.3.	Marco conceptual (terminología) .....	34
III.	HIPÓTESIS.....	36
	III.1. Declaración de hipótesis .....	36
	III.1.1. Hipótesis general.....	36
	Existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022. ....	36
	III.1.2. Hipótesis específicas .....	36
	III.2. Operacionalización de variables .....	37
IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS .....	39
	IV.1. Tipo de investigación .....	39
	IV.2. Nivel de investigación .....	39
	IV.3. Diseño de investigación .....	39
	IV.4. Método de investigación .....	40
	IV.5. Población.....	40

---

IV.6. Muestra .....	41
IV.7. Técnicas de recolección de datos .....	41
IV.7.1. Técnica .....	41
IV.7.2. Instrumento .....	41
Análisis de confiabilidad procrastinación laboral .....	43
Prueba de fiabilidad: Alfa de Cronbach .....	43
Instrumento: Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) .....	43
Escala: .....	43
Prueba de fiabilidad: Alfa de Cronbach .....	45
Instrumento: Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen 1997 .....	45
IV.8. Presentación de resultados.....	46
V. RESULTADOS .....	47
V.1. Descripción de variables .....	47
V.1.1. Procrastinación laboral .....	47
V.1.2. Dimensiones de la procrastinación laboral.....	48
V.1.3. Compromiso organizacional .....	49
V.1.4. Dimensiones del compromiso organizacional .....	50
V.2. Prueba de normalidad de las variables.....	51
V.2.1. Prueba de normalidad para la variable procrastinación laboral.....	51
V.2.2. Prueba de normalidad para la variable compromiso organizacional .....	52
V.3. Análisis estadístico .....	53
V.3.1. Prueba de hipótesis general .....	53
V.3.2. Prueba de hipótesis específicas .....	54
V.3.3. Parámetros asociados a las pruebas de hipótesis .....	62
VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....	63
VI.1. Discusión .....	63
VI.2. Conclusiones .....	67
VI.3. Recomendaciones .....	69
Lista de referencias .....	70
Apéndices.....	74

---

**Índice de tablas**

<b>Tabla 1</b> Instrumentos .....	42
<b>Tabla 2</b> Estadísticas de fiabilidad procrastinación laboral .....	43
<b>Tabla 3</b> Estadísticas de fiabilidad compromiso organizacional .....	45
<b>Tabla 4</b> Procrastinación laboral de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022.....	47
<b>Tabla 5</b> Dimensiones de la procrastinación laboral de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022 .....	48
<b>Tabla 6</b> Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022.....	49
<b>Tabla 7</b> Dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC, en Cajamarca en el año 2022 .....	50
<b>Tabla 8</b> Prueba de Shapiro-Wilk para procrastinación laboral .....	51
<b>Tabla 9</b> Prueba de Shapiro-Wilk para compromiso organizacional.....	52
<b>Tabla 10</b> Correlaciones procrastinación laboral y compromiso organizacional .....	54
<b>Tabla 11</b> Correlaciones ciberpereza y compromiso afectivo.....	55
<b>Tabla 12</b> Correlaciones ciberpereza y compromiso de continuidad .....	56
<b>Tabla 13</b> Correlaciones ciberpereza y compromiso normativo.....	57
<b>Tabla 14</b> Correlaciones sentido de servicio y compromiso afectivo .....	58
<b>Tabla 15</b> Correlaciones sentido de servicio y compromiso de continuidad .....	60
<b>Tabla 16</b> Correlaciones sentido de servicio y compromiso normativo.....	61
<b>Tabla 17</b> Resumen pruebas de hipótesis .....	62

### Índice de figuras

<b>Figura 1</b> La ecuación de la procrastinación.....	21
<b>Figura 2</b> Ejemplo modelo ABC de Albert Ellis aplicado al ámbito laboral.....	23
<b>Figura 3</b> Procrastinación laboral de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022.....	48
<b>Figura 4</b> Dimensiones de la procrastinación laboral de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022 .....	49
<b>Figura 5</b> Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022.....	50
<b>Figura 6</b> Dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC, en Cajamarca en el año 2022 .....	51

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **I.1. Realidad problemática**

Actualmente vivimos en una época de continuos cambios, en la que el tiempo pasa cada vez más rápido y se ha vuelto un factor muy importante en la vida de todas las personas, algunas de ellas lo aprovechan al máximo; pero el problema surge cuando otras postergan, aplazan o retrasan sus responsabilidades, para evadirlas o simplemente sin motivo alguno, lo que acarrea consecuencias negativas y es muy típico en sociedades industrializadas, por lo que se le considera una mal moderno (Steel,2007); este problema se ve reflejado en diversos ámbitos, siendo uno de ellos el laboral, en donde se puede observar que muchas veces los colaboradores realizan diversas actividades que no tienen nada que ver con sus funciones específicas dentro de la organización a la que pertenecen, lo que se puede deber a la falta de compromiso organizacional.

Si observamos a nivel internacional nos damos cuenta que es una práctica muy común el relegar tareas o actividades, ya que la mayoría de personas prefiere realizar otras actividades que le son más placenteras y de su preferencia. Existen estudios que han establecido que la procrastinación en los trabajadores tiende a ser más elevado que en los estudiantes (Cid, 2015, p.17), asimismo, se ha encontrado que hasta un 53.85% de colaboradores de una empresa privada procrastinan a menudo, un 11.54% siempre, y sólo un 34.62% nunca procrastinan (Caicedo, 2013, p.47) ; por otro lado, en empleados de una empresa de construcción se ha encontrado que hasta un 65 % posponen sus actividades para el final del plazo establecido (Gutiérrez y Núñez, 2020, p.59); todo esto conlleva a un impacto negativo en la productividad y los procesos de las organizaciones, debido a que no se cumplen con las tareas o actividades asignadas en los tiempos establecidos.

Según Howell & Watson (2007, como se citó en Angarita, 2012, p.88) la procrastinación puede deberse a ciertas características ambientales y situaciones que

promueven la elección de otras actividades distintas a las tareas asignadas, como es la falta de compromiso, la demora en obtener recompensas o la aversión a la tarea, además de características personales que promueven el aplazamiento, vinculadas con una baja motivación al logro.

A nivel nacional también observamos que la procrastinación se presenta de manera frecuente debido al aumento de actividades diarias, el avance de la tecnología y el uso de redes sociales (Camacuari, 2021).

Por otro lado, en la actualidad también podemos observar que las organizaciones están dando mayor prioridad y valor al factor humano, con lo cual buscan mejorar su productividad y cumplir sus metas y objetivos, para lo cual el compromiso organizacional será una pieza fundamental, ya que si un trabajador se siente comprometido e identificado con su organización realizará todas las tareas encomendadas con eficiencia y eficacia. Es así que, la Edenred, (2015, párr. 23) afirma que las organizaciones que consiguen un mayor compromiso por parte de sus colaboradores son las que logran mejores resultados.

Aon (2017) en su reporte “Tendencias Globales de Compromiso de Empleados” señaló que de manera Global el compromiso de los empleados en el 2016 fue de 63%, observándose una disminución con respecto al año anterior que fue de 65%. Por el contrario, en Latino América se tuvo un incremento al 75%, siendo el año anterior de 72%, es to debido a que las percepciones de recompensas y reconocimiento se dispararon.

Es necesario reconocer la importancia del compromiso por parte de los colaboradores dentro de las organizaciones, ya que esto conlleva al cumplimiento de las metas y objetivos establecidos por estas. Según encuestas realizadas en el año 2015 por Deloitte University Press el 50% de los entrevistados consideran al compromiso como un tema “muy importante” y un 87% lo consideran “importante”, por lo que es muy necesaria la medición, gerencia y mejora del compromiso de los empleados, ya que si no existe un

fuerte compromiso por parte de ellos muchas veces se tiende a postergar las actividades o a cambiar de trabajo.

En el ámbito nacional, el Diario Gestión señala que el 50% de los ejecutivos consideran a la falta de compromiso como “muy importante”, según el estudio de Deloitte. (2015)

En el caso específico de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC, se puede observar que es una mediana empresa familiar con la visión de ser líder en el sector minero, pero en la cual actualmente se da un retraso por parte de los colaboradores del área administrativa en la realización de las tareas o actividades encomendadas. A la vez también se puede observar que existe una falta de compromiso por parte de los colaboradores del área administrativa debido a diversos factores.

Por todo lo expuesto nace la necesidad de investigar sobre la relación que existe entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

## **I.2. Pregunta de investigación**

### **I.2.1.Pregunta general**

¿Existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?

### **I.2.2.Preguntas específicas**

- ¿Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?

- ¿Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?
- ¿Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?
- ¿Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?
- ¿Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?
- ¿Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?

### **I.3. Objetivos de la investigación**

#### **I.3.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

#### **I.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar si existe relación entre la ciberpereza y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.

- Determinar si existe relación entre la ciberpereza y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Determinar si existe relación entre la ciberpereza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Determinar si existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Determinar si existe relación existe entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Determinar si existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.

#### **I.4. Justificación de la investigación**

La presente investigación sobre la relación de la procrastinación laboral y el compromiso organizacional se origina de la problemática actual que se tiene en el ámbito laboral, en el que existen elementos que afectan las labores de los colaboradores, ya que de alguna manera generan un retraso del trabajo en el tiempo solicitado, esto debido a que muchas veces los colaboradores no se sienten comprometidos con la organización a la que pertenecen. Por lo indicado, resulta necesario desarrollar una investigación que motive y ayude a concientizar a las organizaciones para que puedan estudiar dicha problemática y que los colaboradores y las organizaciones se encaminen hacia un mismo objetivo.

Por otro lado, actualmente existe poca investigación sobre el tema que se está abordando y resulta necesario para las organizaciones optimizar la comprensión acerca de esta problemática.

#### **I.4.1. Justificación Teórica**

La investigación propuesta encuentra su justificación teórica por su aporte al conocimiento existente sobre procrastinación laboral y el compromiso organizacional, en base a lo expuesto por diversos autores, con el fin de que a partir de los resultados el conocimiento obtenido sea incorporado para ámbitos laborales y que contribuya a la ejecución de futuras investigaciones.

Con respecto a la procrastinación laboral está basada en los autores Metin et al. (2016) y con respecto al compromiso organizacional se basa en el modelo de tres componentes de Meyer y Allen.

#### **I.4.2. Justificación Práctica**

Este estudio encontró su justificación práctica en la presentación de la problemática que existe en cuanto a procrastinación laboral en los colaboradores del área de administración de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC y su relación con el compromiso organizacional, lo cual contribuirá en base a los resultados para que la empresa pueda tomar algunas decisiones de mejora, ya que gracias a la presente investigación se podrá conocer el nivel de procrastinación, el nivel de compromiso organizacional y la relación entre ambas variables.

Esta investigación también es importante, ya que en base a los resultados obtenidos la empresa en estudio posteriormente podrá buscar y aplicar algunos métodos que reduzcan el hábito de la procrastinación y que logren un mayor compromiso organizacional; y a su vez podrá generar estrategias de mejora. Esto no

sólo aplica en la empresa donde se realiza la investigación, sino que también servirá como base para futuras investigaciones.

### **I.5. Alcance de la investigación**

Para la presente investigación se ha tomado como unidad de análisis a la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC, específicamente el área de administración, para lo cual se aplicará una encuesta a los 25 colaboradores con los que cuenta esta área y se hará uso de la investigación correlacional con la finalidad de medir, en un contexto particular, si existe relación entre dos o más conceptos o variables, es decir, la relación que tiene la procrastinación laboral con el compromiso organizacional.

En cuanto a las limitaciones que se ha encontrado en la presente investigación se puede mencionar a la falta de bibliografía, debido a que existen pocas investigaciones que relacionen las dos variables o son muy antiguas; y con respecto a la variable de procrastinación cabe mencionar que ha sido estudiada mayormente en el ámbito académico.

## II. MARCO TEÓRICO

### II.1. Antecedentes

#### II.1.1. Antecedentes internacionales

Aspeé et al. (2021) desde Chile, en su estudio *Relación funcional entre procrastinación académica y compromiso en estudiantes de educación superior: Una propuesta de análisis*, cuyo objetivo fue proponer un modelo relacional estadístico entre dichos fenómenos. La investigación fue no experimental, de tipo cuantitativa, de corte transversal con alcance descriptivo y correlacional, la cual fue aplicada a una muestra de 412 estudiantes de una universidad regional estatal de Chile. Se utilizó un índice de compromiso estudiantil en educación superior construido por Aspeé, Gonzáles y Cavieres – Fernández (2018) y desde dicho índice se construyó un índice de procrastinación, como contrapunto del grado de orientación académica del compromiso estudiantil. Como resultado se encontró que el 71.6% de los estudiantes se encuentran en el rango bajo y muy bajo de procrastinación, lo que evidencia que, si bien existe una relación inversa entre la procrastinación y el compromiso académico, no son estrictamente antagónicos. Por otro lado, se encontró que los niveles de procrastinación se muestran refractarios a los factores de contexto y personales, por lo cual existe la necesidad de analizar factores psicológicos e investigar nuevas relaciones entre la procrastinación y el compromiso académico.

En Chile, Casassus (2021) en su tesis para optar por el grado académico de doctora titulada *Diseño, implementación y evaluación de una intervención individual basada en la terapia de aceptación y compromiso para el tratamiento de la procrastinación*, planteó el objetivo de diseñar y medir la efectividad de una intervención psicoterapéutica individual para reducir la procrastinación académica,

basada en el enfoque de la terapia de aceptación y compromiso (ACT). Su estudio fue de tipo experimental y fue aplicado a cuatro estudiantes de doctorado con niveles altos de procrastinación, se realizaron cuatro sesiones semanales, un diseño de caso único de medidas repetidas, con mediciones diarias de la conducta de procrastinación antes, durante y después del tratamiento; aplicándose también varios cuestionarios y entrevistas para complementar los resultados. Como resultados se concluyó que hubo una disminución significativa de los niveles de procrastinación en todos los participantes después de concluir la intervención y se mantuvo durante el seguimiento.

Desde Ecuador, Aimacaña (2021) en su informe de investigación previo a la obtención del título de Magíster, titulado *Plan de mejoramiento del compromiso organizacional para los empleados de la empresa SEGUVID de la ciudad de Ambato*, tuvo como objetivo proponer actividades para el mejoramiento del compromiso organizacional para los empleados de la empresa SEGUVID de la ciudad de Ambato. La metodología se caracteriza por una investigación de tipo exploratorio y los métodos utilizados fueron el deductivo, inductivo. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores y fue no probabilística debido a que fue un grupo limitado. Las técnicas utilizadas fueron un cuestionario validado por el autor de Meyer y Allen y un chi cuadrado para constatar la dependencia entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Como resultado se obtuvo que en la dimensión normativa existe un alto sentimiento de compromiso, ya que los empleados sienten que sus actividades las realizan por un deber moral, concluyéndose que el comportamiento organizacional y el desempeño organizacional muestran una relación de dependencia al contrastarlo con el chi cuadrado.

Rigo y Lubomirsky (2020) desde Argentina en su estudio titulado *Factores situacionales asociados a la desvinculación académica. Vínculos entre la*

*procrastinación y compromiso en estudiantes universitarios*, cuyo objetivo fue describir los vínculos existentes entre la procrastinación y el compromiso – desvinculación académica en estudiantes universitarios, indagando sobre los factores contextuales que inciden en ello. Dicha investigación fue de carácter descriptivo, conjugando metodologías cuantitativas y cualitativas, a partir de un diseño mixto, en la que participaron 102 estudiantes de la Universidad Nacional de Río Cuarto, de las licenciaturas de educación inicial y de educación física que se encuentran cursando sus primeros años; siendo la edad media fue de 20.55 años con una desviación estándar de 3.7 años. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para valorar la percepción de los estudiantes acerca de su compromiso – desvinculación académica, el cual integra cuatro dimensiones: afectiva, cognitiva, conductual y agéntica, tomando para las tres primeras los ítems del University Student Engagement Inventory desarrollado por Maroco, Campos y Fredricks (2016), y para la última se retomó los aportes de Veiga (2013). Por otro lado, para medir la procrastinación se utilizó la escala de Tuckman (ATPS); de Furlán, Heredia, Piemontesi y Tuckman (2012); llevándose a cabo también tres entrevistas semiestructuradas para la evaluación de los factores situacionales relacionados a la temática en estudio. Como resultados se obtuvo que los estudiantes más comprometidos tienden en promedio a procrastinar menos que los que se perciben más desvinculados, tomando en cuenta diversos factores que se asocian a la configuración de la clase.

Desde República Dominicana, Gutiérrez y Núñez (2020) en su tesis para la obtención de grado, titulada *Estrategia para reducir la procrastinación laboral en el personal de la empresa Archimedes Construcciones SRL. en el período septiembre – noviembre de año 2019, Santo Domingo R.D.* Plantearon como objetivo una propuesta de estrategia para reducir la procrastinación laboral en los

colaboradores de la empresa Archimedes Construcciones SRL. El diseño que se empleó fue el no experimental de corte transversal y de tipo básico. La muestra estuvo conformada por 22 colaboradores, 07 administrativos y 15 operarios. Se utilizó la Escala de Procrastinación Académica de Busko, la cual fue adaptada según los objetivos de la presente investigación. La conclusión a la que se llegó fue que la procrastinación laboral y los motivos de procrastinación en los colaboradores de la empresa presentan una correlación negativa y a la vez altamente significativa con el bienestar psicológico en los empleados de la empresa Archimedes Construcciones SRL.

### **II.1.2. Antecedentes nacionales**

Quiroz (2022) en su investigación titulada *Compromiso y procrastinación académica en estudiantes de una universidad de Lima Metropolitana*; tuvo como objetivo determinar la relación entre compromiso académico y procrastinación académica en los estudiantes de una universidad pública. En dicho estudio se seleccionaron en diferentes bases de datos diversos artículos de revistas para realizar la revisión bibliográfica. Se tuvo una muestra no probabilística, la cual estuvo conformada por un total de 311 estudiantes, 218 mujeres y 93 varones, cuyas edades oscilaban entre 18 y 24 años. Las escalas que se utilizaron fueron la de compromiso académico de Schaufeli, UWES-S-9, y la escala de procrastinación académica de Busko, ambas escalas adaptadas al contexto peruano; permitiendo los resultados obtenidos corroborar la relación negativa significativa de las dos variables, para lo cual se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0.611, p = .00$ ), con lo que se concluye que a mayor compromiso la procrastinación académica es menor.

Huamán (2021) en su tesis para la obtención de grado titulada *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019*; cuyo objetivo fue determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019. Investigación de enfoque cuantitativo y correlacional – diseño no experimental y transversal; cuya muestra estuvo conformada por 152 colaboradores a quienes se les aplicó dos cuestionarios: Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral y Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. como resultado se encontró que existe una relación significativa negativa moderada entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional ( $\rho = -0.713, p < 0.01$ ), de similar comportamiento entre dimensiones. Además, también se evidenció que el 66.45% tiene nivel medio y 30.92% nivel alto de procrastinación laboral. A su vez, el 38% de colaboradores cuenta con un compromiso negativo de nivel medio y bajo con tendencia al incremento, esto debido a la procrastinación existente.

Leiva (2021) en su tesis para la obtención de grado titulada *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020*; tuvo como objetivo determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana. El tipo de investigación fue aplicada, nivel correlacional, descriptiva y enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal; con una muestra de 213 colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana. Se utilizó las escalas de compromiso organizacional y procrastinación laboral compuestas por 18 y 14 ítems correspondientemente para la recolección de datos a través de la técnica de la encuesta. En el programa SPSS

22 se realizó el análisis de correlación de Spearman, con un nivel de significancia del 5%. Como resultado se encontró que existe una relación significativa, negativa y débil entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral, manifestando un 67.10% de la muestra total un fuerte nivel de compromiso organizacional y un 43.20% manifestaron un bajo nivel de procrastinación laboral.

Aguilar (2021) en su tesis para obtener el grado de maestro titulada *Engagement académico y procrastinación en estudiantes de radiología de una universidad privada de Lima, 2021*; cuyo objetivo estuvo orientado a la determinación de la relación entre el engagement académico y procrastinación en estudiantes de radiología de una universidad privada de Lima, 2021. Dicho estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. Se contó con la participación de 142 estudiantes, utilizando la escala del engagement en el estudio en estudiantes UWES-S 17 para medir engagement y la procrastination assesment scale - students (PASS) para medir la procrastinación. Como resultado se encontró que, según valores de probabilidad indican que estas variables se correlacionan de manera significativa ( $p < 0.05$ ; se rechaza  $H_0$ : variables no correlacionadas; se acepta  $H_1$ : variables correlacionadas) y de forma inversa. El estudio concluye señalando que los estudiantes que se muestran más comprometidos con las actividades académicas en general, menores son las tendencias a postergar la ejecución de procesos académicos como la iniciación, continuación o culminación de un deber u obligación.

Belito (2020), en su tesis para obtener el grado de doctor titulada *Procrastinación y estrés en el engagement académico de los estudiantes de educación de la Universidad Federico Villareal, 2019*. Su objetivo fue determinar la incidencia de la procrastinación y estrés en el engagement académico de dichos

estudiantes. La investigación fue de tipo sustantiva, con un nivel explicativo, con un diseño no experimental, de corte transversal, con un estudio correlacional – causal y se utilizó el método hipotético deductivo. La población estuvo compuesta por 340 estudiantes universitarios de la facultad de educación de los ciclos III, V y VII; se utilizó un muestreo probabilístico por estratos y la muestra estuvo conformada por 181 estudiantes. Para la recolección de datos se utilizaron los cuestionarios de Solomon y Rothblum (1984) PASS (Procrastination Assesment Scale – Students) para la procrastinación académica, el SISCO de Barraza (2007) para el estrés académico y el UWES – Student de Salanova, Bresó y Schaufeli (2005) para el engagement académico. Se utilizó el software SPSS (versión 24) y Excel 2010 para procesar los datos, obteniendo como resultado la existencia de una relación significativa, siendo el engagement académico la variable que tiene más incidencia en la procrastinación, debido a que se obtuvo un valor de Wald = 1108,554 y  $p < 0.05$ . Por otro lado, también se encontró que la procrastinación y el estrés académico inciden en el engagement académico, ya que se obtuvo una desviación  $p < 0.05$  y el modelo es explicado en 70.4%.

Galván (2018) en su tesis para obtención de grado titulada *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018*. El objetivo de este estudio fue investigar la relación significativa entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018. El diseño de dicho estudio fue no experimental y corte transversal, de tipo descriptivo – correlacional, tomando como base una población de 225 personas de ambos sexos, las cuales correspondían al personal docente de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete. Se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen para la

recolección de datos, el cual mide los niveles de compromiso organizacional en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; del mismo modo se aplicó el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) el cual evalúa dos tipos de postergación o dimensiones; la activa y la pasiva. De los resultados obtenidos se dedujo que ambas variables se correlacionaron de manera inversa, débil y significativa al obtenerse un  $Rho = -0,239$ , lo que significa que a mayor compromiso organizacional menor será la procrastinación laboral.

Yunis (2018) en su tesis para la obtención de grado titulada *Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018; para lo cual realizó una investigación de diseño no experimental y corte transversal, de tipo descriptivo - correlacional. La población estuvo constituida por 145 docentes de ambos sexos, los cuales pertenecen a instituciones públicas de la zona A del Distrito de San Juan de Miraflores. Asimismo, se aplicó el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen para medir las variables de estudio. Como resultado se encontró que existe una correlación inversa débil y significativa entre las variables ( $rho = -0,227$ ,  $p < 0,001$ ).

## II.2. Bases teóricas

### II.2.1. Procrastinación laboral

#### a. Concepto de procrastinación

El término de procrastinación se ha presentado de manera frecuente a lo largo de la historia y actualmente es un fenómeno que día a día se presenta en nuestras vidas, por lo que a continuación veremos algunos significados:

Metin et al. ( 2018) conceptualizan a la procrastinación laboral como una actividad en el trabajo de tipo adversa y no productiva.

Para Díaz (2017), el término procrastinación proviene del latín procrastinare, cuyo significado literal es “dejar para mañana” y es definido como el aplazamiento del inicio y/o finalización de actividades que deben desarrollarse en un tiempo determinado.

Metin et al. ( 2016) definen a la procrastinación laboral como posponer una acción relacionada con el trabajo al participar en acciones no relacionadas con el mismo durante la jornada laboral; sin perjuicio del empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente.

Según Steel (2012) indica que la procrastinación no sólo se refiere al hecho de posponer una actividad para después, sino a posponerlo de manera irracional, es decir de forma voluntaria a pesar de que se sabe que este retraso nos perjudicará.

Lonergan y Maher (2000, como se citó en Parisi y Paredes, 2007) definen a la variable postergación como la intencionalidad de dejar algo que se debe hacer, considerando que puede tener un impacto en el lugar de trabajo

tanto de manera individual como en la afectación de la productividad en una organización. (p. 34)

Según Ferrari y Emmons (1995, como se citó en Carranza y Ramírez, 2013), puntualizan a la procrastinación como un patrón de comportamiento que se caracteriza por postergar voluntariamente la realización de responsabilidades que deben ser entregadas en un momento establecido.

Rothblum (1990) define la procrastinación de manera sencilla como el acto de retrasar sin motivo alguno una tarea llevando a la persona a experimentar sensaciones de malestar, y por dicho motivo las personas presentan conductas evitativas frente a situaciones que se consideren demandantes o que se perciba con pocas probabilidades de alcanzar un buen desempeño (P.97)

## **b. Tipos de procrastinación**

Milgram, Batori y Mower (1993, como se citó Leiva, 2021) indicaron que existen los siguientes tipos de procrastinación:

### **De la vida diaria**

Se refiere a la postergación de tareas diarias que deben ser cumplidas en plazos determinados previamente.

### **Decisional**

A raíz del temor al fracaso se puede dilatar una decisión que con lleve a una conducta de evitación.

**Neurótica**

Cuando se presentan obstáculos relevantes en el logro de una tarea o se perciben las metas como difíciles, se tiende a retrasar las tareas debido a factores emocionales.

**Compulsiva**

Se refiere al retraso de tareas para último momento sin importar el grado de dificultad.

**Académica**

Es el retraso de actividades académicas debido a diversos factores.

McCown y Robert (1994, como se citó Leiva, 2021) identifican dos tipos de procrastinación:

**Disfuncional**

Referido a la evasión para finalizar una tarea, lo que puede traer efectos muy perjudiciales.

**Funcional**

Evitar el cumplimiento de una tarea que no es relevante.

Hsin y Nam (2005, como se citó en Parisi & Paredes 2007) señalan dos clases de sujetos procrastinadores:

**Procrastinadores activos**

Son aquellos que de manera intencional eligen postergar actividades y trabajar bajo presión. Enfocan su atención en actividades de importancia suspendiendo de manera deliberada algunas tareas.

**Procrastinadores pasivos**

Este tipo de procrastinadores tienden a aplazar la realización de tareas sin pensar en dejarlas, esto a causa de su incapacidad para la toma de decisiones.

Por su parte Steel (2009, como se citó en Caicedo, 2013) se tiene cinco tipos de procrastinación:

**Procrastinación eventual**

Está referida a posponer algunas actividades importantes de forma aislada y espaciada.

**Procrastinación decisional**

En este tipo de procrastinación la toma de decisiones se posterga por factores como baja autoestima, motivación personal, olvido selectivo, sociabilidad, competitividad.

**Procrastinación emocional**

Referida a dilatar el inicio de una actividad debido a factores como presión al éxito, desconfianza, frustración.

### **Procrastinación disposicional**

Cuando las personas retrasan una tarea por percibirla como aburrida, incómoda, incierta y eludible; presentando una carencia de capacidad de reacción al cambio, lo que provoca frustración, ansiedad y depresión.

### **Procrastinación conductual**

Referido al abandono de una actividad específica, luego de haberla planeado, organizado e iniciado, ya que se cree que es una pérdida de tiempo frente a las expectativas del entorno.

Ferrari (1992) propuso tres tipos de procrastinación:

### **Procrastinación por indecisión**

Referido a los procesos cognitivos relacionados con el retraso voluntario del inicio y/o finalización de tareas, los cuales tienen a recordar situaciones que tuvieron consecuencias negativas en el pasado, es decir tienden a centrarse en el pasado negativo.

### **Procrastinación por evitación**

Relacionado con posponer actividades para evitar ciertos resultados y situaciones, con tendencia a no mostrar una actitud activa en el logro de las tareas.

### **Procrastinación por activación**

Se basa en la búsqueda de activación, teniendo el pensamiento de que una tarea puede realizarse en el último momento, lo que genera una sensación falsa de control y emoción por el simple hecho del retraso.

### c. Teorías de la procrastinación laboral

#### Teoría de la motivación temporal (TMT)

Steel (2022; <https://procrastinus.com/>) indica que es una teoría integradora de la que se pueden derivar la mayoría de las otras teorías motivacionales, y sugiere que las razones por las que las personas toman cualquier decisión pueden representarse mediante la siguiente ecuación:

**Figura 1**

*La ecuación de la procrastinación*

$$\text{Motivation} = \frac{\text{Expectancy} \times \text{Value}}{\text{Impulsiveness} \times \text{Delay}}$$

Fuente: Steel (2022; <https://procrastinus.com/>)

Donde:

Motivation = motivación

Expentancy = expectativa

Value = valor

Impulsiveness = impulsividad

Delay = retraso

De la ecuación mostrada la motivación nos indica la preferencia por un curso de acción, que es llamada utilidad por los economistas. En la parte superior de la ecuación tenemos a la expectativa, referida a las probabilidades de que ocurra un resultado, y al valor, referido a que tan gratificante es ese resultado; como es de esperarse nos gustaría tener un resultado placentero por lo que elegiremos actividades que nos permitan lograrlo. En la parte inferior de la ecuación tenemos a la impulsividad, referida a la sensibilidad a la demora, y al retraso, que indica cuánto tiempo en promedio se debe esperar para recibir el

pago o recompensa esperada; mientras se tenga mayor demora nos sentiremos menos motivados para tomar medidas.

### **Teoría de la psicodinámica**

Según Ferrari, Barnes y Steel (2009) esta teoría cree que la procrastinación es el incumplimiento de trabajos importantes, los cuales son tomados como amenazas y que generan gran angustia, por lo que de manera inconsciente se empieza a utilizar diferentes mecanismos de defensa para no realizar dicho trabajo y disminuir el malestar.

### **Teoría del conductismo**

Para Skinner (1977; citado en Álvarez, 2010) esta teoría está referida a que, si una conducta es reforzada o repetitiva esta se mantiene en el tiempo, es decir, las conductas perduran por sus consecuencias y sus efectos de recompensas a corto plazo. Por este motivo, las personas que tienen conductas de postergación que han sido reforzadas tienden a procrastinar, y muchas veces estas conductas han tenido éxito por factores propios del ambiente que han permitido que se continúe con la procrastinación.

Es decir, las personas adquieren experiencias previas desde la infancia y éstas se van fortaleciendo a lo largo del tiempo, ya que muchas veces algunas actividades se han pospuesto por una recompensa a corto plazo debido a un condicionamiento, lo que conlleva a no esforzarse al desarrollar una actividad determinada. (Carranza y Ramírez, 2013). De esto observamos que los procrastinadores son sujetos que posponen actividades que generan malestar y requieren tiempo por otras actividades fáciles de realizar y con resultados a corto plazo.

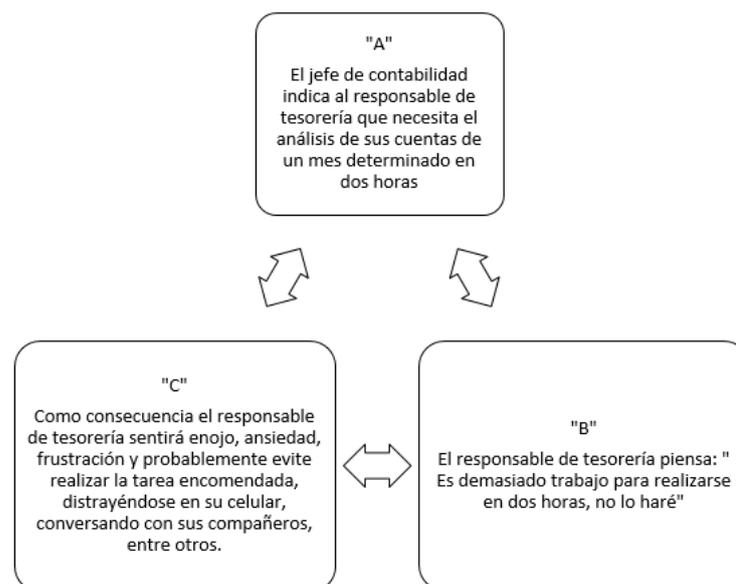
### Teoría racional emotiva conductual (TREC)

Según Ellis y Knaus (1977; citado en Álvarez, 2010) la causa que origina la procrastinación es que las personas tienen creencias irracionales sobre el término adecuado de una tarea, y muchas veces fracasan por tener metas muy altas e irreales. Es así que para evitar cuestionar sus capacidades y habilidades postergan el inicio de las tareas hasta que no sea factible completarlas apropiadamente; de esta manera dejan de cuestionar sus capacidades y habilidades.

Albert Ellis, propuso el modelo ABC en su teoría de la terapia racional emotiva, en la que el fundamento principal es el contenido y la forma de pensar de una persona. Este modelo establece que "A" constituye el evento activo (estímulos o acontecimientos), que puede ser real o imaginario, "B" representa las creencias o interpretaciones de dicho evento y "C" refleja las consecuencias emocionales y conductuales. A continuación, muestro un ejemplo:

#### Figura 2

*Ejemplo modelo ABC de Albert Ellis aplicado al ámbito laboral*



Adaptado de: modelo ABC de Albert Ellis

#### **d. Modelos de procrastinación laboral**

##### **Modelo psicodinámico según Backer**

Este modelo explica la procrastinación como temor al fracaso, centrando su atención en las personas que a pesar de estar lo suficientemente capacitados o preparados para la realización de sus actividades fracasan o se retiran, explicando que el miedo al fracaso se debe al establecimiento de relaciones familiares patológicas. (Rothblum, 1990)

##### **Modelo motivacional**

Referido a que la motivación de logro es un rasgo invariable, donde una persona puede elegir dos posiciones la esperanza de alcanzar el éxito o el miedo al fracaso, y cuando la esperanza de éxito es superada por el miedo al fracaso las personas prefieren elegir actividades donde perciben que el éxito está garantizado, postergando las actividades consideradas complejas. (McCown, Ferrari y Johnson, 1991; citado por Carranza y Ramírez, 2013)

##### **Modelo conductual de Skinner**

Este modelo se refiere a la procrastinación de las personas debido a que sus conductas de postergación han sido retroalimentadas y debido a diversos factores propios del ambiente han triunfado, lo que les ha permitido continuar con este tipo de acciones. Estas personas planean, organizan e inician tareas que dejan sin concluir a pesar de los beneficios que se tenga el finalizar las mismas. Skinner, 1997; citado por Carranza y Ramírez, 2013)

### **Modelo Cognitivo de Wolters**

Este modelo plantea que los procrastinadores generalmente reflexionan acerca de su comportamiento en el retraso de las tareas y que la procrastinación implica un procesamiento de información disfuncional; las personas se obsesionan al no poder realizar una tarea o se aproxima el momento de presentarla, además en primer lugar las personas se comprometen a la realización de una actividad y luego tienen pensamientos negativos relacionados con el progreso de la actividad o su incapacidad para realizarla. (Wolters, 2003; citado por Carranza y Ramírez, 2013)

#### **e. Dimensiones**

Metin et al. (2016) indican que la procrastinación laboral presenta dos dimensiones:

##### **Cyberslacking (Ciberpereza)**

Referido al uso durante la jornada de trabajo del espacio cibernético y teléfonos inteligentes con fines propios y que nada tienen que ver con las funciones del trabajo.

##### **Soldiering (Sentido de servicio)**

Definido por Paulsen (2015, citado en Metin et al. 2016) como el evadir las tareas laborales durante más de una hora al día, esto sin pretender dañar a otros o transferir el trabajo a otros colaboradores. Esto se puede dar cuando un colaborador tiene una baja relación ética o poca identificación con el trabajo o cuando existe incongruencia entre las obligaciones laborales de un colaborador y las que podría realizar potencialmente.

## **II.2.2. Compromiso organizacional**

### **a. Definición de compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1997) definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico que representa el vínculo de un trabajador con la organización en que labora y tiene implicancias para la decisión de permanecer en la misma.

Según Porter y Lawer (1965; citado por Betanzos y Paz, 2007) entienden el compromiso como el deseo de un colaborador de esforzarse por el bien de la organización a la que pertenece, este ansía permanecer en la misma y acepta sus principales objetivos y valores.

Por otro lado, Cotton (1993) define el compromiso como un proceso interactivo, que resulta de combinar incentivos, información e influencia, en la cual se trata de estimular el apego de los colaboradores hacia el éxito organizacional utilizando todas las capacidades personales.

Davis (2000; citado por Leiva 2021) define el compromiso organizacional como la lealtad o fidelidad de los colaboradores hacia una organización determinada, participando activamente e identificándose con la misma. También indica que normalmente los empleados que experimentan mayor compromiso con la organización son los más antiguos.

### **b. Teorías de compromiso organizacional**

#### **Teoría de Mowday, Porter y Steer**

Modway et al (1982) definieron el compromiso organizacional como una fuerte identificación del trabajador con la organización en que labora, siendo más probable que los empleados que se sienten comprometidos permanezcan en la

misma y se esfuercen para el logro de las metas de la organización. Esta teoría plantea los siguientes enfoques:

- **Enfoque afectivo – actitudinal**

Enfoque está relacionado con los sentimientos de los colaboradores, por lo que representa una fuerte relación con la organización; esto debido a que, en el ambiente laboral, el trabajador es afectado por diversos factores como remuneración, horas de trabajo, relaciones interpersonales, funciones, entre otros; los que pueden provocar una identificación emotiva del empleado hacia la visión de la empresa y asumiendo los valores de la misma como propios.

- **Enfoque instrumental**

Este enfoque está referido a que los colaboradores permanecen en una organización por los beneficios que perciben, lo cual implica que de haber variaciones constituiría una limitante en el futuro comportamiento de los empleados. Este enfoque representa un mecanismo psicosocial.

- **Enfoque sociológico**

Bajo este enfoque, se da por hecho que un empleado se siente vinculado con la organización a la que pertenece debido a un proceso de sometimiento de su parte y de dominación por parte de los supervisores, sintiendo que así que será más fácil ser aceptados por todo el grupo de trabajo. En este enfoque se ve al compromiso como una forma de aprobación de las metas y objetivos de la empresa por parte de los colaboradores.

- **Enfoque comportamental**

Enfoque referido a que los colaboradores sienten que se han superado sus expectativas personales, por lo que tienen un alto grado de compromiso con la organización a la que pertenecen, siendo muy probable que después de algún tiempo de permanecer en una empresa se sientan con libertad para la toma de decisiones.

Este enfoque nos da a entender que los trabajadores se comprometen en medida de las implicancias de sus propias acciones, por lo que se entiende el compromiso como una relación manifestada a través de conductas conscientes del trabajador con la empresa.

### **Teoría de la motivación**

Gibson (2009) definen al compromiso como un “sentido de identificación, lealtad y participación que un empleado expresa hacia la organización o unidad de la organización”. Se plantea que el compromiso con una organización incluye tres actitudes: un sentido de identificación con sus metas, un sentimiento de participación en las tareas organizacionales y por último un sentimiento de lealtad con la organización.

Se indica que la motivación afecta el comportamiento y el desempeño de los empleados, está relacionado con actitudes y rendimientos, así es menos probable que los trabajadores comprometidos busquen otros trabajos, además los empleados comprometidos necesitan menos supervisión y perciben la importancia de las metas individuales y organizacionales.

### **Teoría de las actitudes y expectativas**

Arias (1980, como se citó en Leiva, 2021) plantea primordialmente que en el compromiso organizacional existe una predisposición para responder de manera favorable o desfavorable; lo cual depende de cualquier cambio ante los cuales los empleados varían el tipo y nivel de reacción. Para determinar dichos niveles de respuesta es indispensable recoger las opiniones, las cuales deben ser analizadas con el uso de metodología científica para corroborarlas y tener certeza acerca de su veracidad.

### **Teoría de las pequeñas inversiones**

Becker (1960) establece que los empleados son capaces de comprometerse con una organización por propia decisión, claro que esto conlleva a realizar esfuerzos; esto hace que la organización otorgue a los trabajadores beneficios sociales, remunerativos, de horarios, entre otros; por lo que para el trabajador implicaría perder algo si decide retirarse de una empresa. Así que, si un empleado se siente comprometido puede alinear sus objetivos personales con los de la organización, realizando óptimamente sus actividades y generando beneficios para la misma. Esto es conocido como persistencia conductual, debido a que la conducta de compromiso se lleva a cabo bajo condiciones específicas, lo que influye en su repetición.

## **c. Modelos de compromiso organizacional**

### **Modelo de Meyer y Allen**

Según el modelo de Meyer y Allen (1991) aplicaron diferentes designaciones a la manera en que describieron como tres componentes del compromiso:

- **Compromiso afectivo (deseo)**

Referido al apego emocional de los trabajadores a la empresa a la que pertenecen, están orgullosos de pertenecer a la organización, asumen sus valores y permanecen en ella porque así lo desean.

- **Compromiso de continuidad (necesidad)**

Está relacionado con la conciencia que tiene un empleado de los costos que implican el dejar una organización, ya sea de manera voluntaria o por obligación, debido a que ha dedicado esfuerzo y tiempo dentro de la misma. El empleado tiene la percepción que le será difícil conseguir otro empleo.

- **Compromiso normativo (obligación)**

Este componente implica que un empleado desea permanecer en una organización por obligación; ya que siente que ha recibido algunas recompensas de la misma como permisos, capacitaciones, bonos, etc. y se siente en deuda.

### **Modelo de Angle y Perry**

Según Angle y Perry (1981) el compromiso organizacional está constituido por dos dimensiones: El compromiso de valor que está referido a un estado psicológico con tendencia positiva hacia la organización y el compromiso de continuidad que implica la necesidad de permanencia dentro de una organización por un tema de intercambio económico, relacionado con la decisión e intención de continuar o dejar una organización.

### **Modelo de O'Reilly y Chatman**

O' Reilly y Chatman (1986) definen el compromiso organizacional como el apego psicológico que siente un empleado hacia una organización, la cual puede basarse en:

- **El cumplimiento**

Referido a la participación de los empleados esperando recibir una recompensa por el esfuerzo realizado.

- **La identificación**

Se refiere a que los empleados participan en una organización por un deseo de afiliación.

- **La internalización**

Referido a la participación de los empleados debido a que sus valores coinciden con los de la organización a la que pertenecen.

Con respecto a estas dos últimas los autores indican que se observó una relación positiva con conductas pro sociales y de manera negativa con la rotación.

Dichos autores también mencionan que es importante especificar de manera clara las dimensiones subyacentes del compromiso utilizando nociones de apego psicológico y las diversas formas que dicho apego puede adoptar.

### **Modelo de participación organizacional Etzioni**

Penley y Gould (1988) proponen una adaptación del modelo macro organizacional de involucramiento de Etzioni como modelo único del compromiso organizacional, abarcando sus dos visiones predominantes tanto la instrumental como la afectiva. Indican que se tiene tres dimensiones para el compromiso organizacional:

- **Compromiso moral**

Se refiere a la identificación que sienten los empleados hacia una determinada organización.

- **Compromiso calculador**

Se caracteriza por un intercambio entre un empleado y la organización, que puede ser la remuneración o cualquier otro beneficio que se reciba.

- **Compromiso de alienación**

Caracterizado por presión ambiental.

#### **d. Dimensiones de compromiso organizacional**

##### **Compromiso afectivo**

Meyer y Allen (1991) conceptualizaron el compromiso afectivo como la adhesión emocional de un colaborador con una determinada organización, con la cual se siente identificado y es participativo, la cual ha sido adquirida como consecuencia de que los trabajadores se sienten satisfechos porque dicha organización ha cubierto sus necesidades y expectativas. Esta dimensión refleja

el anhelo individual de pertenencia y lealtad. Los empleados con un fuerte compromiso afectivo permanecen en una organización porque quieren hacerlo.

Según Mowday et al (1982) este componente se encuentra relacionado con el gran anhelo de formar parte de una organización, la creencia en sus valores y objetivos, alta aceptación y la complacencia para ejecutar comportamientos a favor de la misma.

### **Compromiso de continuidad**

Meyer y Allen (1991) indican que esta dimensión se refiere a la necesidad de continuar en una organización debido a que el colaborador toma conciencia de los costos que implica el dejar la misma, es decir el trabajador sabe que ha invertido su tiempo y esfuerzo y lo que perdería si abandona el trabajo. Los empleados con un alto nivel de compromiso de continuidad permanecen porque necesitan hacerlo.

Según Becker (1960) esta dimensión está referida al deseo que tiene un colaborador de seguir laborando en una empresa por motivos económicos que pueden estar relacionados a remuneraciones, bonificaciones o beneficios sociales; por otro lado, este deseo también puede estar relacionado al estatus económico, dificultad para encontrar otro empleo, la antigüedad laboral, etc. Todo esto asociado a una renuncia voluntaria o a un despido.

### **Compromiso normativo**

Según Meyer y Allen (1991) refleja el sentimiento de obligación que tienen los colaboradores de permanecer en la organización, es decir el trabajador siente la obligación ética o moral de retribuir a la organización por los beneficios que ha

obtenido durante el tiempo de su permanencia. Los empleados cuyo vínculo con la organización se basa en el compromiso normativo sienten que deben permanecer en la organización.

Este compromiso es asumido debido a que muchas veces el trabajador recibió algún trato especial por parte de la organización como capacitaciones, facilidades horarias, puntualidad en los pagos, entre otros; y dura hasta que desaparece la sensación de deuda.

### **II.3. Marco conceptual (terminología)**

#### **Compromiso afectivo (deseo)**

Según Meyer y Allen (1991) está referido al apego emocional de los trabajadores a la organización a la que pertenecen, asumen sus valores y permanecen en ella porque así lo desean.

#### **Compromiso de continuidad (necesidad)**

Meyer y Allen (1991) indican que está relacionado con la conciencia que tiene un empleado de los costos que implican el dejar una organización, ya sea de manera voluntaria o por obligación, debido a que ha dedicado esfuerzo y tiempo dentro de la misma.

#### **Compromiso normativo (obligación)**

Según Meyer y Allen (1991) este componente implica que un empleado desea permanecer en una organización por obligación; ya que siente que ha recibido algunas recompensas de la misma como permisos, capacitaciones, bonos, etc. y se siente en deuda.

**Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1997) definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico que representa el vínculo de un trabajador con la organización en que labora y tiene implicancias para la decisión de permanecer en la misma o renunciar.

**Cyberslacking (Ciberpereza)**

Metin et al. (2016) definen al Cyberslacking como el uso durante la jornada de trabajo del espacio cibernético y teléfonos inteligentes con fines propios y que nada tienen que ver con las funciones del trabajo.

**Procrastinación laboral**

Metin et al. (2016) definen a la procrastinación laboral como el aplazamiento de actividades relacionadas con el trabajo, para realizar otras actividades que no tienen nada que ver con el trabajo durante la jornada laboral.

**Soldiering (Sentido de servicio)**

Definido por Paulsen (2015, como se citó en Metin et al. 2016) como la evasión de actividades laborales durante más de una hora al día, esto sin la intención de causar daño ni transferir el trabajo a sus compañeros.

### **III. HIPÓTESIS**

#### **III.1. Declaración de hipótesis**

##### **III.1.1. Hipótesis general**

Existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.

##### **III.1.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.

- Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.

### III.2. Operacionalización de variables

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Definición conceptual	# Ítem	Ítems	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
Procrastinación Laboral	Cualitativa Ordinal	Metin et al. (2016) definen a la procrastinación laboral como posponer una acción relacionada con el trabajo al participar en acciones no relacionadas con el mismo durante la jornada laboral, sin intención de perjuicio.	Metin et al. (2016) indican que el nivel de procrastinación se puede categorizar en dos tipos de comportamientos diferentes, uno referido a la utilización de la tecnología en el trabajo y el otro a la restricción de la producción por parte de los empleados.	Cyberslacking (Ciberpereza)	Referido al uso durante la jornada de trabajo del espacio cibernético o teléfonos inteligentes con fines propios y que nada tienen que ver con las funciones del trabajo.	8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (Whatsapp, Skype, Twiter, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas.	Alta Media Baja
						10	Leo las noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.	
						12	Durante mis horas de trabajo compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	
						14	Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para a modo de entretenimiento.	
				Soldiering (Sentido de servicio)	Se refiere a la evasión de las tareas laborales durante más de una hora al día, esto sin pretender dañar a otros o transferir el trabajo a otros colaboradores. Esto se puede dar cuando un colaborador tiene una baja relación ética o poca identificación con el trabajo o cuando existe incongruencia entre las obligaciones laborales de un colaborador y las que podría realizar potencialmente.	1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	
						2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	
						3	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.	
						4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.	
						5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	
						6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	
						7	En horas de trabajo tomo largos períodos de descanso.	
						9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.	
						11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.							

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Definición conceptual	# ítem	Ítems	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
Compromiso organizacional	Cualitativa Ordinal	Davis (2000; citado por Leiva 2021) define el compromiso organizacional como la lealtad o fidelidad de los colaboradores hacia una organización determinada, participando activamente e identificándose con la misma.	Meyer y Allen (1997) definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico que representa el vínculo de un trabajador con la organización en que labora y tiene implicancias para la decisión de permanecer en la misma; este puede estar basado en el deseo, en los costos o en obligaciones.	Compromiso afectivo (deseo)	Referido al apego emocional de los trabajadores a la empresa a la que pertenecen, están orgullosos de pertenecer a la organización, asumen sus valores y permanecen en ella porque así lo desean.	1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	Alto Medio Bajo
						3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	
						7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	
						10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	
						11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	
						12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	
						15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.	
				Compromiso de continuidad (costos)	Está relacionado con la conciencia que tiene un empleado de los costos que implican el dejar una organización, ya sea de manera voluntaria o por obligación, debido a que ha dedicado esfuerzo y tiempo dentro de la misma. El empleado tiene la percepción que le será difícil conseguir otro empleo.	4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	
						8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	
						13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.	
						16	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	
				Compromiso normativo (obligación)	Este componente implica que un empleado desea permanecer en una organización por obligación; ya que siente que ha recibido algunas recompensas de la misma como permisos, capacitaciones, bonos, etc. y se siente en deuda.	2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	
						5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi empresa.	
						6	Me sentiría culpable si dejara ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	
						9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	
						14	Esta empresa se merece mi lealtad.	
						18	Creo que le debo mucho a esta empresa.	

## **IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS**

### **IV.1. Tipo de investigación**

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se utilizó la medición y el análisis matemático estadístico para hallar los resultados, los mismos que fueron expresados numéricamente. Hernández y Mendoza (2018) indican que dicho enfoque busca corroborar determinadas hipótesis a través de procesos rigurosos que son ejecutados de forma secuencial.

El tipo de investigación utilizado es básico sustantivo, ya que el único interés del presente estudio es mejorar el conocimiento acerca de la procrastinación laboral y el compromiso organizacional, entender la magnitud de interacción entre ambas variables, con la finalidad de solucionar problemas en un futuro. Asimismo, los datos de ambas variables se obtuvieron directamente de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC por lo que se considera una investigación de campo, la misma que se desarrolló en el presente.

### **IV.2. Nivel de investigación**

Se considera que la presente investigación es de nivel correlacional, ya que se buscó establecer la relación y grado de asociación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional, para lo cual primero se realizó la medición de cada una de las variables, se describieron, cuantificaron y se analizó su vinculación. Hernández y Mendoza (2018)

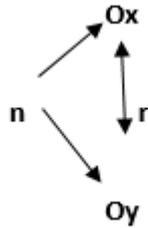
### **IV.3. Diseño de investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó un diseño no experimental de corte transversal, ya que no se manipularon las variables de estudio, no se provocó ningún

cambio en ellas, ni se alteraron sus condiciones; por otro lado, los datos fueron tomados una sola vez.

Hernández y Mendoza (2018) señalan que el diseño no experimental no permite la manipulación de variables y realiza un análisis de situaciones existentes.

La investigación realizada responde al siguiente diagrama:



Donde:

n: colaboradores del área administrativa de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC

Ox: procrastinación laboral

Oy: datos sobre variable compromiso organizacional

r: relación entre las variables

#### **IV.4. Método de investigación**

Se utilizó el método hipotético deductivo, ya que se partió de lo general a lo específico en busca de comprobar la hipótesis planteada.

#### **IV.5. Población**

Según (Chaudhuri, 2018 y Lepkowski, 2008b; citados en Hernández y Mendoza 2018) la población es el conjunto conformado por todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La población que se ha tomado para la siguiente investigación está conformada por los 25 colaboradores del área administrativa de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en

el departamento de Cajamarca en el año 2022, cuyo registro fue proporcionado por el área de compensaciones.

#### **IV.6. Muestra**

Hernández y Mendoza (2018) indican que la muestra es un subgrupo representativo de la población y de la cual se recolectarán los datos que son necesarios para la investigación.

Debido a que la población es pequeña se decidió aplicar un censo poblacional, es decir la muestra estará conformada por el total de la población, 25 colaboradores del área administrativa de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

#### **IV.7. Técnicas de recolección de datos**

##### **IV.7.1. Técnica**

La técnica que se utilizó para la recolección de datos para las dos variables de estudio fue la encuesta, lo cual permitió obtener datos confiables, ya que se recolecta la información de manera ordenada mediante la respuesta de un grupo predeterminado de preguntas a una muestra de estudio (Argimón y Jiménez, 2013; citado por Leiva, 2021).

##### **IV.7.2. Instrumento**

El instrumento utilizado para ambas variables son las escalas de actitudes, las cuales miden la intensidad (alta o baja) y la dirección (positiva o negativa) de las mismas. (Hernández y Mendoza, 2018)

A continuación, se describe los instrumentos utilizados:

**Tabla 1**  
Instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Autor
Procrastinación laboral	Encuesta	Adaptación Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)	Metin et al. (2016), adaptado por Guzmán y Rosales (2017)
Compromiso organizacional	Encuesta	Adaptación Escala de compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997) adaptado por Arciniega y González (2006)

### **Instrumento I: Escala de procrastinación en el trabajo – Procrastination at work scale (PAWS)**

Es una escala elaborada por Metin et al. (2016) y con adaptación peruana por Guzmán y Rosales (2017), la cual evalúa el nivel de procrastinación a nivel laboral.

Su administración puede ser Individual o colectiva, teniendo un rango de aplicación para adultos y está conformada por 02 dimensiones:

- Cyberslacking (ciberpereza), conformada por los ítems 8, 10, 12 y 14.
- Soldiering (sentido de servicio), conformada por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13.

Contiene un total de 14 ítems, siendo los puntajes asignados:

- Nunca: 0 puntos
- Casi nunca: 1 punto
- Ocasionalmente: 2 puntos
- Algunas veces: 3 puntos
- Frecuentemente: 4 puntos

- Muy frecuentemente: 5 puntos
- Siempre: 6 puntos
- No aplica: 0 puntos

En cuanto a su confiabilidad este instrumento fue validado por Guzmán y Rosales (2017), para lo cual contó con 255 trabajadores multiocupacionales como participantes, los cuales fueron predominantemente de Lima. Para obtener la confiabilidad se aplicó el coeficiente  $\alpha$  (Cronbach, 1951) y el coeficiente  $\omega$  (Mc Donald, 1999), obteniéndose coeficientes mayores a 0,70; por lo que se consideran aceptables.

### **Análisis de confiabilidad procrastinación laboral**

Prueba de fiabilidad: Alfa de Cronbach

Instrumento: Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)

Escala:

<b>Rangos</b>	<b>Magnitud</b>
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

**Tabla 2**

*Estadísticas de fiabilidad procrastinación laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,909	14

### **Interpretación:**

De los datos obtenidos de la prueba de confiabilidad del instrumento *Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)*, se obtuvo un valor del coeficiente Alfa de

Cronbach 0,909; valor que ubica la consistencia interna del instrumento en el nivel muy alto, por tanto, se recomienda su aplicación.

### **Instrumento II: Escala de compromiso organizacional**

Es una escala elaborada por Meyer y Allen (1997) y se ha utilizado la adaptación de Arciniega y González (2006), la cual evalúa el compromiso organizacional a nivel laboral.

Su administración puede ser Individual o colectiva, teniendo un rango de aplicación para adultos y está conformada por 03 dimensiones:

- Compromiso afectivo: conformado por los ítems 1, 3, 7, 10, 11, 12 y 15.
- Compromiso de continuidad, conformado por los ítems 4, 8, 13, 16 y 17.
- Compromiso normativo, consta de los ítems 2, 5, 6, 9, 14 y 18

Contiene un total de 18 ítems, siendo los puntajes asignados:

- En fuerte desacuerdo: 1 punto
- En moderado desacuerdo: 2 puntos
- En ligero desacuerdo: 3 puntos
- Indiferente: 4 puntos
- En ligero acuerdo: 5 puntos
- En moderado acuerdo: 6 puntos
- En fuerte acuerdo: 7 puntos

En cuanto a su confiabilidad este instrumento fue adaptado por Arciniega y González (2006), quienes validaron y trasladaron los 18 ítems originales de la escala en positivo; y para la validación se utilizó un análisis factorial exploratorio, obteniéndose un resultado de aprobación para las 03 dimensiones; con índices de

consistencia interna de 0.79 para compromiso afectivo, 0.77 para compromiso continuo y 0.72 para compromiso normativo.

### **Análisis de confiabilidad compromiso organizacional**

Prueba de fiabilidad: Alfa de Cronbach

Instrumento: Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen 1997

Escala:

<b>Rangos</b>	<b>Magnitud</b>
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad compromiso organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,911	18

### **Interpretación:**

De los datos obtenidos de la prueba de confiabilidad del *instrumento Escala compromiso organizacional*, se obtuvo un valor del coeficiente Alfa de Cronbach 0,911; valor que ubica la consistencia interna del instrumento en el nivel muy alto, por tanto, se recomienda su aplicación.

Para la evaluación de la validez de ambos instrumentos tanto de la procrastinación laboral como la del compromiso organizacional también se llevó a cabo el juicio de expertos y ningún ítem fue retirado. (Ver apéndices)

#### **IV.8. Presentación de resultados**

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, ya que para hallar los resultados se utilizó la medición y el análisis matemático estadístico, los cuales fueron expresados numéricamente.

La base de datos fue elaborada en el Microsoft Excel y luego trasladada al software estadístico SPSS v.25 para ser expresados gráficamente e interpretar los resultados.

Para el análisis estadístico descriptivo y conocer la distribución de la muestra se utilizó estadísticos descriptivos de frecuencias por cada variable y sus dimensiones.

Luego se realizó la prueba de hipótesis, tanto de la hipótesis general como de las específicas, lo que permitió aceptar las hipótesis de la investigación. Para ello se utilizó la prueba estadística de correlación de Tau b de Kendall, por ser las variables de estudio cualitativas.

Finalmente, se realizó la discusión, conclusiones y recomendaciones de los resultados obtenidos.

## V. RESULTADOS

### V.1. Descripción de variables

#### V.1.1. Procrastinación laboral

De los datos consignados en la tabla que a continuación se presenta y que se encuentran expresados en la figura 3, respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca en el año 2022, se observa que, la mayoría de los colaboradores se encuentran en el nivel alto de procrastinación laboral, con tendencia al nivel medio.

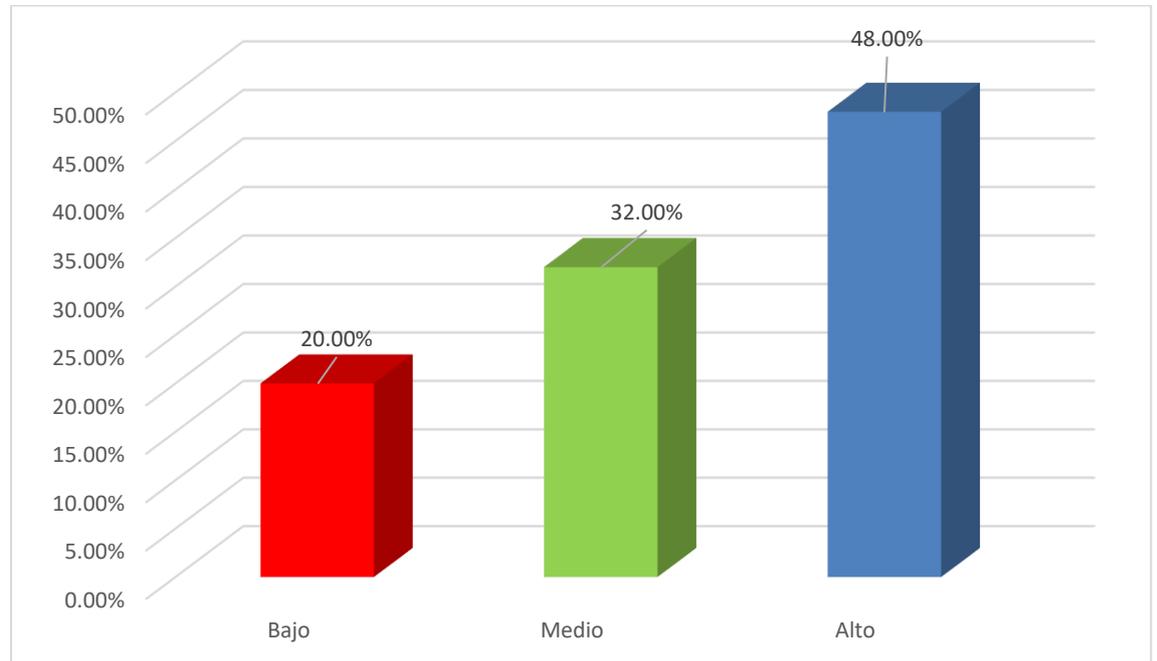
**Tabla 4**

*Procrastinación laboral de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022*

	Frecuencias	
Bajo	5	20,0%
Medio	8	32,0%
Alto	12	48,0%
Total	25	100,0 %

**Figura 3**

*Procrastinación laboral de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022*



### V.1.2. Dimensiones de la procrastinación laboral

De los datos que se presentan en la tabla siguiente y que se muestran en la figura 4, respecto a las dimensiones de la procrastinación laboral de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca en el año 2022, se observa que, cada una de ellas alcanza el nivel alto, observándose que en la ciberpereza tiende a nivel medio mientras que el sentido de servicio tiende a nivel bajo.

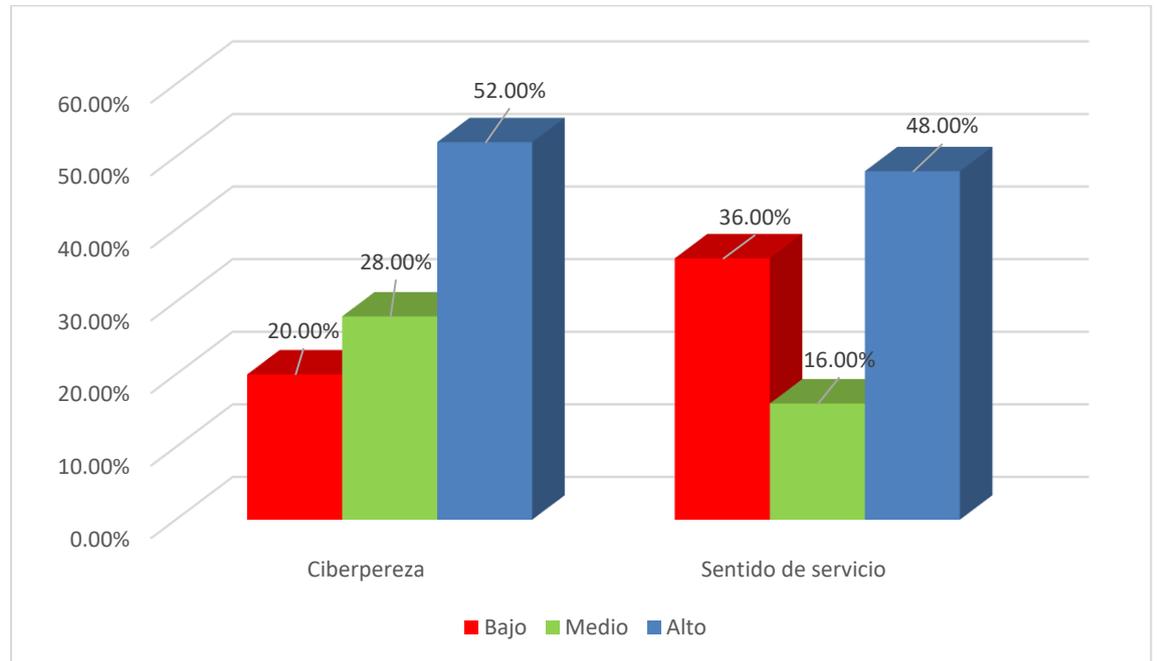
**Tabla 5**

*Dimensiones de la procrastinación laboral de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022*

	Ciberpereza	Sentido de servicio
Bajo	20,0%	36,0%
Medio	28,0%	16,0%
Alto	52,0%	48,0%
Total	100,0%	100,0%

**Figura 4**

*Dimensiones de la procrastinación laboral de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022*



### V.1.3. Compromiso organizacional

De los datos consignados en la tabla que a continuación se presenta y que se encuentran expresados en la figura 5, respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca en el año 2022, se observa que, la mayoría de los colaboradores se encuentran en el nivel medio del compromiso organizacional, resaltando que existe un porcentaje considerable en el nivel bajo.

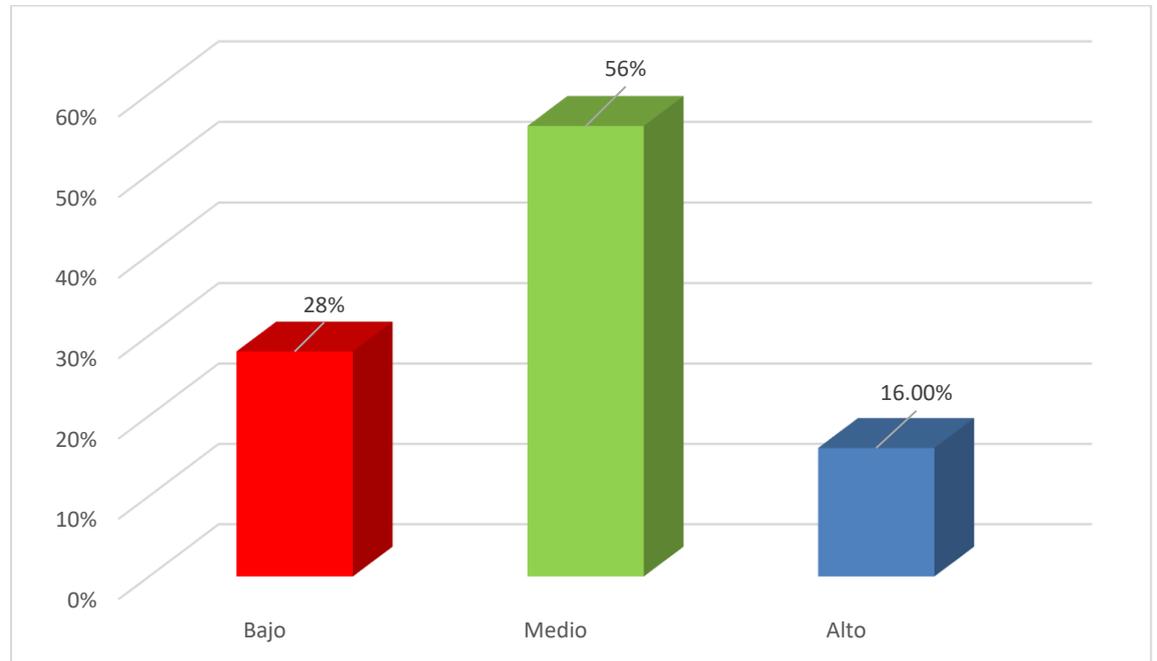
**Tabla 6**

*Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022*

	Frecuencias	
Bajo	7	28,00%
Medio	14	56,00%
Alto	4	16,00%
Total	25	100.00%

**Figura 5**

*Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca, en el año 2022*



**V.1.4. Dimensiones del compromiso organizacional**

De los datos que se presentan en la tabla siguiente y que se muestran en la figura 6, respecto a las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en Cajamarca en el año 2022, se observa que, el compromiso afectivo alcanza el nivel medio con tendencia al nivel alto; el compromiso de continuidad se encuentra en el nivel bajo, resaltando que un alto porcentaje se encuentra en el nivel medio; y el compromiso normativo alcanza el nivel medio con tendencia al nivel alto.

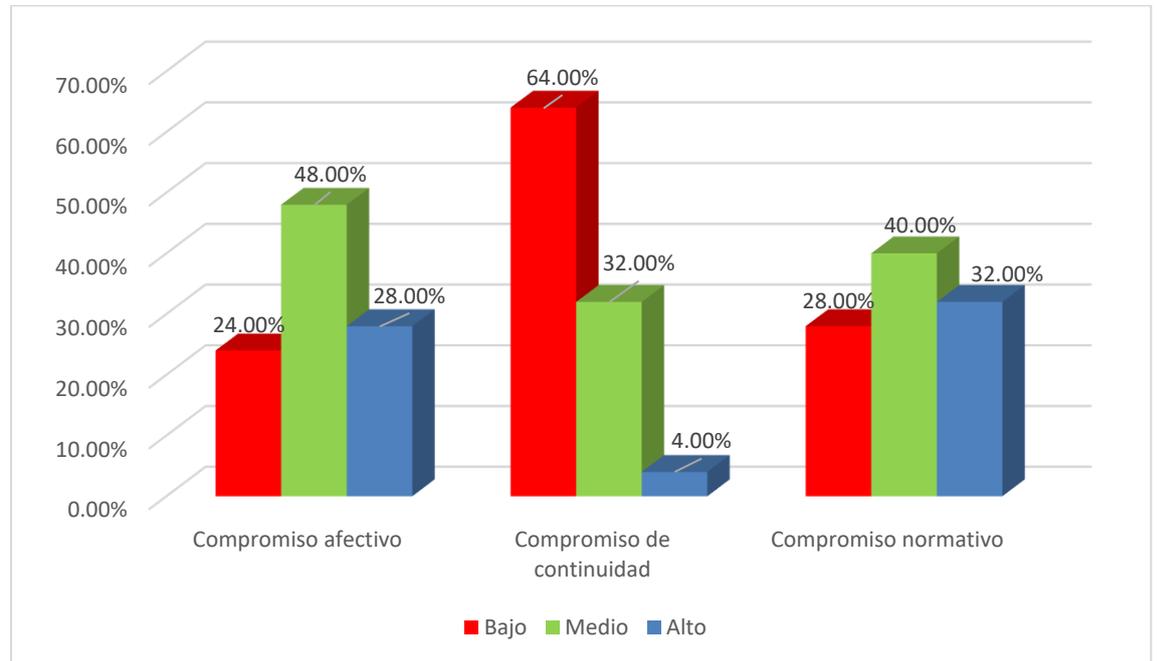
**Tabla 7**

*Dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC, en Cajamarca en el año 2022*

	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Bajo	24.0%	64.0%	28.0%
Medio	48.0%	32.0%	40.0%
Alto	28.0%	4.0%	32.0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

**Figura 6**

Dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC, en Cajamarca en el año 2022



## V.2. Prueba de normalidad de las variables

### V.2.1. Prueba de normalidad para la variable procrastinación laboral

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$

**Regla de decisión:**

Si  $p \geq \alpha$ , la variable tiene una distribución normal

Si  $p < \alpha$ , la variable no tiene una distribución normal

**Tabla 8**

Prueba de Shapiro-Wilk para procrastinación laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Procrastinación laboral	0,818	25	0,000

**Decisión estadística:**

Para el valor del estadístico Shapiro-Wilk (0,818) se obtuvo un p valor (0,000), lo que indica que los datos de la variable procrastinación laboral no tienen una distribución normal.

**V.2.2. Prueba de normalidad para la variable compromiso organizacional**

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$

**Regla de decisión:**

Si  $p \geq \alpha$ , la variable tiene una distribución normal

Si  $p < \alpha$ , la variable no tiene una distribución normal

**Tabla 9**

*Prueba de Shapiro-Wilk para compromiso organizacional*

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Compromiso organizacional	0,969	25	0,621

**Decisión estadística:**

Para el valor del estadístico Shapiro-Wilk (0,969) se obtuvo un p valor (0,621), lo que indica que los datos de la variable compromiso organizacional tienen una distribución normal.

De las pruebas de normalidad aplicadas a las variables procrastinación laboral y compromiso organizacional podemos observar que la primera no presenta una distribución normal y la segunda por el contrario presenta una distribución normal; por lo tanto, al no tener una de ellas una distribución normal se aplicará una prueba estadística no paramétrica de correlación como es la prueba estadística de correlación de Tau b de Kendall.

### V.3. Análisis estadístico

#### V.3.1. Prueba de hipótesis general

**Ho:** No existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Ha:** Existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$

**Regla de decisión:**

Si  $p \geq \alpha$ , no se rechaza  $H_0$

Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

**Prueba estadística:** Correlación de Tau b de Kendall

- *Según Fallas (2012): El coeficiente de correlación de rangos de Kendall, conocido como el coeficiente tau de Kendall ( $\tau$ ), es otro estadístico no paramétrico utilizado para medir la asociación entre los órdenes de dos variables. Este coeficiente es particularmente útil para medir la concordancia (o ausencia de ella) al evaluarse un set idéntico de condiciones por dos personas o grupos.*

**Tabla 10**  
*Correlaciones procrastinación laboral y compromiso organizacional*

			Procrastinación laboral	Compromiso organizacional
Tau_b de Kendall	Procrastinación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,466
		Sig. (bilateral)	.	0,012
		N	25	25
Compromiso organizacional	Procrastinación laboral	Coeficiente de correlación	-0,466	1,000
		Sig. (bilateral)	0,012	.
		N	25	25

**Decisión estadística:**

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (-0,466) se obtuvo un p valor (0,012) menor al valor máximo permitido, se tienen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula, y por tanto se infiere que “Existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022”.

**V.3.2. Prueba de hipótesis específicas**

**Hipótesis específica 1**

**Ho:** No existe relación entre la ciberpereza y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Ha:** Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$

**Regla de decisión:**

Si  $\rho \geq \alpha$ , no se rechaza  $H_0$

Si  $\rho < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

**Prueba estadística:** Correlación de Tau b de Kendall

**Tabla 11**  
*Correlaciones ciberperezas y compromiso afectivo*

			Ciberperezas	Compromiso afectivo
Tau_b de Kendall	Ciberperezas	Coeficiente de correlación	1,000	-0,365
		Sig. (bilateral)	.	0,047
		N	25	25
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	-0,365	1,000
		Sig. (bilateral)	0,047	.
		N	25	25

**Decisión estadística:**

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (-0,365) se obtuvo un p valor (0,047) menor al valor máximo permitido, existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula, y por tanto se infiere que “Existe relación entre la ciberperezas y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022”.

**Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la ciberperezas y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Ha:** Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$

**Regla de decisión:**

Si  $\rho \geq \alpha$ , no se rechaza  $H_0$

Si  $\rho < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

**Prueba estadística:** Correlación de Tau b de Kendall

**Tabla 12**  
*Correlaciones ciberpereza y compromiso de continuidad*

		Compromiso Ciberpereza de continuidad		
Tau_b de Kendall	Ciberpereza	Coeficiente de correlación	1,000	-0,499
		Sig. (bilateral)	.	0,009
		N	25	25
Compromiso de continuidad	Ciberpereza	Coeficiente de correlación	-0,499	1,000
		Sig. (bilateral)	0,009	.
		N	25	25

**Decisión estadística:**

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (-0,499) se obtuvo un p valor (0,009) menor al valor máximo permitido, existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula, y por tanto se infiere que “Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022”.

### Hipótesis específica 3

**Ho:** No existe relación entre la ciberpereza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Ha:** Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$

**Regla de decisión:**

Si  $p \geq \alpha$ , no se rechaza Ho

Si  $p < \alpha$ , se rechaza Ho

**Prueba estadística:** Correlación de Tau b de Kendall

**Tabla 13**  
*Correlaciones ciberpereza y compromiso normativo*

			Ciberpereza	Compromiso normativo
Tau_b de Kendall	Ciberpereza	Coefficiente de correlación	1,000	-0,373
		Sig. (bilateral)	.	0,042
		N	25	25
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	-0,373	1,000
		Sig. (bilateral)	0,042	.
		N	25	25

**Decisión estadística:**

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (-0,373) se obtuvo un p valor (0,042) menor al valor máximo permitido, existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula, y por tanto se infiere que “Existe relación entre la

ciberpereza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa

IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022”.

#### **Hipótesis específica 4**

**Ho:** No existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Ha:** Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$

**Regla de decisión:**

Si  $p \geq \alpha$ , no se rechaza Ho

Si  $p < \alpha$ , se rechaza Ho

**Prueba estadística:** Correlación de Tau b de Kendall

**Tabla 14**  
*Correlaciones sentido de servicio y compromiso afectivo*

			Sentido de servicio	Compromiso afectivo
Tau_b de Kendall	Sentido de servicio	Coefficiente de correlación	1,000	-0,405
		Sig. (bilateral)	.	0,028
		N	25	25
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	-0,405	1,000
		Sig. (bilateral)	0,028	.
		N	25	25

**Decisión estadística:**

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (-0,405) se obtuvo un p valor (0,028) menor al valor máximo permitido, existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula, y por tanto se infiere que “Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022”.

**Hipótesis específica 5**

**Ho:** No existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Ha:** Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$

**Regla de decisión:**

Si  $p \geq \alpha$ , no se rechaza Ho

Si  $p < \alpha$ , se rechaza Ho

**Prueba estadística:** Correlación de Tau b de Kendall

**Tabla 15**  
*Correlaciones sentido de servicio y compromiso de continuidad*

			Sentido de servicio	Compromiso de continuidad
Tau_b de Kendall	Sentido de servicio	Coeficiente de correlación	1,000	-0,445
		Sig. (bilateral)	.	0,020
		N	25	25
Compromiso de continuidad	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	-0,445	1,000
		Sig. (bilateral)	0,020	.
		N	25	25

**Decisión estadística:**

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (-0,445) se obtuvo un p valor (0,020) menor al valor máximo permitido, existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula, y por tanto se infiere que “Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022”.

**Hipótesis específica 6**

**Ho:** No existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Ha:** Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$

**Regla de decisión:**

Si  $\rho \geq \alpha$ , no se rechaza  $H_0$

Si  $\rho < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

**Prueba estadística:** Correlación de Tau b de Kendall

**Tabla 16**
*Correlaciones sentido de servicio y compromiso normativo*

			Sentido de servicio	Compromiso normativo
Tau_b de Kendall	Sentido de servicio	Coeficiente de correlación	1,000	-0,468
		Sig. (bilateral)	.	0,011
		N	25	25
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	-0,468	1,000
		Sig. (bilateral)	0,011	.
		N	25	25

**Decisión estadística:**

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (-0,468) se obtuvo un p valor (0,011) menor al valor máximo permitido, existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula, y por tanto se infiere que “Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022”.

### V.3.3. Parámetros asociados a las pruebas de hipótesis

**Tabla 17**
*Resumen pruebas de hipótesis*

Hipótesis	Valor estadístico Tau b de Kendall	p valor	Confirmación
Ha: Existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.	-0,466	0,012	Se acepta la hipótesis
Ha1: Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.	-0,365	0,047	Se acepta la hipótesis
Ha2: Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.	-0,499	0,009	Se acepta la hipótesis
Ha3: Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.	-0,373	0,042	Se acepta la hipótesis
Ha4: Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.	-0,405	0,028	Se acepta la hipótesis
Ha5: Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.	-0,445	0,020	Se acepta la hipótesis
Ha6: Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022.	-0,468	0,011	Se acepta la hipótesis

Como se puede observar, para todos los valores estadísticos Tau b de Kendall se obtuvo un p valor menor al valor máximo permitido ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, existen evidencias estadísticas para rechazar las hipótesis nulas y aceptar la hipótesis general y las 06 hipótesis específicas.

## **VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES**

### **VI.1. Discusión**

Según el objetivo general de la presente investigación, determinar si existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022 y su hipótesis donde se presume que existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional, los resultados obtenidos en la tabla 10 evidencian un nivel de correlación inversa ( $r = -0,466$  y  $p = 0.012$ ) entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional, es decir, que a mayor nivel de procrastinación laboral es menor el nivel de compromiso organizacional, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de la investigación. Estos datos se relacionan directamente con lo encontrado por Leiva (2021) en su tesis titulada: “Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020” quien concluyó que existe una relación significativa, negativa y débil entre las variables estudiadas, es decir que a mayor compromiso organizacional existe menor procrastinación laboral y viceversa. Estos resultados también concuerdan con lo encontrado por Aspeé et al. (2021) en su estudio titulado: “Relación funcional entre procrastinación académica y compromiso en estudiantes de educación superior: Una propuesta de análisis” en el que se evidencia que existe una relación inversa entre la procrastinación y el compromiso académico; con los resultados observados podemos afirmar que las variables procrastinación y compromiso se encuentran relacionadas de manera inversa independientemente del ámbito de estudio; además Metin et al. (2016) para la validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) la relacionaron con el compromiso en el trabajo mostrando una correlación negativa baja a moderada entre la procrastinación laboral y el compromiso en el trabajo.

Con respecto al primer objetivo específico, determinar si existe relación entre la ciberpereza y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022 y su hipótesis donde se conjetura que existe relación entre la ciberpereza y el compromiso afectivo, se encontró evidencia según la tabla 11 que existe una relación inversa ( $r = -0,365$  y  $p = 0,047$ ) entre las dimensiones ciberpereza y el compromiso afectivo, es decir, que a mayor nivel de ciberpereza es menor el nivel de compromiso afectivo, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de la investigación. Los hallazgos se refuerzan con lo encontrado por Leiva (2021) en su tesis titulada: "Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020" quien concluyó que existe una correlación significativa, negativa y débil entre el compromiso afectivo y la procrastinación laboral, es decir que a mayor compromiso afectivo existe menor procrastinación laboral y viceversa, datos que también concuerdan con lo encontrado por Huamán (2021) en su tesis titulada "Procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019" en el que se evidencia que existe una relación estadísticamente significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso afectivo; con los resultados observados y al analizar los mismos podemos afirmar que las dimensiones ciberpereza y compromiso afectivo se encuentran relacionadas de manera inversa.

Con respecto al segundo objetivo específico, determinar si existe relación entre la ciberpereza y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022 y su hipótesis donde se presume que existe relación entre la ciberpereza y el compromiso de continuidad, se encontró evidencia según la tabla 12 que existe una relación inversa ( $r = -0,499$  y  $p = 0,009$ ) entre las dimensiones ciberpereza y el compromiso de continuidad, es decir, que a mayor grado de ciberpereza es menor el grado de compromiso continuidad, rechazándose la

hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de la investigación. Los resultados se refuerzan con lo encontrado por Leiva (2021) en su tesis titulada: “Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020” quien concluyó que existe una correlación significativa, negativa y débil entre el compromiso de continuidad y la procrastinación laboral, es decir que a mayor compromiso de continuidad existe menor procrastinación laboral y viceversa, hallazgos que también concuerdan con lo encontrado por Huamán (2021) en su tesis titulada “Procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019” en el que se evidencia que existe una relación negativa moderada estadísticamente significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso de continuidad; con los resultados observados y al analizar los mismos podemos afirmar que las dimensiones ciberpereza y compromiso de continuidad se encuentran relacionadas de manera inversa.

Analizando el tercer objetivo específico, determinar si existe relación entre la ciberpereza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022 y su hipótesis donde se conjetura que existe relación entre la ciberpereza y el compromiso normativo, se encontró evidencia según la tabla 13 que existe una relación inversa ( $r = -0,373$  y  $p = 0,042$ ) entre las dimensiones ciberpereza y el compromiso normativo, es decir, que a mayor nivel de ciberpereza es menor el nivel de compromiso normativo, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de la investigación. Los resultados se refuerzan con lo encontrado por Huamán (2021) en su tesis titulada “Procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019” en el que se evidencia que existe una relación negativa moderada estadísticamente significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso normativo, datos que también concuerdan con lo encontrado Leiva (2021) en su tesis titulada:

“Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020” quien concluyó que existe una correlación significativa, negativa y débil entre el compromiso normativo y la procrastinación laboral, es decir que a mayor compromiso normativo existe menor procrastinación laboral y viceversa; con los resultados observados y al analizar los mismos podemos afirmar que las dimensiones ciberpereza y compromiso normativo se encuentran relacionadas de manera inversa.

Con respecto al cuarto objetivo específico, determinar si existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022 y su hipótesis donde se conjetura que existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo, se evidenció según la tabla 14 que existe una relación inversa ( $r = -0,405$  y  $p = 0,028$ ) entre las dimensiones sentido de servicio y el compromiso afectivo, es decir, que a mayor nivel de sentido de servicio es menor el nivel de compromiso afectivo, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de la investigación. Meyer y Allen (1991) manifestaron que el compromiso afectivo está referido al apego emocional de los empleados a una determinada organización; con los resultados observados y al analizar los mismos podemos afirmar que las dimensiones ciberpereza y compromiso afectivo se encuentran relacionadas de manera inversa.

Analizando el quinto objetivo específico, determinar si existe relación existe entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022 y su hipótesis donde se conjetura que existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad, se encontró evidencia que se puede observar en la tabla 15 que existe una relación inversa ( $r = -0,455$  y  $p = 0,020$ ) entre las dimensiones sentido de servicio y el compromiso de continuidad, es decir, que a mayor nivel de sentido de servicio es menor el

nivel de compromiso de continuidad, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de la investigación. Para complementar Paulsen (2015, como se citó en Metin et al 2016) definió el sentido de servicio como la evasión de actividades laborales por sin intención de causar malestar ni de transferir sus obligaciones a otras personas; con los resultados observados y al analizar los mismos podemos afirmar que las dimensiones sentido de servicio y compromiso de continuidad se encuentran relacionadas de manera inversa.

Con respecto al sexto objetivo específico, determinar si existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022 y su hipótesis donde se presume que existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo, se evidenció en la tabla 16 que existe una relación inversa ( $r = -0,468$  y  $p = 0,011$ ) entre las dimensiones sentido de servicio y el compromiso normativo, es decir, que a mayor nivel de sentido de servicio es menor el nivel de compromiso normativo, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de la investigación. Complementando Meyer y Allen (1991) manifestaron que el compromiso normativo implica la permanencia de un colaborador en una empresa por obligación, sintiéndose en deuda con la misma; de los resultados obtenidos y al analizar los mismos podemos afirmar que las dimensiones sentido de servicio y compromiso normativo se encuentran relacionadas de manera inversa.

## **VI.2. Conclusiones**

Los resultados encontrados se ven fortalecidos por los resultados de otros estudios realizados a nivel nacional como internacional como los de Aspeé et al. (2021), Huamán (2021), Leiva (2021), Galván (2018), entre otros, los que han encontrado relaciones

inversas entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional, llegando a las siguientes conclusiones:

- Existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Existe relación entre la ciberpereza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
- Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.

### **VI.3. Recomendaciones**

- Se recomienda la realización de más investigaciones sobre la relación de las variables estudiadas y sus respectivas dimensiones aplicadas al ámbito laboral, para el respaldo de los resultados obtenidos y que sirva de ayuda para futuras investigaciones, debido a que existen pocos estudios de este tipo.
- Se recomienda fomentar estrategias para la capacitación del personal en el que se incluyan programas enfocados a la identificación y reducción de los niveles de procrastinación laboral en los empleados y a la toma de conciencia acerca de las consecuencias que acarrearán estos comportamientos tanto para la empresa como para el desarrollo de las actividades de los demás.
- Se recomienda, además, que se desarrollen programas que ayuden a aumentar en los colaboradores el nivel de compromiso organizacional en todas sus dimensiones.
- Para el logro de un mayor compromiso sobre todo en la dimensión de compromiso de continuidad se recomienda considerar algunos beneficios adicionales para los empleados, como capacitaciones continuas en temas de su interés, vales por alimentos, tarde libre por cumpleaños, entre otros.

## Lista de referencias

- Aguilar, D. (2021). *Engagement académico y procrastinación en estudiantes de radiología de una universidad privada de Lima, 2021*. Lima, Perú.
- Aimacaña, I. (2021). *Plan de mejoramiento del compromiso organizacional para los empleados de la empresa SEGUVID de la ciudad de Ambato*. Ambato - Ecuador.
- Álvarez, Ó. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Revista Persona*, 9(13), 159-177.
- Angarita, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 85-94.
- Angle, H., & Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Aon Hewitt. (2017). *Tendencias globales de compromiso de empleados 2017. La ansiedad global afecta las ganancias obtenidas en el compromiso de los empleados*. Obtenido de [http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2017/11/2017\\_TendenciasGlobalesdelCompromisodelosEmpleados\\_AonHewitt.pdf](http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2017/11/2017_TendenciasGlobalesdelCompromisodelosEmpleados_AonHewitt.pdf)
- Arciniega, L., & Gonzáles, L. (2006). ¿Cuál es la influencia de los valores hacia el trabajo en relación con otras variables en el desarrollo del compromiso organizacional? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Aspée, J., José, G., & Yudi, H. (2021). Relación funcional entre procrastinación académica y compromiso en estudiantes de educación superior: Una propuesta de análisis. *Perspectiva Educativa. Formación de Profesores*, 6(1), 4-22. doi:10.4151/07189729-Vol.60-Iss.1-Art.1116
- Ayala, A., Rodríguez, R., Villanueva, W., Hernández, M., & Campos, M. (2020). La procrastinación académica: teorías, elementos y modelos. *Muro de la Investigación*(2). doi:<https://doi.org/10.17162/rmi.v5i2.1324>
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Belito, F. (2020). *Procrastinación y estrés en el engagement académico de los estudiantes de educación de la Universidad Federico Villareal, 2019*. Lima, Perú.
- Betanzos, N., & Paz, F. (diciembre de 2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215.

- Buitrón, K. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima*. Lima.
- Caicedo, C. (2013). *La Procrastinación y su incidencia en la productividad de la empresa Alvaro Jean's de la ciudad de Pelileo*. Ambato - Ecuador.
- Camacuari, M. (2021). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de una comunidad educativa de Huancayo 2020*. Huancayo.
- Carranza, R., & Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, III(2)*, 95-105.
- Casassus, S. (2021). *Diseño, implementación y evaluación de una intervención individual basada en la terapia de aceptación y compromiso para el tratamiento de la procrastinación*. Santiago, Chile.
- Cid, S. (2015). *Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación*. Madrid - España.
- Cotton, J. (1993). *Employee involvement: Methods for improving performance and work attitudes*. Nueva York: Sage Publications, Inc.
- Deloitte University Press. (2015). *Tendencias globales en capital humano 2015. Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Díaz, J. (2019). Procrastinación: Una revisión de sus medidas y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica, 2(51)*, 43-60. doi:<https://doi.org/10.21865/RIDEP51.2.04>
- Fallas, J. (2012). *Correlación lineal, midiendo la relación entre dos variables*. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/complementarias/correlacion\\_lineal\\_2012.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/complementarias/correlacion_lineal_2012.pdf)
- Ferrari, J. (1992). Psychometric validation of two Procrastination inventories for adults: Arousal and avoidance measures. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 14*, 97-110.
- Ferrari, J., Barnes, K., & Steel, P. (2009). Life regrets by avoidant and arousal procrastinators: Why put off today what you will regret tomorrow? *Journal of Individual Differences, 30(3)*, 163-168. doi:<https://doi.org/10.1027/1614-0001.30.3.163>
- Galván, G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete, 2018*. Lima, Perú.
- Gestión, R. (21 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2009). *Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos* (13a edición ed.). Mexico: McGraw-Hill Education.
- Gutiérrez, A., & Núñez, L. (2020). *Estrategia Para Reducir La Procrastinación laboral en el personal de la empresa Archimedes Construcciones SRL. En el período septiembre-noviembre del año 2019, Santo Domingo R.D.* Santo Domingo - República Dominicana.
- Guzmán, M., & Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana.* Lima.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Mc Graw Hill Education.
- Huamán, J. (2021). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.* Lima.
- Leiva, J. (2021). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2020.* Lima.
- Metin, U. B., Peeters, M. C., & W., T. T. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having "good fit". *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228-244. doi:10.1080/10852352.2018.1470187
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. doi:https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application.* California, Estados Unidos: Sage Publications.
- Modway, R., Lyman, P., & Steers, R. (1982). *Employee-Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* Nueva York, Estados Unidos: Academic Press.
- Nava, M. (2022). *Modelo predictivo para explicar el compromiso organizacional en empleados de la industria maquiladora del ramo automotriz en Cd. Juárez.* Cd. Juárez, Chihuahua - México.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. doi:https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492
- Parisi, A., & Paredes, M. (2007). Diseño, construcción y validación de una escala de postergación activa y pasiva en el ámbito laboral. *Psicología - Segunda Época*, XXVII(2), 31-58.
- Penley, L., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.

- Quiroz, M. (julio-diciembre de 2022). Compromiso y procrastinación académica en estudiantes de una universidad de Lima Metropolitana. *Ciencia y Psique*, 1(1), 81-96.  
doi:10.31381/cienciaypsique.v1n1.5331
- Rigo, D., & Lubomirsky, A. (2020). Factores situacionales asociados a la desvinculación académica. Vínculos entre la procrastinación y compromiso en estudiantes universitarios. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología, IV Congreso Internacional y VII Congreso Nacional de Psicología Ciencia y Profesión*, 5(8), 108-118. Obtenido de [www.revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp](http://www.revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp)
- Rothblum, E. (1990). Fear of Failure. The Psychodynamic, Need Achievement, Fear of Success, and Procrastination Models. *Handbook of Social and Evaluation Anxiety*, 497-537.
- Steel, P. (2007). Una revisión meta-analítica y teórica de la insuficiencia de autorregulación por excelencia. *Psychological Bulletin*, 3(3), 65-85.
- Steel, P. (2012). *Procrastinación: Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. Debolsillo.
- Steel, P. (29 de 07 de 2022). *Procrastinus website*. Obtenido de <https://procrastinus.com/>
- Yunis, Y. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018*. Lima, Perú.

## Apéndices

**Apéndice 1. Matriz de consistencia**

<b>TÍTULO: La procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022</b>				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>1. Problema General:</b>	<b>1. Objetivo General:</b>	<b>1. Hipótesis General:</b>	<b>Variable 1:</b>	<b>1. Tipo de Investigación:</b>
¿Existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?	Determinar si existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.	Existe relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.	<b>Procrastinación laboral</b>	Enfoque cuantitativo Investigación básica sustantiva, de campo, presente
<b>2. Problemas Específicos:</b>	<b>2. Objetivos Específicos:</b>	<b>2. Hipótesis Específicas:</b>		<b>2. Nivel de la Investigación:</b>
¿Existe relación entre la ciberperezza y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?	Determinar si existe relación entre la ciberperezza y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.	Existe relación entre la ciberperezza y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.	<b>Compromiso organizacional</b>	Correlacional
¿Existe relación entre la ciberperezza y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022?	Determinar si existe relación entre la ciberperezza y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.	Existe relación entre la ciberperezza y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.		<b>3. Diseño de la Investigación:</b>
¿Existe relación entre la ciberperezza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?	Determinar si existe relación entre la ciberperezza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.	Existe relación entre la ciberperezza y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.		<b>4. Método:</b>
¿Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?	Determinar si existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.	Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.		Hipotético deductivo
¿Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?	Determinar si existe relación existe entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.	Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.		<b>5. Población:</b>
¿Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?	Determinar si existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.	Existe relación entre el sentido de servicio y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.		25 colaboradores del área administrativa de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.
				<b>6. Muestra:</b>
			25 colaboradores del área administrativa de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.	
			<b>7. Técnica de Recolección:</b>	
			Encuesta	
			<b>8. Instrumento de Recolección:</b>	
			Escalas de actitudes: Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) Escala de compromiso organizacional	

empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022?

IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.

empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca, año 2022.

## Apéndice 2. Estadísticas de total de elemento alfa de Cronbach procrastinación laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem_1	18,00	106,947	,554	,906
Ítem_2	18,45	103,734	,672	,900
Ítem_3	19,25	115,987	,452	,908
Ítem_4	18,85	106,134	,814	,895
Ítem_5	18,50	114,895	,397	,910
Ítem_6	18,85	110,029	,668	,900
Ítem_7	18,85	112,871	,509	,906
Ítem_8	18,40	107,305	,702	,899
Ítem_9	19,05	112,892	,541	,905
Ítem_10	18,75	106,197	,706	,899
Ítem_11	19,00	111,684	,699	,900
Ítem_12	18,40	112,253	,516	,906
Ítem_13	18,40	100,884	,804	,894
Ítem_14	19,20	114,063	,658	,902

### Apéndice 3. Estadísticas de total de elemento alfa de Cronbach compromiso organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem_1	68,85	450,661	,150	,918
Ítem_2	68,60	409,305	,713	,903
Ítem_3	68,85	400,134	,865	,899
Ítem_4	68,25	424,513	,521	,908
Ítem_5	69,60	413,305	,548	,907
Ítem_6	69,10	412,516	,635	,905
Ítem_7	69,70	410,537	,806	,901
Ítem_8	70,20	428,063	,450	,910
Ítem_9	70,10	422,832	,435	,911
Ítem_10	69,55	419,418	,498	,909
Ítem_11	69,35	423,713	,563	,907
Ítem_12	69,75	443,882	,251	,915
Ítem_13	70,25	397,355	,783	,900
Ítem_14	69,10	417,253	,530	,908
Ítem_15	69,30	402,011	,748	,901
Ítem_16	69,60	405,937	,788	,901
Ítem_17	67,70	438,432	,480	,909
Ítem_18	69,10	408,411	,691	,903

## Apéndice 4. Instrumento que mide la procrastinación laboral

### Escala de procrastinación en el trabajo – Procrastination at work scale (PAWS)

Metin et al. (2016)

Validada por Guzman y Rosales (2017)

Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor lea cuidadosamente todos los ítems y luego seleccione la frecuencia con la que exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuestas:

0 = nunca; 1= casi nunca; 2 = ocasionalmente; 3 = algunas veces; 4 = frecuentemente; 5 = muy frecuentemente; 6 = siempre; 7 = no aplica

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6	7
1.	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.								
2.	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.								
3.	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.								
4.	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.								
5.	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.								
6.	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.								
7.	En horas de trabajo tomo largos períodos de descanso.								
8.	En el trabajo, uso mensajería instantánea (Whatsapp, Skype, Twiter, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas.								
9.	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.								
10.	Leo las noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.								
11.	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.								
12.	Durante mis horas de trabajo compro cosas en línea o saliendo a tiendas.								

---

13.	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.									
14.	Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.									

## Apéndice 5. Instrumento que mide el compromiso organizacional

### Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997)

Metin et al. (2016)

Validada por Arciniega y Gonzáles (2006)

**Introducción:** A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

**Instrucciones:** Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala, y marque el número que corresponda a su respuesta:

1= en fuerte desacuerdo; 2 = en moderado desacuerdo; 3 = en ligero desacuerdo; 4 = indiferente; 5 = en ligero acuerdo; 6 = en moderado acuerdo; 7 = en fuerte acuerdo

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

10.	Me siento como parte de una familia en esta empresa.								
11.	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.								
12.	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.								
13.	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.								
14.	Esta empresa se merece mi lealtad.								
15.	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.								
16.	Ahora mismo sería duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.								
17.	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.								
18.	Creo que le debo mucho a esta empresa.								

## Apéndice 6. Autorización para uso de Escala de procrastinación en el trabajo – Procrastination at work scale (PAWS)

Van: DIANIRA LILIANA PAREDES CRUZ <dianira90@hotmail.com>  
Verzonden: woensdag 7 september 2022 00:38  
Aan: Peeters, Maria <m.c.w.peeters@tue.nl>  
Onderwerp: AUTHORIZATION FOR THE USE OF THE PROCRASTINATION AT WORK SCALE (PAWS) FOR ACADEMIC PURPOSES

Dear Ms. Maria Peeters,

Good evening. Dianira Liliana Paredes Cruz, student of the Master's Degree in Direction and Management of Human Talent at the Universidad Private from North – Peru, is writing this email with the objective of asking for your approval to use a work of yours.

I wonder if you could give me your authorization to use the Procrastination at Work Scale (PAWS), which was developed and validated by Metin, Taris and Peeters (2016).

I request this authorization for purely academic purposes for the development of my thesis that involves the variable Procrastination at Work. I would also appreciate if you could share information on the subject with me.

I thank you in advance for the attention given to this.

Sincerely,

DIANIRA LILIANA PAREDES CRUZ  
CEL. 976-967807

RE: AUTHORIZATION FOR THE USE OF THE PROCRASTINATION AT WORK SCALE (PAWS) FOR  
ACADEMIC PURPOSES

 Traducir mensaje a: Español | No traducir nunca de: Inglés

 Peeters, Maria <m.c.w.peeters@tue.nl>  
Para: Usted

     
Vie 16/09/2022 09:16

Dear Dianira,

You can use the PAWS with proper citation of course.

Best and good luck with your work.

Maria Peeters

## Apéndice 7. Autorización para uso de Escala de compromiso organizacional

De: DIANIRA LILIANA PAREDES CRUZ <dianira90@hotmail.com>  
Enviado el: lunes, 25 de julio de 2022 11:10 p. m.  
Para: LUIS MARTIN ARCINIEGA RUIZ DE ESPARZA <luis.arciniega@itam.mx>  
Asunto: AUTORIZACIÓN USO ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL FINES ACADEMICOS

Estimado Luis,

Buenas noches, lo saluda Dianira Liliana Paredes Cruz, estudiante de Maestría en Dirección y Gestión del Talento Humano de la Universidad Privada del Norte - Perú.

La presente es para solicitarle la autorización para el uso de la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), la cual fue desarrollada y validada por Arciniega y Gonzáles (2006).

Esta autorización la solicito para fines netamente para fines académicos para el desarrollo de mi tesis que involucra la variable Compromiso Organizacional.

También le agradecería de ser posible me pudiera compartir información sobre el tema.

Agradezco anticipadamente la atención brindada al presente.

Atentamente,

CPC DIANIRA LILIANA PAREDES CRUZ  
CEL. 976-967807

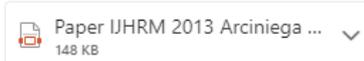
### RE: AUTORIZACIÓN USO ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL FINES ACADEMICOS

Respondió el Lun 1/08/2022 14:57.



LUIS MARTIN ARCINIEGA RUIZ DE ESPARZA <luis.arciniega@itam.mx>  
Para: Usted

Dom 31/07/2022 07:05



Mostrar los 5 datos adjuntos (1 MB) Guardar todo en OneDrive Descargar todo

A través de estas líneas autorizo Dianira Liliana Paredes Cruz, estudiante de la Maestría en Dirección y Gestión del Talento Humano de la Universidad Privada del Norte del Perú, a utilizar para fines de investigación académicos la adaptación al español que realizamos del cuestionario de Meyer y Allen (1997) para medir compromiso organizacional publicado en 2006 en la Revista de Psicología Social (Arciniega & González, 2006). En mi página web se podrán encontrar (<https://www.luisarciniega.org/other-spanish-scales.html>):

La escala y su procedimiento de corrección: <https://www.luisarciniega.org/commitment-scale.html>

Percentiles nacionales para una muestra de caso 5,000 trabajadores mexicanos  
[https://www.luisarciniega.org/uploads/1/9/2/9/1929011/national\\_percentiles\\_n4727.pdf](https://www.luisarciniega.org/uploads/1/9/2/9/1929011/national_percentiles_n4727.pdf)

Diversas publicaciones en las que hemos empleado el cuestionario en México y Latinoamérica entre las que se incluyen y se adjuntan a este correo:

Arciniega, L.M., Allen, N.J., & González, L. (2018). Don't mess with my company: An exploratory study of commitment profiles before and after dramatic external events. *Journal of Management & Organization*, 24, 224-238. doi: [10.1017/jmo.2017.5](https://doi.org/10.1017/jmo.2017.5)

Arciniega, L.M. (2016). Organizational commitment: A Latin American soap opera. In J.P. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment*, pp. 433-446. Cheltenham, UK: Edward Elgar. ISBN 978-78471-173-3

Arciniega, L.M. & Menon, S.T. (2013). The Power of Goal Internalization: Studying Psychological Empowerment in a Venezuelan Plant. *International Journal of Human Resource Management*, 24, 2948-2967.

Arciniega, L.M. y González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27, 273-285.

Arciniega, L.M. & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development or organizational commitment ?. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50

Atentamente

Dr. Luis Arciniega Ruíz de Esparza



### **Dr. Luis Arciniega**

Director de las Maestrías en Negocios

Av. Camino a Santa Teresa 930

Col. Héroes de Padierna, Ciudad de México, 10700

Tel. +52 (55) 5628-4057

[larciniega@itam.mx](mailto:larciniega@itam.mx)

[mba.itam.mx](http://mba.itam.mx), [executivemba.itam.mx](http://executivemba.itam.mx), [luisarciniega.org](http://luisarciniega.org)

---





## UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

### ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**La procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022**

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Llaque Quiroz, Juan Carlos
- 1.2 Grado académico: Licenciado en Administración de Empresas, MBA (Magister en Administración de Negocios) y Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Gestión y Negocios
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Jefe de Administración y Finanzas – FONCREAGRO (Organismo Corporativo de Newmont-Yanacocha)
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)
- 1.6 Autor del Instrumento: Metin et al (2016) adaptado por Guzmán y Rosales (2017)

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	Si		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	Si		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	Si		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	Si		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	Si		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	Si		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	Si		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	Si		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		No	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		No	

**Aportes y/o sugerencias: Ninguna**



MBA Juan Carlos Llaque Quiroz  
Fecha: 09/08/22



## UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

### ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

La procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022

#### I. DATOS GENERALES

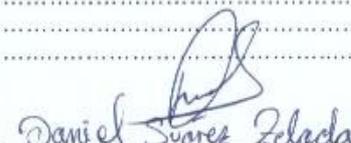
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Suárez Zelada, Daniel*  
 1.2 Grado académico: *Maestro en Psicopedagogía Cognitiva*  
 1.3 Áreas de experiencia profesional: *docente de Ciencias Sociales*  
 1.4 Cargo e institución donde labora: *Coordinador Académico del IESP "HNO, VEG"-C.*  
 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)*  
 1.6 Autor del Instrumento: *Metin et al (2016) adaptado por Guzmán y Rosales (2017)*

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

#### Aportes y/o sugerencias:

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

  
 Nombre y Firma  
 Fecha: *05.1.08.1.2022*



## UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

### ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**La procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022**

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Sarmiento Longo, Juan Pablo
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Psicología Clínica
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte - Docente
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)
- 1.6 Autor del Instrumento: Metin et al (2016) adaptado por Guzmán y Rosales (2017)

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		x	

**Aportes y/o sugerencias:**

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



\_\_\_\_\_  
 Juan Pablo Sarmiento Longo  
 Fecha: 17/08/2022



## UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

### ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

La procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022

#### I. DATOS GENERALES

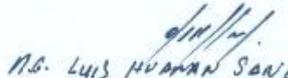
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *HUAMAN SANCHEZ LUIS HUMBERTO*
- 1.2 Grado académico: *MAGISTER*
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: *DOCENTE*
- 1.4 Cargo e institución donde labora: *DOCENTE - IESP "HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA"*
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)
- 1.6 Autor del Instrumento: Metin et al (2016) adaptado por Guzmán y Rosales (2017)

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

#### Aportes y/o sugerencias:

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

  
M.G. LUIS HUAMAN SANCHEZ  
 Nombre y Firma  
 Fecha: 03/08/2022



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

La procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022

**II. DATOS GENERALES**

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: *CHÁVEZ GARCÍA, HORLANZO RAFAEL*  
 2.2 Grado académico: *DOCTOR EN EDUCACIÓN*  
 2.3 Áreas de experiencia profesional: *DOCENTE*  
 2.4 Cargo e institución donde labora: *DOCENTE IESP "HNO VICTORINO ELORZ GOICOECHEA"*  
 2.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de compromiso organizacional.  
 2.6 Autor del Instrumento: Meyer y Allen (1997) adaptado por Arciniega y Gonzáles (2006)

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

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

  
 Horlano Rafael Chávez García  
 DOCTOR EN EDUCACIÓN

Nombre y Firma  
 Fecha: *05/08/2022*



## UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

### ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**La procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022**

#### II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Llaque Quiroz, Juan Carlos
- 2.2 Grado académico: Licenciado en Administración de Empresas, MBA (Magister en Administración de Negocios) y Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano
- 2.3 Áreas de experiencia profesional: Gestión y Negocios
- 2.4 Cargo e institución donde labora: Jefe de Administración y Finanzas – FONCREAGRO (Organismo Corporativo de Newmont-Yanacocha)
- 2.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de compromiso organizacional.
- 2.6 Autor del Instrumento: Meyer y Allen (1997) adaptado por Arciniega y Gonzáles (2006)

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	Si		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	Si		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	Si		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	Si		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	Si		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	Si		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	Si		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	Si		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		No	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		No	

**Aportes y/o sugerencias: Ninguna**



MBA Juan Carlos Llaque Quiroz  
Fecha: 09/08/22



## UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

### ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

La procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022

#### II. DATOS GENERALES

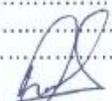
- 2.1 Apellidos y nombres del experto: *Suárez Zelada Daniel*  
 2.2 Grado académico: *Maestro en psicopedagogía Cognitiva*  
 2.3 Áreas de experiencia profesional: *docente de Ciencias Sociales*  
 2.4 Cargo e institución donde labora: *Coordinador de Área Académica del IESP HNO.VEG-C.*  
 2.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Escala de compromiso organizacional.*  
 2.6 Autor del Instrumento: *Meyer y Allen (1997) adaptado por Arciniega y Gonzáles (2006)*

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

#### Aportes y/o sugerencias:

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

  
Daniel Suárez Zelada  
 Nombre y Firma  
 Fecha: *05.08.2022*



## UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

### ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**La procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022**

#### II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Sarmiento Longo, Juan Pablo
- 2.2 Grado académico: Magister
- 2.3 Áreas de experiencia profesional: Psicología clínica
- 2.4 Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte - Docente
- 2.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de compromiso organizacional.
- 2.6 Autor del Instrumento: Meyer y Allen (1997) adaptado por Arciniega y Gonzáles (2006)

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		x	

**Aportes y/o sugerencias:**

.....  
 .....



\_\_\_\_\_  
 Juan Pablo Sarmiento Longo  
 Fecha: 17/08/2022



## UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

### ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

La procrastinación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC en el departamento de Cajamarca en el año 2022

#### II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: *HUMAN SANCHEZ LUIS HUMBERTO*
- 2.2 Grado académico: *MAESTRO*
- 2.3 Áreas de experiencia profesional: *DOCENTE*
- 2.4 Cargo e institución donde labora: *DOCENTE - IESP "RHO VICTORINO ELORZ GOICOECHEA"*
- 2.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de compromiso organizacional.
- 2.6 Autor del Instrumento: Meyer y Allen (1997) adaptado por Arciniega y Gonzáles (2006)

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

#### Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

*Luis Human Sanchez*

Nombre y Firma

Fecha: *03/08/2022*