



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROCRASTINACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA METALÚRGICA DE LIMA
METROPOLITANA EN EL AÑO 2019

Línea de investigación:

Evaluación psicológica y psicométrica

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con
mención en Psicología Organizacional

Autora:

Huamán Rosales, Jessica Giovana

Asesor:

Hervias Guerra, Edmundo
(ORCID: 0000-0002-5395-1518)

Jurado:

Livia Segovia, José Héctor
Ávila Miñán, Mildred
Flores Giraldo, Wenceslao Víctor

Lima - Perú

2021

Referencia:

Huamán, J. (2021). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5456>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**PROCRASTINACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA METALÚRGICA DE LIMA
METROPOLITANA EN EL AÑO 2019**

Línea de investigación:
Evaluación psicológica y psicométrica

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología
Organizacional

Autor(a)

Huamán Rosales, Jessica Giovana

Asesor(a)

Hervias Guerra, Edmundo
(ORCID: 0000-0002-5395-1518)

Jurado

Livia Segovia, José Héctor
Ávila Miñán, Mildred
Flores Giraldo, Wenceslao Víctor

Lima – Perú

2021

Pensamientos

“Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria completa”

Mahatma Gandhi

“No hay grandeza donde faltan la sencillez, la bondad y la verdad”

León Tolstói

Dedicatoria

A Dios por haberme dado salud y permitir que mis seres queridos estén presentes en cada logro de mi vida.

A mis padres por su inmenso amor, por su apoyo constante en cada paso que doy, por enseñarme a ser mejor cada día, por confiar en mí y sobre todo por inculcarme los valores que tengo los cuales me han permitido salir adelante y confiar en que algo mejor siempre vendrá.

A mi hermano por siempre apoyarme, por ser mi amigo, por su amor incondicional y sobre todo por ser mi ejemplo de perseverancia y constancia.

A mis profesores que han dejado en mí enseñanzas tanto profesionales como personales las cuales siempre llevo presente.

Agradecimiento

A mis padres: a mi madre por ser pieza clave en mi desarrollo profesional, por estar conmigo en todo momento; a mi padre por sus atenciones y por ser la persona más bondadosa que conozco; a mi hermano por cuidarme y siempre orientarme en todo mi camino, a mi mamita Feliberta por motivarme a cumplir mis metas. Mi más profundo agradecimiento a ustedes por sus consejos, su apoyo y sobre todo por su amor.

A mi alma mater, la Universidad Nacional Federico Villarreal. Mi agradecimiento y admiración para el Mg. José Ardiles quien con sus enseñanzas es fuente de inspiración en mi carrera profesional, a mi asesor el Mg. Edmundo Hervias por su disposición y atención constante en la realización de este trabajo de investigación.

Agradezco también a las personas con las que compartí todo este proceso, por su apoyo y motivación constante.

Índice

Pensamientos	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
1.1.Descripción y formulación del problema	13
1.2.Antecedentes	16
1.2.1.Nacionales	16
1.2.2.Internacionales	19
1.3.Objetivos	22
1.3.1.Objetivo general	22
1.3.2.Objetivos específicos	22
1.4.Justificación	23
1.5.Hipótesis	25
1.5.1.Hipótesis general	25
1.5.2.Hipótesis específicas	255
II. Marco teórico	26
2.1.Bases Teóricas sobre el tema de investigación	266
2.1.1.Procrastinación	26
2.1.2.Compromiso Organizacional	32

2.1.3. La edad como factor determinante en la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional	37
2.1.4. El tiempo de permanencia como factor determinante en la relación entre procrastinación laboral y compromiso Organizacional	40
III. Método	41
3.1. Tipo de investigación	41
3.2. Ámbito temporal y espacial	41
3.3. Variables	41
3.3.1. Procrastinación Laboral	41
3.3.2. Compromiso Organizacional	41
3.4. Población y muestra	42
3.5. Instrumentos	42
3.7. Procedimientos	48
3.8. Análisis de datos	49
IV. Resultados	50
4.1. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.	50
4.2. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso afectivo en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.	51
4.3. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso de continuidad en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.	52
4.4. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso normativo en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.	54
4.5. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana según generación en el año 2019.	55
4.6. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana según tiempo de permanencia en el año 2019.	59

4.7.Descripción de los niveles de procrastinación laboral en colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.	62
4.8.Descripción de los niveles del compromiso organizacional en colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.	62
4.9.Descripción de las frecuencias de la relación de los niveles de Procrastinación laboral y Compromiso organizacional en colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.	63
V. Discusión de resultados	65
VI. Conclusiones	70
VII. Recomendaciones	72
VIII. Referencias	73
IX. Anexos	80
Anexo A: Instrumento de Procrastinación laboral	80
Anexo B: Instrumento de Compromiso organizacional	83

Índice de tablas

Tabla	Título	Página
1	Comparación entre las características de las generaciones	39
2	Validez por ítem test de la Escala Procrastinación laboral	44
3	Correlación ítems- dimensiones de la Escala Procrastinación laboral	45
4	Confiabilidad de la Escala Procrastinación laboral y dimensiones	46
5	Validez ítem test de la Escala de Compromiso Organizacional	47
6	Correlación ítems- dimensiones de la Escala Compromiso Organizacional	47
7	Confiabilidad de la Escala Compromiso Organizacional y dimensiones	48
8	Análisis de la prueba Kolmogorov-Smirnov entre la procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores	50
9	Análisis de normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov entre procrastinación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores	51
10	Análisis de normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov entre procrastinación laboral y compromiso organizacional de continuidad	53
11	Análisis de normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov entre procrastinación laboral y compromiso normativo en los colaboradores	54
12	Análisis de normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores	56
13	Relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores según generación	57
14	Análisis de normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov entre procrastinación laboral y compromiso organizacional según tiempo de permanencia	59
15	Relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores según tiempo de permanencia	60
16	Frecuencia de la relación de los niveles de procrastinación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores	64

Índice de figuras

Figura	Título	Página
1	Diagrama de dispersión entre la procrastinación y compromiso organizacional	51
2	Diagrama de dispersión entre procrastinación laboral y compromiso afectivo	52
	Diagrama de dispersión entre procrastinación laboral y compromiso de continuidad	53
4	Diagrama de dispersión entre procrastinación laboral y compromiso normativo ¡Error! Marcador no definido.	
5	Diagrama de dispersión entre procrastinación laboral y compromiso organizacional según generación.	58
6	Diagrama de dispersión entre procrastinación laboral y compromiso organizacional según el tiempo de permanencia	61
7	Porcentaje de los niveles de procrastinación laboral de los colaboradores	62
8	Porcentaje de los niveles de compromiso organizacional de colaboradores.	63
9	Frecuencia de la relación de los niveles de procrastinación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.	64

**PROCRASTINACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA METALÚRGICA DE LIMA
METROPOLITANA EN EL AÑO 2019**

Jessica Giovana Huamán Rosales

Facultad de Psicología

Universidad Nacional Federico Villarreal

Resumen

Con el objetivo de determinar la relación existente entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo y correlacional –diseño no experimental y transversal. Con una muestra de 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. Entre los principales hallazgos se evidenció relación significativa negativa moderada entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional ($\rho = -.713$, $p < 0.01$), de similar comportamiento entre dimensiones. Además, los datos indican que el 66.45% tiene nivel medio y 30.92% nivel alto de procrastinación laboral. Por otra parte, el 38% de colaboradores cuenta con un compromiso negativo de nivel medio y bajo con tendencia a incrementar debido a la procrastinación existente.

Palabras Clave: Comportamiento organizacional, comportamiento afectivo, comportamiento normativo, comportamiento de continuidad, procrastinación.

**LABOR PROCRASTINATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN
COLLABORATORS OF A METALLURGICAL COMPANY IN LIMA
METROPOLITAN IN THE YEAR 2019**

Jessica Giovana Huamán Rosales

Facultad de Psicología

Universidad Nacional Federico Villarreal

Abstract

In order to determine the relationship between labor procrastination and organizational commitment in collaborators of a metallurgical company in Metropolitan Lima in 2019, a quantitative and correlational approach research was carried out - non-experimental and cross-sectional design. With a sample of 152 employees to whom two questionnaires were applied: Inventory of active and passive procrastination in the work environment and the Meyer and Allen Scale of Organizational Commitment. Among the main findings, a moderate negative significant relationship was evidenced between work procrastination and organizational commitment ($\rho = -.713$, $p < 0.01$), with a similar behavior between dimensions. In addition, the data indicate that 66.45% have a medium level and 30.92% have a high level of work procrastination. On the other hand, 38% of employees have a negative medium and low level commitment with a tendency to increase due to the existing procrastination.

Key Words: Organizational behavior, Affective behavior, normative behavior, continuity behavior, procrastination.

I. Introducción

La mayoría de empresas dependen de la ejecución que realicen las personas dentro de ella, de forma que el retraso de una persona a causa de la procrastinación, interrumpe el normal desenvolvimiento de la organización, lo que trae consecuencias de distintas índoles. Además de ello, en el ámbito laboral existen diferentes variables que aturden al personal o trabajador en su rendimiento de la función que desempeña, entre las que destaca el compromiso organizacional, el cual se caracteriza por el grado de relación del colaborador con la organización. Es así que se tiene el concepto de que, si el trabajador se encuentra comprometido con su trabajo, éste será más productivo. En ese contexto, la procrastinación parece ser un factor que repercute en el compromiso organizacional y viceversa; cierto o no, resulta bastante interesante estudiar la relación de estas variables en el mundo empresarial, además de otras como la generación del trabajador y el tiempo de permanencia en la organización, como en el caso de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana que ha sido objeto de estudio de la presente investigación.

Ahora bien, el estudio se ha estructurado en capítulos cuyo contenido le confiere lo siguiente: En el primer capítulo se exponen problemáticas similares e investigaciones en torno al tema llevada con anterioridad y en contextos tanto de nivel nacional, como internacional; además, se precisan los objetivos e hipótesis planteadas, con la justificación del tema. El segundo capítulo se refiere aquello relacionado al marco teórico, donde se sientan las bases de la literatura correspondiente a las dos variables evaluadas como son la procrastinación, el compromiso organizacional y sus intervinientes según generación y tiempo de permanencia. En el tercer capítulo se explica la metodología seguida, la operacionalización de las variables, indicando la muestra seleccionada y los instrumentos aplicados, con su proceso de validación, confiabilidad y análisis de datos. En el cuarto capítulo se muestra los resultados por cada objetivo en tablas y figuras; mientras que en el quinto capítulo de discusión se contrastan los hallazgos obtenidos con los de los

autores considerados en los antecedentes y marco teórico. Finalmente, en el sexto y séptimo capítulo se contemplan las conclusiones y recomendaciones, seguido de las referencias y los anexos de los dos instrumentos utilizados.

1.1. Descripción y formulación del problema

La procrastinación es un fenómeno por el cual la persona evita realizar una responsabilidad necesaria, por ejemplo, ejecutar una tarea o tomar una decisión de forma oportuna, por encima de sus buenas intenciones y de las consecuencias malas que sobrevienen (Chávez y Morales, 2017).

Las instituciones o entidades buscan funcionar de la forma más correcta posible, para ello, es necesario que realicen una serie de procedimientos en un tiempo determinado, a fin de lograr todos los objetivos previamente establecidos. La mayoría de empresas dependen de la ejecución que realicen las personas dentro de ella, de forma que el retraso de una persona interrumpe el normal desenvolvimiento de la organización, lo que trae consecuencias de distintas índoles. Este problema, conlleva a la procrastinación, quien consiste en una tendencia irracional de demorar las actividades que deben ser completadas, sin embargo, por ser tediosas, el sujeto prefiere aplazarlas y al tomar esta decisión, al pasar el tiempo se dificulta la motivación para que la realice (Caballero, 2018).

En el ámbito laboral existen diferentes variables que aturden al personal o trabajador en su rendimiento de la función que desempeña; pues estudiar distintas variables en el ámbito organizacional es una tarea ardua ya que todas son diferentes y posiblemente haya más de dos variables a estudiar. Cuando se habla sobre la labor que realiza una persona en su trabajo se piensa en el tiempo que le toma realizar sus diferentes actividades, si lo realizó bien o tuvo dificultades u otros factores que puedan intervenir en su desarrollo. De alguna manera, ese compromiso es un

estado psicológico que caracteriza la relación existente entre una persona y una organización, involucrando emociones (Maldonado et al., 2014).

Mucho se habla del tiempo que realmente una persona le dedica a sus labores dado que siempre van a existir factores que retrasen la entrega de un trabajo, pero siendo así resulta interesante saber qué factores intervienen en una persona para postergar sus actividades para después. En el ámbito laboral procrastinar puede traer como resultado descuidar los procesos del cual se es responsable o peor aún perjudicar el trabajo de los demás.

Asimismo, se explica que los costos sociales e institucionales son enormes aun considerando factores y aspectos iniciales del problema, sin entrar en mayor detalle o análisis sobre todos sus posibles efectos, se estiman pérdidas millonarias (Steel, 2011 citado en Angarita, 2012, p. 86). La procrastinación lejos de ser un problema que se conozca más en el ámbito académico, muestra ciertas evidencias en ámbitos muy distintos como el laboral, en el cuidado de la salud, en la atención a la familia, desarrollo profesional, en el uso del tiempo libre o inclusive en el ámbito amoroso (Angarita, 2012). Entonces se entiende la importancia de saber identificar a los colaboradores que están dejando sus actividades para después pero también es labor de un profesional entender y establecer posibles ideas de mejora que permitan corregir actividades que de una u otra manera ayudarán a la persona en su ámbito personal, profesional, social y demás.

Uno de los estudios más cercanos a la realidad laboral es la de Palomino (2018) quien realizó una investigación sobre la procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarian en el distrito de Lurigancho, obteniendo como resultado de un estudio de 33 trabajadores que un 6.06% de la población (2 trabajadores) indican que siempre procrastinan, el 15.15% (5 colaboradores) algunas veces procrastinan y el 78.79% (26 personas) procrastinan con frecuencia, así mismo halló una relación entre procrastinación laboral y estrés en los colaboradores.

De Palomino (2018), se infiere como la procrastinación laboral repercute en el compromiso de los trabajadores; bajo este enfoque el compromiso laboral puede ser uno de los factores que intervienen en la procrastinación; y, por ende, las Organizaciones deben desarrollar diferentes estrategias para mantener a sus colaboradores comprometidos con su trabajo, y también con los objetivos de la empresa.

Al transcurrir de los años, sobre todo desde los 90 del siglo pasado, las organizaciones están cambiando su concepción hacia sus colaboradores y lo que este puede contribuir a la empresa según se vea apoyado, respaldado, escuchado o comprometido con la organización (Fernández, 2017). Las Organizaciones al día de hoy han ido cambiando la percepción de ver a su colaborador como una persona importante en la cual se puede invertir tiempo y conocimiento en pro de mejorar y buscar un crecimiento profesional.

El compromiso organizacional y la alineación del factor humano, definen las relaciones existentes entre los empleados y los directivos de la organización para la cual trabajan, identificando qué genera las causas y por ende las consecuencias de cada uno de ellos en su quehacer dentro de un marco de gestión estratégica (Soberanes y De la Fuente, 2009, pp. 123-124).

En este sentido el vínculo que se crea con el factor humano de una empresa resulta ser primordial. El compromiso organizacional deriva entonces de la influencia que se genera al correlacionar las características personales y estructurales con los roles, tipos de liderazgo, entorno laboral y las experiencias de trabajo (Neves et al., 2018). Por lo cual se puede indicar que interfiere mucho el sentir del colaborador, pero también el bienestar que pueda percibir en su organización.

En general el compromiso organizacional puede darse a medida de la comodidad que sienta una persona en su empresa y si esta cumple con todo lo que busca. El concepto de “compromiso

laboral” se explica cómo el vínculo que establece una persona brindando lealtad dado así que el trabajador crea un vínculo de pertenencia en la organización, debido a su motivación implícita (Chiang et al., 2016). Es así que muchas empresas tienen la concepción de que si el trabajador se encuentra comprometido con su trabajo será más productivo, cierto o no, resulta bastante interesante su estudio.

Por lo expuesto anteriormente, se considera importante plantear la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre Procrastinación Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019?, con el fin de realizar la investigación pertinente.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Nacionales

Correa (2019) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la procrastinación general y las creencias irracionales. Tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental el tipo de investigación fue descriptivo, comparativo, correlacional de naturaleza transversal. La muestra está conformada por 201 estudiantes universitarios, a quienes se les aplicó dos instrumentos (cuestionarios). Los resultados indican que existe relación significativa positiva entre la procrastinación general y las creencias irracionales de competencia absoluta y expectativa social. Así mismo, el mayor porcentaje de la muestra (36.3%) se encuentra en el nivel medio de procrastinación general. Además, se encontraron diferencias significativas entre el semestre de estudio y condición laboral respecto a ambas variables.

Gavidia (2019) en su investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Imagen Diagnóstico por Imágenes del distrito de Pueblo Libre en el periodo 2019, utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no

experimental de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados del presente estudio, determinaron que, el compromiso organizacional de los trabajadores se encuentra en un nivel alto en un 60%. En la que las dimensiones compromiso organizacional afectivo, y de continuidad son las que sobresalen, además existe fuerte dependencia de mantenerse en el trabajo por conseguir el cumplimiento de sus metas y consideran que podrán sobresalir al tener un mayor contacto con sus superiores y compañeros de trabajo en general.

Galván (2018) realizó un estudio con el objetivo de investigar la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral. Tuvo un diseño no experimental y corte transversal, de tipo descriptivo – correlacional. La población estuvo conformada por 225 individuos de ambos sexos, los cuales corresponden al personal docente de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala – Cañete. Para la obtención de los datos se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen; asimismo se aplicó el Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP). Los resultados indicaron una $rho = -.239$, demostrando que ambas variables se correlacionaron de manera negativa, débil y significativa, hecho que manifiesta que mientras mejor sea el compromiso organizacional, mayor será la procrastinación laboral.

Yunis (2018) llevó a cabo un estudio con el objetivo de investigar la relación entre las variables de compromiso organizacional y procrastinación. La investigación fue de diseño no experimental y corte transversal, de tipo descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 145 docentes de ambos sexos, las cuales pertenecen instituciones educativas públicas de la zona A del distrito de San Juan de Miraflores, asimismo para medir dichas variables se aplicó el Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) y el cuestionario

de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados determinaron que existe una correlación negativa débil y significativa entre las variables de estudio ($\rho = -.227, p < .01$).

Inga (2018) realizó un estudio con el propósito determinar la relación entre la procrastinación y la satisfacción laboral. La investigación es cuantitativa, transversal y no experimental, con un diseño específico correlacional, se trabajó con personal operativo de una empresa manufacturera peruana. Participaron 370 colaboradores de dicha empresa que laboran en diferentes plantas de Lima. Se les aplicaron dos instrumentos: el cuestionario Procrastination at Work Scale (PAWS) (Metin, Taris y Peeters, 2016), adaptada por Guzmán y Rosales (2017); y la escala de satisfacción laboral de Price, adaptada por Alarcón (2010). Los resultados evidencian que existe correlación negativa entre ambas variables ($\rho = -.175$)

Soto (2017) realizó un estudio con el objetivo investigar la relación entre las variables procrastinación laboral y compromiso organizacional. La investigación fue de diseño no experimental y corte transversal, de tipo descriptivo – correlacional. La población estuvo conformada por 134 personas de ambos sexos, las cuales correspondían al personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao. Para la obtención de los datos se aplicó el Inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP), de igual forma se aplicó el cuestionario de Meyer y Allen. De acuerdo a los resultados se halló que existe una correlación negativa y significativa entre las variables de estudio ($\rho = -.229, p < .01$) teniendo una fuerza de correlación baja, lo que reflejaba que a mayor grado de procrastinación laboral menor será el grado de compromiso organizacional en el personal evaluado.

Cainicela y Pazos (2016) realizaron una investigación con el objetivo identificar si existe relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación en profesionales de una empresa minera. El estudio es correlacional, predictivo, explicativo y transversal. Para ello, fueron encuestados 150 profesionales. Para este estudio se utilizó la técnica

de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados indican que existe una relación negativa y altamente significativa entre la intención de rotación y los factores extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral. Por otro lado, no existe una relación significativa entre el compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad) y la intención de rotación. Y la única variable que predice la intención de rotación son los factores intrínsecos de la satisfacción laboral.

Cruz y Osoreo (2015) realizaron un estudio para determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal civil de la jefatura de personal de la Fuerza Aérea del Perú en Lima en el año 2014. El estudio fue de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental. Se analizó a la muestra de 100 empleados civiles de la jefatura de personal de la FAP. Los datos fueron recabados utilizando la Ficha de cuestionario de compromiso organizacional, creada por Meyer, Allen y Smith (1993) y la ficha técnica de la escala de satisfacción laboral SL-SPC, de Sonia Palma Carrillo (2000). Los resultados determinan que el compromiso organizacional está relacionado directamente con la satisfacción laboral, según la correlación de *rho* Spearman de .653 ($p < .05$) altamente significativo se confirmó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

1.2.2. Internacionales

Contreras et al. (2018) realizaron una investigación que tuvo como objetivo identificar la relación entre cambio organizacional y compromiso organizacional. El tipo de investigación utilizada fue no experimental con diseño transversal de carácter correlacional. La muestra estuvo conformada por 121 trabajadores de una empresa pública y una empresa privada de la ciudad de Bogotá, a quienes se aplicó una batería compuesta por dos instrumentos: disposición al cambio y la escala de compromiso organizacional. Los resultados permiten evidenciar que hay un nivel de

significancia entre las variables y subvariables que componen el cambio organizacional y las variables de compromiso organizacional, se pudo evidenciar ciertas variables que sobresalen por su relación tanto con compromiso como con cambio organizacional, por lo que se podría llegar a revisar esta influencia de forma más directa, para esto, se puede trabajar con el liderazgo.

Reza (2018) en su investigación que tuvo como principal objetivo identificar la influencia que genera el estrés laboral en el compromiso organizacional del personal de la empresa en estudio. La metodología de esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel explicativo. La muestra estuvo conformada por 36 trabajadores de la organización y las técnicas de recolección de datos fueron dos encuestas. Los resultados del presente estudio, permitieron determinar que, el nivel de estrés que presentaron los trabajadores fue bajo, concerniente a la variable compromiso organizacional, la dimensión que mayormente resalta es el componente normativo. El autor recomendó implementar un plan de mejora que por medio del cumplimiento de los objetivos y de las actividades planteadas influya en que se evite el estrés laboral y con ello se logre mantener estos niveles mínimos.

Ojeda et al. (2016) realizaron una investigación sobre el análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. Se realizó un estudio descriptivo – correlacional, de corte transversal con diseño no experimental, la selección de la muestra fue probabilística y se estratificó de la siguiente forma: Tijuana 86 docentes, Ensenada 89 docentes y Mexicali 90 docentes. Se utilizaron dos instrumentos: para la variable compromiso organizacional y para la escala global apoyo organizacional percibido reducida. Los resultados indican que existe una correlación positiva y moderada alta (.368**) entre el compromiso organizacional y el apoyo organizacional percibido, se observa también que los docentes presentan un compromiso organizacional moderado-alto, asimismo, se reafirma la prevalencia de la dimensión normativa del compromiso organizacional entre los docentes.

Hidrovo y Naranjo (2016) en su investigación que tuvo como objetivo principal analizar la relación existente entre las percepciones de justicia organizacional de los docentes de una Universidad, con el nivel de compromiso organizacional en las distintas unidades académicas, con el fin de determinar la situación actual de la organización. La metodología de este estudio, tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional. La muestra la conformaron 120 personas, y las técnicas de recolección de datos fueron dos encuestas. Los resultados de los datos obtenidos, permitieron identificar que el tipo de compromiso que tiene una mayor predominancia es el afectivo, lo que impulsa a los trabajadores tener una mayor estabilidad laboral, menor ausentismo, baja rotación de personal, mayor satisfacción, y la aceptación de las metas. Asimismo, se evidencia el fortalecimiento del compromiso afectivo y normativo, en la que se obtendrá como resultado la generación en los docentes el sentimiento de pertenencia en la institución.

Rico (2015) realizó una investigación sobre Procrastinación y motivación en una muestra de estudiantes de la Universidad del Bío Bío. Se trabajó con una metodología cuantitativa con un diseño no experimental de carácter correlacional – transeccional. La muestra total estuvo conformada por un total de 367 estudiantes de la Universidad del Bío Bío. Los instrumentos utilizados fueron escala de procrastinación general y académica (EPA) y el cuestionario de motivación y estrategias de aprendizaje (MSLQ). De acuerdo a los análisis realizados y en virtud de la hipótesis planteada para este estudio, se concluye que tanto el nivel de procrastinación académica como el nivel de procrastinación general se relacionan de forma negativa con el nivel de motivación presente en la muestra. El nivel de procrastinación general y el nivel de procrastinación académica se relacionan de forma positiva entre sí.

Cid (2015), llevó a cabo un estudio de la procrastinación desde un ámbito laboral, analizando las posibles diferencias entre universitarios y trabajadores, y la relación entre la

procrastinación, la autorregulación, la autoeficacia, el perfeccionismo y el bienestar psicológico. Para ello, se realiza un estudio empírico correlacional con 200 universitarios y 100 trabajadores, de entre 18 y 40 años. Como instrumentos se aplicaron: Escala de procrastinación general (GPS) de Lay (1986), Escala de bienestar psicológico (BP) de Carol Ryff de 1989, escala multidimensional de perfeccionismo (MPS) de Frost et al. en 1990, escala de autorregulación (SRS) de Schwarzer, Diehl, y Schmitz de 1999 y la escala de autoeficacia general (GSE) de Bassler y Schwarzer de 1996. En los resultados se evidenció que, existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos en la variable procrastinación, autorregulación, perfeccionismo y bienestar psicológico en ambos grupos. A su vez la procrastinación se relaciona negativamente en el bienestar psicológico de los trabajadores mientras que el perfeccionismo se relaciona negativamente con la procrastinación en los estudiantes.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso afectivo en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.
2. Determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso de continuidad en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.
3. Determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso normativo en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.

4. Determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana según generación en el año 2019.
5. Determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana según tiempo de permanencia en el año 2019.
6. Determinar los niveles de procrastinación laboral en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.
7. Determinar los niveles de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.
8. Describir las frecuencias de la relación de los niveles de Procrastinación laboral y Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.

1.4. Justificación

La realización de la presente investigación surge del interés frente a la actual problemática que se viene dando en los últimos años en el ámbito laboral, como es de conocimiento, actualmente se le está dando mayor énfasis en desarrollar programas, talleres o diferentes acciones que ayuden a buscar una solución ante los problemas que se pueden identificar dentro de una organización, esto debido a que se dieron a conocer elementos que afectan las labores de los colaboradores ya sea en el ámbito emocional como también en sus funciones, lo cual de una u otra forma generan dificultades para realizar un buen trabajo en el tiempo solicitado, de ahí que se sabe que dependerá mucho tener colaboradores que se sientan bien y puedan entregar un buen trabajo en el tiempo esperado. Por tal caso, resulta importante y necesario desarrollar un estudio que motive y ayude a seguir concientizando a las empresas y a todos los profesionales de la psicología organizacional

para que puedan estudiar cada problemática y permita encaminar a los colaboradores y organización hacia un mismo objetivo.

Teóricamente, el estudio es justificado por su aporte al conocimiento existente sobre la procrastinación y el compromiso organizacional, en base a lo expuesto por Parisi y Paredes (2007) y Meyer y Allen (1997) respectivamente, con el fin de que los resultados sistematicen un conocimiento que sea incorporado para fines empresariales o ámbitos laborales.

Por otro lado, el estudio se justifica de manera práctica, dado que, pretende dar a conocer la problemática existe en la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana, en cuanto a la Procrastinación laboral y el Compromiso organizacional, y la relación existente entre ambas variables, lo cual sirve de conocimiento para que la empresa tome decisiones en base a la realidad.

El estudio se torna beneficioso y de gran importancia ya que permite conocer con mayor profundidad lo que acontece hoy en día con la procrastinación laboral, aportando así con el conocimiento para esta variable poca estudiada; por otro lado, también se estudia el comportamiento organizacional, el cual es un tema bastante tocado por jefes y organizaciones, llevando así a un mejor entendimiento sobre estas variables y cuál es su fuerza de relación.

Dicho lo anteriormente, la investigación es de gran importancia puesto que permite conocer el nivel de procrastinación en los colaboradores de la empresa metalúrgica ubicada en Lima metropolitana, así mismo identifica el nivel de compromiso organizacional que se tiene, y por último su relación entre ambas variables; todo ello, a fin de conocer la realidad que atraviesa la organización, y se pueda tomar decisiones estratégicas por parte de la directiva para bien de la empresa. Esta investigación servirá para establecer futuras estrategias de mejora en una empresa el cual no solo beneficiará laboral y emocionalmente a los colaboradores sino también a la

Organización donde se realizará este estudio, pero también servirá como base, antecedentes y fuente de consulta para futuras investigaciones.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación negativa entre Procrastinación Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.

1.5.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación negativa entre Procrastinación Laboral y Compromiso afectivo en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.
2. Existe relación negativa entre Procrastinación Laboral y Compromiso de continuidad en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.
3. Existe relación negativa entre Procrastinación Laboral y Compromiso normativo en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.
4. Existe relación negativa entre Procrastinación Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana según generación en el año 2019.
5. Existe relación negativa entre Procrastinación Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana según tiempo de permanencia en el año 2019.

II. Marco teórico

2.1. Bases Teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. Procrastinación

Actualmente el concepto de procrastinación es muy referenciado en la vida humana; por tal caso se dará una revisión a su literatura.

Para Díaz (2017), el término de procrastinación proviene del latín procrastinare, que literalmente significa “dejar para mañana”; es decir, es una tendencia de aplazar las actividades que estaban previstas para un tiempo determinado.

Por otra parte, Steel (2017) indica que la procrastinación se refiere no sólo al hecho de posponer alguna actividad para después si no a posponerlo irracionalmente, es decir cuando se pospone algo de forma voluntaria pese a que se sabe que es perjudicial.

Según Álvarez (2010), “la procrastinación es un constructo polisémico, estudiado y desarrollado por muchos, los que tienden a presentar múltiples definiciones agrupando un elemento común, el aplazamiento o la demora” (p.161-162).

La procrastinación como una tendencia irracional de demorar las tareas que deberían ser completadas, pero, por considerarlas tediosas, el sujeto prefiere aplazarlas y al hacerlo, el paso del tiempo obstaculiza o dificulta que se vuelva a pensar en la tarea como algo que estaba proyectado; por tanto, se pierde la motivación para realizarla. Además, el concepto de procrastinación hace referencia a la postergación voluntaria de tareas que deben ser entregadas en un tiempo determinado, de esa manera, establecen que la procrastinación es la tendencia a posponer o retrasar la finalización de una labor evitando las responsabilidades, decisiones y tareas que requieren ser desarrolladas (Caballero, 2017).

De la misma forma, Pychyl (2018) señala que procrastinar es “demorar voluntariamente algo que íbamos a hacer a sabiendas de que la dilación puede perjudicarnos por no llevar a cabo la tarea puntualmente o incluso cómo nos sentimos con respecto a esta o a nosotros mismos” (p.26). Entonces se entiende que procrastinar es el acto de resistencia que se tiene para realizar alguna actividad aun sabiendo que esto puede terminar perjudicando.

Para García (2011), es más cuestión de decisión saber en qué momento o hacia qué actividades se puede procrastinar de tal forma que no resulte como un mal hábito que poco a poco podría traer consecuencias. Así mismo es asumido como el acto de realizar trabajos simples como medio de evitación para cumplir con lo que realmente se debería de hacer y de tal forma justificar que se está ocupado para no realizar el trabajo en el momento, de este modo existen seis fuentes de procrastinación en función al tipo de duda que hace que se evite o dilate alguna tarea. Estas son las siguientes:

- Dudas en realizar tareas arduas que no disfrutamos
- Dudas en encarar actividades para las que carecemos de habilidad
- Dudas en hacer lo que no está programado en nuestra agenda
- Dudas en solucionar situaciones confusas
- Dudas en enfrentar una tarea que requiere de mucha energía y nos da poco reconocimiento.
- Dudas en enfrentar asuntos que no comprendemos

Cada una de estas fuentes son parte del día a día de las personas, que en definitiva son dudas que se crea mentalmente para dilatar alguna, la cual podría traer consecuencias graves como por ejemplo nuestra salud, en el caso de que siempre se esté dilatando hacer una dieta balanceada, hacer ejercicios, entre otros hábitos que se suele recomendar para no caer en una enfermedad, pero debido a que siempre se crea dudas, trae como consecuencia lo que en un momento se pudo evitar, es decir, el padecimiento de alguna enfermedad.

Otro claro ejemplo surge cuando en una organización se tiene un colaborador que a pesar de que siempre se le pide realizar la entrega de sus informes con tiempo, termina entregándolo a último minuto, excusándose siempre en algunas de las fuentes mencionadas, esto llevaría a no lograr los objetivos que podría tener en mente.

“La procrastinación es un fenómeno muy complejo que resulta difícil analizarlo, por las complicaciones que presenta en identificar sus orígenes, y por sus relaciones causa-efecto que se realimentan entre sí; además, se manifiesta como una pésima gestión del tiempo” (García, 2011, p.117). Entonces desde el punto en que se pueda ver este tema está causando sigilosamente un problema social.

Desde este punto de vista, la procrastinación se ha definido como una tendencia irracional a retrasar las tareas que deberían completarse, como la demora innecesaria de actividades que finalmente, se pretende completar, especialmente cuando se demora hasta el punto de crear malestar emocional. La procrastinación se infiere de las manifestaciones conductuales (por ejemplo, la falta de puntualidad en las citas o la demora en la entrega de trabajos académicos) así como, a un nivel más cognitivo, de las intenciones de realizar actividades (Díaz, 2017).

Indecisión: La procrastinación por indecisión engloban los procesos cognitivos relacionados con el retraso voluntario de inicio y/o finalización de tareas. La indecisión puede originar que los procrastinadores coloquen excusas para que se justifique bajo qué circunstancias no se centran en la realización de una actividad, las cuales incluyen conductas de autosabotaje, como que, el ordenador no funciona de manera correcta, o no sentirse capaz de hacerlo. Dicho nivel cognitivo de la procrastinación se encuentra asociado con una tendencia a centrarse en el pasado negativo, recordando las situaciones adversas que trajeron consecuencias negativas (Díaz, 2017).

Evitación: Característico en aquellas personas que suelen posponer las cosas con el fin que se eviten ciertos resultados y situaciones. Además, suele ser una tendencia a sentirse cómodo en las situaciones generadas por terceras personas sin evidenciar una actitud activa en el logro de las actividades (Díaz, 2017).

Activación: Se encuentra basado en la búsqueda de activación o excitación, llegando a pensar que la actividad puede ser realizada en un último momento, creando una falsa sensación de control y emoción por el hecho de retrasarla. Pues la persona cree que llegando a esperar hasta el último minuto y entregarla en el tiempo, sin embargo, frente a ello, se ha demostrado que, el trabajo bajo presión no se realiza de buena calidad (Díaz, 2017).

Un enfoque interesante, para determinar el estilo de personalidad del procrastinador, es estudiar de forma básica lo que le impulsa su conducta, entre ellas, se encuentran las metas motivacionales, el procesamiento de información y las relaciones interpersonales establecidas. Lo cual, incluye un modelo integrador, reconocido en psicología clínica, dado que constituye la base de la clasificación diagnóstica de los trastornos de personalidad, no obstante, poco conocido en psicología de la personalidad (Díaz, 2017).

Por lo anteriormente expuesto, la procrastinación es un comportamiento inadecuado que se convierte en un círculo vicioso, el cual está afectando a la autoeficacia. A este factor se le suma también la administración del tiempo, relacionándolo con su nivel de consciencia y compromiso organizacional, así como también su planificación y otras conductas que se encuentran asociadas a su trabajo (Hernández y García, 2018). Por los efectos, se debería brindar la importancia necesaria y realizar estudios para la identificación de estas personas buscando estrategias en pro de su desarrollo. Desde una perspectiva temporal:

- Orientación futura: Las personas que se encuentran orientadas al futuro, suelen planificar y organizar de forma cuidadosa sus tareas laborales, donde llega a formar parte de la tendencia opuesta a la procrastinación que se caracteriza por baja persistencia, disciplina, habilidades no óptimas para administrar su tiempo y una pobre capacidad de trabajar de manera metódica (Díaz, 2017).
- Orientación a un pasado positivo: La persona se enfoca en adoptar una perspectiva a largo plazo, a fin de que evite riesgos y se enfatice en su estabilidad. Los individuos se centran principalmente en los logros que han conseguido u obtenido en el transcurso de su vida, y de los recursos de acción que los llevó al éxito, despertando así una sensación positiva de bienestar (Díaz, 2017).
- Orientación pasado negativo: Esta orientación, se encarga de asociar un pasado negativo, con sentimientos de infravaloración y pesimismo, la persona se centra en sus errores y en la imposibilidad de llegar a superarlos, las personas que procrastinan por indecisión llegan a adoptar una orientación al pasado negativo, en la que se encuentran muy preocupados por recordar sucesos anteriores negativos (Díaz, 2017).
- Orientación presente hedonista: Este énfasis se encuentra orientado al tiempo presente, en el que facilita que una persona se mantenga centrada en el ahora y sus perspectivas sean a corto plazo. Lo cual es apropiado para personas que procrastinan llegando a creer que pueden realizar las actividades a última hora, posponiendo el inicio y/o finalización de la actividad hasta una fecha límite (Díaz, 2017).
- Orientación presente fatalista: Las personas que poseen una alta orientación al presente, poseen bajos niveles de escrupulosidad, donde poseen tendencia a la depresión y altos niveles de inestabilidad emocional, lo que se asocia con la evitación de actividades propias de los procrastinadores (Díaz, 2017).

Tipología de Procrastinación

De forma general, se identifican dos tipos de Procrastinación: la activa, donde las personas están conscientes de por qué postergan una actividad primordial; y la pasiva, donde no están conscientes de por qué lo hacen (Caballero, 2017).

Dimensiones en la Procrastinación laboral

Independientemente de las circunstancias, la postergación activa es un fenómeno multifacético que incluye lo cognitivo (la decisión de postergar), lo afectivo (la preferencia por el trabajo bajo presión), y lo conductual (la culminación de la tarea para la fecha estipulada). Estas diferencias, suponen la existencia de características psicológicas claramente distintas que permiten lograr resultados igualmente diferentes entre los postergadores activos y pasivos (Parisi y Paredes, 2007). De acuerdo a Parisi y Paredes (2007), se dividen en diferentes niveles como:

- **Dimensión afectiva:** Hace referencia a las sensaciones y sentimientos que produce la persona. Los postergadores pasivos sienten desconfianza y presión incrementando sus posibilidades de fracaso ante la entrega de un trabajo, a diferencia de los postergadores activos, que ante la entrega de un trabajo a última hora se sienten desafiados y motivados, sentimientos que los libra contra el decaimiento. En palabras generales, los postergadores pasivos sienten sentimientos de culpa y depresión cuando están en un trabajo bajo presión, caso contrario, los postergadores activos, se sienten desafiados y motivados en este tipo de situaciones (Parisi y Paredes, 2007).
- **Dimensión cognitiva:** Conjunto de creencias e información sobre las capacidades que la persona tiene acerca de una tarea. En el caso de los postergadores activos, el individuo, a nivel cognitivo, está consciente de qué posterga y porqué lo hace al igual que está claro en que posee las habilidades para realizar la tarea y existe una planificación de las mismas. Por su parte, los

postergadores pasivos, no planifican la acción de postergar, simplemente dejan de hacer la tarea y presentan dudas acerca de la propia habilidad de lograr los resultados de manera satisfactoria (Parisi y Paredes, 2007).

- Dimensión conductual: Acciones en las que se involucra la persona antes y durante la realización de una tarea. Los postergadores pasivos tienden a renunciar y fallar en la ejecución de alguna tarea a última hora, entre sus características se encuentra la tendencia a renunciar y fallar en la culminación de la tarea, diferente pasa con los postergadores activos quienes tienden a ser persistentes y capaces de culminar una tarea a última hora, siendo persistentes y capaces de completar sus actividades designadas (Parisi y Paredes, 2007).

En conclusión, definen a los postergadores pasivos como personas incapaces de tomar decisiones rápidamente motivo por el cual aplazan sus actividades más no tienen en mente dejar de realizarlas, a diferencia de los postergadores activos quienes toman las decisiones de manera oportuna suspendiendo actividades deliberadamente para enfocarse en tareas de mayor importancia (Citado en Parisi y Paredes, 2007, p.33).

2.1.2. *Compromiso Organizacional*

Es un “contrato psicológico” que se produce entre las personas y las empresas pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional. Los contratos psicológicos relacionales darían pie a un tipo de compromiso normativo, más basado en una relación estable y que serían diferentes del tipo de compromiso de mero cumplimiento que suponen las relaciones más transaccionales que por su naturaleza predisponen a una relación más a corto plazo y más centrada en criterios oportunistas o meramente económicos (Ruiz, 2013).

Por lo expuesto anteriormente: “El estudio del comportamiento organizacional proporciona importantes conocimientos que ayudan a entender con mayor claridad, este nuevo mundo laboral,

superar la resistencia y mejorar para crear una cultura organizacional que prospere con el cambio” (Peña et al., 2016, p.97). Entonces se puede crear un mundo laboral en donde al trabajo no se le vea como una obligación sino como parte de una motivación para el logro de un objetivo en donde la persona y la organización sean leales a los objetivos de ambos.

El compromiso organizacional, se encuentra evidenciado por los diversos esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de la permanencia en la misma y que se acepten los objetivos y valores. Esto hace que el colaborador se sienta comprometido, como un miembro de la organización, lo cual crea un sentimiento de apego direccionado a los objetivos y valores organizacionales. Por otro lado, tomando a Meyer y Allen, puntualizaron que el compromiso es el conjunto de impresiones relacionadas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación existente entre el colaborador y la empresa. Lo cual, significa el reflejo de un deseo, una necesidad y obligación de permanecer dentro de una organización (Peña et al., 2016).

El compromiso organizacional se define teóricamente como la fuerza respectiva hacia la identificación y el involucramiento que tiene una persona hacia su Organización, es decir es el vínculo psicológico que se da entre una persona con su centro de trabajo (Guevara y Fernández, 2017).

Es el vínculo de lealtad que crea una persona, el cual por una motivación implícita desea permanecer en la Organización (Peralta et al., 2007).

Sin embargo, Peña (2013) refiere que el compromiso laboral va más allá de la lealtad que una persona pueda tener con su trabajo, es decir se implica activamente con el cumplimiento de los objetivos empresariales, llamándolo así como una actitud hacia el trabajo, así mismo señala que los trabajadores comprometidos con la organización son fieles en el sentido que adoptan la

misión , visión y valores de la empresa como propias, mostrando siempre actitudes positivas , logrando un buen desempeño y sintiéndose orgulloso de pertenecer a esta.

Además, el compromiso organizacional posee distintos aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, de acuerdo a los costos percibidos por el trabajador relacionados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la misma. De esa forma nacen tres componentes del compromiso (Claire y Bohrt, 2015):

- La identificación: Se encuentra determinada por la aceptación de metas organizacionales, con el que se llegue a poseer las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la organización a la que pertenece (Claire y Bohrt, 2015).
- La membresía: Está determinado por el deseo de permanecer como miembro, o formando parte de él, como sentimiento de pertenencia hacia la organización (Claire y Bohrt, 2015).
- La lealtad: Se encuentra determinada por el cumplimiento y respeto hacia la organización por medio de acciones dirigidas a defenderla (Claire y Bohrt, 2015).

El compromiso organizacional es mejor predictor de desempeño y contribución del capital humano que la satisfacción en el puesto, dado que conforma una respuesta más general y duradera a la organización como un todo. Un colaborador que se encuentra insatisfecho en un determinado puesto, puede considerarse una situación pasajera y, no obstante, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Finalmente, cuando esta insatisfacción se amplía a la organización, cabe la posibilidad que los individuos consideren renunciar (Claire y Bohrt, 2015).

De esa forma, los niveles de compromiso muy elevados darán lugar a que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y prolongadas que la empresa ha sido capaz de alcanzar (Claire y Bohrt, 2015).

Conforme a la teoría brindada por Mayer y Allen (1997), dentro de una variable, surge la existencia de muchas sub-variables, que explican a la misma, pero en diferentes etapas, generando impacto de forma directa en la participación e involucramiento emocional de la organización (Peña et al., 2016).

- Compromiso afectivo

Se refiere al deseo, las emociones que las personas sienten al percibir un grado de satisfacción de sus necesidades y expectativas en relación a la organización disfrutando así su permanencia. Un estado mental caracterizado por el deseo de comprometerse (p.ej. mantener el empleo, conseguir metas de la empresa, etc.). Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría. El individuo quiere estar en la organización, este concepto tiene un enfoque más emocional. Entre sus características destacan: identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización, acepta el cambio, la satisfacción laboral, iniciativa, espíritu cooperativo y deseo de permanencia (Ruiz, 2013).

- Características personales: Está determinado por las características personales, de los trabajadores, la edad que tengan, el género y el nivel o grado de instrucción académica (Peña et al., 2016).
- Características estructurales: Se encuentra determinado por las relaciones que existen entre empleado y supervisor o jefe inmediato, los cuales tendrán un puesto definido, así como la sensación de la importancia que poseen dentro de la empresa (Peña et al., 2016).
- Características relativas al trabajo: Está determinada como la participación en la toma de decisiones, con el fin que favorezca al cumplimiento de las necesidades, y la utilización de las capacidades y la expresión de valores, compatibles con la organización (Peña et al., 2016).

- Experiencias profesionales: Se relaciona con el acoplamiento de la experiencia profesional y el compromiso afectivo (Peña et al., 2016).

- Compromiso de continuación

Se refiere a la necesidad, dado que la persona evaluaría las inversiones de tiempo y esfuerzo en el caso de dejar la organización, se encuentra relacionado también con los motivos económicos en el caso de los gastos que influiría dejar la organización. Los individuos se comprometen al valorar el coste de oportunidad de dejar de hacerlo. Se siente obligado, por ejemplo, por el sueldo que percibe. Además, el individuo tiene que estar en la organización por juicios racionales, como motivos económicos. Los valores son de aceptación o sometimiento hacia la empresa, incluso pueden ser contrarios, pero se aceptan a cambio del salario. Trae como resultados, el desempeño al mínimo, absentismo (físico o psicológico), con rotación o intención de abandono (Ruiz, 2013).

- Necesidad: Está determinado por el grado en que un individuo percibe que es necesario permanecer en su organización, teniendo en cuenta la tendencia consistente respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que perderían en el caso de abandonar la organización, es decir, los costos financieros, físicos y psicológicos en los cuales infiriera retirarse (Peña et al., 2016).
- Sentido de permanencia: Se encuentra obligado a permanecer en la organización, dado a la incertidumbre que genera el encontrar otro trabajo; existe un beneficio asociado con el permanecer siendo partícipe de la organización y un costo asociado a irse. Siendo más específico, tiende a permanecer en la organización por miedo o temor a conseguir otro trabajo. (Peña et al., 2016).

- Compromiso normativo

Asociado al sentido de obligación que tiene el colaborador con la organización para permanecer dentro de ella; siendo la lealtad que tiene la persona en razón a la inversión que realizó la empresa para su desarrollo. Sienten la obligación moral de comprometerse, ser lealtad, sentirse de fondo obligado. El individuo está decidido a contribuir a los fines de la organización. Se desarrolla la firme determinación de ser leal, posee deber moral (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si es de ayuda). Éste se produce con el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización). Presenta contribución a los objetivos, implicación con la misión, ayuda al desarrollo de otras personas más allá de la cooperación, prescriptor de la empresa, es decir, tiene el deseo que otros pertenezcan a la empresa (Ruiz, 2013).

- Sentimiento de obligatoriedad: Este sentimiento que posee el trabajador no se relaciona con el sentirse o no satisfecho dentro de la organización, sino con el sentido de respetar las normas de la empresa y continuar con sus actividades por cumplimiento (Peña et al., 2016).
- Lealtad: Está determinado por el compromiso de hacer lo correcto, como una manera de ser leal en la organización, sin importar cuánto pueda considerarse insatisfecho con el trabajo que realiza, este indicador se encuentra relacionado con los beneficios que se derivan de la labor, en el sentido de brindar reciprocidad (Peña et al., 2016).

2.1.3. La edad como factor determinante en la relación entre Procrastinación Laboral y Compromiso Organizacional

Generación Baby Boomers

Son aquellas personas que han nacido entre 1946 y 1964, las cuales se caracterizan por su dedicación y hasta adicción al trabajo. Empoderados y esperando lo mejor de la vida, es una

generación preocupada por la búsqueda de estatus, la lealtad y la calidad de vida. Tienen la capacidad para usar su experiencia y visión de largo plazo en la solución de problemas, eliminar el negativismo en el trabajo y negociar mejor que sus colegas más jóvenes (Díaz et al., 2017).

Generación X

Son aquellas personas que nacieron entre 1965 a 1981, esta generación se caracteriza por ser individualistas en el trabajo, con inclinaciones hacia la búsqueda de apoyo grupal, con necesidad de crecimiento profesional de sus padres, conforman una generación práctica, con una visión pragmática de la realidad (Díaz et al., 2017).

Generación Y o Millennials

Son aquellas personas que nacen entre los 1980 y 2004, se caracterizan por crecer con internet, teléfonos inteligentes, acelerados avances tecnológicos, las redes sociales, y con estas, la información al instante. Es la primera generación que entra al mercado laboral con mayor y mejor conocimiento de las herramientas de negocios que sus precedentes (Díaz et al., 2017).

Tabla 1*Comparación entre las características de las generaciones*

Baby Boomer	X	Millennials
-Acostumbrados a trabajar en entornos jerárquicos y competitivos.	-Buscan equilibrio entre lo laboral y lo personal	-Buscan flexibilidad laboral.
-El trabajo a presión es su estilo de gestión.	-El trabajo es algo temporal y cada empresa un escalón para alcanzar algo mejor.	-Placer y diversión en el trabajo
-Dispuestos a sacrificar la familia por el trabajo.	-Se preguntan cuál es su beneficio en cada trabajo y se esfuerzan tanto por alcanzar sus metas, así como las de la organización	-Poca lealtad con los empleadores, nuevas oportunidades, y posiciones variadas en el trabajo
-Dedicación al trabajo, búsqueda de estatus, mejora en el nivel de vida y orientación al trabajo como ancla de vida.		-Buscan un balance entre el trabajo y la familia
-Disciplinados, con confianza en el sistema, manejan la formalidad y autoridad		-Expectativas frente al trabajo se centran en la libertad para tomar decisiones; las oportunidades de aprendizaje y desarrollo; y la comunicación abierta y el respeto por su estilo de vida
		-Independientes, delegan responsabilidades, demandan retroalimentación inmediata y esperan un sentido de resultados cada hora.

Fuente: Díaz, López, & Roncallo (2017).

Concerniente a la generación del Baby Boomer, los trabajadores que se encuentran en esta generación. Son bastantes competitivos debido a su alto compromiso organizacional y la inexistente procrastinación laboral, dado que, se caracterizan por ser fanáticos al trabajo, competitivos incluso son capaces de sacrificar el tiempo con sus familias por cumplir con sus

actividades laborales. Respecto a la generación X, los trabajadores poseen un compromiso organizacional dominado por la dimensión afectiva, dado que tratan de buscar el equilibrio existente entre lo laboral y personal, la procrastinación laboral por su lado, suele evidenciar un nivel medio, puesto que, se preocupan más por valorar el beneficio que le dé cada trabajo, que alcanzar las metas de la organización (Díaz et al., 2017).

Los Millennials, se encuentran dentro de los trabajadores que buscan flexibilidad laboral, el compromiso organizacional es por permanencia, y la procrastinación laboral es alta, dan prioridad a las actividades que les generen placer y diversión antes que ser leal a las actividades laborales encomendadas por sus empleadores. Suelen ser independientes y buscar mejores oportunidades en el ámbito laboral (Díaz et al., 2017).

2.1.4. El tiempo de permanencia como factor determinante en la relación entre Procrastinación Laboral y Compromiso Organizacional

El tiempo de permanencia viene a estar determinado por el alto compromiso de los colaboradores en la organización durante varios años, y que está relacionado con la capacidad que tienen para mostrarse eficientes en su desempeño laboral y seguir escalando en la entidad. Está relacionada con la procrastinación laboral, e implica que los colaboradores no dediquen tiempo a otras actividades diferentes a lo laboral, es decir, a mayor compromiso organizacional en el tiempo de permanencia, menor es la existencia de la procrastinación en el trabajo (Flores y Gómez, 2018).

III. Método

3.1. Tipo de investigación

La investigación cuantitativa es un estudio de tipo descriptivo – correlacional ya que tiene la intención de describir la relación que existe entre dos o más variables en un mismo contexto, es decir miden cada una de las variables para después cuantificarlas y analizar la relación que tienen, así mismo esta investigación tiene un diseño no-experimental de corte transversal, no-experimental porque se realizó sin necesidad de manipular las variables, se observó el fenómeno en su forma natural y es de carácter transversal o transeccional ya que se recolectó, analizó y relacionó los datos en un solo momento (Hernández et al., 2014).

3.2. Ámbito temporal y espacial

La investigación se realizó con los colaboradores de una empresa del rubro metalúrgica ubicada en el distrito de Cercado de Lima durante el período de Mayo – Diciembre del 2019.

3.3. Variables

3.3.1. Procrastinación Laboral

Definición operacional

Es evaluado con los resultados del Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP).

3.3.2. Compromiso Organizacional

Definición operacional

Evaluado con los resultados de la Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen.

3.4. Población y muestra

La población de la presente investigación la constituyeron todos los colaboradores de las diferentes áreas tanto como el personal administrativo y operativo de una empresa del rubro metalúrgico en Lima Metropolitana. Hernández et al. (2014) afirma. “Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p.173). Por tanto, al ser una población de tamaño pequeño se consideró tomar el total del personal siendo 152 colaboradores.

3.5. Instrumentos

Se utilizaron los instrumentos de medición para la recolección de datos objetivamente, entre ellos tenemos:

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

Este Inventario fue creado por: Parisi y Paredes (2007) en una primera etapa preparatoria se tuvo un banco de 60 ítems, dicho banco fue sometido a un procedimiento de juicio de expertos a raíz de este procedimiento se eliminaron 12 ítems quedando 48 reactivos que fueron sometidos a una etapa exploratoria por lo cual se aplicó a una muestra 1 para efectuar la prueba piloto, tras efectuar el análisis estadístico se depuró el IPAP inicial obteniendo así la versión experimental 34 reactivos , se efectuó la aplicación experimental en la muestra 2 en conjunto con la aplicación de la escala Locus de control en el trabajo y escala de orientación temporal para la exploración de las variables de criterio , se efectuó los análisis estadísticos el cual se depuró el instrumento quedando finalmente la versión con 28 reactivos.

Para el presente estudio se utilizó la versión adaptada por Soto (2017) para una población de docentes en Lima; esta versión cuenta 28 ítems y tiene dos dimensiones: Postergación activa que cuenta con 12 ítems (2, 12, 13,15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27) y Postergación pasiva que cuenta con 16 ítems (1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,14,16, 20, 21, 24, 28). Los ítems cuyas puntuaciones deben de ser invertidas son 3 y 8, la calificación de cada ítem está constituida mediante una escala tipo Likert de 5 puntos. En cuanto a su validez Soto (2017) modificó ítems y realizó una validez de contenido a través del juicio de expertos, para cual se presentó a 5 jueces quienes no eliminaron ningún ítem, así mismo para determinar su fiabilidad o consistencia interna se validó mediante el Alfa de Cronbach obteniendo un valor de .96, lo cual indica que el instrumento es altamente confiable.

Validez y Fiabilidad del instrumento

Los instrumentos tanto de procrastinación y compromiso organizacional, pasaron por una validez y confiabilidad, ya que se consideró realizar este proceso antes de obtener datos o resultados pertinentes. En la tabla 2 se observa la correlación ítems-test, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, evidenciando que los ítems se relacionan significativamente con el test ($p < .05$), además, se relacionan de manera moderada (r de Pearson mayor a .50).

Tabla 2*Validez por ítem test de la escala Procrastinación laboral*

Ítem	<i>r</i> ítem-total	Ítem	<i>r</i> ítem-total
Ítem 1	.726**	Ítem 15	.552**
Ítem 2	.650**	Ítem 16	.820**
Ítem 3	.649**	Ítem 17	.748**
Ítem 4	.679**	Ítem 18	.620**
Ítem 5	.749**	Ítem 19	.725**
Ítem 6	.764**	Ítem 20	.812**
Ítem 7	.772**	Ítem 21	.736**
Ítem 8	.696**	Ítem 22	.692**
Ítem 9	.772**	Ítem 23	.770**
Ítem 10	.813**	Ítem 24	.789**
Ítem 11	.720**	Ítem 25	.604**
Ítem 12	.766**	Ítem 26	.746**
Ítem 13	.766**	Ítem 27	.757**
Ítem 14	.776**	Ítem 28	.774**

Nota. Correlaciones ítem-test.

**La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral)

*La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral)

En la tabla 3 se muestra la validez de la Escala de procrastinación laboral, ítems-dimensión; esto mediante la correlación de Pearson, en donde se observa que la existencia de una correlación significativa entre cada ítem con las dimensiones ($p < .05$), además el grado de relación entre ítem – dimensión es de manera moderada ($r > .50$).

Tabla 3*Correlación ítems- dimensiones de la Escala Procrastinación laboral*

Postergación Activa		Postergación Pasiva	
Ítem 2	.657**	Ítem 1	.751**
Ítem 12	.797**	Ítem 3	.688**
Ítem 13	.769**	Ítem 4	.717**
Ítem 15	.611**	Ítem 5	.789**
Ítem 17	.795**	Ítem 6	.790**
Ítem 18	.702**	Ítem 7	.791**
Ítem 19	.780**	Ítem 8	.728**
Ítem 22	.691**	Ítem 9	.782**
Ítem 23	.792**	Ítem 10	.844**
Ítem 25	.666**	Ítem 11	.747**
Ítem 26	.777**	Ítem 14	.778**
Ítem 27	.771**	Ítem 16	.822**
		Ítem 20	.819**
		Ítem 21	.734**
		Ítem 24	.790**

**La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

*La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral)

En la tabla 4 se muestra la fiabilidad del instrumento, puesto que para obtener resultados más consistentes el instrumento debe medir de manera satisfactoria las variables de estudio. Para ello se encontró el alfa de Cronbach para medir la procrastinación laboral, la cual arrojó un valor igual a .968. En cuanto a sus dimensiones, todas superaron el .60, por lo que se consideró confiable (postergación pasiva y postergación activa). Esto hace inferencia de que el instrumento es altamente fiable para medir la variable de estudio.

Tabla 4*Confiabilidad de la Escala Procrastinación laboral y dimensiones*

Dimensiones	N° ítem	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach Estandarizado
Postergación Pasiva	12	.955	.955
Postergación Activa	16	.922	.922
Procrastinación	28	.967	.968

Nota: fiabilidad mediante consistencia interna

Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen

Esta escala fue creada por Meyer y Allen (1997) a lo largo de los años la escala original ha sufrido varios cambios sin embargo actualmente cuenta con tres dimensiones que son las siguiente: compromiso afectivo con 6 ítems (6, 9, 12, 14, 15, 18) , compromiso de continuidad con 5 ítems (3, 4, 5, 16, 17) y compromiso normativo con 6 ítems (2, 7, 8, 10, 11, 13) como se ve hacen un total de 18 ítems , donde cada una de ellas tiene una escala Likert de 7 puntos, donde los ítems que deben de ser invertidos son 3, 10, 14, 15 y 18. Para el presente estudio se utilizó la versión adaptada por Soto (2017) quien realizó algunas modificaciones en los ítems a su vez efectuó una validez de contenido a través de juicio de expertos, para lo cual le presentó a 5 jueces, ningún ítem fue eliminado, así mismo se validó la escala mediante el Alfa de Cronbach para determinar su fiabilidad o consistencia interna mediante una prueba piloto obteniendo un valor de .806, lo cual, indicó que el instrumento es confiable.

En la tabla 5 se observa la correlación ítems-test, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, evidenciando que la mayoría de los ítems se relacionan significativamente con el test, sin embargo, el ítem 1 tiende a no guardar relación ($p > .05$), por lo que se consideró quitar el ítem.

Tabla 5*Validez ítem test de la escala de compromiso organizacional*

ítems	<i>r</i> ítem-total	Ítems	<i>r</i> ítem-total
Ítem 2	.609**	Ítem 10	.694**
Ítem 3	.648*	Ítem 11	.901**
Ítem 4	.812**	Ítem 12	.914**
Ítem 5	.584**	Ítem 13	.872**
Ítem 6	.816**	Ítem 14	.645**
Ítem 7	.703**	Ítem 15	.765**
Ítem 8	.869**	Ítem 16	.781*
Ítem 9	.864**	Ítem 17	.800**
		Ítem 18	.780**

Nota. *r*: Correlaciones ítem-test.

**La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral)

*La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral)

En la tabla 6 se muestra la validez ítems-dimensión de la Escala de compromiso organizacional, dónde se observa la existencia de correlación significativa entre cada ítem con las dimensiones. Dado que el ítem 1 estadísticamente no fue significativo ($p > .05$), fue retirado del instrumento y del procesamiento. Los demás ítems son aptos para la investigación.

Tabla 6*Correlación ítems- dimensiones de la Escala Compromiso organizacional*

Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Ítem 6	Ítem 3	Ítem 2
.833**	.676**	.695**
Ítem 9	Ítem 4	Ítem 7
.874**	.841**	.792**
Ítem 12	Ítem 5	Ítem 8
.917**	.644**	.878**
Ítem 14	Ítem 16	Ítem 10
.742**	.880**	.670**
Ítem 15	Ítem 17	Ítem 11
.832**	.881**	.910**
Ítem 18		Ítem 13
.725**		.880**

**La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral)

*La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral)

En este apartado se muestra la fiabilidad del instrumento, puesto que para obtener resultados más consistentes el instrumento debe medir de manera satisfactoria las variables de estudio. Para ello se encontró el alfa de Cronbach para medir el Compromiso organizacional, la cual arrojó un valor igual a .946. En cuanto a sus dimensiones, todas superaron el .50, por lo que se consideró confiable (compromiso afectivo .903, compromiso de continuidad .843, y compromiso normativo .891). Esto hace inferencia de que el instrumento tiene alta fiabilidad para medir a la variable de estudio.

Tabla 7

Confiabilidad de la Escala compromiso organizacional y dimensiones

Fiabilidad total dimensiones	N° ítems	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach Estandarizado
Compromiso afectivo	6	.901	.903
Compromiso de continuidad	5	.846	.843
Compromiso normativo	6	.889	.891
Compromiso organizacional	18	.950	.946

Nota: fiabilidad mediante consistencia interna

3.6. Procedimientos

Una vez revisado y adaptado los instrumentos y a su vez planteado sus bases teóricas, estos fueron aplicados a la población identificada. Cabe resaltar que la aplicación de ambos instrumentos se llevó a cabo de modo colectivo y dentro de las instalaciones de la Organización con la presencia del investigador. Así mismo, se solicitó su consentimiento para su participación a todos los involucrados, es decir quienes participen en la aplicación no fueron forzados y se les hizo de conocimiento que cada prueba es confidencial y anónima. Finalmente, se les agradeció su participación y se logró continuar con el análisis de los datos.

3.7. Análisis de datos

Una vez obtenido los datos se procedió a utilizar el programa estadístico SPSS versión 24, así mismo se procedió a elaborar tablas y figuras utilizando estadísticos que permitan determinar los niveles, correlaciones y descripciones que se desea saber, así como también la validez y confiabilidad de los instrumentos en la población estudio. Finalmente, las hipótesis expuestas fueron contrastadas con el análisis que se realizó, ya sea aceptando o rechazando cada una de ellas.

IV. Resultados

4.1. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.

En la tabla 8 se muestra el estadístico de Kolmogorov-Smirnov. El resultado de la escala de la procrastinación es menor a .001 lo que indica que no hay normalidad en su distribución mientras que la distribución de la escala del compromiso organizacional es menor a .0001 indicando con ello que no hay normalidad; por lo tanto, se utilizará una prueba no paramétrica para determinar la relación existente entre ambas variables.

Tabla 8

Análisis de la prueba Kolmogorov-Smirnov entre la procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores

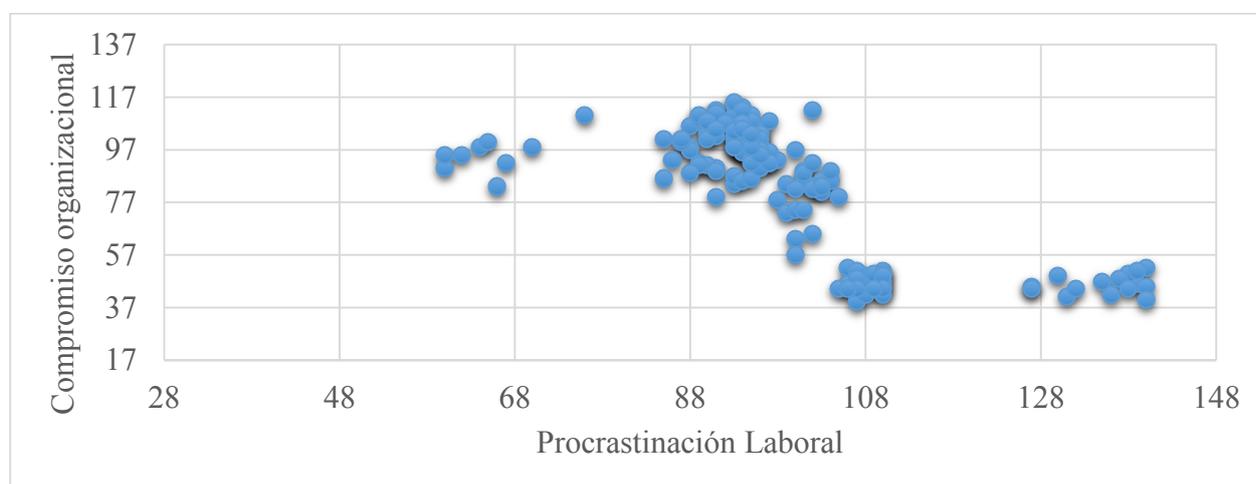
K-S	Procrastinación	Compromiso organizacional
N	152	152
Estadístico de Prueba	.153	.173
Sig. Asintótica (bilateral)	<.001	<.001

Nota. $p < .05$ no hay normalidad y $p > .05$ hay normalidad

Como se observa en la figura 1, la dispersión entre ambas variables indica que existe una correlación negativa moderada estadísticamente significativa entre la procrastinación laboral y compromiso organizacional ($p < .01$), siendo el coeficiente *rho* de Spearman $-.713$. El tamaño del efecto es $.51$, efecto grande; y la potencia de la prueba es $.99$.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre la procrastinación y compromiso organizacional



4.2. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso afectivo en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.

En la tabla 9 se muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el cual tuvo como resultado de la escala de procrastinación laboral y compromiso afectivo, menor a .001, lo que indica que no existe normalidad en su distribución; por lo que se hará uso de la prueba no paramétrica para variables ordinales *rho* de Spearman.

Tabla 9

Análisis de normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov entre procrastinación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores

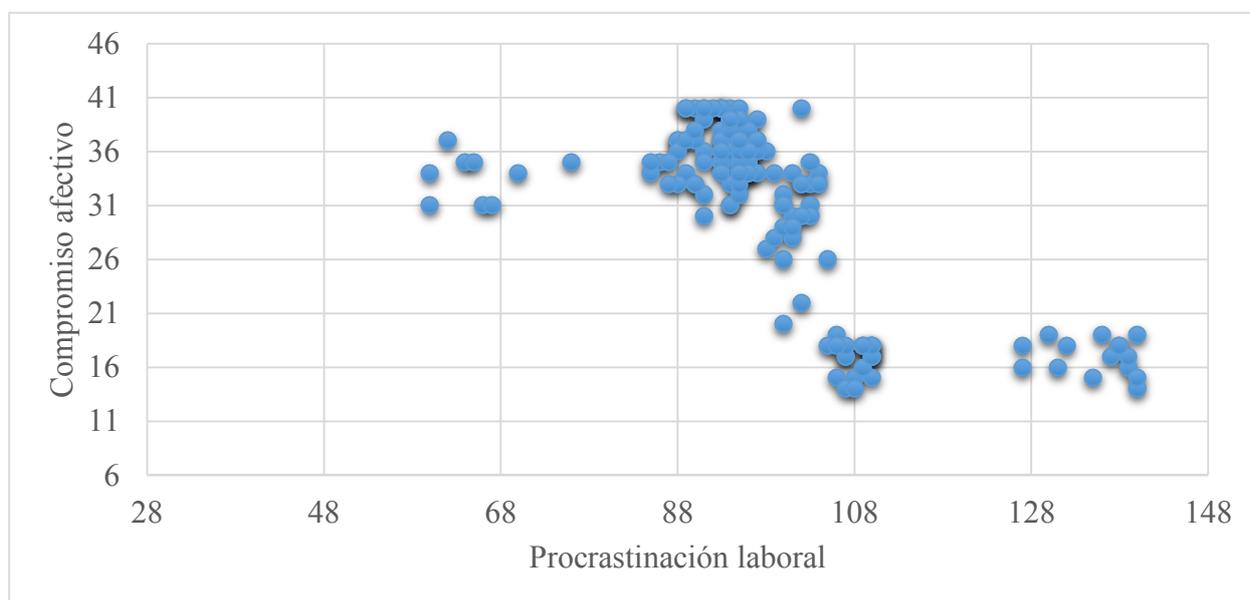
K-S	Procrastinación Laboral	Compromiso Afectivo
N	152	152
Estadístico de Prueba	.153	.222
Sig. Asintótica (bilateral)	<.001	<.001

Nota. $p < .05$ no hay normalidad y $p > .05$ hay normalidad

Como se observa en la figura 2, la dispersión entre ambas variables indica que existe una correlación negativa moderada y significativa entre la procrastinación laboral y compromiso organizacional ($p < .01$), siendo el coeficiente *rho de Spearman* $-.673$. El tamaño del efecto es $.45$, mediano efecto y la potencia de la prueba es $.99$.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre Procrastinación laboral y Compromiso afectivo



4.3. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso de continuidad en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.

En la tabla 10 se realizó el análisis de normalidad mediante la prueba K-S, quien evidenció una significancia menor a $.05$, por ende, la procrastinación laboral y el compromiso de continuidad no tienen distribución normal. En conclusión, se hace uso de la prueba no paramétrica rho de Spearman para determinar la relación entre las variables planteadas.

Tabla 10

Análisis de normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov entre procrastinación laboral y compromiso organizacional de continuidad

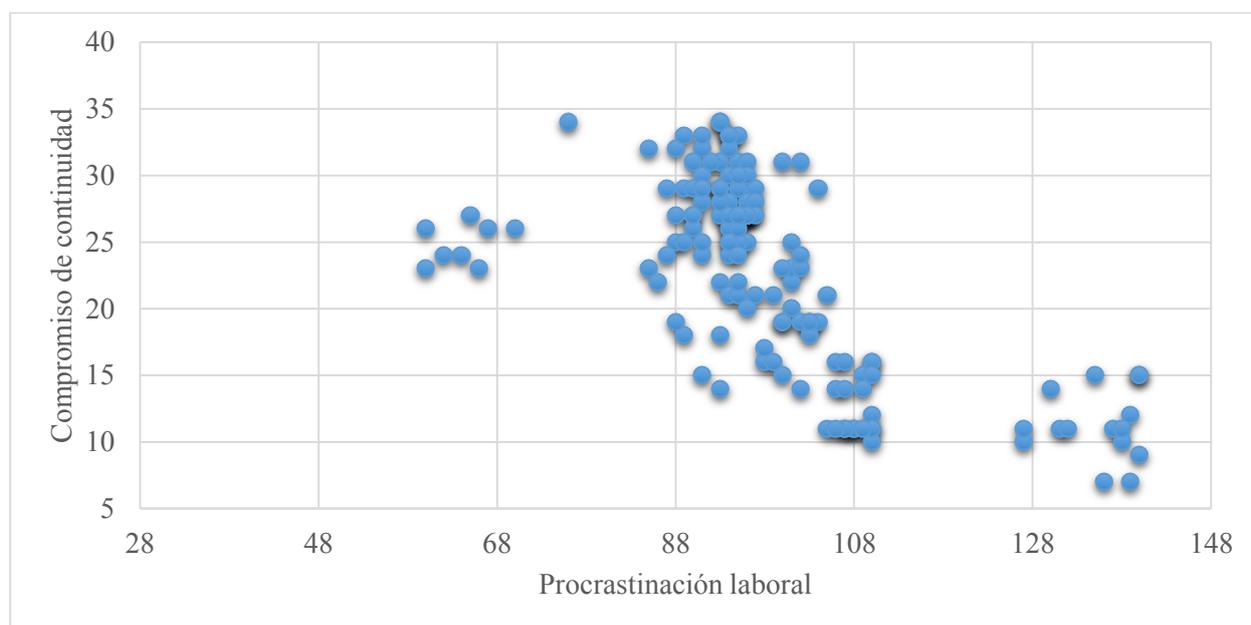
K-S	Procrastinación Laboral	Compromiso de continuidad
N	152	152
Estadístico de Prueba	.153	.128
Sig. Asintótica (bilateral)	<.001	<.001

Nota. $p < .05$ no hay normalidad y $p > .05$ hay normalidad

Como se observa en la figura 3, la dispersión entre ambas variables indica que existe una correlación negativa moderada y significativa entre la procrastinación laboral y compromiso de continuidad ($p < .01$), siendo el coeficiente *rho de Spearman* $-.659$. El tamaño del efecto es $.43$, mediano efecto y la potencia de la prueba es $.99$.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre Procrastinación laboral y Compromiso de continuidad



4.4. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso normativo en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.

En la tabla 11 se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov evidencia que el *p*-valor es menor al 5%, por lo que se afirma que tanto la procrastinación laboral, como el compromiso normativo, no tienden a ser normales. Por ello se hace uso de la prueba no paramétrica *rho* de Spearman, a fin de determinar la relación entre variables de estudio.

Tabla 11

Análisis de normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov entre procrastinación laboral y compromiso normativo en los colaboradores

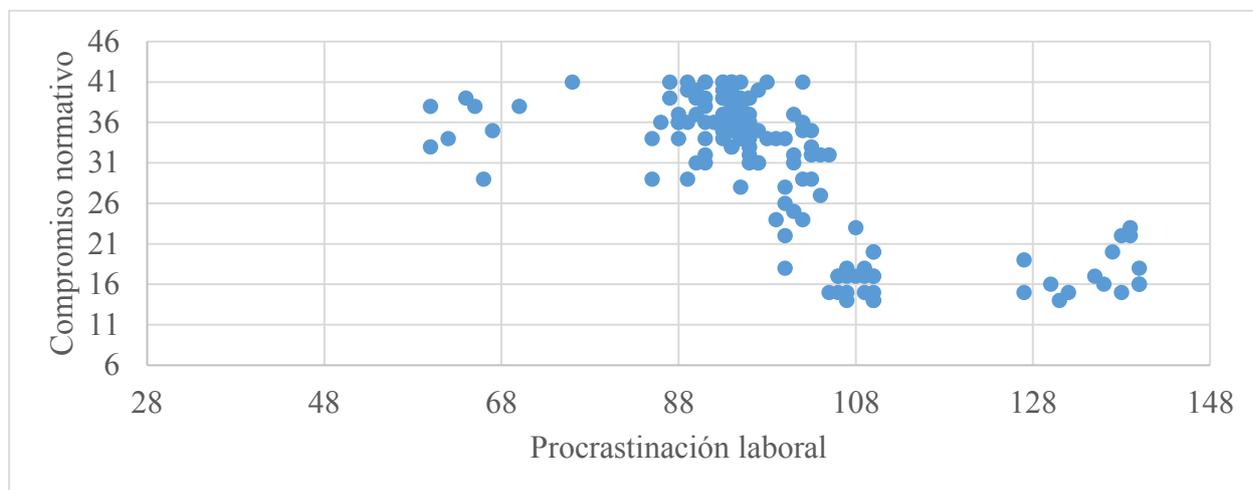
K-S	Procrastinación Laboral	Compromiso normativo
N	152	152
Estadístico de Prueba	.153	.191
Sig. Asintótica (bilateral)	<.001	<.001

Nota. $p < .05$ no hay normalidad y $p > .05$ hay normalidad

Como se observa en la figura 7, la dispersión entre ambas variables indica que existe una correlación negativa moderada y significativa entre la procrastinación laboral y compromiso organizacional ($p < .01$), siendo el coeficiente *rho de Spearman* $-.699$. El tamaño del efecto es $.49$, mediano efecto y la potencia de la prueba es $.99$.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre Procrastinación laboral y Compromiso normativo



4.5. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana según generación en el año 2019.

En la tabla 12 se muestra la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov que evidencia el p -valor es menor al 5%, a excepción de la generación BB (Baby Boom, entre 56 y 74 años) y en la que, si existe normalidad, pero esta variable cuenta con solo 5 datos por lo que estadísticamente se debe aplicar una prueba no paramétrica para evaluar su relación, dada la situación anterior, se afirma que tanto la procrastinación laboral y el compromiso organizacional según generación, no tienden a ser normales. Por ello se hace uso de la prueba no paramétrica *rho de Spearman*, a fin de determinar la relación entre variables de estudio.

Tabla 12

Análisis de normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores

Test Kolmogorov-Smirnov		GenY	GenX	GenBB
Procrastinación	Estadístico de Prueba	.151	.210	.195
	Sig. Asintótica (bilateral)	.000002	.000151	.200000
Compromiso	Estadístico de Prueba	.193	.214	.209
	Sig. Asintótica (bilateral)	<.001	.000107	.200000
N (152)		108	39	5

Nota. $p < .05$ no hay normalidad y $p > .05$ hay normalidad

En la tabla 13 se muestra que existe relación negativa estadísticamente significativa entre Procrastinación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana; en la tres generaciones; en la Generación Y (entre 20 y 39 años) se obtuvo un valor $\rho = -.739$ con un tamaño del efecto de .55, gran efecto; en la Generación X (entre 40 y 55 años) se obtuvo un valor $\rho = -.573$ con un tamaño del efecto de .33, mediano efecto; mientras que en la generación BB (Baby Boom, entre 56 y 74 años) se obtuvo un valor $\rho = -.900$ con un tamaño del efecto de .81, gran efecto siendo esta la correlación más pronunciada.

Tabla 13

Relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores según generación

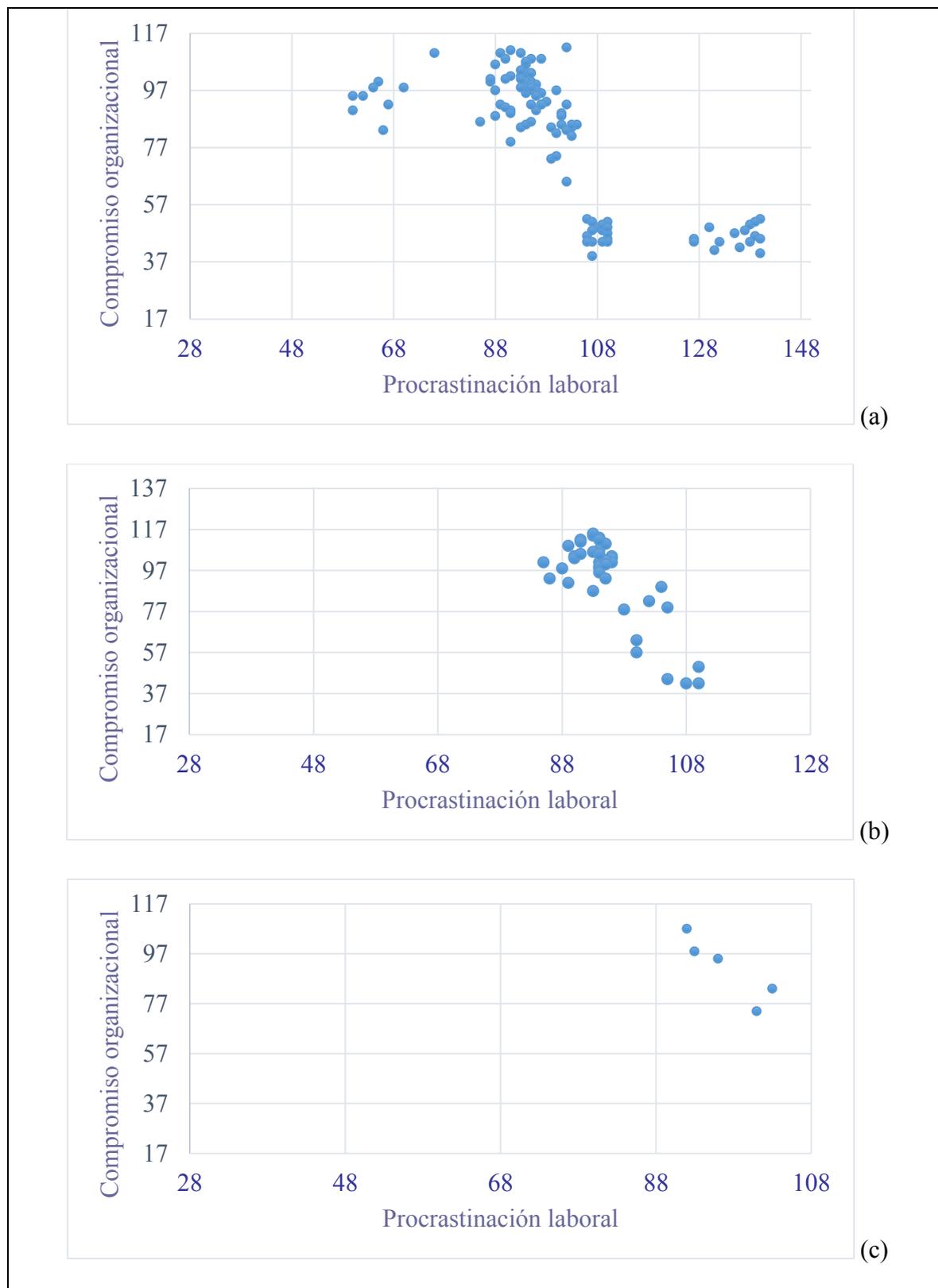
Procrastinación y Compromiso	GenY	GenX	GenBB
Coefficiente de correlación	-0.739	-0.573	-0.900
Sig. (bilateral)	<.001	.000137	.037386
N (152)	108	39	5

Nota: La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

A continuación, se muestran los diagramas de dispersión de la procrastinación y el compromiso organizacional según generación.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre procrastinación laboral y compromiso organizacional según generación.



Nota: (a) GEN Y; (b) GEN X; (c) GEN BB

4.6. Determinación de la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana según tiempo de permanencia en el año 2019.

En la tabla 14 se presentan los resultados del test de normalidad aplicado, la distribución de los grupos no sigue una distribución normal, como se observa todos los valores de significancia (Sig. asintótica bilateral) son menores a .05, por lo que será necesario aplicar una prueba no paramétrica para establecer la existencia de una correlación negativa entre procrastinación laboral y el compromiso organizacional según el tiempo de permanencia.

Tabla 14

Análisis de normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov entre procrastinación laboral y compromiso organizacional según tiempo de permanencia

Test Kolmogorov- Smirnov	Procrastinación		Compromiso		N (152)
	Estadístico de Prueba	Sig. Asintótica (bilateral)	Estadístico de Prueba	Sig. Asintótica (bilateral)	
Hasta 1 año	0.192	0.018	0.226	0.002	25
De 1 a 2 años	0.255	0.00014	0.192	0.014249	26
De 2 a 3 años	0.187	0.079173	0.217	0.019321	19
De 3 a 5 años	0.173	0.011678	0.187	0.003933	34
De 5 a 10 años	0.216	0.011536	0.18	0.07463	21
Más de 10 años	0.204	0.005509	0.212	0.003054	27

Nota. $P < .05$ no hay normalidad y $p > .05$ hay normalidad

En la tabla 15, existe una relación negativa estadísticamente significativa entre procrastinación y compromiso organizacional según el tiempo de permanencia de los colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana, en los colaboradores con menos

de 1 año se estableció un grado de correlación de $\rho = -.747$, en colaboradores entre 1 a 2 años el grado fue de $\rho = -.844$, entre 2 a 3 años el grado de correlación fue de $\rho = -.559$, en colaboradores entre 3 a 5 años el grado de correlación fue de $\rho = -.75$, en colaboradores con un tiempo entre 5 a 10 años el grado de correlación fue de $\rho = -.561$ y en colaboradores con más de 10 años se encontró un grado de correlación de $\rho = -.536$.

Tabla 15

Relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores según tiempo de permanencia

Procrastinación Laboral	Compromiso organizacional		
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Hasta 1 año	-0.747	0.000018	25
De 1 a 2 años	-0.844	0.00065	26
De 2 a 3 años	-0.559	0.012771	19
De 3 a 5 años	-0.75	0.003364	34
De 5 a 10 años	-0.561	0.00813	21
Más de 10 años	-0.536	0.00398	27

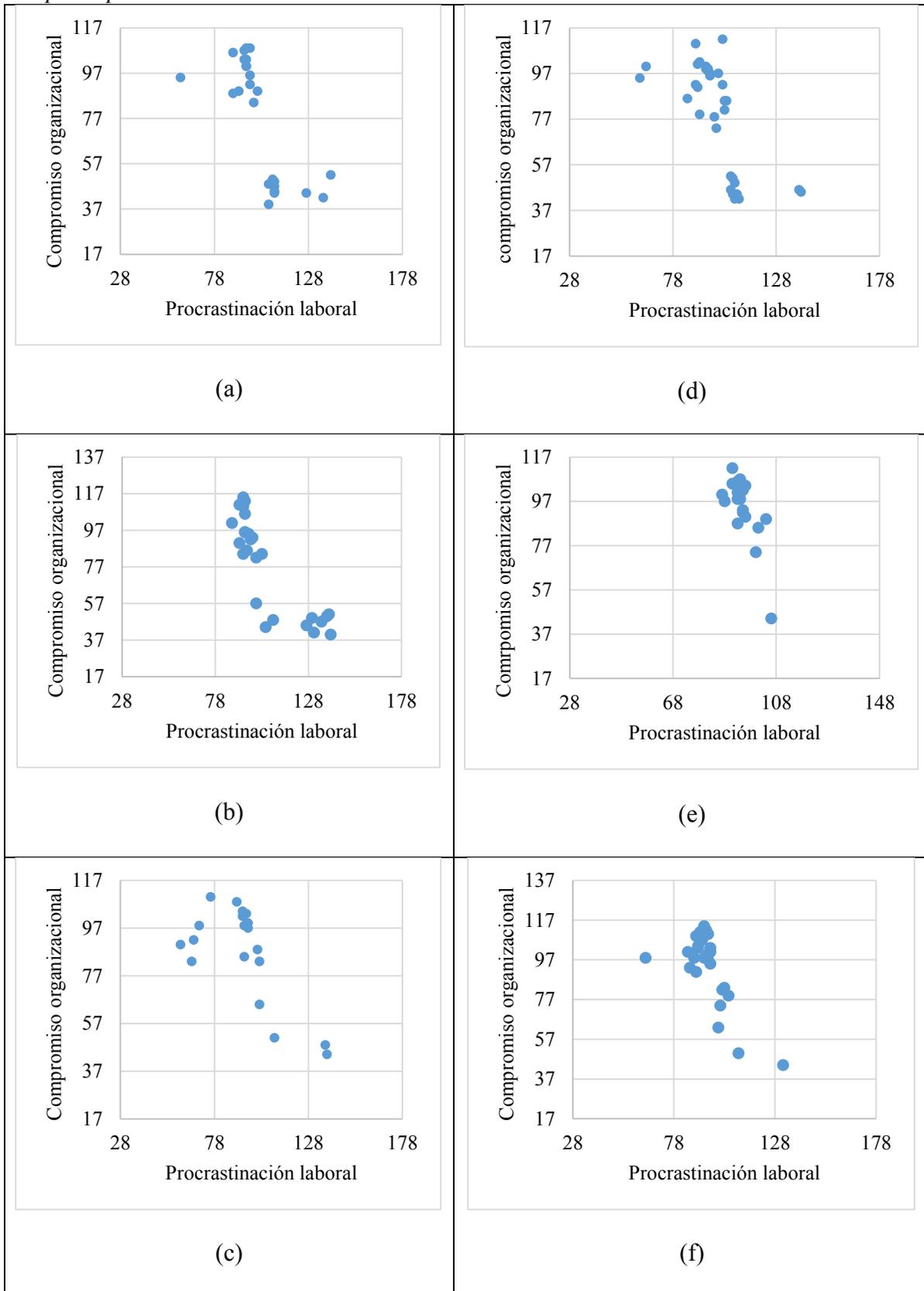
Nota: La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Decisión: Se rechaza la H_0 , p -valor menor al 5%

A continuación, se presentan los diagramas de dispersión de la procrastinación laboral y el compromiso organizacional según el tiempo permanencia.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre procrastinación laboral y compromiso organizacional según el tiempo de permanencia



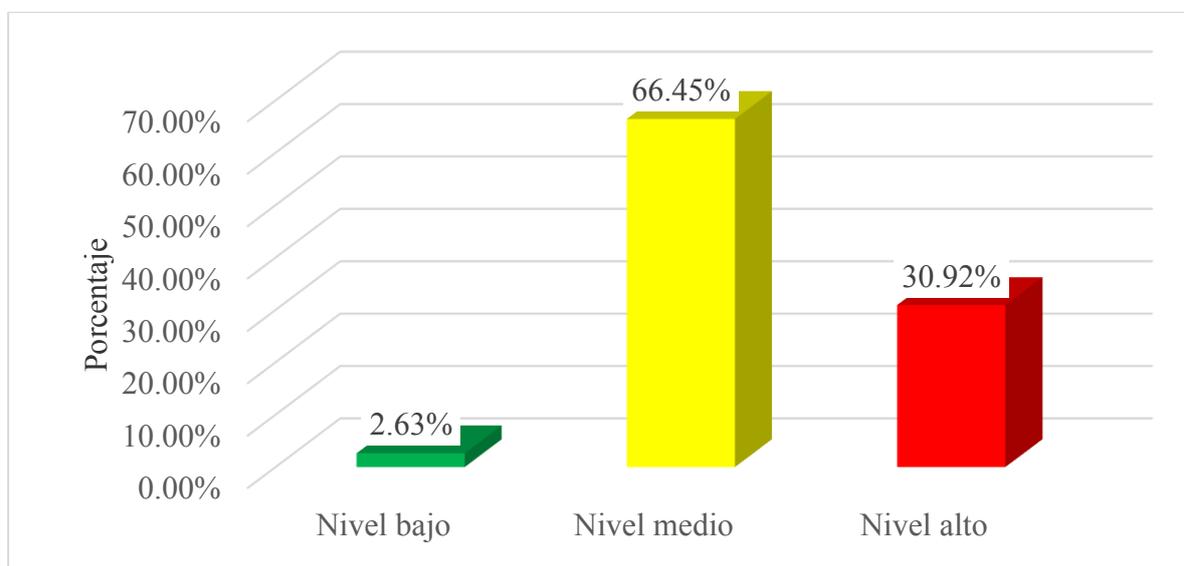
Nota: (a) Hasta 1 año; (b) De 1 a 2 años; (c) De 2 a 3 años; (d) De 3 a 5 años; (e) De 5 a 10 años; (f) Más de 10 años

4.7. Descripción de los niveles de procrastinación laboral en colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.

En la figura 14 se observa que gran parte de los colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima metropolitana tiene procrastinación laboral de nivel medio, explicado con un porcentaje del 66.45%, el 30.92% tiene nivel alto, mientras que el 2.63% tiene nivel bajo.

Figura 3

Porcentaje de los niveles de procrastinación laboral de los colaboradores

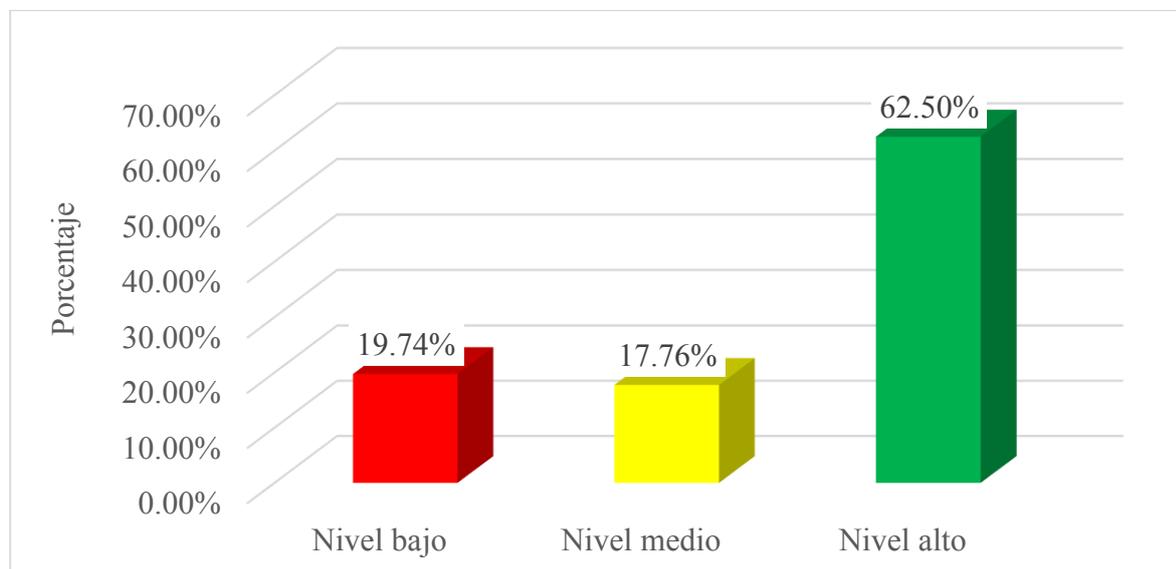


4.8. Descripción de los niveles del compromiso organizacional en colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.

En la figura 15 se aprecia que la mayoría de encuestados percibe compromiso organizacional alto (62.5%), el 19.74% nivel bajo y el 17.76% medio. Esto indica, del total de encuestados (el 38%) muestra un compromiso entre medio y bajo.

Figura 4

Porcentaje de los niveles de compromiso organizacional de colaboradores



4.9. Descripción de las frecuencias de la relación de los niveles de procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019.

En la tabla 16 se observa, los colaboradores que tienen procrastinación laboral bajo, tienen compromiso laboral alto con una frecuencia de 4; cuando tienen procrastinación laboral medio presentan un compromiso organizacional medio con una frecuencia de 13; así mismo, se encontró 30 personas que tuvo procrastinación alta y su compromiso organizacional fue bajo.

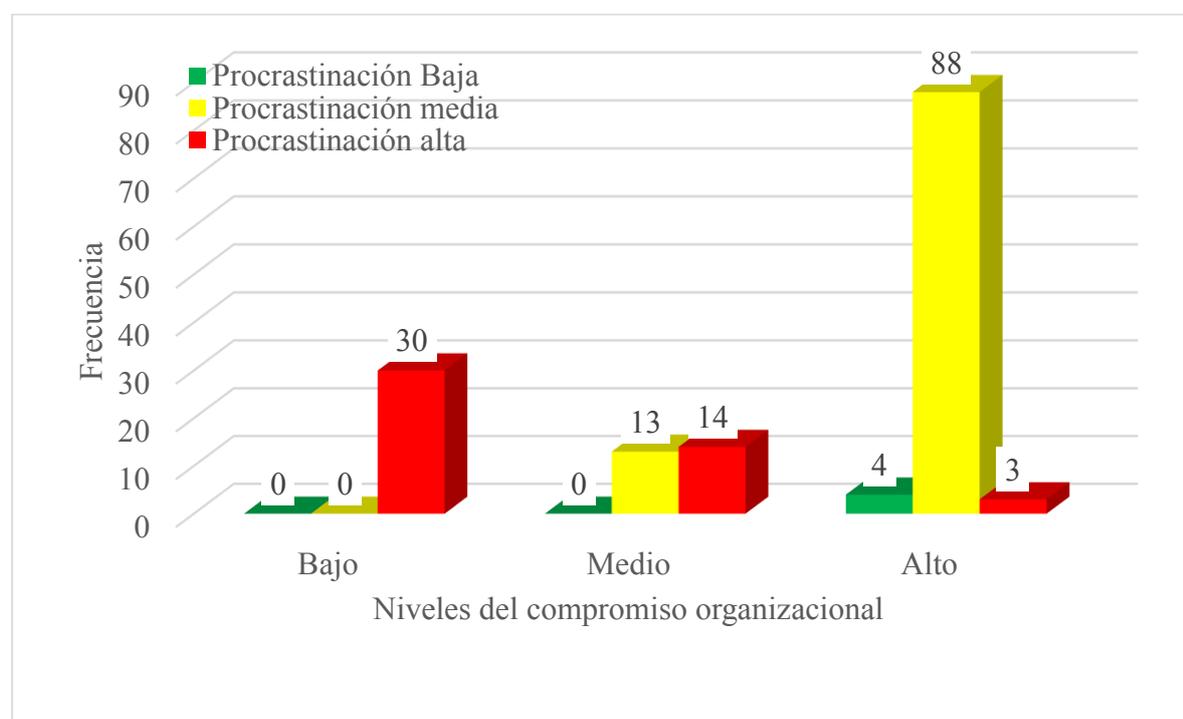
Tabla 16

Frecuencia de la relación de los niveles de procrastinación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores

		Compromiso organizacional			
Niveles		Bajo	Medio	Alto	Total
Procrastinación laboral	Bajo	0	0	4	4
	Medio	0	13	88	101
	Alto	30	14	3	47
Total		30	27	95	152

Figura 5

Frecuencia de la relación de los niveles de Procrastinación laboral y Compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019



V. Discusión de resultados

En el presente capítulo se hará el análisis y discusión de los resultados; por lo cual se trabajará con cada uno de los objetivos e hipótesis.

Con respecto al objetivo general, determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019 y su hipótesis donde se presumía que existe relación negativa entre procrastinación laboral y compromiso organizacional, se evidenció una relación negativa moderada estadísticamente significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional ($\rho = -.622$; $p < .01$; tamaño del efecto .51). Dado esto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Los resultados muestran que mientras mayor sea el nivel de procrastinación en el lugar de trabajo, menor sería el grado de compromiso organizacional. Trabajos como los de Soto (2017), Galván (2018) y Yunis (2018), coinciden con el estudio, ya que ellos encontraron relación negativa entre las principales variables de estudio. Sin importar el grado en que se relacionan, ya que, si bien es cierto, es por naturaleza esperar que mientras mayor nivel de procrastinación exista, menor será el grado de compromiso organizacional en los colaboradores.

Analizando el primer objetivo específico, determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso afectivo en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019, para la cual se presumía como hipótesis que existe relación negativa entre procrastinación laboral y compromiso afectivo; se encontró evidencia que existe relación estadísticamente significativa entre procrastinación laboral y compromiso afectivo, una relación negativa moderada estadísticamente significativa ($\rho =$

-.713; $p < .01$; tamaño del efecto .45). Dado esto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Ello quiere decir que mientras la procrastinación sea alta, el nivel de compromiso afectivo no sería el esperado. Según Ruíz (2013), la dimensión afectiva del compromiso organizacional está ligada a las características personales, estructurales, relativas al trabajo y a las experiencias profesionales, por ello, considera que el estado emocional de un colaborador altera su nivel de procrastinación originando cambios en su compromiso con el trabajo. Tomando en cuenta los hallazgos encontrados y comparados con los de Galván (2018), quien afirma que la dimensión afectiva se relaciona de manera significativa y negativa de grado débil con la procrastinación. Cabe mencionar que el factor afectivo en el compromiso organizacional se refiere al deseo, a las emociones que las personas sienten al percibir un grado de satisfacción de sus necesidades y expectativas en relación a la organización, tal que disfrutan su permanencia (Peña et al., 2016).

Con relación al segundo objetivo específico que fue determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso de continuidad en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019, para el cual se planteó la hipótesis de que existe relación negativa entre procrastinación laboral y compromiso normativo; los resultados obtenidos muestran una relación negativa moderada estadísticamente significativa entre procrastinación laboral y compromiso de continuidad ($\rho = -.659$, $p < .01$; tamaño del efecto .43); dado esto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, mientras la procrastinación sea alta, el nivel de compromiso de continuidad será bajo. Según Ruiz (2013), la dimensión compromiso de continuación se refiere a la necesidad, ya sea porque la persona evalúa las inversiones de tiempo y esfuerzo en el caso de dejar la organización; a su vez, este factor tiene que ver con los motivos

económicos, pues muchas veces el sueldo del colaborador es insuficiente para cubrir sus gastos y en paralelo, la empresa no puede brindar aumentos salariales por no tener como solventar esos gastos organizacionales. Los hallazgos discrepan con los de Soto (2017), quien evidencia que la dimensión compromiso de continuidad no se relaciona con la procrastinación; el autor lo justifica ya que este factor no sería determinante para el bienestar laboral.

Analizando el tercer objetivo específico, determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso normativo en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019, para el que se planteó la hipótesis de que existe relación negativa entre procrastinación laboral y compromiso normativo; encontrándose una relación negativa moderada estadísticamente significativa entre procrastinación y compromiso normativo ($\rho = -.699$; $p < .01$; tamaño del efecto .49). Dado esto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto quiere decir, que mientras la procrastinación sea alta, el nivel de compromiso no será el esperado. El compromiso normativo se refiere al deber, se encuentra asociado al sentido de obligación lo cual lo conlleva a permanecer dentro de ella. En otras palabras, el factor normativo del compromiso organizacional involucra al sentimiento de obligatoriedad y la lealtad (Peña et al., 2016). Resultados similares se encuentran en los estudios de Galván (2018) y Soto (2017), quienes en cada una de sus investigaciones muestran relación negativa, pero de grado débil entre el factor normativo y la procrastinación laboral.

Con respecto al cuarto objetivo específico, determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana según generación en el año 2019, donde se planteó la hipótesis de que existe relación negativa entre la procrastinación laboral y el compromiso

organizacional. Sobre las variables demográficas tomadas en cuenta para la correlación, se encontró que la generación tiene relación negativa moderada y estadísticamente significativa en la generación Y ($\rho = -.739$; $p < 0.01$; tamaño de efecto 0.55). Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Si bien la correlación es moderada fuerte, permite hacer diferencias entre la población estudiada.

Con respecto al quinto objetivo específico, determinar la relación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana según tiempo de permanencia en el año 2019, donde se planteó la hipótesis de que existe relación negativa entre procrastinación laboral y compromiso organizacional según el tiempo de permanencia, de los resultados obtenidos se evidencia que mientras tengan menos años de permanencia menor será el nivel de compromiso, pues la procrastinación sería más elevada en comparación a las personas que tienen más tiempo en la empresa. Se encontró una relación negativa moderada estadísticamente significativa entre los años laborados con la procrastinación laboral y el compromiso organizacional ($\rho = -.844$; $p < .01$; tamaño del efecto .72). Dado esto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados permiten inferir que en los colaboradores con menor tiempo de permanencia en la empresa tienen mayor grado de procrastinación, lo cual se debe a que aún no han desarrollado compromiso para con la organización.

Analizando el sexto objetivo específico, determinar los niveles de procrastinación laboral en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019. Los resultados indicaron prevalencia del nivel medio, explicado con un porcentaje del 66.45%, seguido de los que tienen nivel alto, con un 30.92% y el 2.63% tiene bajo. Cabe resaltar que, la procrastinación laboral surge cuando una persona demora en una tarea

encomendada, ya que le parece tediosa y prefiere aplazarlas. Correa (2019), en su estudio muestra el mismo nivel de procrastinación que encontró en estudiantes universitarios; por su parte Soto (2017), encontró que la procrastinación en docentes y administrativos es alta, ya que no toman interés en sus labores.

Con respecto al sétimo objetivo específico de determinar los niveles de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019. Los resultados evidencian que el nivel es alto (62.5%), el 19.74% es bajo y el 17.76% tiene un nivel medio, es decir casi el 40% de los colaboradores no presenta un buen compromiso con la empresa. Esto hace inferencia que muchos de los encuestados tienden a mostrar un compromiso entre medio y muy bajo. Es decir, no se sienten comprometidos con sus obligaciones asignadas en el entorno laboral. Es un problema que muchas veces afronta una organización y que busca reducir para el bienestar la empresa. Resultados discrepantes arroja Soto en el año 2017, quien en su estudio encontró que el nivel de compromiso predominante es el alto (35.8%), esto debido a que su población es de docentes y administrativos.

Con respecto al octavo objetivo de describir las frecuencias de la relación de los niveles de procrastinación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019. Los resultados indican que 30 colaboradores que tuvieron procrastinación alta, su compromiso organizacional fue bajo, es decir, el 20% postergan sus actividades laborales frecuentemente, deduciéndose que éstos no están comprometidos con la empresa.

VI. Conclusiones

1. Se encontró relación negativa, moderada y estadísticamente significativa entre procrastinación laboral y compromiso organizacional ($\rho = -.622; p < 0.01$).
2. Se encontró relación negativa moderada entre procrastinación laboral y compromiso afectivo en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019, ($\rho = -.713; p < 0.01$).
3. Se encontró relación negativa, moderada y estadísticamente significativa entre procrastinación laboral y compromiso de continuidad ($\rho = -.659; p < 0.01$).
4. Se encontró relación negativa, moderada y estadísticamente significativa entre procrastinación laboral y compromiso normativo ($\rho = -.699; p < 0.01$).
5. La procrastinación y el compromiso organizacional según generación se relaciona de forma negativa y moderada, así también los colaboradores que son de la generación “Y” tienen mayor procrastinación y menor compromiso en colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019 ($\rho = -.739; p < 0.01$).
6. La procrastinación y el compromiso organizacional, según tiempo de permanencia, en colaboradores de la empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019 se relaciona de forma negativa y moderada ($\rho = -.844; p < 0.01$), así mismo los colaboradores que tienen entre 1 a 2 años laborando tienen mayor procrastinación y menor compromiso.
7. El 66.45% de los colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019, presentan un nivel medio de procrastinación laboral.

8. El nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metalúrgica de Lima Metropolitana en el año 2019 es medio y bajo (17.76% y 19.74% respectivamente). Es decir, el 37.50% de los colaboradores no se sienten comprometidos con sus obligaciones.

9. Se encontró que 30 colaboradores que tuvieron procrastinación alta, su compromiso organizacional fue bajo, es decir el 20% postergan sus actividades frecuentemente.

VII. Recomendaciones

1. A los futuros investigadores se recomienda realizar investigaciones que, por un lado, aborden las variables de estudio desde otro enfoque metodológico (cualitativo, mixto), y, de otra parte, en estudios cuantitativos, consideren una mayor muestra de estudio y relacionándolas con otras variables.
2. Se recomienda a la empresa metalúrgica realizar charlas o talleres sobre la procrastinación con la finalidad de promover en los colaboradores, conciencia sobre el impacto que conlleva el procrastinar sus actividades laborales, no solo en su desempeño por labores que deben ser realizadas en un tiempo determinado, sino porque ello también repercute en la labor de los demás al retrasar la culminación de una labor o cargar de responsabilidades a quienes no les corresponde.
3. A los gerentes o responsables de la entidad en estudio, fomentar en todas las áreas el compromiso organizacional apoyado también, en talleres de fortalecimiento del compromiso, que hagan sentir importante al colaborador en su puesto de trabajo. Es preciso que puedan considerar tener plasmado en los documentos de gestión de la empresa, un programa de estrategias que mejore y optimice el compromiso organizacional periódicamente.
4. Es trascendental un estudio más profundo de la procrastinación y el compromiso organizacional en la misma empresa, diferenciado según áreas y líneas de mando, ya que ello enriquece la adopción y ejecución de acciones dirigidas, pues no todos los colaboradores tienen las mismas falencias y necesidades.

VIII. Referencias

- Álvarez, O. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Persona*, 13(1), 159-177. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118212009.pdf>
- Angarita, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de Psicología: ciencia y tecnología*, 5 (2), 85-94. <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.5209/217>
- Caballero, L. (2017). Procrastinación en los funcionarios de Venezuela. *Consensus-Revista de investigación científica*, 2(1), 55-66. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/16/25>
- Caballero, L. (2018). Procrastinación en los funcionarios públicos del municipio Maracaibo en Venezuela. *Consensus Revista de publicaciones científicas y académicas*, 2(1), 50-66. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/16/25>
- Cainicela, F. y Pazos, P. (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=13&isAllowed=y
- Chávez, J. y Morales, M. (2017). Procrastinación académica de estudiantes en el primer año de carrera. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 4(8), 1-18. <http://cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/154/291>

- Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Ñuble. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134-138. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>
- Cid, S. (2015). Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE]. <http://hdl.handle.net/11531/1043>
- Claire, M. y Bohrt, M. (2015). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Revistas Bolivianas*, 2(1), 1-7. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008
- Contreras, K., Gualteros, A. y López, M. (2018). Aspectos relacionales entre cambio organizacional y compromiso organizacional. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Colombia]. <http://test-vufind.metabiblioteca.com.co/Record/oai:repository.ucatolica.edu.co:10983-15926/TOC>
- Correa, N. (2019). Procrastinación general y creencias irracionales en estudiantes de una Universidad Nacional de la Provincia de Tarma [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3120>
- Cruz, R. y Osoreo, K. (2015). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal civil de la Jefatura de Personal de la Fuerza Aérea del Perú [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5412>

- Díaz, C., López, M. y Roncallo, L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. *CLIO América*, 11(22), 188-204.
<https://doi.org/10.21676/23897848.2440>
- Díaz, J. (2017). Procrastinación: Una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 51 (2), 43-60.
<https://www.aidep.org/sites/default/files/2019-04/RIDEP51-Art4.pdf>
- Fernández, A. (2017). El Compromiso Organizacional [Tesis de licenciatura, Universidad de Valladolid]. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/28460>
- Flores, J. y Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(1), 1-30.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n1/v16n1_a01.pdf
- Galván, G. (2018). Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25509>
- García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57 (223), 111-120.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/especial2.pdf>
- Gavidia, B. (2019). Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Imagen Diagnóstico por Imágenes del distrito de Pueblo Libre en el periodo 2019 [Tesis de

- licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4476/TRABSUFICIE_NCIA_GAVIDIA_JHOSELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, L. y Fernández, L. (2015). Work Engagement y Compromiso laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/185>
- Hernández, R. y García, T. (2018). Impacto de la procrastinación en la productividad del Gerente. *Valor pedagógico de los medios*, 7 (11), 220-228. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/625>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hidrovo, C. y Naranjo, K. (2016). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11229/TESIS%20C.%20HIDROVO%20K.NARANJO%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Inga, D. (2018). Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8482/1/2018_Inga-Vera.pdf

- Maldonado, S., Guillén, A. y Carranza, R. (2014). El compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública. *Revista internacional administración y finanzas*, 5(4), 135-142. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1956144
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J. y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2407.302>
- Ojeda, M., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre Compromiso Organizacional y Percepción de Apoyo Organizacional en docentes Universitarios. *Sistemas, cibernética e informática*, 13(1), 66-71. <http://www.iiisci.org/journal/pdv/risci/pdfs/XA510QF15.pdf>
- Palomino, G. (2018). Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarian en el distrito de Lurigancho [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24554/Palomino_PG M.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24554/Palomino_PG_M.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- Parisi, A. y Paredes, M. (2007). Diseño, construcción y validación de una escala de postergación activa y pasiva en el ámbito laboral. *Psicología*, 26(2), 31-58. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repesi/v26n2/v26n2a03.pdf>
- Peña, J. (2013). Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>

- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:YYIaxJpukEoJ:https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Peralta, M., Santofimio, A. y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: Discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, 19(1), 81-109. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>
- Reza, M. (2018). El estrés laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de planta del consorcio Abrus - Havoc en el año 2017 [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14657/DISERTACI%
c3%93N%20-%20MAYORIE%20ALEXANDRA%20REZA%20QUIROLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14657/DISERTACI%c3%93N%20-%20MAYORIE%20ALEXANDRA%20REZA%20QUIROLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rico, C. (2015). Procrastinación y motivación en una muestra de estudiantes de la Universidad del Bío-Bío [Tesis de licenciatura, Universidad del Bío-Bío]. <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1422/1/Rico%20Palma%2C%20Cristian%20Tomas.pdf>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 67-86.

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eJAVOKIbZf0J:https://diainet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). El Clima y el Compromiso Organizacional en las Organizaciones. *Revista Internacional la Nueva Gestión Organizacional*, 9(1), 120-127. https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf

Soto, S. (2017). Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11337/Soto_SSG.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Steel, P. (2017). *Procrastinación: Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. Barcelona. <https://es.scribd.com/document/526145871/Procrastinacion-Por-Que-Dejamos-Para-Manana-Lo-Que-Podemos-Hacer-Hoy-Piers-Steel>

Yunis, Y. (2018). Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26001/Yunis_GYM.pdf?sequence=4&isAllowed=y

IX. Anexos

Anexo A: Instrumento de Procrastinación laboral

INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL

(Autor: Parisi y Paredes, 2007 modificado por Soto, 2017)

EDAD: _____ SEXO: F () M () FECHA:

TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN:

INSTRUCCIONES GENERALES:

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

1= Totalmente en desacuerdo

2= Desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

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

PREGUNTA	ESCALA				
	1	2	3	4	5
1. Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado					
2. Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.					
3. Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.					

4. Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.					
5. Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades					
6. Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo					
7. Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.					
8. Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una					
9. No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo					
10. Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.					
11. Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.					
12. Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.					
13. Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.					
14. Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo.					
15. Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas.					
16. Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo.					
17. Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados.					
18. Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.					
19. En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida.					
20. Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean por eso postergo mis actividades.					
21. Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo por eso las postergo.					

22. Consigo mejores resultados cuando realizo mi trabajo faltando poco tiempo para entregarlas.					
23. Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.					
24. Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora					
25. Logro realizar todas mis actividades, aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.					
26. Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.					
27. Me siento motivado(a) cuando realizo mis actividades en el último momento.					
28. Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan por eso las postergo.					

¡Gracias por su participación!

Anexo B: Instrumento de Compromiso organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Autor: Argomedo, 2013 modificado por Soto, 2017)

EDAD: _____ SEXO: F () M () FECHA:

TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN:

INSTRUCCIONES GENERALES:

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

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

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión

PREGUNTA	ESCALA						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte							
2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora							
3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							

4. Permanezco en mi organización porque lo siento y lo deseo									
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.									
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.									
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.									
8. Esta organización merece mi lealtad.									
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.									
10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.									
11.No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente									
12. Esta organización significa mucho para mí.									
13.Le debo muchísimo a mi organización									
14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización.									
15. No me siento parte de esta organización.									
16.Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo									
17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.									
18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.									

¡Gracias por su participación!