



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales**

TESIS

**“LA PROCRASTINACIÓN LABORAL Y
EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LA EMPRESA “SAGA
FALABELLA”, ICA - 2018”.**

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Presentado por:

Bach. Gustavo Felipe, Espinoza León

Asesor:

Mg. Aldo Luigi Benavides Mayaute

ICA - PERÚ

2019

“LA PROCRASTINACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA “SAGA FALABELLA”, ICA- 2018”.

DEDICATORIA

A mis amados padres, a mis hermanos, a toda mi familia, por ser mi principal motivación para dar lo mejor de mí y lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas, por ser mi alma mater por darme la oportunidad de lograr mi formación profesional.

A mis queridos maestros por sus experiencias y conocimiento, que marcaron mi formación y desarrollo profesional.

RESUMEN

El presente estudio titulado: **“LA PROCRASTINACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA “SAGA FALABELLA”, ICA- 2018”**. Se propuso como objetivo: “Determinar el nivel de incidencia de la procrastinación laboral en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica- 2018.” Se usó la investigación aplicada, porque el problema está establecido y es conocido por el investigador, por lo que utiliza la investigación para dar respuesta a preguntas específicas, el nivel utilizado fue descriptivo-correlacional, lo que nos permitió conocer algunos atributos de las variables en estudio y determinar si dos variables están correlacionadas o no. En la investigación los 60 empleados de la empresa “SAGA FALABELLA”, de la ciudad de Ica constituyó la población y se aplicó el muestreo por conveniencia de corte censal, en la que participaron todos los empleados.

Se concluyó, que existe incidencia significativa de la procrastinación laboral en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica-2018. El 53.1% de los encuestados, afirma que se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa. Un 25.0% afirma, que nunca se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa. Un 21.9% afirma, que a veces se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa. El término se utiliza al sentido de ansiedad que es generado por la realización de una tarea pendiente sin tener una fuerza de voluntad para realizarla. Este acto que se pospone puede ser percibido como abrumador, desafiante, inquietante, peligroso, difícil, tedioso o aburrido, es decir, estresante, por lo cual se auto justifica posponerlo a un futuro idealizado.

Palabras claves: Procrastinación, Comportamiento Organizacional, Psicología del trabajo.

ABSTRACT

The present study entitled: "LABOR PROCRASTINATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE COMPANY" SAGA FALABELLA ", ICA-2018". It was proposed as a goal: "Determine the level of incidence of labor procrastination in the organizational commitment of the company" SAGA FALABELLA ", Ica- 2018." Applied research was used, because the problem is established and is known by the researcher, Therefore, the research used to answer specific questions, the level used was descriptive-correlational, which allowed us to know some attributes of the variables under study and determine if two variables are correlated or not. In the investigation, the 60 employees of the company "SAGA FALABELLA", from the city of Ica, constituted the population and the census convenience sampling was applied, in which all the employees participated.

It was concluded that there is a significant incidence of labor procrastination in the organizational commitment of the company "SAGA FALABELLA", Ica-2018. 53.1% of the respondents affirm that this postponement of the activities in the company occurs, but they state that They are committed to the company. 25.0% affirm that this postponement of the activities in the company is never given, but they state that they are committed to the company. 21.9% affirm that sometimes this postponement of the activities in the company occurs, but they show that they are committed to the company. The term is used to the sense of anxiety that is generated by the completion of a pending task without having the willpower to perform it. This postponing act can be perceived as overwhelming, challenging, disturbing, dangerous, difficult, tedious or boring, that is, stressful, for which reason it is self-justifying to postpone it to an idealized future.

Keywords: Procrastination, Organizational Behavior, Work Psychology.

ÍNDICE

	Pág.
TÍTULO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	ix
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. Objetivos de la Investigación	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación del Estudio	4
1.5. Limitaciones de la Investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del problema	7
2.2. Bases teóricas	15
2.3. Definición de términos	35
2.4. Hipótesis	39
2.4.1. Hipótesis General	39
2.4.2. Hipótesis Específicas	39
2.5. Variables	40

2.5.1. Definición conceptual de la variable	40
2.5.2. Definición operacional de la variable	42
2.5.3. Operacionalización de las variables.	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y Nivel de la Investigación	44
3.2. Descripción del ámbito de la investigación.....	44
3.3. Población y Muestra.....	45
3.4. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de datos	46
3.5. Validez y Confiabilidad del Instrumento	47
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	47
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	49
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	69
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
- Bibliografía.....	74
- Páginas Web	76
ANEXOS	79
Matriz de consistencia.....	80
Cuestionario.....	81
Análisis de confiabilidad	85

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Asistencia y puntualidad.....	50
Tabla N°2: Capacidad para desarrollarse profesionalmente	51
Tabla N°3: Participación y trabajo en equipo	53
Tabla N°4: Compromiso de continuidad.....	54
Tabla N°5: Compromiso normativo	56
Tabla N°6: Compromiso afectivo.....	57
Tabla N°7: Asistencia y puntualidad según compromiso organizacional.....	60
Tabla N°8: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°1	60
Tabla N°9: Capacidad para desarrollarse profesionalmente según Compromiso organizacional.	62
Tabla N°10: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°2	63
Tabla N°11: Participación y trabajo en equipo según compromiso organizacional.	65
Tabla N°12: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°3	65
Tabla N°13: Procrastinación según compromiso organizacional.....	67
Tabla N°14: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis general.....	68

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1: Asistencia y puntualidad	50
Gráfico N°2: Capacidad para desarrollarse profesionalmente	52
Gráfico N°3: Participación y trabajo en equipo.....	53
Gráfico N°4: Compromiso de continuidad	55
Gráfico N°5: Compromiso normativo.....	56
Gráfico N°6: Compromiso afectivo	58
Gráfico N°7 Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°1	61
Gráfico N°8 Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°2	63
Gráfico N°9 Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°3	65
Gráfico N°10 Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis general	68

INTRODUCCIÓN

La costumbre de dejar para después algunos asuntos pendientes, o dejar para el día siguiente lo que se podría realizar el día de hoy, es una costumbre muy generalizada en la conducta humana, ello se denomina como procrastinación. Es una costumbre habitual que trae consigo un costo muy elevado, porque los retrasos que se podrían evitar generarían pérdidas económicas y una baja productividad, además de causar problemas emocionales, especialmente en una baja autoestima.

Las personas que asumen esta conducta están convencidas que el día posterior será mucho más propicio para desarrollar todo aquello que estaba establecido. La experiencia ha demostrado que la tendencia a procrastinar es menor si se establece la tarea en términos muy concretos y específicos. Lo normal es que se pase por tres etapas distintas durante la procrastinación: una primera etapa de incomodidad por esa actividad que debes hacer, una segunda de ocupación a través de otras actividades menos importantes y una tercera de justificación en la que suele aparecer la famosa frase de mañana será otro día.

Entonces se tiene que la ansiedad genera estrés; este es un factor que trae consecuencia directa en nuestra presión arterial, digestión, defensas, articulaciones, capacidad de pensar, tolerancia, etc. Por otro lado, podemos decir que procrastinar reduce nuestros resultados y la calidad de nuestro trabajo ya que un trabajo hecho a último minuto y bajo presión difícilmente logrará la calidad esperada. Pobres resultados afectan negativamente nuestro desempeño y nuestras oportunidades de desarrollo profesional; lo cual, a su vez, va dañando nuestra economía y autoestima.

- En el capítulo I, se desarrolló el planteamiento del problema en estudio, y se fundamentó la problemática a ser estudiada, luego se formuló el problema

General, y específicos, y de manera paralela los objetivos generales y específicos del estudio, luego se realizó la justificación y con ella las limitaciones del estudio.

- En el capítulo II. se buscó los antecedentes del estudio, definiendo los antecedentes internacionales, nacionales y regionales, a su vez se fundamentaron las bases teóricas, en relación a los conceptos de las variables en estudio: procrastinación y comportamiento organizacional, para fundamentar adecuadamente el estudio A su vez se definieron los términos básicos, se realizó la formulación de las hipótesis general y específicas, las variables y con ello la definición conceptual y operativa, además de la operacionalización de las variables.

- En el capítulo III, se definió la metodología a ser usada en la investigación además de: el tipo y nivel de la investigación, la descripción del ámbito de la investigación, además de la población y muestra, la técnica y el instrumento para recolectar datos, luego se estableció la validez y confiabilidad de los instrumentos a ser utilizados en recabar datos que se convertirían en información, y con ello se elaboró el plan de recolección y procesamiento de datos.

- En el capítulo IV, se expusieron los resultados que fueron obtenidos en la investigación, para luego realizar la contrastación de las hipótesis.
- En el capítulo V: se realizó la discusión de los resultados, comparando los resultados con los de otras investigaciones similares.

Y para finalizar se elaboró las conclusiones y recomendaciones del estudio, además se establecieron los anexos, considerándose para ello; la matriz de consistencia, los cuestionarios, y el análisis de confiabilidad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Según Gestion.Org. (2016). Es una tendencia a posponer las cosas que tenemos o que mandan a hacer. Ella podría ser uno de los principales males en la administración del tiempo, es un problema que tiene afectación en el nivel personal y profesional, ya que se refiere a postergar o dejar las cosas para otra ocasión o el día siguiente. Esta procrastinación se basa en postergar o evitar de forma consciente lo que no apetece o no gusta para otro momento, dejarlo para el día siguiente o para otro momento, retrasando aquello que más nos incomoda.

En las empresas, se puede retrasar una tarea porque no gusta o evitar una reunión con un cliente porque se teme lo que va a suceder, pueden retrasarse muchas cosas que son necesarias. Esto incide negativamente en la productividad en la empresa, lugar en que hay que hacer todas las tareas gusten más o menos. El problema es que se puede llegar al extremo que la propia persona se justifique así mismo el hecho de no hacerlo en el momento, de crear razonamientos complejos que puedan justificar sus acciones y evitar lo que hay que hacer. Y esto puede llegar a retrasar las tareas no sólo horas sino días, incluso semanas y si es posible hasta meses.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA DE LA EMPRESA “SAGA FALABELLA”, ICA.

Al analizar la situación interna de la empresa “Saga Falabella” en la ciudad de Ica, nos encontramos con un ambiente organizacional muy bueno, este ambiente es el apropiado para desarrollar el tipo de trabajo que se realiza en la en esta tienda. Pero al momento al proceder a recabar la información que necesitábamos encontramos algunos aspectos negativos que llamaron nuestra atención.

- Los empleos que ingresan a laborar a esta empresa solo trabajan en promedio 3 meses por que el trabajo que realizan no cumplen con las expectativas que buscan los colaboradores, y en ese sentido, se vienen presentando algunos
Problema con la asistencia y puntualidad, observándose a empleados que faltan reiteradas veces, y otro grupo importante no es puntual a la hora de entrada, lo que genera dificultades, en la atención al cliente, porque en determinados momentos falta el personal, y en otros casos, se dan problemas de mantenimiento del aseo de los estantes e instalaciones.
- El personal que labora en esta empresa trabaja más de 8 horas debido a que cubren puestos de personas que faltan al trabajo, lo que limita a muchos empleados a seguir estudiando o concluir sus carreras universitarias, otro aspecto que se encontró fue que en esta empresa casi no existe la posibilidad de hacer línea de carrera en ella, lo que trae como consecuencia no poder desarrollarse profesionalmente.
- En lo referente a la participación en el trabajo, se encontró que existe poco compañerismo entre el personal de diferentes áreas, cada persona cumple con lo que se manda desarrollar y casi no hace algún esfuerzo por realizar trabajos adicionales o cooperar con otros empleados.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida la procrastinación laboral incide en el compromiso organizacional de la empresa, "SAGA FALABELLA", Ica - 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- **Problema Específico 1**

¿En qué medida la asistencia y puntualidad incide en el compromiso organizacional de la empresa "SAGA FALABELLA", Ica - 2018?

- **Problema Específico 2**

¿En qué medida la capacidad para desarrollarse profesionalmente incide en el compromiso organizacional de la empresa "SAGA FALABELLA", Ica - 2018?

- **Problema Específico 3**

¿En qué medida la participación en el trabajo incide en el compromiso organizacional de la empresa "SAGA FALABELLA", Ica - 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de incidencia de la procrastinación laboral en el compromiso organizacional de la empresa "SAGA FALABELLA", Ica - 2018.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de incidencia de la asistencia y puntualidad en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de incidencia de la capacidad para desarrollarse profesionalmente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de incidencia de la participación en el trabajo en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA. Porque nos permitirá conocer diversas actitudes de aquellas personas que acostumbran a posponer diversas actividades importantes de manera continuada, ellos creen que el día de mañana será más adecuadas llevarlas a cabo una o varias tareas que tienen pendientes. Pero en realidad la procrastinación es un problema de mala regulación y pésima organización del tiempo.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA. Nos permitirá apreciar las dificultades que se presentan en la empresa “Saga Falabella” de la ciudad de Ica, relacionadas con la procrastinación laboral y que vienen afectando el compromiso organizacional, aspectos que nos ayudaran a dar algunas recomendaciones y diseñar un sistema de

incentivos que nos permita que el empleado realice las actividades que le fueron encomendadas en el desarrollo de sus funciones, de la manera conveniente.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA. Nos permitió realizar la aplicación de una metodología adecuada; y con ello definir el tipo, nivel de la investigación y los instrumentos para recolectar datos.

1.4.4. JUSTIFICACIÓN SOCIAL. El estudio servirá como una fuente de consulta para gerentes, especialistas en recursos humanos, estudiantes, y podrá ser replicado en otras entidades públicas o privadas.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se encontraron algunas limitaciones en la realización del estudio y fueron las siguientes:

- Lograr que el gerente de la tienda dé la autorización para realizar el estudio con los empleados de la empresa “Saga Falabella”, de la ciudad de Ica, y poder recabar información y aplicar en un momento determinado la encuesta.
- Motivar la participación de los empleados de la empresa, en el desarrollo de la investigación.
- La búsqueda de la información primaria y secundaria, para dar solidez al estudio. Y con ello la búsqueda de los antecedentes regionales demandó su tiempo.
- El diseño de los instrumentos de investigación, identificando las variables de estudio y con ello las dimensiones y los indicadores a ser considerados.

- El aspecto económico también fue una limitante por que se tuvieron que asumir los costos de las asesorías, y los trámites correspondientes.
- Además, el factor tiempo jugó un papel fundamental, debido a que investigar y trabajar demandó un tiempo prudencial.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Torres, C., Padilla, M., y Valerio Dos Santos, C. (2017). En la investigación titulada: ***“El estudio de la procrastinación humana como un estilo interactivo”***. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Guadalajara. México.

En este estudio se examinó el efecto de una tarea con requerimiento de respuesta alto sobre la procrastinación humana. Participaron voluntariamente 12 estudiantes de licenciatura en ingeniería, entre 18 y 20 años, que fueron asignados de manera aleatoria a tres grupos experimentales y un grupo control. La tarea consistió en resolver una cantidad determinada de ejercicios que implicaban calcular, por simple inspección visual, la proporción de puntos verdes y azules desplegados en la pantalla de una computadora, indicando si el número de puntos verdes era mayor o menor que el número de puntos azules. Se dispusieron distractores al alcance de los participantes durante todo el experimento. Los sujetos fueron expuestos a la tarea durante tres fases, una con requerimiento de respuesta alto, que consistió en 200 ejercicios, y dos fases con requerimiento de respuesta bajo de 100 ejercicios cada una. Los resultados no

mostraron efectos sistemáticos del requerimiento de respuesta sobre la procrastinación. Sin embargo, se observó un hallazgo consistente, independiente de la condición experimental a la que los participantes se hubieran expuesto: algunos procrastinaron prácticamente en todas las fases, mientras que otros jamás lo hicieron.

Hidrovo, C. y Guzmán. K. (2016). En la investigación titulada: **“Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Puce Matriz Quito”**. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.

La investigación realizada constituye un trabajo para la obtención del título de Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Este trabajo pretende analizar si existe, o no, una correlación directa entre las variables de justicia organizacional (procedimental, distributiva, interpersonal, informativa) y compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad). Para poder identificar la frecuencia con la que se presentan las variables, tanto de justicia como de compromiso organizacional, se aplicó dos cuestionarios como herramienta en una muestra de 278 docentes de varias facultades de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) matriz Quito. De esta manera se pudo realizar un diagnóstico identificando el tipo de variable que predomina entre los docentes de la institución y así poder generar recomendaciones que favorezcan el tipo de compromiso ideal para la relación entre los docentes y la institución.

Garzón, A. (2015). En la investigación titulada: **“Gestión del tiempo y procrastinación en la educación superior”**. (Tesis de Licenciatura). Universidad El Bosque, Colombia.

La procrastinación constituye un fallo de las conductas autorregulatorias que conlleva efectos negativos a nivel académico. Analizamos el valor de la gestión del tiempo como variable predictora

de la procrastinación, estudiando una muestra de 494 estudiantes universitarios colombianos de primer año, que fueron clasificados en dos grupos en función de su grado de procrastinación académica. Hemos recogido información sobre sus conductas de gestión del tiempo, medidas a través de una versión en español del Time Management Behavior Questionnaire (TMBQ). Tras construir un modelo de regresión logística, las puntuaciones en la subescala “establecimiento de objetivos y prioridades” junto con “percepción sobre el control del tiempo” resultan ser buenas predictoras del nivel de procrastinación, a diferencia de Herramientas para la gestión del tiempo o preferencias por la desorganización. Entre las características demográficas (sexo, edad y dedicación), juega un papel relevante la condición de estudiante con dedicación compartida entre estudio y trabajo.

Torres, C. (2015). En la investigación titulada: ***“Análisis experimental del fenómeno de la procrastinación: efectos del requerimiento de respuesta”***. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Guadalajara. Méjico.

Los resultados de los cuatro experimentos fueron similares: aunque no se observaron efectos sistemáticos del requerimiento de respuesta alto, unos cuantos participantes (entre dos y cuatro de cada experimento) procrastinaron de manera consistente durante la mayoría de las fases. Además, se observó que hubo otros participantes que no procrastinaron nunca. En cuanto al porcentaje de aciertos en la tarea, no varió según los dos perfiles de desempeño mencionados. Se discute que la procrastinación podría ajustarse a lo que en Teoría Interconductual se conoce como estilo interactivo y se sugiere que el fenómeno podría ser evaluado para determinar si se incluye o no en la taxonomía de Ribes (1990).

Caicedo, C. (2013). En la investigación titulada: **“La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la empresa Alvaro Jean`s de la ciudad de Pelileo”**. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Ambato. Ecuador.

Con el Sistema de Gestión de la Calidad se pretende obtener el mejoramiento de los procesos de esta organización mediante la implementación de las Normas ISO 9001:2008, ayudando a conocer y comprender los procesos, de tal manera que puedan ser modificados al punto de reducir los desperdicios que se generan en los mismos, mediante una cultura de calidad, filosofía de trabajo, capacitación y comunicación entre las diferentes áreas de la empresa. Dentro de dicho sistema se describe de forma clara y coherente los criterios, lineamientos y procesos administrativos para la aplicación del sistema, además de detallar el mapeo y la descripción de los procesos y el manual de calidad, para asegurar la productividad empresarial de “Alvaro Jean`s”.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Soto, S. (2017). En la investigación titulada: **“Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017”**. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

La investigación fue de diseño no experimental y corte transversal, de tipo descriptivo – correlacional; para la obtención de los datos se aplicó el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) el cual evalúa dos dimensiones o tipos de postergación: la activa y la pasiva, de igual forma se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen el cual mide los niveles de compromiso organizacional en sus tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo. De acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad (K-S), se determinó los coeficientes de correlación por

medio del coeficiente de Spearman, donde se halló que existe una correlación inversa y significativa entre las variables de estudio ($\rho = -0,229$, $p < 0,01$) teniendo una fuerza de correlación baja, lo que reflejaría que a mayor grado de procrastinación laboral menor será el grado de compromiso organizacional en el personal evaluado.

Mamani, S. (2017). En la investigación titulada: ***“Relación entre la procrastinación académica y ansiedad-rasgo en estudiantes universitarios pertenecientes al primer año de estudios de una universidad privada de Lima Metropolitana.”*** (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima.

La finalidad de la presente investigación fue determinar la correlación entre procrastinación académica y ansiedad rasgo en 200 estudiantes universitarios pertenecientes al primer año de estudios de una universidad privada de Lima Metropolitana. De igual manera, se determinó la correlación entre las dimensiones de la procrastinación académica; autorregulación académica y postergación de actividades con ansiedad-rasgo. Además, se realizó un análisis en relación con la edad, sexo, composición familiar, procedencia, facultad y cursos desaprobados. Material y método: Se utilizó la Escala de Procrastinación Académica y el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado. El diseño de la investigación es descriptivo correlacional. Resultados: Se encontró correlaciones de tipo muy débil entre: la procrastinación académica y ansiedad-rasgo (0,068); autorregulación académica y ansiedad rasgo (0,152); postergación de actividades y ansiedad-rasgo (0,158).

Chirinos, D. y Vela, J. (2017). En la investigación titulada: ***“Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana”***. Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

El presente estudio tiene como objetivo describir el compromiso laboral y la influencia que sobre el ejercen las variables: grado de instrucción, jornada laboral, tipo de contratación y tipo de empresa. Para ello se ha utilizado una muestra de 209 colaboradores de empresas nacionales y transnacionales, de ambos sexos y distintas edades. El estudio es descriptivo simple y permitió identificar el tipo de compromiso más y menos predominante en el que se ubican los sujetos. Se ha utilizado para la recolección de datos el instrumento de Meyer y Allen (1991). Asimismo, se ha identificado si las variables demográficas ya mencionadas en un principio llegan a producir diferencias significativas en la percepción del compromiso de los trabajadores. Y finalmente, como resultados se logró demostrar que los colaboradores se rigen entre los tres tipos de compromiso laboral, siendo el más predominante el afectivo, seguido por el de continuidad, siendo el normativo, el menos común

De La Puente, L. (2016). En la investigación titulada: **“Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”**. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

En Los resultados se aprecia que la mayoría de los sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo en los subdimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad. En la motivación de logro se aprecia en sus subescalas Afiliación, Poder y Logro niveles a tendencia alta. En el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, Asimismo el subdimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las subescalas de Afiliación de la motivación de logro. La subescala de implicancia posee una relación mediana y significativa con las subescalas de la motivación de logro en el personal administrativo.

Quiñonez, F. (2016). En la investigación titulada: ***“Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de lima metropolitana”***. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

Se evaluaron a 80 colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana en el año 2015 mediante la Escala de Procrastinación Laboral de Tuckman (2003) y la Escala de Autoeficacia General de Alegre (2013); las escalas mostraban buenas propiedades psicométricas, la escala de procrastinación presentaba una confiabilidad de $\alpha = .86$ y la escala de autoeficacia $\alpha = .78$. Se aplicaron los instrumentos individualmente a 80 asesores comerciales dentro de su horario laboral, según cronograma previamente establecido y consensuado con la Gerencia durante el año 2015. El análisis de asociación, mediante el coeficiente de correlación de Spearman (ρ), evidencia que la relación es inversa, negativa y significativa ($p < .001$) pero baja ($r_s = -.312$). Por lo tanto, se concluye que sí existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Cotaquispe, J. y Herrera, J. (2017). En la investigación titulada: ***“Procrastinación y el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016”***. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Juan Bautista. Ica.

El propósito fue: Analizar el grado de relación que existe entre procrastinación y el desempeño laboral de los empleados del supermercado plaza Vea de Ica, periodo 2016. El tipo de investigación que se propuso fue: el diseño descriptivo- transversal, ya que se pretende describir y obtener datos de cada una de las variables de investigación, y estas reportan los datos obtenidos en un solo

momento. El estudio tomo en cuenta a los empleados de Plaza Vea de Ica, período 2016, que son un total de 60.

Que existe incidencia significativa entre procrastinación y el desempeño laboral del personal que trabaja en supermercado Plaza Vea de Ica, Período 2016. Además, se encontró que un 40.0% manifestó que a veces se da en ellos el sentimiento de la procrastinación y que a veces tienen un buen desempeño laboral, también se encontró que un 30.0% de empleados establece que siempre se da en ellos el tema de la procrastinación.

Felipa, M. (2015). En la investigación titulada: ***“Influencia del compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los empleados bajo el régimen de contrato administrativo de servicio en el Centro de Innovación Tecnológica, en el distrito de Salas Guadalupe en la ciudad de Ica, periodo 2015”***. (Tesis de Licenciatura). Universidad Alas Peruanas. Ica.

Esta investigación comprendió a los empleados administrativos bajo el régimen CAS. Se concluye que: El compromiso organizacional influiría en la satisfacción laboral de los empleados bajo el Régimen de Contrato Administrativo de Servicio en el Centro de Innovación Tecnológica Agroindustrial, en el distrito de Salas Guadalupe en la ciudad de Ica, periodo 2015. Siendo el nivel de significancia de un 0.031, nos señala que al estar por debajo del 5% mínimo de error, por lo que se concluye que hay relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. El compromiso afectivo influiría en la satisfacción laboral de los empleados bajo el Régimen de Contrato Administrativo de Servicio en el Centro de Innovación Tecnológica Agroindustrial, en el distrito de Salas Guadalupe en la ciudad de Ica, periodo 2015. A un nivel de significancia de 0.001, nos señala que es inferior al 5% mínimo de error, por lo que se concluye que hay relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral. El compromiso normativo influiría en la satisfacción laboral de los empleados bajo el

Régimen de Contrato Administrativo de Servicio en el Centro de Innovación Tecnológica Agroindustrial, en el distrito de Salas Guadalupe en la ciudad de Ica, periodo 2015.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 CONCEPTO DE PROCRASTINACIÓN

Según López, A. (2011). Multitud de personas dejan para el último momento alguna tarea u obligación que deben realizar. Posiblemente, muchas personas que en este momento estén leyendo este post lo hagan a sabiendas de que tienen otros trabajos que hacer, pero están dejándolo para más adelante, ya que prefieren entretenerse navegando por la red, lo cual se agradece. Este sencillo hecho, que a simple vista parece inofensivo y que no puede perjudicar a nadie, esconde tras de sí un posible trastorno: la procrastinación, la necesidad irrefrenable de dejar casi todo lo que se hace para más adelante.

Según Visaempresarial.com (2015). En la jornada laboral es común que los trabajadores dediquen la mayoría de sus horas a realizar actividades que previamente fueron especificadas por sus jefes; sin embargo, se ha desatado un fenómeno que afecta el desempeño dentro de la oficina, denominado: procrastinación.

La procrastinación, es la acción de diferir o aplazar las actividades obligatorias que deben atenderse con prioridad, sustituyéndolas por otras más agradables; dichas actividades pueden ser jugar en el teléfono, revisar las redes sociales o navegar en internet, por nombrar algunas.

A continuación, se describen cinco consejos para no tener procrastinadores en la empresa.

A. Reconocer. Es importante concientizar a los trabajadores sobre las actividades que provocan mermas en la productividad e identificar aquellos hábitos que los están afectando.

B. Delimitar. Es necesario asignar tiempos específicos y fechas límite para cada tarea, con la finalidad de saber si se está dedicando el tiempo necesario al trabajo.

C. Establecer. Cuando ya se tengan actividades específicas, es momento de plantear objetivos y metas que cumplir por hora, día, semana y mes.

D. Enfocar. Eliminar distracciones es una manera de hacer más eficiente el tiempo de trabajo; por ejemplo, no usar tanto tiempo el celular o evitar búsquedas personales en internet.

E. Aprender. Si se cuenta con demasiado tiempo libre y se invierte en actividades lúdicas, es mejor dedicar ese tiempo extra a actividades dirigidas a aprender algo nuevo, que beneficie el desarrollo profesional dentro de la empresa.

2.2.1.1. TIPOS DE PROCRASTINADOR

Según Dorador, J. (2016). La procrastinación, por lo tanto, consiste en “aplazar el cumplimiento de una obligación o el desarrollo de una acción”. Cuando dicha actitud se vuelve habitual, la Proscatinación se convierte en un trastorno del comportamiento y es, en ese momento, cuando la persona

se convierte en un procrastinador. A continuación, se describe los cinco tipos más comunes que existen:

- A.** El perfeccionista. Este tipo de procrastinador trata de evitar los errores por miedo a ser avergonzado o juzgado, Estas personas son tan exhaustivas en cada fase de un proyecto que acaban por consumir el tiempo de trabajo del que disponen.

- B.** El impostor. Según Fiore, estas personas tienen miedo de ser calificados de incompetentes y acaban por acaparar todo el trabajo, al fin de reafirmar su posición. A menudo, este tipo comportamiento surge al rodearse de un entorno compuesto por personas que son difíciles de complacer, generando lo que se llama “la indefensión aprendida”, muy vinculada a la depresión.

- C.** El miedoso. Cuando el trabajo es aburrido o desagradable, es posible posponer las cosas sólo para evitar tener que realizarlas, Una tendencia que está relacionada con la desmotivación.

- D.** El abrumado. A veces, el hecho de tener muchas cosas que hacer al mismo tiempo dificulta la tarea de saber por dónde empezar, desembocando finalmente en un bloqueo que le impide iniciar el trabajo.

- E.** El afortunado. Algunas personas creen que hacen su mejor trabajo si es bajo presión, por lo que suelen posponer las cosas hasta que se encuentran entre la espada y la pared.

2.2.1.2. TIPOS DE PROCRASTINACIÓN

Para Gonzales, P. (2017). Conocer los tipos de procrastinación que existen es importante porque no todos tienen las mismas consecuencias. De hecho, al contrario de lo que puede parecer, la tan mal vista procrastinación puede ser muy positiva cuando en el tiempo de espera entre propósito y acción se produce una incubación de la idea. Si os parece, vamos con esos cinco tipos.

A. Procrastinador perfeccionista. La persona es perfeccionista hasta el máximo por miedo a ser juzgado o avergonzado. Son tan exhaustivas con cada fase, que consumen demasiado tiempo en los detalles, de manera que muchos de sus proyectos los terminan a la carrera. Así, al final en lugar de evitar errores, los cometen en exceso, provocando más miedo al juicio ajeno. Es decir, logran justo lo que se quiere evitar, el ser avergonzado si algo no está bien.

B. Procrastinador impostor. Este es uno de los tipos de procrastinación que se da en entornos con perfiles de difícil complacencia. Así que la persona, por miedo a ser tachada como incompetente, acapara un exceso de trabajo que reafirme su responsabilidad, de manera que este atributo quede adherido a su imagen. Sin embargo, esta actitud puede acabar en indefensión aprendida, un sentimiento muy vinculado a los estados depresivos.

C. Procrastinador miedoso. Este perfil pospone constantemente sus tareas u obligaciones por el hecho de que se enfrenta a un trabajo que le resulta

desagradable o aburrido. Esta tendencia, por su parte, está muy relacionada con la falta de motivación en empleos que se vuelven repetitivos o en los que el trabajador no recibe ningún tipo de feedback sobre la calidad de su trabajo.

D. Procrastinador abrumado. Otro de los perfiles del procrastinador. En este caso, el individuo tiene tanto por hacer, y tantas tareas en mente que no sabe por dónde empezar con ellas. Finalmente, es común que desemboque en un bloqueo mental que le impida siquiera comenzar con el trabajo.

E Procrastinador afortunado. En este caso, el perfil se identifica con personas que consideran que solo trabajan bien cuando están bajo presión. Así que posponen sus tareas hasta que se hace tarde y se encuentran en el límite para hacer lo que tienen o pretenden hacer a tiempo.

2.2.1.3 FASES EN EL PROCESO DE COMERCIALIZACIÓN

Para Sánchez, P. (2017). El problema de dejar las cosas para después es que los pendientes se pueden acumular hasta el punto de ser inacabables. Esto, a nivel personal, genera frustración, ansiedad y sensación de fracaso. A su vez, en el mundo escolar/laboral tiene consecuencias negativas que se pueden reflejar tanto en una calificación reprobatoria, como en un despido. Existen dos causas de la procrastinación y también la forma como superarlas.

A. Procrastinación por falta de conciencia. Las personas conscientes suelen ser trabajadoras y disciplinadas. Su sentido de la responsabilidad hace que tengan menos tendencia a procrastinar porque tienen en mente tanto la importancia de la labor a realizar como las consecuencias de no llevarla a cabo. La generación de conciencia en torno a nuestras metas a corto, mediano y largo plazo nos empuja a obligarnos a trabajar por ellas. Asimismo, tener conciencia de las consecuencias positivas que se presentarán al alcanzarlas, nos motiva a no distraernos o a abandonar la tarea, aunque el proceso sea largo o laborioso. Anota tus metas, aunque parezcan sencillas: sacar una buena calificación en el trabajo final; acabar el proyecto que te solicitó tu jefe antes de la siguiente junta... Luego, anota las consecuencias positivas que tendrás si lo logras hacer: pasar el semestre sin deber ninguna materia; aplicar para un bono a final del año.... Tener una visión clara (generar conciencia) de lo que tienes que hacer y qué esperas con ello, te hará superar las tentaciones de la procrastinación.

B. Procrastinación por baja autoestima. Mucho de lo que deseamos hacer, pero no hacemos en nuestra vida se debe al miedo. Cuando nos llenamos de una serie de creencias irracionales en torno a nuestras capacidades o tememos fracasar en nuestros intentos, nos auto sabotamos y, con ello, garantizamos dicho fracaso. Quizá esos miedos provengan de una larga trayectoria, en la infancia, de haber sido víctimas de acoso escolar. Tal vez sean consecuencia de haber recibido una educación en la que los prejuicios de

Género limitaban los gustos, capacidades o ideas de lo que “podía o debía ser”. Lo cierto es que reconocer que toda creencia no es más que eso, es el primer paso para superarla. El segundo paso es aventarse. Dejar de poner pretextos para no hacer las cosas porque se asume el fracaso requiere de valentía, pero es necesario. En momentos de duda, en lugar de detenerte, quejarte de tu situación y buscar “apoyo” emocional en las redes sociales (procrastinar), simplemente, empieza a trabajar. A veces basta con empezar para darnos cuenta de que sí somos capaces de lograr las cosas. Recuerda que la garantía para presentarte como un empleado mediocre o hacerte acreedor a una sanción que puede afectar tus ingresos es, precisamente, no entregar el trabajo. Hacerlo, en cambio, te coloca en una posición susceptible de mejora, crecimiento y reconocimiento.

2.2.1.4. DISCIPLINA, MOTIVACIÓN Y PROCRASTINACIÓN

García, A. (2017). Manejamos continuamente la información de que para iniciar o completar una tarea tenemos que tener un cierto estado mental y emocional, y suponemos que en eso se basa la motivación. Investigaciones dan luces de que es una idea errónea esa apreciación. Existe otra forma que no mezcla la actividad a realizar con el estado anímico y los sentimientos y esa es la disciplina.

Intentar encontrar una motivación para desarrollar o llevar adelante una tarea, se ha convertido en el alimento

más atractivo para la procrastinación. Es fácil y frecuente escuchar la expresión: es que no he tenido la suficiente motivación para hacer esto o aquello o espera a estar motivada o motivado para hacerlo; sin darnos cuenta vamos condicionando la acción a los sentimientos. Lo contundente e importante en todo esto, es que si estamos permanentemente esperando estar preparado y en el mejor estado anímico quizás nunca iniciemos o culminemos algo. Caso contrario lo podemos ver en la disciplina, al no supeditar los actos al estado anímico y a los sentimientos, logra el enfoque necesario para la consecución de resultados. En lo personal descubrir esto me ha confrontado en las formas de llevar adelante lo pendiente.

Sin duda que son múltiples los beneficios que trae la disciplina, uno de ellos comienza por hacer las cosas que se quieren hacer de forma consciente sin detenerse en cómo están mis sentimientos con respecto a lo que quiero realizar, abandonando el concepto de que únicamente hay que hacer algo cuando se está de humor para hacerlo. La disciplina es el motor que una vez iniciado continuamente suministra energía al sistema. Veámoslo de esta forma; podemos amar mucho la actividad que realizamos, pero incluso allí encontramos elementos que nos causan desagrado y que nos pueden conducir a una desmotivación, es decir el entusiasmo hacia ciertos componentes de la actividad que amo en ese momento desciende considerablemente.

La mente dice: no tengo ganas de hacerlo, la disciplina lo ejecuta por decisión sin invocar entusiasmo hacia acciones poco atractivas. Si deseamos ser eficientes en una actividad a largo plazo, debemos coincidir en que ésta no tiene estados anímicos adecuados. El error radica en pretender mirar la ejecución de estas tareas a través de la motivación o la falta de ella. La constancia no radica en estar motivado, la respuesta está en la disciplina, ésta supera a la motivación, al intento de lograr el estado adecuado para empezar a realizar una acción, la disciplina surge cuando debes hacer algo incluso si estás indispuesto. Lo que usted comprende con su mente consciente no surtirá ningún efecto sino comienza por hacer cambios incluso microscópicos en sus hábitos de forma cotidiana, sin idealizar que obtendrá resultados de forma inmediata.

2.2.1.5. DIMENSIONES DE LA PROCRASTINACIÓN LABORAL

Gallardo, L. (2012). Define las siguientes dimensiones a estudiar cuando se refiere a la acción de postergar las diferentes actividades que realizamos cotidianamente.

A. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. Es la concurrencia al puesto de trabajo antes o en la hora de entrada que se tiene establecida en una organización.

B. CAPACIDAD PARA DESARROLLARSE PROFESIONAMENTE. Es aquella capacidad necesaria para el desarrollo de la ocupación; hace referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, tales como: capacidad técnica,

capacidad organizativa, de relación con el entorno y de respuesta a contingencias.

C. PARTICIPACIÓN LABORAL. La administración participativa surge de la idea de involucrar a los empleados en el proceso de la toma de decisiones. Gallardo, L. (2012).

2.2.1.5. PROCRASTINACIÓN: CAUSAS Y CONSECUENCIAS

Según Arostegi, I. (2017). Nos dice que, a pesar de no ser siempre conscientes, procrastinar afecta negativamente a nuestra productividad. Y a largo plazo incide negativamente a nuestra autoestima. La no realización de las tareas pendientes hace que nos enfademos con nosotros mismos, y que nuestro autoconcepto (la imagen que tenemos de nosotros mismos) sea negativo.

En un primer momento, lo que podemos sentir al posponer la actividad puede ser alivio, al reducirse la ansiedad de tener que llevarla a cabo. Pero pasado un periodo de tiempo, incluso habiéndola vuelto a posponer, la emoción que aparece es la culpa: “*no tenía que haberlo dejado tanto*”, “*ahora me siento mal*”, etc. Y también las sensaciones de incapacidad y poca responsabilidad.

Para que se de este problema existen varias causas:

- Falta de disciplina: dificultades en el manejo del tiempo y la planificación de tareas.

- Problemas con la tarea: Sucede cuando no creemos que es importante llevarla a cabo, o no nos motiva.
- Miedo al fracaso el miedo a equivocarse o fallar genera ansiedad. Malestar que se evita al no iniciar la tarea.
- Miedo al éxito: sucede en las personas que, al tener una baja autoestima, no se consideran merecedores de dicho éxito.
- Exceso de optimismo: al organizar la realización de la tarea, se da tendencia a creer que la resolveremos con menor esfuerzo y empleando menor tiempo del necesario (“*en diez minutos, ya lo hago, no hace falta que empiece desde ahora...*”).

Existen una serie de pasos que pueden ayudarte a no seguir posponiendo ciertas tareas y por tanto a evitar el desgaste de tu autoestima:

- En el caso de que la motivación no sea interna, es decir, que no creas que sea relevante o importante realizarla, prométete un refuerzo positivo una vez que la hayas completado. Ejemplo: un descanso, una actividad de ocio, etc.
- Regla de los 5 minutos: empieza obligándote a realizarla durante al menos 5 minutos. De esta manera es probable que rompa el hielo y se mantenga en su realización pasados los mismos.
- Comprométete con alguien en su realización. El compromiso empuja a la realización.
- Redefine la forma en que te planteas tus tareas. Reformula los enunciados: *tengo que, debo, estoy obligado a...* son enunciados que provocan rechazo. Es

mejor utilizar frases tipo: “*hoy haré*”, “*estaría bien que hoy haga*”.

- Visualízate realizando la tarea. El problema no es finalizar, sino iniciar la tarea.
- Divide en pequeñas etapas las tareas. Esta división, permite que te puedas ir premiando en la consecución de estas, y la motivación para seguir se mantenga, o incluso aumente.
- Refuerza tu esfuerzo al iniciar la tarea. Tus pequeños avances, y no sólo la consecución del objetivo final. Este objetivo a veces se pospone mucho a nivel temporal, y por tanto acaba desmotivándonos.
- Enfoca tus emociones a largo plazo y no en cómo te sientes por no hacer algo. Pon tus pensamientos en cómo te sentirás al terminar lo que haces.

En general, las emociones que se originan son opuestas a cuando las tareas se posponen. Es decir, llegamos a sentirnos satisfechos con nosotros mismos, contentos con nuestra actuación, capaces, etc. estas emociones inciden de manera positiva en nuestro autoconcepto ayudándonos a tener una autoestima más elevada.

2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

2.2.2.1. CONCEPTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Betanzos, N. y Paz, F. (2011). El compromiso organizacional es un tema que ha cobrado gran importancia para los expertos en Recursos Humanos, pues se considera fundamental que los empleados tengan “bien puesta la camiseta”, es decir, que quieran a su empresa y

que hagan bien su trabajo (Arciniega, 2002). Por lo tanto, es importante entender la naturaleza, el desarrollo y las implicaciones del compromiso de los empleados.

Se sabe que hay diferentes tipos de compromiso (afectivo, de continuidad y normativo), y que cada uno tiene un efecto diferente en las conductas y actitudes de los empleados.

¿Qué pasa cuando las empresas enfrentan tiempos difíciles? ¿Cuándo tienen líderes inapropiados? ¿Cuándo hay un clima que dificulta el trabajo? ¿Cuándo no se pueden pagar los bonos de los empleados o la crisis económica disminuye el atractivo del sueldo para los trabajadores? Se necesitan empleados comprometidos para obtener ventajas competitivas, pero se introducen cambios en nombre de la eficiencia (por ejemplo, reducción de personal, reestructuración, fusión, flexibilidad laboral, etcétera).

2.2.2.2. IMPORTANCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Según Wordpress.com (2011). El compromiso laboral se define como el vínculo de lealtad por el cual un trabajador decide permanecer en su empresa. El compromiso es como una interfaz de dos vías entre una empresa y un trabajador. La empresa quiere que su trabajador permanezca comprometido con su trabajo dando siempre el extra (o #FUA que está de moda) mientras que al empleado le interesa que la empresa se comprometa retribuyendo su trabajo de manera continua.

El compromiso de los empleados refleja la implicación intelectual y emocional de los mismos con su empresa, así como su contribución personal al éxito de la compañía. Hoy en día está comprobada la relación entre el compromiso laboral y temas como la eficiencia, la productividad, la seguridad, la calidad en los servicios y lealtad de sus clientes; y en definitiva la rentabilidad de la empresa.

Los colaboradores con un alto compromiso afectivo tienden a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo que está establecido, actitudes que son altamente deseables por gerentes y directores. Se puede decir que un colaborador que tiene un alto compromiso afectivo es aquel que percibe que conoce hacia dónde va su empresa y en qué medida su trabajo diario repercute en los objetivos organizacionales, tiene una percepción de un trabajo seguro y estable en el futuro, su empresa le faculta para tomar decisiones que repercuten sobre su trabajo diario y, además, siente que su trabajo le llena como persona. Como puede observarse, todo director tiene la capacidad de influir en forma directa sobre estas variables, la receta está dada, sólo falta ponerse a cocinar.

Las compensaciones económicas son muy importantes y siempre lo serán, a final de cuentas para eso trabaja una persona para una empresa. Sin embargo, si no existe un clima laboral donde el colaborador sienta que está creciendo, tanto en lo personal como en lo profesional, si no siente que contribuye como parte de un todo, que

comparte la visión comercial de la empresa y de su área, que se siente parte de su equipo y que forma parte de una pequeña comunidad con la cual vive prácticamente la tercera parte de su vida diaria, el dinero no solucionará nada, solamente aplazará un poco lo inevitable.

Un empleado necesita identificarse con su equipo de trabajo, junto con un buen clima laboral y una equilibrada y justa compensación económica que fortalezcan la sensación de compromiso e implicación para con la empresa.

2.2.2.3 TIPOS DE COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN

Para Simón, C. (2016). La preocupación por la retención de los profesionales ha sido una constante en los estudios sobre gestión de personas a lo largo de los últimos años, lo cual puede considerarse paradójico dada la situación de crisis del mercado laboral que ha caracterizado a muchos países a lo largo de los últimos años. No está claro si por estereotipo o por preocupación real, pero año tras año los estudios sobre Capital Humano en las empresas han reflejado esta preocupación de forma global.

Los empleados no comprometidos contribuyen con su trabajo, pero sin pasión ni entrega personal, mientras que los activamente desinteresados transmiten su malestar a su ámbito de influencia en la organización y suelen generar un eco de descontento entre compañeros y subordinados y por tanto deterioran el clima laboral. Este grupo constituye cerca de un 25% de la fuerza de trabajo, y

representa casi el doble de los comprometidos. Este dato resulta preocupante para las empresas, sobre todo por sus consecuencias cuando el mercado laboral mejora y genera más opciones para los trabajadores.

Podemos analizar esta estadística desde otra óptica, definiendo el compromiso como el nivel de apego psicológico con la organización, que determina el grado en el que los empleados, por usar el popular símil deportivo, “viven los colores” de la empresa, se identifican con su cultura y políticas y las reflejan en su trabajo diario. Ahora bien, este compromiso puede obedecer a diferentes razones en cada persona. En primer lugar, podemos hablar del compromiso de continuidad, por el que la persona se siente obligada a pertenecer a la organización porque sus alternativas son peores, si por ejemplo las condiciones laborales son objetivamente buenas- pero puede estar lejos de identificarse con ella. Otro tipo de compromiso es el normativo, en el que el trabajador se siente obligado contractualmente, por ejemplo, en los casos en los que la empresa financia formación bajo el compromiso de permanencia durante un período de tiempo. El compromiso afectivo, directamente relacionado con la congruencia entre los valores y estilos personales y los organizativos. El empleado afectivamente comprometido está en la empresa porque así lo elige, e invierte su esfuerzo discrecional en ella porque quiere no solamente permanecer sino crecer profesionalmente en ella.

La gestión efectiva de los trabajadores consiste en entender en qué reside su compromiso y alimentar el que realmente interesa para aportar valor al negocio.

2.2.2.4. CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

García, F. (2016). En el estudio de las relaciones existentes entre el compromiso que tiene la gente en las organizaciones y el clima laboral. Se analizaron dimensiones de satisfacción en la estructura, en temas de comunicación, de liderazgo y motivación, con el fin de correlacionarlas con el nivel de compromiso.

Lo anterior abrió paso a una serie de propuestas de intervención para resaltar que la importancia de crear un clima laboral sano y motivador es básicamente el resultado del comportamiento y el estilo de liderazgo como unas de las dimensiones de satisfacción más importantes. El clima interno de una organización incluye la naturaleza de las redes de comunicación dentro de las organizaciones, los sistemas de remuneración, así como también los sistemas de recompensas, sin olvidar los estilos de liderazgo, las técnicas para la fijación de objetivos y el aprovechamiento de otras herramientas. Al medir el clima organizacional se busca conocer la efectividad de los elementos que lo componen y no solo medir el intercambio económico generado para obligar un compromiso. El clima es el punto focal de un complejo conjunto de fuerzas en una organización que incide sobre quienes trabajan para ella. Por tanto, conocer las variables del clima permite a los responsables que administran el talento, aprovechar esas fuerzas para el logro de los objetivos organizacionales.

Cuando el clima organizacional es rígido y desequilibrado, es decir, cuando la organización no guarda coherencia entre su sistema de creencias y sus operaciones, desencadena en los grupos que la integran, actitudes de conformidad, de autoprotección o conductas negativas como el ausentismo, apatía, intrigas, robos, conspiraciones y por ende bajo compromiso hacia la institución.

Sin embargo, las apreciaciones anteriores no deben manejarse como absolutos, dado que los modelos no son únicos; en dónde existen además variables adicionales a las observadas. Esta dimensión estratégica debe como resultado, confirmar las relaciones existentes entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso organizacional.

2.2.2.5. EL COMPROMISO LABORAL

Según Jiménez, J. (2007). El compromiso de los trabajadores refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito de esta. Los trabajadores comprometidos comparten una serie de creencias y actitudes que vistas en su conjunto reflejan el aspecto clave de la salud de la empresa. El compromiso es un camino de doble vía entre empresa y trabajador. A la empresa le conviene el compromiso del trabajador y a este ser convenientemente retribuido por ello. La empresa debe siempre tener en cuenta que el trabajador, antes del compromiso hacia la empresa que le contrata, tiene un compromiso con su profesión y su carrera.

A estas alturas parece bien probada la relación entre el compromiso de los trabajadores y otros aspectos clave como la eficiencia, la productividad, la seguridad, la captación y retención, la satisfacción, permanencia y lealtad de los clientes; y en definitiva la rentabilidad de la empresa. El compromiso de los empleados es la llave maestra para la puesta en escena de la estrategia empresarial. Tampoco se duda ya que el éxito de las empresas depende del alineamiento estratégico de audiencias críticas, donde debemos incluir a los clientes, accionistas, proveedores y, por supuesto, a los trabajadores.

2.2.2.6. DIMENSIONES COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Según Martínez, S. (2016). Establece algunas dimensiones para el mejor estudio del compromiso organizacional, las que se presentan a continuación.

A. COMPROMISO DE CONTINUIDAD. Se percibe como una consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo.

B. COMPROMISO NORMATIVO. Es un deber moral o gratitud que siente el trabajador, que debe responder de manera recíproca, hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos.

C. COMPROMISO AFECTIVO. Es una especie de adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la

Organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente.

2.2.2.6. EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO VENTAJA COMPETITIVA

Sosa, M. (2006). Es claro, no basta el conocimiento a fin de resolver problemas, resolver la condición humana, sino también es necesario cultivar la capacidad emocional para lograr más fácil y rápidamente las metas organizacionales, en beneficio de todos. Un camino para lograr lo anterior es el compromiso personal hacia la organización, el compromiso no se trata de una habilidad o destreza personal, innata o a adquirir, sino, más precisamente, de un sentimiento a cultivar o desarrollar, generador de positivas actitudes y conductas.

Puede verse, también, el compromiso como una fortaleza del carácter que, como otras el afán de aprender, la amplitud de miras, la creatividad, la integridad, la prudencia, y algunas más, supone la intervención de la voluntad, para decidir nuestra actuación o postura ante un escenario que la demanda. Decidimos comprometernos, o no hacerlo; cuanto y como nos comprometemos. Cuando nos comprometemos, nuestros esfuerzos se orientan, nuestros intereses se subordinan y nuestra conducta se adapta.

De los obreros de hace cien años no se esperaba siempre que se aproximaran al nivel de compromiso más auténtico (el formulado en último lugar), pero ya en las

décadas finales del siglo XX iba pareciendo deseable que esa idea estuviera presente tanto en directivos como en trabajadores: formar parte del proyecto de empresa. De modo que, aun limitándonos cada uno al nivel de responsabilidad del puesto ocupado en la organización, además de entregar tiempo, atención, intención y aun algo de corazón, algunas grandes empresas esperan hoy que alineemos nuestras metas con las suyas, y que alcancemos nuestra realización profesional contribuyendo a la colectividad y metas organizacionales.

La esencia del compromiso consiste en sintonizar nuestros objetivos con las metas de la organización, generando así un compromiso fuertemente emocional...”. Y más: “Quienes estiman y abrazan las metas de una organización no sólo pueden efectuar un gran esfuerzo en nombre de ella, sino que también están dispuestos a realizar sacrificios personales cuando sea necesario”.

No todas las empresas esperan de todas sus personas un pleno compromiso organizacional, y hasta puede que algunas se limiten a pedir a sus directivos y mandos, según el caso, responsabilidad, lealtad, resultados, proactividad, imaginación, contactos comerciales, jornada ilimitada de trabajo, u otras manifestaciones específicas o generales del compromiso.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Actitudes:** Son aprobaciones o desaprobaciones a través de enunciados; es la forma de representar como se siente una persona.

- **Agotamiento emocional.** Hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto, junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás debido al trabajo que se realiza.
- **Ansiedad.** Es una respuesta de anticipación involuntaria del organismo frente a estímulos que pueden ser externos o internos, tales como pensamientos, ideas, imágenes, etc., que son percibidos por el individuo como amenazantes y/o peligrosos.
- **Autoconcepto.** Es la percepción o imagen de uno mismo. Es decir, el conjunto de pensamientos con los que nos describimos a nosotros mismos. No es algo innato, sino que se forma a partir de sentimientos y experiencias.
- **Autoestima.** Es la evaluación que efectúa y mantiene el individuo en referencia a sí mismo, y expresa una actitud de aprobación o desaprobación. Es la valoración que hace uno de sí mismo y de cómo se siente.
- **Autonomía.** Hace referencia a la posibilidad que tiene el trabajador de organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinando el orden y la forma de realizar las tareas.
- **Carga de trabajo.** Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve obligado el trabajador durante su jornada laboral.
- **Carga mental.** Conjunto de toda la actividad mental y esfuerzo intelectual a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral para desarrollar el trabajo.

- **Clima organizacional.** Es el conjunto de características de la organización, desde el punto de vista que los trabajadores tienen de los factores y estructuras del sistema organizacional de la empresa.

Comunicación en el trabajo. Se refiere a la comunicación de los trabajadores dentro de la actividad laboral, y puede ser: comunicación formal, aquella establecida por la organización.

- **Comportamiento individual:** Son los patrones de conducta que asumen los individuos dentro de las organizaciones, hay que iniciar por ilustrar lo que significa la conducta, comportamiento y sus diferentes manifestaciones, los elementos y factores de influencia.
- **Comportamiento Organizacional:** Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización.
- **Comportamiento:** El comportamiento es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos.
- **Compromiso.** Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.
- **Conducta.** Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general.

- **Cultura organizacional:** es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.
- **Depresión.** Es el diagnóstico psiquiátrico y psicológico que describe un trastorno del estado de ánimo, transitorio o permanente, caracterizado por sentimientos de abatimiento, infelicidad y culpabilidad.
- **Desarrollo Organizacional:** Trata acerca del funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas.
- **Estrés de rol.** Se origina por el desempeño de roles en la organización, y comprende la ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga de rol, que es la acumulación de deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles, tanto cuantitativa como cualitativa.
- **Estrés laboral.** Surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de estas es baja.
- **Falta de realización personal.** Es la tendencia a evaluarse uno a sí mismo y al propio trabajo de forma negativa, junto a la evitación de las relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad e incapacidad para soportar la presión.
- **Frustración.** Sentimiento de tristeza, decepción y desilusión que esta imposibilidad provoca.
- **Habilidad:** Se refiere a la capacidad de un individuo para desarrollar las diversas tareas de un puesto.
- **Motivación:** Es el impulso necesario para mover a las personas a la realización o logro de un objetivo.

- **Organización:** Es un grupo social compuesto por personas, tareas y administración que forman una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir bienes o servicios.
- **Percepción:** Primer conocimiento de una cosa por medio de las impresiones que comunican los sentidos.
- **Personalidad.** Es un conjunto de rasgos y cualidades que configuran la manera de ser de una persona y la diferencian de las demás.
- **Procrastinación.** Es la acción o hábito de retrasar actividades o situaciones que deben atenderse, sustituyéndolas por otras situaciones más irrelevantes o agradables.
- **Satisfacción laboral.** Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La procrastinación laboral incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- Hipótesis Especifica 1

La asistencia y puntualidad incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

- **Hipótesis específica 2**

La capacidad para desarrollarse profesionalmente incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa "SAGA FALABELLA", Ica - 2018.

- **Hipótesis específica 3**

La participación en el trabajo incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa "SAGA FALABELLA", Ica - 2018.

2.5. VARIABLES.

2.5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES.

1. VARIABLE INDEPENDIENTE:

a) PROCRASTINACIÓN LABORAL.

Es un patrón de comportamiento caracterizado por aplazar voluntariamente la realización de actividades que deben ser entregadas en un momento establecido. Quant, M. y Sánchez, A. (2012).

b) DIMENSIONES DE LA VARIABLE PROCRASTINACIÓN LABORAL

- ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:

Es la concurrencia al puesto de trabajo antes o en la hora de entrada que se tiene establecida en una organización. Gallardo, L. (2012).

- **CAPACIDAD PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE**

Es la capacidad necesaria para el desarrollo de la ocupación; hace referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, tales como: capacidad técnica, capacidad organizativa, de relación con el entorno y de respuesta a contingencias. Gallardo, L. (2012).

- **PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO:**

La administración participativa surge de la idea de involucrar a los empleados en el proceso de la toma de decisiones. Gallardo, L. (2012).

2. VARIABLE DEPENDIENTE:

a) **COMPROMISO ORGANIZACIONAL:**

Es la identificación y pertenencia que un individuo tiene con la empresa. La relación entre empresa y empleado es crucial para que todo funcione correctamente. Martínez, S. (2016).

b) **DIMENSIONES DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.**

- **COMPROMISO DE CONTINUIDAD:**

Se percibe como una consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo. Martínez, S. (2016).

- **COMPROMISO NORMATIVO:**

Es un deber moral que siente el trabajador y responde de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos. Martínez, S. (2016).

- **COMPROMISO AFECTIVO:**

Es la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y sus expectativas. Martínez, S. (2016).

2.5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE

1. VARIABLE INDEPENDIENTE:

PROCRASTINACIÓN LABORAL

Es el aplazamiento de las tareas en variados contextos, sean estas académicas o administrativas. Quant, M. y Sánchez, A. (2012).

2. VARIABLE DEPENDIENTE:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

Es un concepto que engloba distintos aspectos relacionados con el apego a la organización, los costes que el trabajador considera importantes si este abandona la organización y el sentimiento de pertenencia obligatoria o el sentimiento de "traición" a la empresa por abandonarla. Fernández, A. (2017).

2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE PROCRASTINACIÓN LABORAL	Es un patrón de comportamiento caracterizado por aplazar voluntariamente la realización de actividades que deben ser entregadas en un momento establecido. Quant, M. y Sánchez, A. (2012).	Es el aplazamiento de las tareas en variados contextos, sean estas académicas o administrativas. Quant, M. y Sánchez, A. (2012).	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y puntualidad - Capacidad para desarrollarse profesionalmente - Participación en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Faltar con frecuencia - Puntualidad en el trabajo - Cumplir con la jornada de trabajo - Permisos en horario de trabajo - Justificación de inasistencia - Dificultad para realizar el trabajo - Conocimiento sobre el puesto de trabajo - Organizar actividades - Capacitación en el trabajo - Participación voluntaria - Proponer ideas en el trabajo - Ponerle ganas a la labor que desarrolla - Dar soluciones a los problemas - Trabajar en equipo
VARIABLE DEPENDIENTE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es el grado de identificación y pertenencia que un individuo tiene con la empresa. La relación entre empresa y empleado es crucial para que todo funcione correctamente, por lo que una de las tareas más importantes de la empresa es la gestión del compromiso. Martínez, S. (2016).	Es un concepto que engloba distintos aspectos relacionados con el apego a la organización, los costes que el trabajador considera importantes si este abandona la organización y el sentimiento de pertenencia obligatoria o el sentimiento de "traición" a la empresa por abandonarla. Fernández, A. (2017).	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de continuidad - Compromiso normativo - Compromiso afectivo 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacer sus necesidades - Capacidades para desenvolverse en otro empleo - Sentirse en deuda con la empresa - Apego emocional a la empresa - Estar orgulloso de la empresa - Desarrollar un trabajo distinto - Dependencia de sus ingresos - Organizar actividades cotidianas - Obligación de permanecer en la empresa - Participación en grupos - Tener opciones de trabajo - Apoyo de la empresa - Sentimiento de culpabilidad - Lazos de integración

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En este estudio se utilizó la investigación Aplicada, en la cual el problema está establecido y es conocido por el investigador, por lo que utiliza la investigación para dar respuesta a preguntas específicas. Rodríguez, D. (2015).

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación fue de nivel descriptiva correlacional, porque nos permitirá conocer algunos atributos de las variables en estudio y determinará si dos variables están correlacionadas o no. Siddharth, K. (2011).

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación que lleva por título: “La Procrastinación Laboral y el compromiso organizacional en la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018”., se desarrolló en los siguientes ámbitos.

- **Ámbito social:** El estudio tomó en cuenta a los empleados de la empresa “SAGA FALABELLA”.
- **Ámbito espacial:** El estudio se realizó en la empresa “SAGA FALABELLA”, de la ciudad de Ica.
- **Ámbito temporal:** El periodo de estudio correspondió a los meses de enero a abril del año 2019.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. POBLACIÓN.

Es una variable aleatoria relacionada con los objetos o individuos que se pretende estudiar en una investigación. Cada uno de los elementos de la población se denomina individuo y estos comparten algunas características. Yáñez, D. (2016).

La investigación tomó en cuenta a los 60 empleados que laboran en la atención al cliente., empresa “SAGA FALABELLA”., según dato del área comercial.

3.3.2. MUESTRA.

Se utilizó el muestreo por conveniencia, por que es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. Yáñez, D. (2016).

Se aplicó el muestreo por conveniencia de corte censal, encuestándose a todos los miembros de la población en estudio, que según registros del área de personal son 60 empleados.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.4.1. TÉCNICAS.

Se usó como técnica para recolectar datos la encuesta, que es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en la que el investigador recopila datos mediante un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla. Johnson, R & Kubby, P. (2005).

3.4.2. INSTRUMENTOS.

Se usó el cuestionario, ya que se constituye como un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados. Johnson, R & Kubby, P. (2005).

En el desarrollo de la investigación se ha considerado dos variables a investigar: La variable independiente: Procrastinación que consta de tres dimensiones que son las siguientes: Asistencia y puntualidad (con 5 preguntas), capacidad para desarrollarse profesionalmente (con 6 preguntas), participación en el trabajo y trabajo en equipo (con 6 preguntas), todas ellas con tres alternativas que son: Si, Algunas veces, No. La variable dependiente: compromiso organizacional que contiene tres dimensiones: compromiso de continuidad (con 5 preguntas), compromiso normativo (con 4 preguntas), compromiso afectivo (con 5 preguntas). Utilizándose para ello la escala Nominal.

Dónde: Si equivale a 1, Algunas veces 2, y Nunca 3, para efectos solamente de una mejor codificación e ingreso de datos al sistema.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

3.5.1. VALIDEZ: La validez hace referencia a la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado. Contreras, L. (2015).

A. Validez de constructo. Un instrumento tiene validez de constructo cuando sus ítems están en correspondencia con sus sinergias o los indicios que se derivan del concepto del evento que se pretende medir”.

B. Validación por jueces o expertos. Busca corroborar el consenso entre el investigador y los expertos con respecto a la pertenencia de cada ítem a las respectivas sinergias del evento y, de esta manera, apoyar la definición de la cual se parte.

3.5.2. CONFIABILIDAD:

La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

Contreras, L. (2015).

3.6. PLAN PARA LA RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.

- Establecer la línea de investigación y el área de investigación.

- Establecer la necesidad de información y que fuentes primarias o secundarias son necesarias.
- Buscar opinión de personas expertas en el tema a estudiar, para tener y generarnos una idea del tema a desarrollar.
- Descripción de la realidad problemática a ser estudiada.
- Formulación de los problemas de investigación, objetivos e hipótesis.
- Operacionalizar las variables, (de forma conceptual y operativa)
- Desarrollar el marco teórico, tomando en cuenta las variables de investigación.
- Diseño y utilización de los instrumentos de obtención de datos.
- Realización de una prueba piloto y el trabajo de campo.
- Realizar el trabajo estadístico: Tabulación, sistematización y análisis de datos mediante la aplicación de las técnicas estadísticas correspondientes.
- Pruebas de Hipótesis, aplicación del prueba del Chi cuadrado y la validación del instrumento.
- Definir las conclusiones y recomendaciones.
- Informe final.
- Sustentación pública del trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Confiabilidad de los resultados

Resumen de procesamiento de casos

		N°	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	60	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.891	31

Se establece que el nivel de confiabilidad del cuestionario es de 89.1%.

VARIABLE DEPENDIENTE: PROCASTINACIÓN

TABLA N° 01:

ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

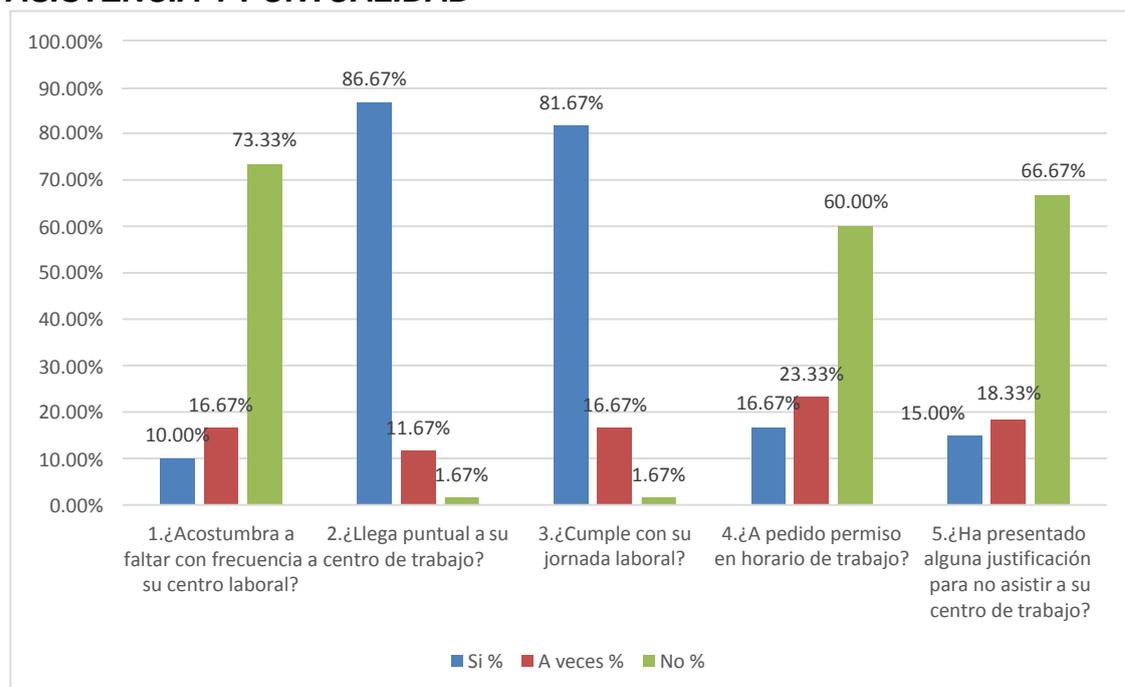
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	Si		A veces		No		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. ¿Acostumbra a faltar con frecuencia a su centro laboral?	6	10.00%	10	16.67%	44	73.33%	60	100.00%
2. ¿Llega puntual a su centro de trabajo?	52	86.67%	7	11.67%	1	1.67%	60	100.00%
3. ¿Cumple con su jornada laboral?	49	81.67%	10	16.67%	1	1.67%	60	100.00%
4. ¿A pedido permiso en horario de trabajo?	10	16.67%	14	23.33%	36	60.00%	60	100.00%
5. ¿Ha presentado alguna justificación para no asistir a su centro de trabajo?	9	15.00%	11	18.33%	40	66.67%	60	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: El tesista

GRÁFICO N° 01:

ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD



Fuente: Tabla N°1

Autor: El tesista

Interpretación.

En relación con la dimensión en estudio, “asistencia y puntualidad”, un 86.67% dijo que si, y manifiesta llegar puntual a su centro de trabajo; un 81.67% dijo que si, y manifiesta que cumple con su jornada laboral; un 73.33% dijo, que no acostumbra a faltar con frecuencia a su centro laboral; un 66.67% dijo, que no ha presentado alguna justificación para no asistir a su centro de trabajo; un 60.00% dijo, que no ha pedido permiso en horario de trabajo.

TABLA N° 02:

CAPACIDAD PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE

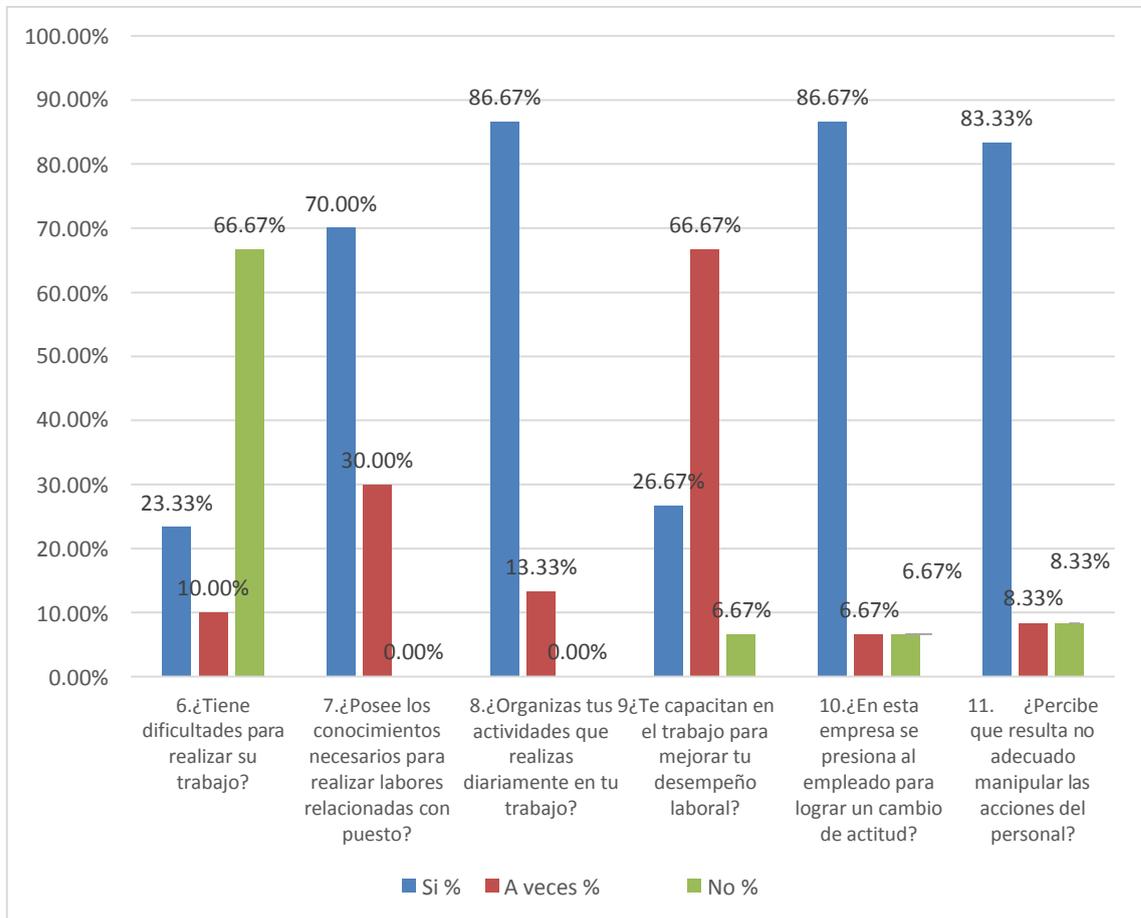
Preguntas.	Sí		A veces		No		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
6. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo?	14	23.33%	6	10.00%	40	66.67%	60	100.00%
7. ¿Posee los conocimientos necesarios para realizar labores relacionadas con su puesto de trabajo?	42	70.00%	18	30.00%	0	0.00%	60	100.00%
8. ¿Organizas tus actividades que realizas diariamente en tu trabajo?	52	86.67%	8	13.33%	0	0.00%	60	100.00%
9. ¿Te capacitan en el trabajo para mejorar tu desempeño laboral?	16	26.67%	40	66.67%	4	6.67%	60	100.00%
10. ¿En esta empresa se presiona al empleado para lograr un cambio de actitud?	52	86.67%	4	6.67%	4	6.67%	60	100.00%
11. ¿Percibe que resulta no adecuado manipular las acciones del personal?	50	83.33%	5	8.33%	5	8.33%	60	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: El tesista

GRÁFICO N° 02:

CAPACIDAD PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE



Fuente: Tabla N°2

Autor: El tesista

Interpretación.

En relación con la dimensión en estudio, “capacidad para desarrollarse profesionalmente”, un 86.67% dijo que sí, y manifiesta que organiza sus actividades que realiza diariamente en el trabajo; un 86.67% dijo que sí, y manifiesta que en esta empresa se presiona al empleado para lograr un cambio de actitud; un 83.33% dijo que sí, y manifiesta que percibe que resulta no adecuado manipular las acciones del personal; un 70.00% dijo que sí, y manifiesta que posee los conocimientos necesarios para realizar labores relacionadas con su puesto de trabajo; un 66.67% dijo, que no tiene dificultades para realizar su trabajo.

TABLA N° 03:

PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO

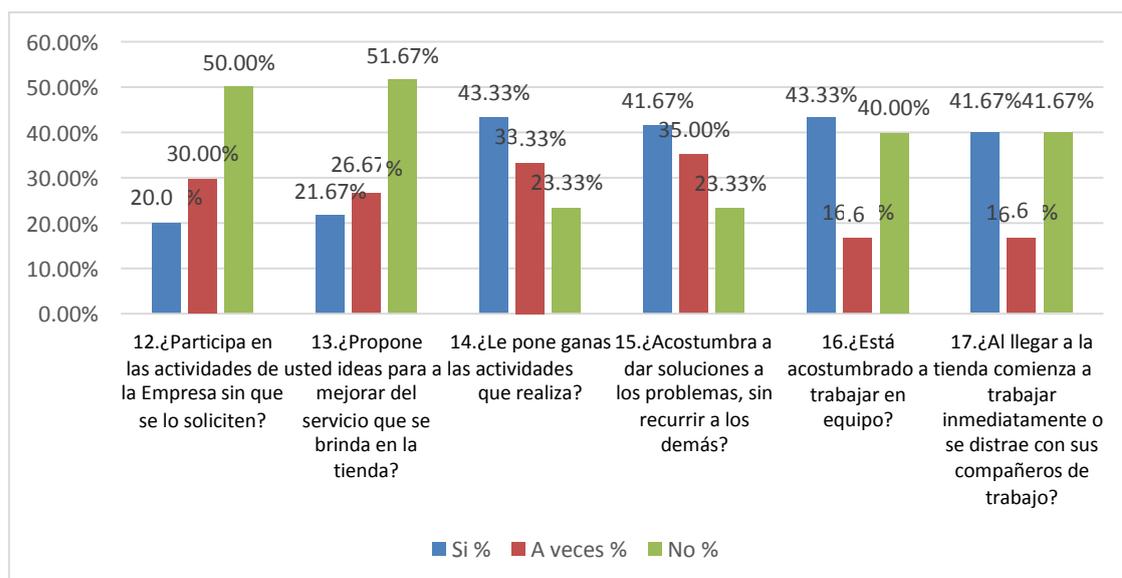
Preguntas.	Sí		A veces		No		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
12. ¿Participa en las actividades de la Empresa sin que se lo soliciten?	12	20.00%	18	30.00%	30	50.00%	60	100.00%
13. ¿Propone usted ideas para mejorar el servicio que se brinda en la tienda?	13	21.67%	16	26.67%	31	51.67%	60	100.00%
14. ¿Le pone ganas a las actividades que realiza?	26	43.33%	20	33.33%	14	23.33%	60	100.00%
15. ¿Acostumbra a dar soluciones a los problemas, sin recurrir a los demás?	25	41.67%	21	35.00%	14	23.33%	60	100.00%
16. ¿Está acostumbrado a trabajar en equipo?	26	43.33%	10	16.67%	24	40.00%	60	100.00%
17. ¿Al llegar a la tienda comienza a trabajar inmediatamente o se distrae con sus compañeros de trabajo?	25	41.67%	10	16.67%	25	41.67%	60	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: El tesista

GRÁFICO N° 03:

PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO



Fuente: Tabla N°3

Autor: El tesista

Interpretación.

En relación con la dimensión en estudio, “participación y trabajo en equipo”, un 51.67% dijo, que no propone ideas para mejorar el servicio que se brinda en la tienda (ya que no existe una buenacapacitación); un 50.00% dijo, que no participa en las actividades de la empresa sin que se lo soliciten (no toman iniciativa); un 43.33% dijo, que sí, le pone ganas a las actividades que realiza, un 43.33% dijo que sí, está acostumbrado a trabajar en equipo; un 41.67% dijo que sí, acostumbra a dar soluciones a los problemas, sin recurrir a los demás; y un 41.67% dijo que sí, acostumbra a llegar a la tienda y comienza a trabajar inmediatamente sin distraerse con sus compañeros de trabajo.

TABLA N° 04:

COMPROMISO DE CONTINUIDAD

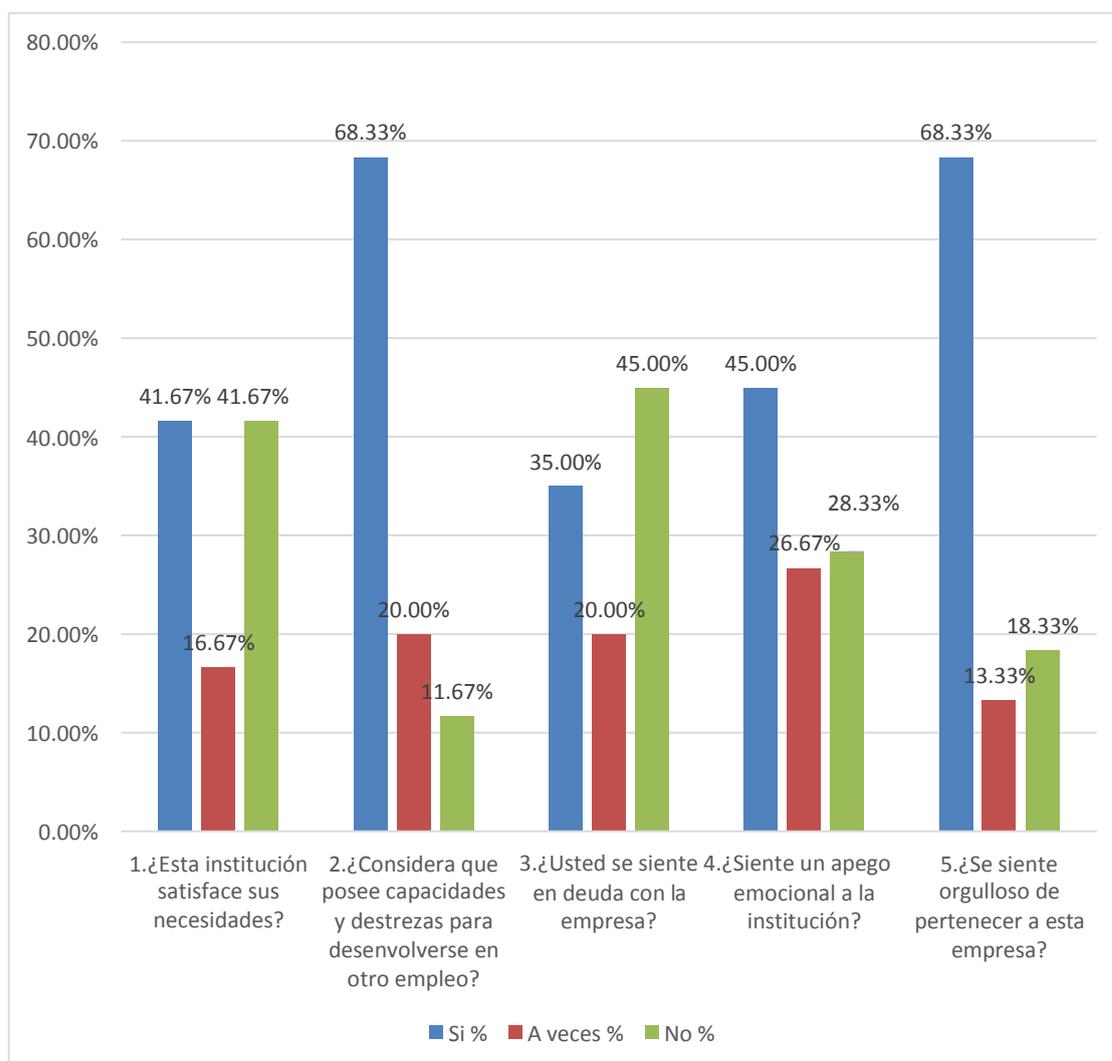
Preguntas.	Sí		A veces		No		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. ¿Esta institución satisface sus necesidades?	25	41.67%	10	16.67%	25	41.67%	60	100.00%
2. ¿Considera que posee capacidades y destrezas para desenvolverse en otro empleo?	41	68.33%	12	20.00%	7	11.67%	60	100.00%
3. ¿Usted se siente en deuda con la empresa?	21	35.00%	12	20.00%	27	45.00%	60	100.00%
4. ¿Siente un apego emocional a la institución?	27	45.00%	16	26.67%	17	28.33%	60	100.00%
5. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?	41	68.33%	8	13.33%	11	18.33%	60	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: El tesista

GRÁFICO N° 04:

COMPROMISO DE CONTINUIDAD



Fuente: Tabla N°4

Autor: El tesista

Interpretación.

En relación con la dimensión en estudio, “compromiso de continuidad”, un 68.33% dijo que sí, y considera que posee capacidades y destrezas para desenvolverse en otro empleo; un 68.33% dijo que sí, se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa; un 45.00% dijo que no, se siente en deuda con la empresa; un 45.00% dijo que sí, se siente un apego emocional a la institución; un 41.67% dijo que si, esta institución satisface sus necesidades.

TABLA N° 05:

COMPROMISO NORMATIVO.

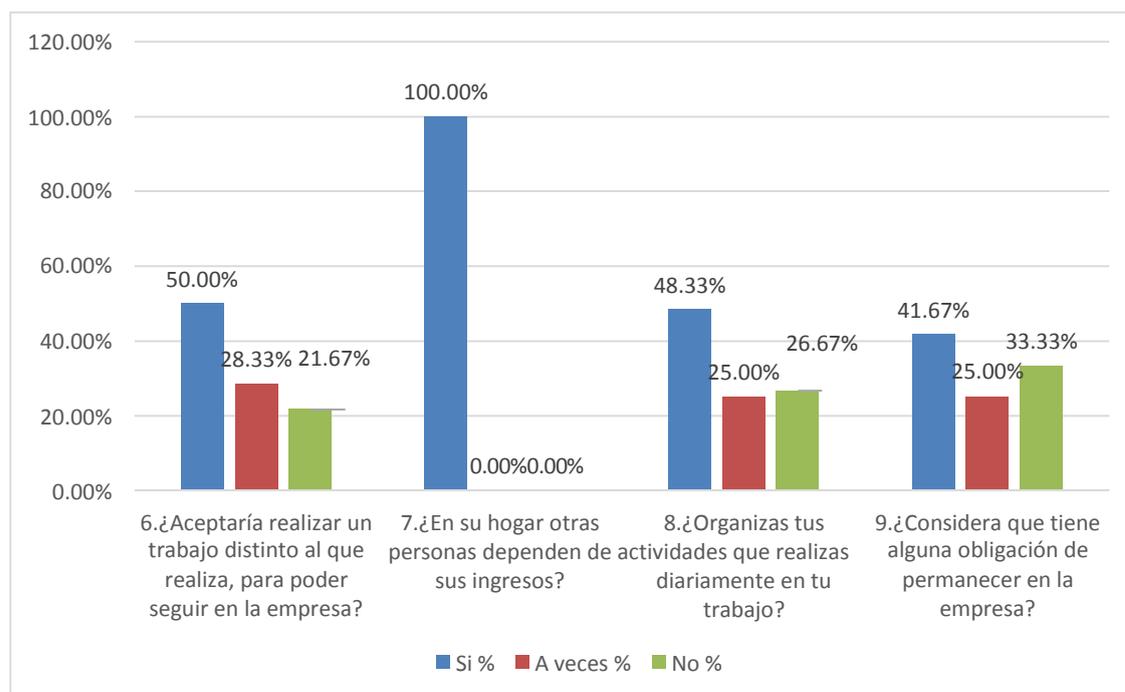
Preguntas	Sí		A veces		No		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
6. ¿Aceptaría realizar un trabajo distinto al que realiza, para poder seguir en la empresa?	30	50.00%	17	28.33%	13	21.67%	60	100.00%
7. ¿En su hogar otras personas dependen de sus ingresos?	60	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	60	100.00%
8. ¿Organizas tus actividades que realizas diariamente en tu trabajo?	29	48.33%	15	25.00%	16	26.67%	60	100.00%
9. ¿Considera que tiene alguna obligación de permanecer en la empresa?	25	41.67%	15	25.00%	20	33.33%	60	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 05:

COMPROMISO NORMATIVO.



Fuente: Tabla N°5

Autor: El tesista

Interpretación.

En relación con la dimensión en estudio compromiso normativo: un 100.00% dijo que sí, y establecido que en su hogar otras personas dependen de sus ingresos; un 50.00% dijo, que sí y establece que aceptaría realizar un trabajo distinto al que realiza y poder seguir en la empresa; un 48.33% dijo que sí, y establece que organiza tus actividades que realiza diariamente en su trabajo; un 41.67% dijo, que si, y considera que tiene alguna obligación de permanecer en la empresa.

TABLA N° 06:

COMPROMISO AFECTIVO

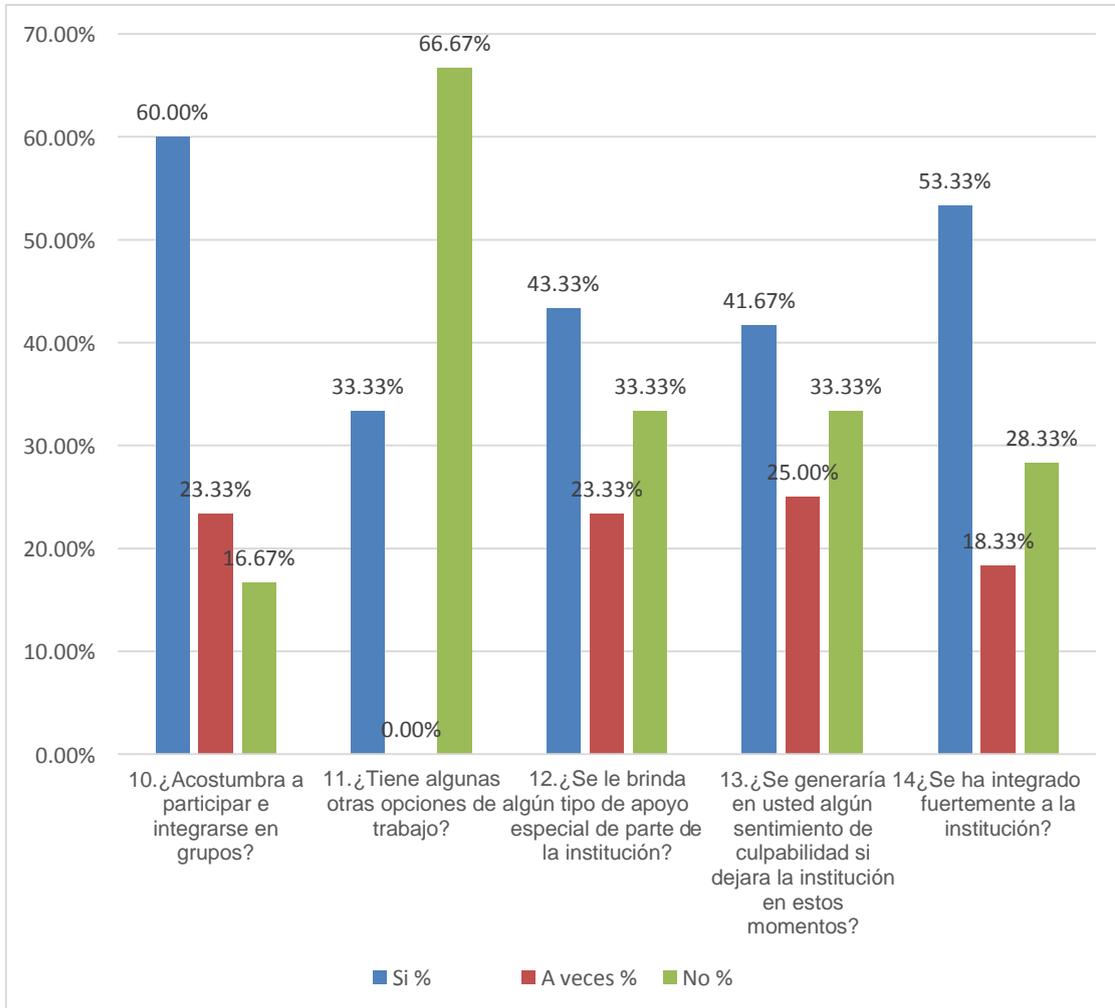
COMPROMISO AFECTIVO	Sí		Algunas veces		No		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
10. ¿Acostumbra a participar e integrarse en grupos?	36	60.00%	14	23.33%	10	16.67%	60	100.00%
11. ¿Tiene algunas otras opciones de trabajo?	20	33.33%	0	0.00%	40	66.67%	60	100.00%
12. ¿Se le brinda algún tipo de apoyo especial de parte de la institución?	26	43.33%	14	23.33%	20	33.33%	60	100.00%
13. ¿Se generaría en usted algún sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos?	25	41.67%	15	25.00%	20	33.33%	60	100.00%
14. ¿Se ha integrado fuertemente a la institución?	32	53.33%	11	18.33%	17	28.33%	60	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 06:

COMPROMISO AFECTIVO



Fuente: Tabla N°6
Autor: El tesista

Interpretación.

En relación con la dimensión en estudio, “compromiso afectivo”; un 66.67% dijo que sí, y establece que tiene algunas otras opciones de trabajo; un 60.00% dijo que sí, y establece que acostumbra a participar e integrarse en grupos; un 53.33% dijo que sí, y establece que se ha integrado fuertemente a la institución; un 43.33% dijo que sí, y establece que se le brinda algún tipo de apoyo especial de parte de la institución; y un 41.67% dijo que sí, y establece que se generaría en Él algún sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.

4.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y TABLAS

Para la contrastación de la hipótesis utilizamos un nivel de significación 0.05 es decir $\alpha=0.05$. Y por regla general se tiene que para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta H_a y se rechaza H_o . Zona de rechazo: Entonces para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta H_o y se rechaza H_a .

En la comprobación de la hipótesis general y las específicas se procedió a realizar pruebas chi cuadrado con cada indicador de la variable Procrastinación con la variable Compromiso Laboral de la empresa "SAGA FALABELLA", Ica - 2018.

4.3.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.

Hipótesis alterna (H_a). La asistencia y puntualidad incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa "SAGA FALABELLA", Ica - 2018.

Hipótesis Nula (H_o). La asistencia y puntualidad no incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa "SAGA FALABELLA", Ica - 2018.

La hipótesis planteó que existe incidencia significativa entre la asistencia y puntualidad en el compromiso organizacional de la empresa "SAGA FALABELLA", Ica - 2018. teniendo en cuenta los resultados logrados en la Tabla N°08, el valor obtenido entre ambas

variables fue de sig 0.0316, lo que hace significativa la incidencia, al ser menor que $p=0.05$, y se acepta hipótesis de estudio, es decir la hipótesis alterna. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis. Es decir, existe incidencia significativa entre la asistencia y puntualidad en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

TABLA N°7

Asistencia y puntualidad según compromiso organizacional

			Compromiso organizacional			Total
			Sí	A veces	No	
Asistencia y puntualidad	Sí	Recuento	13	2	9	24
		% dentro de compromiso organizacional	40.6%	18.2%	52.9%	40.0%
	A veces	Recuento	7	3	1	11
		% dentro de compromiso laboral	21.9%	27.3%	5.9%	18.3%
	No	Recuento	12	6	7	25
		% dentro de compromiso laboral	37.5%	54.5%	41.2%	41.7%
Total		Recuento	32	11	17	60
		% dentro de compromiso laboral	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

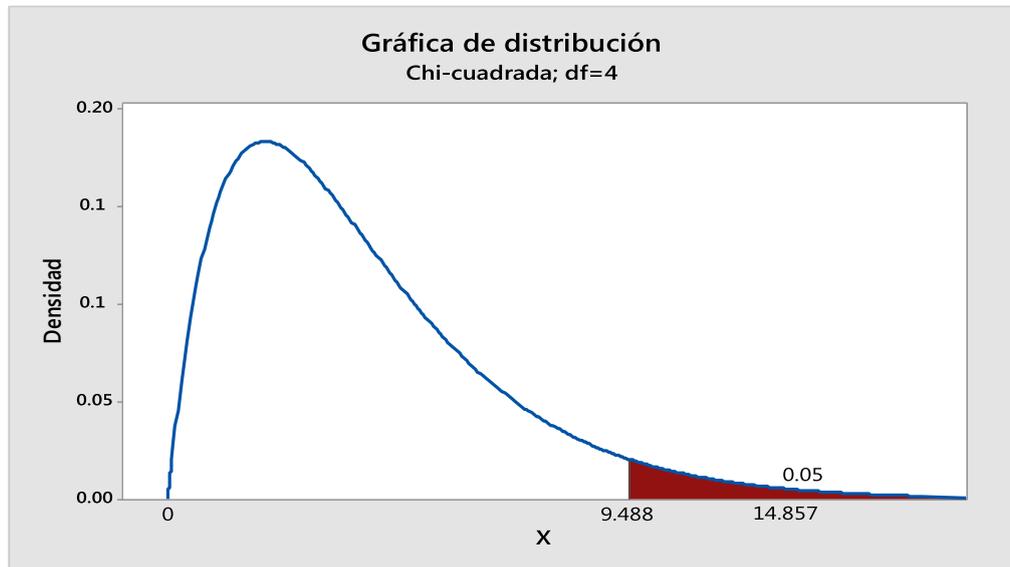
TABLA N°8

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,857a	4	.0316
Razón de verosimilitud	16,996	4	.247
Asociación lineal por lineal	.015	1	.903
N de casos válidos	60		

GRÁFICO N°7

GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°8
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

Empleando un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(3-1) (3-1) = 4$ grados de libertad según Tabla que es 9.488, y que el estadístico de prueba $\chi^2 = 14,857 > 9.488$, entonces se rechaza hipótesis nula, lo mismo nos dice el enfoque del valor-p.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.

Hipótesis alterna (Ha). La capacidad para desarrollarse profesionalmente incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

Hipótesis Nula (Ho). La capacidad para desarrollarse profesionalmente no incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

La hipótesis planteó que existe incidencia significativa entre la capacidad para desarrollarse profesionalmente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018. Teniendo en cuenta los resultados logrados en la Tabla N°12, el valor obtenido entre ambas variables fue de sig 0.002, lo que hace significativa la incidencia, al ser menor que $p=0.05$, se acepta hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alterna. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis. Es decir, existe incidencia significativa entre la capacidad para desarrollarse profesionalmente y compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

TABLA N°9

Capacidad para desarrollarse profesionalmente según compromiso organizacional

			Compromiso organizacional			Total
			Sí	A veces	No	
Capacidad para desarrollarse profesionalmente	Sí	Recuento	18	4	16	38
		% dentro de compromiso organizacional	56.3%	36.4%	94.1%	63.3%
	A veces	Recuento	6	6	1	13
		% dentro de compromiso organizacional	18.8%	54.5%	5.9%	21.7%
	No	Recuento	8	1	0	9
		% dentro de compromiso organizacional	25.0%	9.1%	0.0%	15.0%
Total		Recuento	32	11	17	60
		% dentro de compromiso organizacional	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

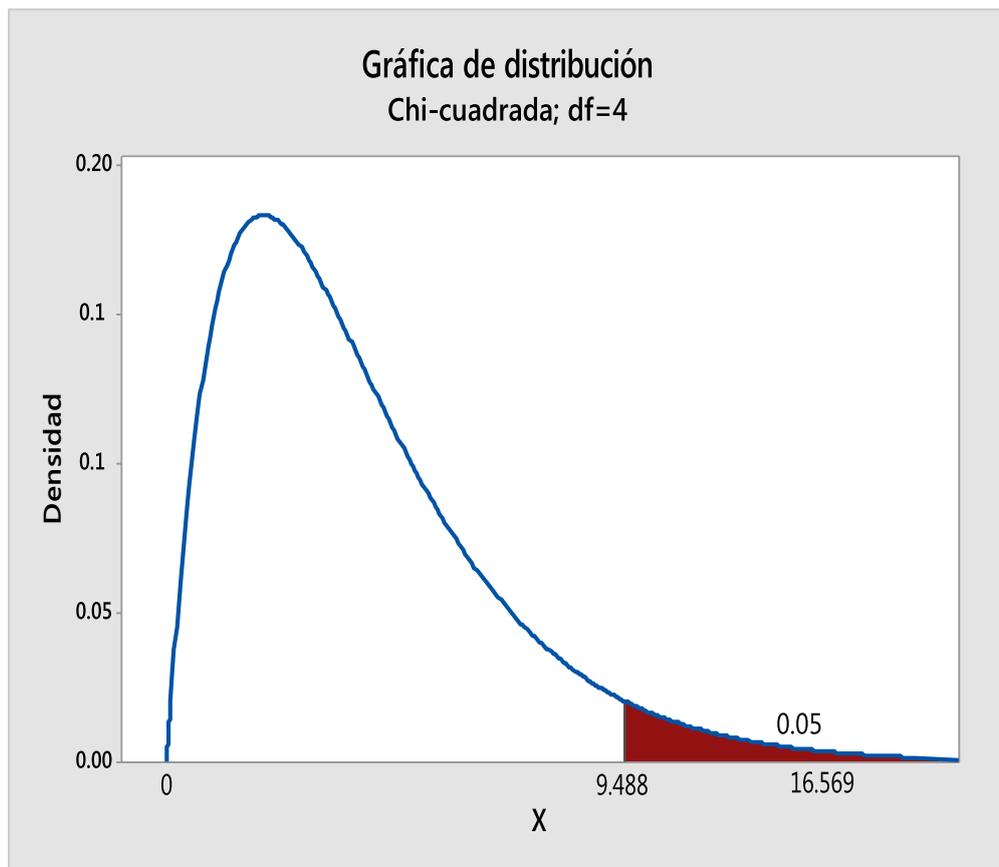
TABLA N°10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,569 ^a	4	.002
Razón de verosimilitud	17.876	4	.001
Asociación lineal por lineal	6.940	1	.008
N de casos válidos	60		

GRÁFICO N°8

GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°10
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

Empleando un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(3-1) (3-1) = 4$ grados de libertad según tabla es de 9.488, y que el estadístico de prueba $\chi^2 = 16.569 > 9.488$, se rechaza hipótesis nula, lo mismo nos dice el enfoque del valor-p.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.

Hipótesis alterna (Ha). La participación en el trabajo incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

Hipótesis Nula (Ho). La participación en el trabajo no incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

La hipótesis planteó que existe incidencia significativa entre la participación en el trabajo en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018. Teniendo en cuenta los resultados logrados en la Tabla N°12, el valor obtenido entre ambas variables fue de sig 0.042, lo que hace significativa la incidencia, al ser menor que $p=0.05$, se acepta hipótesis de estudio, es decir la hipótesis alterna.

Por lo tanto, se comprueba la hipótesis. Es decir, existe incidencia significativa entre la capacidad para desarrollarse profesionalmente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

TABLA N°11**Participación en el trabajo según compromiso organizacional**

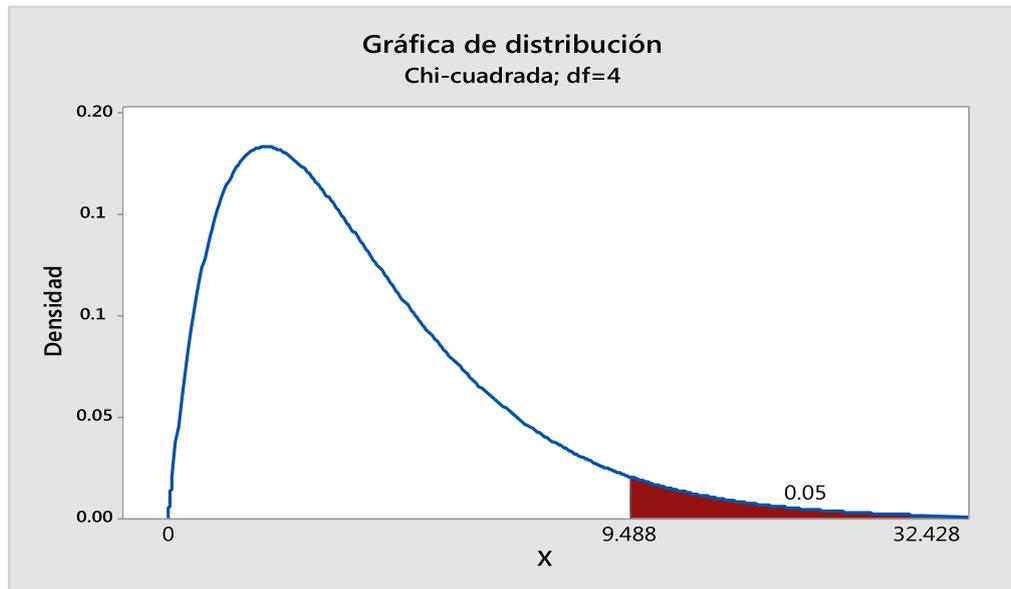
			Compromiso organizacional			Total
			Sí	A veces	No	
Participación y trabajo en equipo	Sí	Recuento % dentro de compromiso organizacional	14 43.8%	2 18.2%	4 23.5%	20 33.3%
	A veces	Recuento % dentro de compromiso organizacional	7 21.9%	3 27.3%	6 35.3%	16 26.7%
	No	Recuento % dentro de compromiso organizacional	11 34.4%	6 54.5%	7 41.2%	24 40.0%
Total		Recuento % dentro de compromiso organizacional	32 100.0%	11 100.0%	17 100.0%	60 100.0%

Tabla N°12**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	33,428a	4	.042
Razón de verosimilitud	32,645	4	.417
Asociación lineal por lineal	1.461	1	.227
N de casos válidos	60		

GRÁFICO N°9

GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°12
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

Empleando un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(3-1) (3-1) = 4$ grados de libertad según tabla es de 9.488, y que el estadístico de prueba $\chi^2 = 32.428 > 9.488$, se rechaza hipótesis nula, lo mismo nos dice el enfoque del valor-p.

4.3.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.

HIPÓTESIS GENERAL.

Hipótesis alterna (Ha). La procrastinación laboral incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa "SAGA FALABELLA", Ica - 2018.

Hipótesis Nula (Ho). La procrastinación laboral no incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

La hipótesis planteó que existe incidencia significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional., según los resultados obtenidos en la Tabla N° 14, el resultado hallado entre ambas variables fue de sig 0,000, lo que hace significativa la incidencia, al ser menor que $p=0.05$, se acepta hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alterna. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis. Es decir, existe incidencia significativa entre la procrastinación laboral en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.

TABLA N°13

Procrastinación laboral según compromiso organizacional

			Compromiso organizacional			Total
			Sí	A veces	No	
Participación y trabajo en equipo	Sí	Recuento % dentro de compromiso organizacional	17 53,1%	3 13,6%	1 16,7%	21 35,0%
	A veces	Recuento % dentro de compromiso organizacional	7 21,9%	4 18,2%	5 83,3%	16 26,7%
	No	Recuento % dentro de compromiso organizacional	8 25,0%	15 68,2%	0 0,0%	23 38,3%
Total		Recuento % dentro de compromiso organizacional	32 100,0%	32 100,0%	22 100,0%	6 100,0%

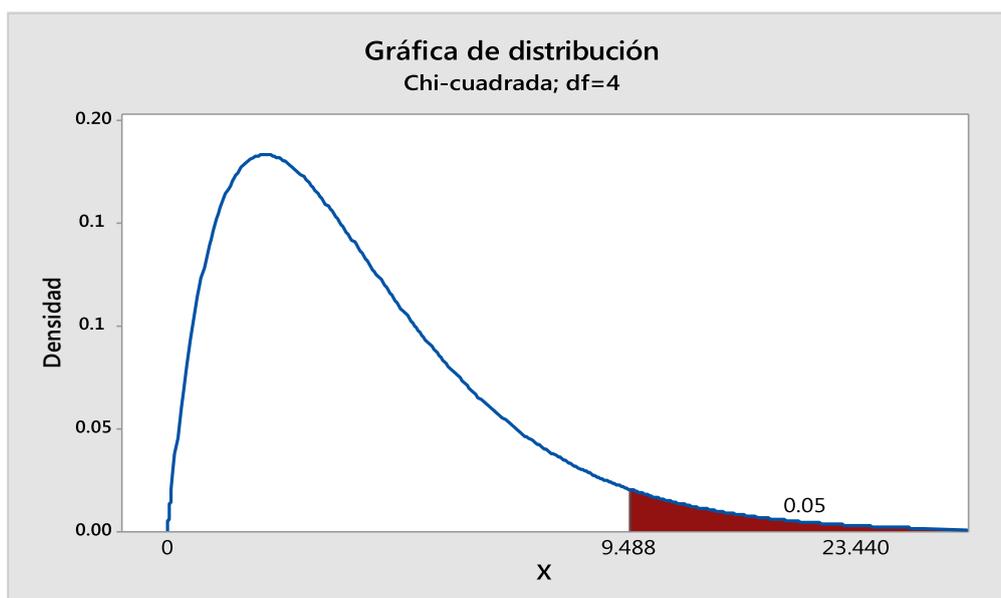
Tabla N°14

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	23,440 a	4	,000
Razón de verosimilitud	23,043	4	,000
Asociación lineal por lineal	3,949	1	,047
N de casos válidos	60		

GRÁFICO N°9

GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°14
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

Utilizando un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(3-1) (3-1) = 4$ grados de libertad según tabla es de 9.488, y que el estadístico de prueba $\chi^2 = 23.440 > 9.488$, se rechaza hipótesis nula, lo mismo nos dice el enfoque del valor-p.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Según Soto, S. (2017). Nos comenta que de acuerdo con los resultados hallados se puede afirmar que existe relación inversa estadísticamente significativa entre las variables de estudio Procrastinación laboral y Compromiso organizacional, lo que sugiere que cuanto mayor sea el grado de procrastinación que las personas alcancen en su puesto laboral, menor será el grado de compromiso organizacional. Esto se puede asociar con el siguiente dato sobre compromiso organizacional, donde se determinó que el 25% de los empleados no están comprometidos con su organización, esto debido a que el tercio de esta población no está segura de pertenecer a la organización para la que trabaja.

Para Torres, C. (2015). manifiesta que midió la procrastinación como el tiempo que se insume en los distractores antes de culminar con la tarea. Se estableció que el requerimiento de respuesta alto no tuvo efectos sistemáticos en el fenómeno, hallazgo que resultó opuesto a lo mencionado en la literatura sobre el tema, según la cual a mayor requerimiento de respuesta debería presentarse más procrastinación.

Según Torres, C., Padilla, M., y Valerio dos Santos, C. (2017). Establecen que el objetivo del presente estudio fue realizar una evaluación sobre el efecto del requerimiento de respuesta alto sobre la procrastinación humana. En esta

investigación esperábamos que a un mayor requerimiento de respuesta fuera mayor la procrastinación. Los resultados obtenidos nos indican que no hubo efectos sistemáticos del requerimiento de respuesta en todos los participantes del grupo experimental. En el desarrollo del estudio se encontró que, la mayoría de la procrastinación (89%) se apreció en tres participantes, en las dos o más fases, se percibió que interrumpieron en varias oportunidades la realización de la tarea para desviar la atención en actividades distractoras, y ello ocurrió con mayor frecuencia durante la fase con requerimiento de respuesta alto.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe incidencia significativa entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica, 2018. El 53.1% de los encuestados afirma que se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa. Un 25.0% afirma que nunca se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa. Un 21.9% afirma que a veces se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa.
2. Se concluye que existe incidencia significativa entre la asistencia y puntualidad y el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica, 2018. Un 40.6% afirma que a veces se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa. Un 37.5% de los encuestados afirma que nunca se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa. Un 21.9% afirma que se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa.
3. Se concluye que existe incidencia significativa entre la capacidad para desarrollarse profesionalmente y el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica, 2018. Un 56.3% de los encuestados afirma que si, se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa. Un 25.0% afirma que nunca se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa. Un 18.8% afirma que a veces se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa.

4. Se concluye que existe incidencia significativa entre la participación en el trabajo y el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica, 2018. Un 43.8% de los encuestados afirma que si, se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa. Un 34.4% afirma que nunca se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa. Un 43.8% afirma que a veces se da esta postergación de las actividades en la empresa, pero manifiestan que están comprometidos con la empresa.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la empresa "SAGA FALABELLA" de Ica a tratar de minimizar la incidencia de la procrastinación en el comportamiento organizacional, para lograrlo es fundamental utilizar la motivación a los empleados, desarrollar una cultura orientada al compromiso con la empresa, otorgando una serie de incentivos y con ello poder premiar la asistencia y la puntualidad de los empleados; es importante, también, desarrollar habilidades y capacidades para desempeñarse adecuadamente en el trabajo; también es importante el desarrollo de un programa de capacitación en el trabajo, y con ello minimizar las falencias y dificultades que enfrentan los empleados cuando desarrollan sus actividades; pero, también; es importante, hacer participar a los empleados, además de tomar en cuenta sus aportes, y soluciones en la mejora del servicio.
2. Mejorar la asistencia y puntualidad en la empresa, estableciendo normas específicas para los empleados y una campaña de motivación, para lograr incentivar la puntualidad y asistencia al trabajo, no faltar con frecuencia, llegar siempre puntual, cumplir con la jornada de trabajo, y el hecho de justificar para no asistir al trabajo.
3. Mejorar la capacidad para desarrollarse profesionalmente, para ello se debe minimizar las dificultades en el desarrollo del trabajo, dotar de los conocimientos necesarios para realizar las labores cotidianas, fomentar la disciplina para que cada empleado organice las labores a desarrollar cotidianamente, capacitar frecuentemente con la intención de desarrollar diversas competencias laborales.
4. Mejorar la participación en el trabajo, para ello se tiene que tomar en cuenta al personal para que aporte ideas en la mejora del servicio, ser autónomo en la resolución de problemas, propiciar el sentido de pertinencia y que empiece a trabajar en equipo y se sienta parte importante de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRÁFICAS

Caicedo, C. (2013). *“La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la empresa Alvaro Jean`s de la ciudad de Pelileo”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Ambato. Ecuador.

Chirinos, D. y Vela, J. (2017). *“Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana”*. Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

Cotaquispe, J. y Herrera, J. (2017). *“Procrastinación y el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, periodo 2016”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Juan Bautista. Ica.

De la Puente, L. (2016). *“Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

Felipa, M. (2015). *“Influencia del compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los empleados bajo el régimen de contrato administrativo de servicio en el Centro de Innovación Tecnológica, en el distrito de Salas Guadalupe en la ciudad de Ica, periodo 2015”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Alas Peruanas. Ica.

Garzón, A. (2015). *“Gestión del tiempo y procrastinación en la educación superior”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad El Bosque, Colombia.

Hidrovo, C. y Guzmán. 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 Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.

Mamani, S. (2017). *"Relación entre la procrastinación académica y ansiedad-rasgo en estudiantes universitarios pertenecientes al primer año de estudios de una universidad privada de Lima Metropolitana"*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima.

Quiñonez, F. (2016). *"Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de lima metropolitana"*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

Soto, S. (2017). *"Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017"*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

Torres, C. (2015). *"Análisis experimental del fenómeno de la procrastinación: efectos del requerimiento de respuesta"*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Guadalajara. Méjico.

Torres, C., Padilla, M., y Valerio dos Santos, C. (2017). *"El estudio de la procrastinación humana como un estilo interactivo"*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Guadalajara. Méjico.

PÁGINAS WEB.

Arostegi, I. (2018). Disciplina, motivación y procrastinación | Big Bang News. Disponible en: <https://www.bigbangnews.com/.../Disciplina-Motivacion-y-Procrastinacion.-20160428...>

Betanzos, N. y Paz, F. (2011). Compromiso Organizacional | Dirección. Disponible en: [Estratégica direccionestrategica.itam.mx/ES/tag/compromiso-organizacional/](http://direccionestrategica.itam.mx/ES/tag/compromiso-organizacional/)

Conceptodefinicion.de (2016). Qué es Procrastinación o Procastinación - Definición, Significado y. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/procrastinacion-o-procastinacion/>

Contreras, L. (2015). Educapuntos: Validez de los instrumentos (ejemplos). Disponible en: educapuntos.blogspot.com/2015/03/validez-y-confiabilidad-ejemplos.html...

Dorador, J. (2016). 5 tipos de procrastinador - Equipos y Talento. Disponible en: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2016/05/26/5-tipos-de-procrastinador.>

Fernández, A. (2017). El compromiso organizacional. – Core. Disponible en: [https://core.ac.uk/download/pdf/154403222.pdf.](https://core.ac.uk/download/pdf/154403222.pdf)

García, A. (2017). Disciplina, motivación y procrastinación | Big Bang News. Disponible en: <https://www.bigbangnews.com/.../Disciplina-Motivacion-y-Procrastinacion.-20160428...>

García, F. (2016). Relación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional. Disponible en: <https://www.shdemexico.com/2016/04/12/clima-laboral/>

Gestion.Org. (2016). ¿Qué es la procrastinación? - Gestion.Org. Disponible en:
<https://www.gestion.org/que-es-la-procrastinacion/>.

Gestion.Org. (2016). 5 pasos para combatir el mal hábito de posponer acciones – Expansión. Disponible en:<https://expansion.mx/mi.../combate-el-mal-habito-de-posponer-y-postergar-acciones..>

Gonzales, P. (2017). Los 5 tipos de procrastinación - La Mente es Maravillosa. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/los-5-tipos-de-procrastinacion/>.

Jiménez, J. (2007). El compromiso laboral | Edición impresa | EL PAÍS. Disponible en: <https://elpais.com> › Negocio.

Johnson, R & Kuby, P. (2005). La técnica de la encuesta | METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN. Disponible en:
<https://metodologiasdelainvestigacion.wordpress.com/2010/.../la-tecnica-de-la-encuest..>

Martínez, S. (2016). El Compromiso Organizacional – Superrhheroes. Disponible en: <https://superrhheroes.sesametime.com> › Cultura de empresa

López, A. (2011). ¿Qué es la procrastinación? | Ya está el listo que todo lo sabe. Disponible en:
<https://blogs.20minutos.es/yaestaellistoquetodolosabe/que-es-la-procrastinacion/>.

Quant, M. y Sánchez, A. (2012). Procrastinación, procrastinación académica – Dialnet. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4815146.pdf>

Rodríguez, D. (2015). [Investigación aplicada: características, definición, ejemplos – Lifeder](https://www.lifeder.com). Disponible en: <https://www.lifeder.com> › Ciencia

Siddharth, K. (2011). Estudio correlacional - Explorable.com. disponible en: <https://explorable.com/es/estudio-correlacional>.

Sánchez, P. (2017). PROCRASTINACIÓN, EL ARTE DE DEJAR LAS COSAS PARA. Disponible en: www.visionindustrial.com.mx/.../procrastinacion-el-arte-de-dejar-las-cosas-para-despu..

Simón, C. (2016). Tipos de compromiso con la organización | Economía | Noticias | El ... Disponible en: <https://www.eluniverso.com/noticias/2016/06/23/.../tipos-compromiso-organizacion>

Sosa, M. (2006). EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO VENTAJA COMPETITIVA. Disponible en: recursoshumanos-chile.blogspot.com/2008/.../el-compromiso-organizacional-como.ht...

Visaempresarial.com (2015). Procrastinación laboral - Visa Empresarial. Disponible en: https://visaempresarial.com/pe/noticias/procrastinacion-laboral_1179

Wordpress.com (2011). La importancia del compromiso laboral | Baldemar Romo's Blog. Disponible en: <https://bromo2k.wordpress.com/2011/08/29/la-importancia-del-compromiso-laboral/>

Yañez, D. (2016). Población Estadística: Características Principales y Tipos 4– Lifeder. Disponible en: <https://www.lifeder.com> › Cultura general

ANEXOS

Matriz de Consistencia
LA PROCRASTINACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA
“SAGA FALABELLA”, ICA - 2018.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿En qué medida la procrastinación laboral incide en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>Problema específico 1 ¿En qué medida la asistencia y puntualidad incide en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿En qué medida la capacidad para desarrollarse profesionalmente incide en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿En qué medida la participación en el trabajo incide en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de incidencia la procrastinación laboral en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar el nivel de incidencia asistencia y puntualidad en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar el nivel de incidencia de la capacidad para desarrollarse profesionalmente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar el nivel de incidencia la participación en el trabajo en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.</p>	<p>Hipótesis general La procrastinación laboral incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1 La asistencia y puntualidad incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2 La capacidad para desarrollarse profesionalmente incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3 La participación en el trabajo incide significativamente en el compromiso organizacional de la empresa “SAGA FALABELLA”, Ica - 2018.</p>	<p>Variable independiente Procrastinación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y puntualidad - Capacidad para desarrollarse profesionalmente - Participación en el trabajo <p>Variable dependiente Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de continuidad - Compromiso normativo - Compromiso afectivo 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva-correlacional</p> <p>Población: 60 empleados</p> <p>Muestra: 60 empleados</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario.</p>

CUESTIONARIO N°1: SOBRE LA PROCRASTINACIÓN.

Estimado Sr. (a). Se le pide su colaboración, la información recabada sólo tendrá validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad. Marcando las alternativas de las siguientes preguntas, donde

1. Si
2. A veces
3. No

PROCRASTINACIÓN.

	ÍTEMS	Sí	A VECES	No
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.				
1	¿Acostumbra a faltar con frecuencia a su centro laboral?			
2	¿Llega puntual a su centro de trabajo?			
3	¿Cumple con su jornada laboral?			
4	¿Ha pedido permiso en horario de trabajo?			
5	¿Ha presentado alguna justificación para no asistir a su centro de trabajo?			
CAPACIDAD PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE.				
6	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo?			
7	¿Posee los conocimientos necesarios para realizar las labores relacionadas con puesto de trabajo?			
8	¿Organizas tus actividades que realizas diariamente en tu trabajo?			
9	¿Te capacitan en el trabajo para mejorar tu desempeño laboral?			
10	¿En esta empresa se presiona al empleado para lograr un cambio de actitud?			
11	¿Percibe que resulta no adecuado manipular las acciones del personal?			

PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO				
13	¿Participa en las actividades de la Empresa sin que se lo soliciten?			
14	¿Propone usted ideas para mejorar del servicio que se brinda en la tienda?			
15	¿Le pone ganas a las actividades que realiza?			
16	¿Acostumbra a dar soluciones a los problemas, sin recurrir a los demás?			
17	¿Está acostumbrado a trabajar en equipo?			
18	¿Al llegar a la tienda comienza a trabajar inmediatamente o se distrae con sus compañeros de trabajo?			

Fuente: Elaboración propia

CUESTIONARIO N°2: SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado Sr. (a). Se le pide su colaboración, la información recabada sólo tendrá validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad. Marcando las alternativas de las siguientes preguntas, donde

1. Sí
2. A veces
3. No

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	ÍTEMS	Sí	A VECES	No
COMPROMISO DE CONTINUIDAD.				
1	¿Esta institución satisface sus necesidades?			
2	¿Considera que posee capacidades y destrezas para desenvolverse en otro empleo?			
3	¿Usted se siente en deuda con la empresa?			
4	¿Siente un apego emocional a la institución?			
5	¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?			
COMPROMISO NORMATIVO.				
6	¿Aceptaría realizar un trabajo distinto al que realiza, para poder seguir en la empresa?			
7	¿En su hogar otras personas dependen de sus ingresos?			
8	¿Organizas tus actividades que realizas diariamente en tu trabajo?			
9	¿Considera que tiene alguna obligación de permanecer en la empresa?			
COMPROMISO AFECTIVO				
10	¿Acostumbra a participar e integrarse en grupos?			

11	¿Tiene algunas otras opciones de trabajo?			
12	¿Se le brinda algún tipo de apoyo especial de parte de la institución?			
13	¿Se generaría en usted algún sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos?			
14	¿Se ha integrado fuertemente a la institución?			

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD: ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Acostumbra a faltar con frecuencia a su centro laboral?	37.75	8.316	0.01	.896
2. ¿Llega puntual a su centro de trabajo?	37.67	7.819	.263	.869
3. ¿Cumple con su jornada laboral?	39.42	8.902	.089	.882
4. ¿Ha pedido permiso en horario de trabajo?	38.75	6.932	.239	.891
5. ¿Ha presentado alguna justificación para no asistir a su centro de trabajo?	36.75	9.205	-.569	1.067
6. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo?	37.58	8.447	-.098	.950
7. ¿Posee los conocimientos necesarios para realizar las labores relacionadas con puesto de trabajo?	38.17	7.061	.389	.794
8. ¿Organizas tus actividades que realizas diariamente en tu trabajo?	38.42	8.629	.599	.795
9. ¿Te capacitan en el trabajo para mejorar tu desempeño laboral?	38.33	7.788	.499	.750
10. ¿En esta empresa se presiona al empleado para lograr un cambio de actitud?	36.71	9.105	-.549	1.037
11. ¿Percibe que resulta no adecuado manipular las acciones del personal?	37.28	8.247	-.088	.920

12. ¿Participa en las actividades de la Empresa sin que se lo soliciten?	38.58	8.447	-.096	.950
13. ¿Propone usted ideas para mejorar del servicio que se brinda en la tienda?	38.58	7.356	.419	.893
14. ¿Le pone ganas a las actividades que realiza?	38.42	7.124	.448	.895
15. ¿Acostumbra a dar soluciones a los problemas, sin recurrir a los demás?	38.42	7.171	.458	.895
16. ¿Está acostumbrado a trabajar en equipo?	37.75	9.591	-.440	.970
17. ¿Al llegar a la tienda comienza a trabajar inmediatamente o se distrae con sus compañeros de trabajo?	38.58	8.361	-.025	.854
18. ¿Esta institución satisface sus necesidades?	38.67	8.342	.037	.894
19. ¿Considera que posee capacidades y destrezas para desenvolverse en otro empleo?	38.58	9.172	-.298	.978
20. ¿Usted se siente en deuda con la empresa?	38.50	8.725	.181	.960
21. ¿Siente un apego emocional a la institución?	38.75	8.584	0.001	.896
22. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?	38.58	9.172	-.395	.958
23. ¿Aceptaría realizar un trabajo distinto al que realiza, para poder seguir en la empresa?	37.92	7.175	.504	.882

24. ¿En su hogar otras personas dependen de sus ingresos?	37.83	7.149	.120	.888
25. ¿Organizas tus actividades que realizas diariamente en tu trabajo?	38.67	8.248	.035	.889
26. ¿Considera que tiene alguna obligación de permanecer en la empresa?	38.58	8.899	-.270	.965
27. ¿Acostumbra a participar e integrarse en grupos?	37.50	9.665	-.400	1.069
28. ¿Tiene algunas otras opciones de trabajo?	38.75	8.686	0.000	.896
29. ¿Se le brinda algún tipo de apoyo especial de parte de la institución?	38.50	8.264	.332	.891
30. ¿Se generaría en usted algún sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos?	38.42	8.154	.368	.895
31. ¿Se ha integrado fuertemente a la institución?	38.67	8.322	.037	.894