

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

Título: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y
PROCRASTINACIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE
UNA COMUNIDAD EDUCATIVA DE
HUANCAYO 2020

Para Optar: EL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICÓLOGO

Autor: CAMACUARI CÁRDENAS, Martin

Asesor: Mg. HUAMÁN HUARINGA, Nazzia Masiel
Mg. RIOS PINTO, Julia Esther

Línea de Investigación Institucional: Salud y Gestión de la Salud

Fecha de Inicio y Culminación: Octubre 2020 – Mayo 2021

Huancayo – Perú

2021

DEDICATORIA

Esta tesis, a mi madre, quién me apoyo constantemente para lograr este objetivo de mi titulación.

A mis hijos, Mirza Ximena, Mathias Adrian y Maria Fe Caeli, por ser la motivación constante en la búsqueda de ser una mejor persona, mejor padre, mejor amigo y mejor profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios, en primer lugar, por ser quien puso las pruebas delante mío y estuvo siempre a mi lado.

En segundo lugar, a la Congregación Salesiana del Perú, a la Obra Salesiana de Huancayo San José Obrero, y sobre todo a los sacerdotes salesianos, P. Julio Berroa, P. Uriel Jauregui, P. Dante Mendoza, P. Domingo Yanqui, quienes confiaron en mí, buscando la forma de ayudarme y motivarme para lograr este objetivo.

A las psicólogas Lucia Loo, María Isabel Alania, quienes, con su presencia, amistad, compañía y exigencia, estuvieron siempre presentes en los pasos que iba dando.

A las psicólogas Julia Ríos y Masiel Huamán, quienes con su compromiso y exigencia inagotables son unas excelentes asesoras, y siempre acompañaron la realización de esta investigación.

A Connie, Gabriela, Adriana, a mi familia y amigos, por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos.

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional es actualmente uno de los principales factores dentro de una empresa, ya que depende mucho sobre el desenvolvimiento de los empleados y su productividad, por ende, el éxito o fracaso de la empresa dependerá mucho del compromiso que sienta cada empleado por su organización.

La procrastinación laboral es considerada actualmente como uno de los problemas más resaltantes de nuestra sociedad, dentro de las empresas, ya que muchos colaboradores suelen postergar sus responsabilidades y/o labores, por realizar acciones con menor importancia o por la búsqueda de un placer momentáneo.

En muchos lugares no se considera a las Instituciones Educativas como una organización o empresa, se debe entender que los colegios también están constituidas o formuladas como una organización, ya que posee características similares.

Es importante recalcar, que tanto el compromiso organizacional y la procrastinación laboral son variables poco estudiadas. Normalmente se encuentran investigaciones relacionadas a la procrastinación académica. De igual manera a pesar de ser un factor importante el referido al compromiso organizacional con respecto a las empresas, son muy pocas organizaciones las que se esfuerzan en realizar o buscar información sobre mencionado tema, o buscar mejorar sus recursos humanos.

La presente investigación quiere comprobar si ambas variables tienen relación en el desenvolvimiento del personal perteneciente a la institución educativa. Y de esta manera generar un apoyo para mejorar la productividad tanto de los docentes como del personal administrativo.

Es muy importante para la Institución Educativa, descubrir el motivo de la postergación de actividades por parte de los empleados, así mismo descubrir el grado de compromiso que tienen con la institución, de esta manera se buscará generar la mejor forma de reforzar el talento humano de la Institución y bajar la procrastinación de las tareas de cada integrante de la I.E.

CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| INTRODUCCIÓN | iv |
| CONTENIDO | v |
| CONTENIDO DE TABLAS | vii |
| CONTENIDO DE FIGURAS | ix |
| RESUMEN | 10 |
| ABSTRACT | 11 |
| CAPÍTULO I | 12 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 12 |
| 1.2. Delimitación del Problema | 16 |
| 1.3. Formulación del Problema | 17 |
| 1.3.1. Problema General | 17 |
| 1.3.2. Problemas Específicos | 17 |
| 1.4. Justificación | 18 |
| 1.4.1. Social | 18 |
| 1.4.2. Teórica | 18 |
| 1.4.3. Metodológica | 19 |
| 1.5. Objetivos | 19 |
| 1.5.1. Objetivo General | 19 |
| 1.5.2. Objetivos Específicos | 19 |
| CAPÍTULO II | 21 |
| MARCO TEÓRICO | 21 |
| 2.1. Antecedentes | 21 |
| 2.2. Bases Teóricas o Científicas | 27 |
| 2.2.1. Compromiso Organizacional | 27 |
| 2.2.2. Procrastinación Laboral | 30 |
| 2.3. Marco Conceptual | 34 |
| CAPÍTULO III | 36 |
| HIPÓTESIS | 36 |
| 3.1. Hipótesis General | 36 |
| 3.2. Hipótesis Específica | 37 |
| 3.3. Variables | 39 |

| | |
|--|-----|
| CAPÍTULO IV | 41 |
| METODOLOGÍA..... | 41 |
| 4.1. Método de Investigación | 41 |
| 4.2. Tipo de Investigación | 41 |
| 4.3. Nivel de Investigación..... | 42 |
| 4.4. Diseño de la Investigación | 42 |
| 4.5. Población y Muestra..... | 42 |
| 4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 43 |
| 4.6.1. Técnicas | 43 |
| 4.6.2. Instrumentos..... | 44 |
| 4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 48 |
| 4.8. Aspectos éticos de la Investigación..... | 48 |
| CAPÍTULO V..... | 50 |
| RESULTADOS | 50 |
| 5.1. Descripción de Resultados | 50 |
| 5.1.1. Resultados generales de la variable Compromiso Organizacional..... | 51 |
| 5.1.2. Resultados generales de la variable Procrastinación Laboral..... | 56 |
| 5.1.3. Resultados del Objetivo General | 61 |
| 5.1.4. Resultados de los objetivos específicos | 63 |
| 5.2. Contrastación de Hipótesis..... | 75 |
| 5.2.1. Prueba de Normalidad | 75 |
| 5.2.2. Contrastación de Hipótesis General..... | 75 |
| 5.2.3. Contrastación de Hipótesis Específicas | 77 |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 90 |
| CONCLUSIONES | 96 |
| RECOMENDACIONES..... | 98 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 100 |
| ANEXOS | 102 |

CONTENIDO DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Resultado de la variable Compromiso Organizacional</i> | 51 |
| Tabla 2 <i>Resultado de la dimensión Componente Afectivo de la variable Compromiso Organizacional</i> | 52 |
| Tabla 3 <i>Resultado de la dimensión Componente de Continuidad de la variable Compromiso Organizacional</i> | 53 |
| Tabla 4 <i>Resultado de la dimensión Componente Normativo de la variable Compromiso Organizacional</i> | 55 |
| Tabla 5 <i>Resultado de la variable Procrastinación Laboral</i> | 56 |
| Tabla 6 <i>Resultado de la dimensión Procrastinación Pasiva de la variable Procrastinación Laboral</i> | 58 |
| Tabla 7 <i>Resultado de la dimensión Procrastinación Activa de la variable Procrastinación Laboral</i> | 59 |
| Tabla 8 <i>Relación entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral</i> | 61 |
| Tabla 9 <i>Relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral</i> | 63 |
| Tabla 10 <i>Relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral</i> | 65 |
| Tabla 11 <i>Relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral</i> | 67 |
| Tabla 12 <i>Relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral</i> | 69 |
| Tabla 13 <i>Relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral</i> | 71 |
| Tabla 14 <i>Relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral</i> | 73 |
| Tabla 15 <i>Prueba de Normalidad</i> | 75 |
| Tabla 16 <i>Relación entre las Variables, Compromiso Organizacional y Procrastinación Laboral</i> | 76 |
| Tabla 17 <i>Relación entre la dimensión Componente Afectivo del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Activa de la Procrastinación Laboral</i> | 78 |
| Tabla 18 <i>Relación entre la dimensión Componente Afectivo del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Pasiva de la Procrastinación Laboral</i> | 80 |

| | |
|--|----|
| Tabla 19 <i>Relación entre la dimensión Componente de Continuidad del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Activa de la Procrastinación Laboral</i> | 82 |
| Tabla 20 <i>Relación entre la dimensión Componente de Continuidad del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Pasiva de la Procrastinación Laboral</i> | 84 |
| Tabla 21 <i>Relación entre la dimensión Componente Normativo del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Pasiva de la Procrastinación Laboral</i> | 86 |
| Tabla 22 <i>Relación entre la dimensión Componente Normativo del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Pasiva de la Procrastinación Laboral</i> | 88 |

CONTENIDO DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 <i>Resultado de la variable Compromiso Organizacional</i> | 51 |
| Figura 2 <i>Resultado de la dimensión Componente Afectivo de la variable Compromiso Organizacional</i> | 52 |
| Figura 3 <i>Resultado de la dimensión Componente de Continuidad de la variable Compromiso Organizacional</i> | 54 |
| Figura 4 <i>Resultado de la dimensión Componente Normativo de la variable Compromiso Organizacional</i> | 55 |
| Figura 5 <i>Resultado de la variable Procrastinación Laboral</i> | 57 |
| Figura 6 <i>Resultado de la dimensión Procrastinación Pasiva de la variable Procrastinación Laboral</i> | 58 |
| Figura 7 <i>Resultado de la dimensión Procrastinación Activa de la variable Procrastinación Laboral</i> | 60 |
| Figura 8 <i>Relación entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral</i> | 61 |
| Figura 9 <i>Relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral</i> | 64 |
| Figura 10 <i>Relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral</i> | 66 |
| Figura 11 <i>Relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral</i> | 68 |
| Figura 12 <i>Relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral</i> | 70 |
| Figura 13 <i>Relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral</i> | 72 |
| Figura 14 <i>Relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral</i> | 74 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se planteó como problema general la siguiente pregunta ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020?, el objetivo general fue establecer la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020; la investigación es de enfoque descriptivo, de tipo básica, de nivel relacional, diseño no experimental transversal, la población estuvo conformada por 84 docentes y administrativos, la muestra fue de 57 docentes y administrativos que laboran en la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”.

Después de aplicar los instrumentos aplicando rho de Spearman, sabiendo que el valor $\alpha = 0,05$, obteniendo como resultado ,000, se afirma la relación. Por los resultados obtenidos podemos concluir que, se presenta relación entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Procrastinación Laboral.

ABSTRACT

The present research work was raised as a general problem the following question: How is organizational commitment and procrastination in working life related in the education and administrative staff of the Pastoral Educational Community Salesian "Santa Rosa" - Huancayo 2020? relationship between organizational commitment and procrastination in working life in education and administrative staff of the Pastoral Educational Community Salesian "Santa Rosa" - Huancayo 2020; The research is of a descriptive approach, basic type, relational level, non-experimental cross-sectional design, the population was made up of 84 teachers and administrators, the sample was 57 teachers and administrators who work in the Pastoral Educational Community Salesian "Santa Rosa" .After applying the instruments applying Spearman's rho, knowing that the value $\alpha = 0.05$, obtaining as a result, 000, the relationship is affirmed. Based on the results obtained, we can conclude that there is a relationship between Organizational Commitment and procrastination in working life in the education and administrative staff of the Pastoral Educational Community Salesian "Santa Rosa" - Huancayo 2020.

Keywords: Organizational Commitment, Procrastination in working life.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Actualmente las empresas, corporaciones y/o industrias, se ven preocupadas por lograr el éxito, pero muchas de ellas pueden notar que este éxito no sería posible sin sus colaboradores, empleados o actualmente denominados clientes internos, por ello se busca generar mayor filiación por parte de los colaboradores. Se afirma también que uno de los factores importantes para que una organización logre el éxito es el capital humano, y es importante para cualquier organización conocer el grado del compromiso de sus colaboradores.

Harter, et al. (2002) concluyen que el compromiso laboral va a estar determinado por la capacidad de involucrarse, la satisfacción y el entusiasmo que sienta cada persona en el ámbito laboral. Así mismo, la Edenred, (2015, párr.23) afirma que las organizaciones que logran mejores resultados son las que consiguen un mayor compromiso por parte de sus trabajadores, confirmando así que, si el cliente interno

está comprometido con la empresa, los clientes externos también generan ese compromiso y lealtad a la misma.

Entonces podemos entender que el compromiso organizacional cumple un rol importante en las actitudes de los colaboradores de una organización. Se tiene que saber también que una de las ventajas del compromiso organizacional, es que reduce la rotación, y de esta manera se genera un lazo más fuerte entre la empresa y sus colaboradores, ya que estos se sienten satisfechos y sobre todo se sienten identificadas con el trabajo realizado y con su aporte hacía la empresa.

El compromiso organizacional genera en los empleados la identificación, la cual conlleva a que se realicen asignaciones complejas y con mayor exigencia por el beneficio de la organización y de los colaboradores. Por lo tanto, se tiene que reconocer que el compromiso dentro de una organización ayuda a alcanzar las metas y los objetivos establecidos por esta. Sin el compromiso no se podría alcanzar el éxito. Según las encuestas realizadas por la Universidad Deloitte en el año 2016, resuelven que muchas de las organizaciones consideran que es uno de los temas más importantes, contrariamente se pudo saber que, solo algunas empresas u organizaciones considera evaluar el compromiso organizacional una vez al año.

Actualmente podemos observar también la constante lucha de las personas contra el tiempo, en muchos casos parece no ser suficiente para realizar las diversas labores y los roles que cada persona tiene que cumplir. A pesar de esto podemos encontrar a dos grupos de personas, en el primer grupo se identifica a personas que enfrentan la situación y asumen sus responsabilidades; del otro lado encontramos personas que buscan evitar la responsabilidad o postergar la realización de alguna

actividad, a eso le llamamos procrastinación, el cual es un fenómeno con consecuencias negativas, y que es muy notorio en las sociedades industrializadas, por ende, se considera como un mal moderno (Steel, 2007).

La procrastinación es considerada actualmente una de las principales particularidades negativas que afecta a la ciudadanía. (Carranza & Ramírez, 2013; González – Brignardello & Sánchez – Elvira – Paniagua, 2013). Procrastinar es conocido como la acción de postergar las tareas o actividades de manera inconsciente, por ende, genera consecuencias negativas (Steel, 2011),

Steel (2007) asevera que la procrastinación está presente en distintos ámbitos, por ejemplo: nivel personal, nivel empresarial, nivel organizacional, nivel político, nivel educativo, etc.

El reverendo Walker, en el siglo XVII, manifiesta durante su sermón que existe una conexión entre las responsabilidades, la voluntad y el pecado. Entonces él, afirma que, si la persona no cumple con sus responsabilidades en un tiempo determinado, era por que la propia persona así lo decidía, por lo tanto, esta persona es considerada como pecadora, ya que, al postergar las responsabilidades y actividades, estaría incumpliendo el logro de sus metas y objetivos. (Crane, 1999).

Ferrari (2010, mencionado en Lozano y Bonora, 2015) encuentra en su investigación que la postergación en adultos, se encuentra alrededor del 20% en hombres y mujeres, e indica que en pocos momentos las personas inician o finalizan las actividades a tiempo (p. 18).

Hoy en día, notamos que la procrastinación se viene presentando con mayor frecuencia. Este fenómeno se va dando con el aumento de actividades diarias, tenemos

que adherir también el avance de la tecnología, y el apogeo de las redes sociales, las cuales generan mayor incidencia en la postergación de actividades.

En el ámbito laboral, es normal que a los empleados se les pida cumplir con el perfil de puesto de trabajo, adicionalmente se les pide cumplir con ciertas exigencias, como metas u objetivos en favor de la organización, y éstas tienen que ser realizadas en un tiempo determinado.

En el campo educativo, sabemos que el docente, como integrante de una institución educativa, por tal motivo, tiene que cumplir con las exigencias planteadas. Lo cual es afirmado en el Acuerdo Nacional por la Educación (2001).

Ahora revisando la educación en nuestro país, podemos notar que hay un deterioro significativo, a esto se tiene que sumar la sobre carga laboral del docente, tenemos que considerar también la remuneración inadecuada que tienen.

Es importante adherir, que en este año 2020, la pandemia por el COVID-19, ha generado el distanciamiento social, y en este caso en particular, ha obligado a realizar las actividades educativas desde los ámbitos virtuales. Esta situación ha aumentado la carga laboral del docente, teniendo que generar momentos para realizar sus actividades laborales, de igual manera generar espacios para las respectivas capacitaciones del manejo de los entornos virtuales, por lo tanto, los docentes y el personal administrativo de los centros educativos se han visto obligados a adaptar, en sus hogares, espacios para realizar sus labores dentro de las instituciones educativas, y no verse perjudicados en el tema salarial.

Muchos de ellos por tener que cumplir con sus responsabilidades laborales y del hogar, se han visto en la obligación de tener que procrastinar.

Algunos estudios demuestran que entre el 15 y 20% de la población general adulta, suele procrastinar en la mayoría de ocasiones; de igual manera que el salario influye en la persona en su decisión de procrastinar. (Lozano y Bonora, 2015, p. 14).

Siendo observados todos estos factores que influyen en el trabajo de los docentes y del personal administrativo, la Comunidad Educativo Pastoral Salesiano Santa Rosa, tiene la necesidad de saber que está influenciando en el desenvolvimiento de cada uno de los colaboradores. Es necesario explorar tanto el compromiso y la procrastinación de los colaboradores, ya que se muestra un cierto grado de agotamiento, antipatía en las propuestas de la C.E.P. de igual manera se puede notar que un grupo de colaboradores no se esfuerzan en presentar sus trabajos a tiempo. Con los resultados de la investigación la C.E.P. pretende tomar las medidas necesarias para el mejor desenvolvimiento de sus trabajadores.

1.2. Delimitación del Problema

Esta investigación indagó, mediante el uso de test psicológicos, para poder encontrar la relación que se presenta entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”, ubicado en el Jr. Santa Rosa N° 299, El Tambo, de la provincia de Huancayo, Departamento de Junín. Teniendo en cuenta que el trabajo se realizó de forma remota, por la situación actual de pandemia.

La mencionada investigación se realizó en un periodo de ocho meses, a partir del mes de octubre del 2020 hasta el mes de mayo del 2021.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de

docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020?

- ¿Cuál es la relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Como parte de la investigación se buscó brindar la información necesaria para la Comunidad Educativa, con el objeto de que puedan trabajar en las deficiencias presentadas sobre todo en el compromiso organizacional y la procrastinación laboral de sus empleados. De la misma manera, la investigación va a servir de base para otras instituciones educativas de la localidad.

1.4.2. Teórica

Esta investigación corroboró y aportó a las investigaciones sobre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral. Este trabajo sirve de aporte para que se realice nuevas investigaciones sobre el compromiso laboral y

procrastinación laboral. De igual manera, se podrá aprovechar la investigación para analizar los principales problemas que se pueden desarrollar en una Institución Educativa, para poder generar soluciones, sobre todo mejorar el trabajo del personal docente y administrativo.

1.4.3. Metodológica

Se realizó la adaptación, la validación y la confiabilidad de los cuestionarios o instrumentos que se utilizaron para recabar datos: el Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Inventario de Postergación Activa y Pasiva.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.
- Determinar la relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

- Determinar la relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.
- Determinar la relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.
- Determinar la relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.
- Determinar la relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

INTERNACIONALES

Cid (2015), España, trabaja en la investigación, “*Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación*”. El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de procrastinación en el ámbito laboral. Esta realizó un estudio de tipo correlacional, participaron de la investigación 300 personas entre universitarios y trabajadores de 18 a 40 años. Los resultados encontrados demostraron la relación negativa entre la procrastinación y el bienestar psicológico en los trabajadores, a pesar de ello, se pudo notar que en los estudiantes la procrastinación se relaciona altamente con la búsqueda de la perfección. En conclusión, según la investigación los que suelen procrastinar en mayores magnitudes son las personas que integran el personal de trabajo.

Caicedo (2013), Ecuador, realiza la investigación *“La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la empresa Álvaro Jean`s de la ciudad de Pelileo”*. La cual busca encontrar la relación que se presenta entre dos variables; la primera, la procrastinación y la segunda, la productividad de la mencionada organización. La cual tiene como metodología exploratoria correlacional. Como población y muestra se tomó en cuenta a la totalidad de empleados que laboraban dentro de la empresa, conformada por 26 personas. Se utilizaron los instrumentos adecuados para cada variable, en el caso de la procrastinación se utilizó el Cuestionario de Procrastinación y en el caso de la variable productividad se utilizó el Cuestionario de Productividad. Se encontró que el mayor porcentaje de trabajadores suelen a procrastinar, por esta razón se ve que la productividad no es la óptima.

Maldonado (2014), México, con su investigación titulada *“Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública”*. El objetivo que se planteó en la investigación fue la de encontrar los contrastes que presentan los docentes con respecto a las variables demográficas, las variables laborales y el compromiso organizacional. Esta investigación es de tipo descriptivo analítico. Son 58 docentes de una universidad pública los que participaron como parte de la muestra de la investigación. El test usado para la investigación fue el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Como resultado se encontró los docentes presentaban un nivel de compromiso medio.

Dávila (2014), España, se realizó la investigación *“Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar”*. La investigación buscó encontrar las diferencias que se presentan entre el sentido de pertenencia de un empleado y su compromiso organizacional. Los 354 empleados del Grupo GSS, son

los que se consideró como parte de la muestra para la investigación. Las herramientas con las que se trabajó en la investigación fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, y la Escala de Sentido de Permanencia de Hagerty y Patusky. Los resultados obtenidos afirman que el bienestar está significativamente asociado con el compromiso laboral.

NACIONALES

Hidalgo, (2019) “*Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres*”. La investigación busca encontrar la dependencia del compromiso organizacional y la procrastinación laboral, se usa como parte de la metodología, el tipo descriptivo correlacional, el diseño utilizado es no experimental. 1365 empleados fueron considerados como parte de la población, para luego escoger a 300 empleados quienes fueron parte de la muestra. Para la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos; en primer lugar, el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, y en segundo lugar, el Inventario de Postergación Activa y Pasiva. Obteniendo como resultado que existe relación demostrativa e inversa entre las variables trabajadas, se obtiene como resultados que, cuando se presenta un compromiso organizacional alto o elevado, la procrastinación laboral es baja o no tiene presencia notoria.

Galván, (2018) “*Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete*”. La investigación tiene como objetivo demostrar la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral. El diseño fue no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional. La población y muestra utilizada para la presente

investigación fue de 225 docentes. Los instrumentos que se utilizaron en la investigación son; el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y el Inventario de Postergación Activa y Pasiva. Se llega a la conclusión de que las variables se relacionan de forma inversa y significativa, por lo tanto, cuando la persona tiene un buen compromiso con la organización, no se presenta la procrastinación laboral.

Yunis, (2018) "*Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores*". La investigación busca explicar la correlación que se presenta entre esas dos variables. El tipo de diseño metodológico utilizado es de corte transversal de tipo descriptivo correlacional. La población fue conformada por 145 docentes, para la muestra se consideró a la misma cantidad de docentes. Para medir las variables a trabajar se hizo uso del Inventario de Postergación Activa y Pasiva, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados demuestran que al ser mayor el compromiso organizacional, la procrastinación laboral es menor.

Soto, (2017) "*Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao*". La investigación buscó encontrar la relación que se presenta al relacionar las variables mencionadas. El tipo de diseño metodológico utilizado es de corte transversal de tipo descriptivo correlacional. Participaron de la investigación 134 personas que laboran en el área administrativa y pedagógica de dos colegios. Los instrumentos que se utilizaron para poder obtener los datos fueron los siguientes; el Inventario de Postergación Activa y Pasiva, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de

Meyer y Allen. Llegando a la conclusión de que si el personal procrastina no presenta relación de compromiso con la organización.

LOCALES

Iparraguirre, Javier, Cangahuala, (2018) *“Tipos de Familia, Procrastinación y Autoeficacia en Estudiantes Universitarios de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes”*. El trabajo tuvo como objetivo encontrar si existe influencia de los tipos de familia con la procrastinación y autoeficacia de los estudiantes de mencionada universidad. 300 estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad fueron considerados como muestra de la investigación. Para encontrar la información necesaria para la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos, escala FACE20 para encontrar los tipos de familia; para la procrastinación se usó una escala propuesta por los investigadores; y para hallar la autoeficacia se propuso usar la escala unidimensional por el psicólogo Luis Alegría. Como resultado se obtiene que los tipos de familia influyen en la procrastinación, así mismo, se pudo notar que el tipo de familia no tiene influencia en la autoeficacia de los estudiantes.

López, (2018) *“Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la municipalidad provincial de Huancayo”*. El estudio tuvo el objetivo de determinar la relación significativa entre la Responsabilidad Social y el Compromiso Organizacional. La investigación es básica de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por los 243 empleados de la municipalidad provincial de Huancayo, y la muestra estuvo conformada por 186 empleados, elegidos al azar. Para obtener los datos requeridos, se hizo uso de la Escala

de Responsabilidad Social de Castillo y el Cuestionario sobre el Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Se concluye que entre ambas variables no existe correlación significativa.

Aquino, (2017) "*Compromiso Organizacional en la Universidad Privada de Huancayo "Franklin Roosevelt"*". La investigación quiso determinar el compromiso organizacional de los colaboradores de la universidad. La investigación es cuantitativa, de tipo teórico y diseño descriptivo. La población fue conformada por 315 colaboradores, para la muestra se consideró a 180 colaboradores de la universidad. El instrumento utilizado fue el cuestionario de tipo Estructurado, según Carrasco. Se determinó que entre las variables no existe correlación significativa. Llegando a determinar de que la investigación permitirá la implementación de una estrategia para poder mejorar la imagen corporativa y así mismo, buscará generar la mejora del nivel de satisfacción de los clientes.

Molina, (2014) "*El compromiso organizacional y su relación con la gestión de calidad del centro de rehabilitación "calidad de vida" de Huancayo"*". La investigación busco encontrar el nivel de compromiso de los empleados de mencionada clínica. La metodología usada en la investigación es de tipo teórico descriptivo. La población fue conformada por 315 colaboradores, para la muestra se consideró a 180 colaboradores de la universidad. El instrumento que se usó fue el cuestionario de tipo Estructurado, según Carrasco. Se determinó que la primera variable interviene en el desarrollo de la segunda.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Compromiso Organizacional

Meyer y Allen en el año de 1993, afirman que existe una característica peculiar entre el colaborador y su organización, y esta es la que determina si la relación continua o si no. De igual manera, demuestra el afecto hacia la empresa, el valor de abandonarla y el sentido de obligación de seguir perteneciendo a ella.

Robbins y Judge (2013) refieren que cuando el empleado tiene el compromiso con la organización, todo lo relacionado a ella mantiene y refuerza el vínculo. Por esa razón es que si el recurso humano siente un grado de identificación el lazo con la empresa será mayor, y deseará permanecer mayor tiempo en la organización.

Newstrom (2011) menciona que la lealtad y la identificación están muy relacionados con el compromiso con la empresa, todo esto sumado al sentido de pertenencia, generará la disposición del trabajador a continuar en la organización todo el tiempo posible.

Hellriegel y Slocum (2003), manifiestan que el compromiso organizacional está determinado de acuerdo a la identificación de la persona con la empresa y la forma en que este participa dentro de ella. Cuando existe un compromiso mayor, la persona o el empleado apoyan, aceptan, se comprometen con las metas y objetivos de la empresa.

Luthans (2013) refiere que el compromiso está reflejado en la postura del empleado hacia la empresa, y sobre todo se manifiesta a través de la lealtad del empleado en el logro de objetivos de la empresa.

Ramírez y Domínguez (2012) nos mencionan que, para la existencia de compromiso organizacional, los objetivos de la organización o el centro laboral, deben de ser compartidos con los objetivos de la persona.

Soberanes (2009) nos explica que los determinantes del compromiso organizacional son la misión y visión que posea determinada organización, por lo tanto, el empleado que no tenga conocimiento de estos, y no tenga el compromiso deseado, llevará a que no se logren los objetivos y metas planteadas.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1997) afirman que el compromiso organizacional posee tres dimensiones, las que muestran una estrecha relación con la toma de decisiones de pertenecer o no a una determinada organización; estas son:

Compromiso afectivo: Se refiere a la vinculación emocional del empleado con la organización, así como la identificación y participación que tiene dentro de ella. Los empleados que tienen un fuerte compromiso afectivo continúan trabajando dentro de la organización porque desean hacerlo.

Compromiso normativo: Refleja un sentimiento de obligación a seguir trabajando dentro de la organización, pues sienten que deben permanecer dentro de ella.

Compromiso de continuidad: Se refiere al reconocimiento de los costos o valor económicos asociados al abandono de la organización. Aquellas personas cuya vinculación primaria con la organización se debe a este tipo de compromiso permanecen porque necesitan hacerlo.

Robbins y Jugde (2013) nos refieren que el compromiso afectivo se da a través del valor emocional que pueda existir entre los valores de la persona y en la medida en que esta se relacione con los de la organización; con respecto al compromiso de continuidad se da por el valor económico que da la organización, de esto depende muchas veces la continuidad del colaborador; por último, el compromiso normativo, se verá reflejado en la obligación que siente el empleado a permanecer en la organización.

Newstrom (2011) sugiere que en toda empresa se debe aprender a diferenciar el tipo de compromiso que se presenta en cada empleado. Así mismo, señala que el compromiso afectivo está relacionado con cómo se siente emocionalmente el empleado con relación a la organización; el compromiso normativo se demuestra por la obligación moral y ética del empleado para continuar en la empresa; y el compromiso de continuidad está referenciado con el tiempo que la persona invierte en la empresa, y la remuneración económica.

Relación del compromiso organizacional con el trabajo

Hellriegel y Slocum (2003) refieren que cuando el empleado se siente comprometido con la organización, es muy poco probable que este renuncie, o se vea afectada su productividad.

Ramírez y Domínguez (2012) afirman que cuando el empleado o colaborador está comprometido con la organización, el buscará permanecer el mayor tiempo posible dentro de su organización, también buscará mejorar sus aptitudes para lograr los objetivos de la empresa, así mismo le da la posibilidad de obtener una mayor remuneración y una mejor posición dentro de su empresa.

2.2.2. Procrastinación Laboral

Lozano y Bonora, 2015 nos dicen que la procrastinación es un fenómeno cada vez más común en nuestra sociedad, y que se va presentando en las distintas etapas de nuestras vidas, como en la adolescencia o en la adultez. Afirman que cuando tenemos tareas o actividades que no nos causan placer, tendemos a dejarlas para después y damos prioridad a lo que nos parece más importante o nos genera un cierto grado de placer.

Rothblum (1990) nos dice que la procrastinación es la acción de dejar las actividades para otro momento y sin alguna razón en especial, la persona suele evitar las tareas o actividades que cree que no puede lograr o no las puede desarrollar de manera adecuada.

Knaus (2000) afirma que la procrastinación se da cuando la persona deja de realizar alguna actividad importante sin motivo ni razón; la persona no le da la importancia necesaria y la retoma luego. Refiere también que es una decisión de la persona el querer demorar alguna actividad, el no darle importancia y dejando muchas veces todo para el último momento a pesar de tener la oportunidad y el tiempo necesario, convirtiéndose así en un hábito negativo, que, en vez de traer beneficio, solo perjudica el desenvolvimiento de la persona.

Para Lay (1986) desde su punto de vista, nos refiere que la procrastinación es una conducta inconsciente que busca la postergación de actividades o tareas importantes de la persona. Mientras que Solomon y Rothblum (1984) refieren que se busca retrasar las tareas sin razón aparente y que se está volviendo un problema común en el mundo actual.

Milgram (1992) afirma que la procrastinación, es la dificultad de la persona para asumir tareas difíciles, por esto es que tiende a postergar. Menciona que llega a ser una conducta desadaptativa de la persona y que se ve influenciada por diversos problemas que se deben de comprender, como son: los comportamientos secuenciales, las tareas incompletas, la realización de la tarea de manera pobre y el estado emocional negativo.

Teorías sobre la Procrastinación

Milgram (1992) manifiesta que existe un fenómeno en la actualidad que cada vez se hace más presente y más común, el cual es llamado procrastinación, este se presenta sobre todo en el ámbito empresarial. En relación a lo mencionado, Cid (2015) menciona que la procrastinación ha sido estudiada por diversos enfoques como el conductual o el cognitivo; y que está relacionado netamente con la personalidad y la sociedad en la que se desenvuelve una persona.

Dimensiones de la Procrastinación

Para esta investigación se va a tomar como referencia la propuesta planteada por Hsin y Nam, (2005) los cuales refieren que en nuestro contexto actual se presentan dos tipos de procrastinadores, que se detalla a continuación:

Postergadores pasivos: son los indecisos en el sentido tradicional. Cognitivamente, los procrastinadores pasivos no tienen la intención de procrastinar, pero a menudo terminan posponiendo tareas debido a su incapacidad para tomar decisiones y actuar sobre ellas rápidamente.

Postergadores activos: son capaces de actuar sobre sus decisiones de manera oportuna, trabajan mejor bajo presión y toman decisiones respecto a sus tareas, siendo capaces de suspender deliberadamente sus acciones para centrar su atención en otras tareas que consideren importantes.

Tomando en cuenta esta teoría de Hsin y Nam (2005), podemos notar que estas tipologías tienen diferencias en los niveles, cognitivo, afectivo y conductual. Por lo que la percepción del tiempo, la eficacia, la motivación, etc. Son netamente por su determinada forma de actuar y de pensar. En relación a lo dicho anteriormente, Ferrari et al (1992) nos refieren lo siguiente, que, al estar más cerca el plazo de entrega de alguna actividad o tarea, el procrastinador pasivo suele ser pesimista y al logro de la actividad. Y según Steel, Brothen y Wambach (2000) el procrastinador pasivo tiene pensamientos de duda, por lo que generan el fracaso de la persona y le llegan a producir algunos sentimientos de culpabilidad y en algunos casos puede producir depresión (Hsin y Nam, 2005).

Por las razones mencionadas, y entendiendo lo manifestado por los autores podemos concluir que la procrastinación llega a ser un fenómeno determinado por tres aspectos importantes; uno, lo cognitivo, que se relaciona directamente con la decisión de la persona; dos, lo afectivo, que podemos entender como la búsqueda del placer, o el no sentir presión para realizar la actividad; y tres, el conductual, que lo relacionamos directamente con la fecha límite de la entrega de la tarea y el grado de satisfacción que genere en la persona. (Hsin y Nam, 2005, p. 247).

Podemos entender entonces, en relación a lo afirmado por los autores mencionados que, los procrastinadores activos, suelen ser personas que buscan el trabajo bajo presión, el hecho de realizar sus trabajos a última hora les genera desafío y motivación, por lo que no generan el sentimiento de culpa como los procrastinadores pasivos. También se puede ver que los procrastinadores activos pueden realizar y completar las tareas, en cambio, los procrastinadores pasivos, suelen renunciar y abandonar las actividades o responsabilidades.

Procrastinación Laboral

Steel (2011) menciona que, desde cualquier punto de vista, la procrastinación genera problemas, ya que produce la pérdida de tiempo y dinero, tanto para las personas o los empleados como para la empresa. (Angarita, 2012).

Lonergan y Maher (2000) llegan a considerar que la procrastinación llega a tener un fuerte impacto en la persona como en la organización en la que trabaja. Ya que tendrá impacto en la productividad del empleado al igual que en el logro de objetivos que determina la organización.

Angarita (2012) manifiesta que usualmente las personas que tienden a postergar sus tareas o responsabilidades, lo realizan con el objetivo de evitar la molestia de realizar el trabajo, o sienten que no son capaces de realizar las tareas asignadas, o no consideran que la actividad sea importante. Por lo que suelen dar mayor importancia a las actividades a corto plazo, y que les generen mayor satisfacción en el menor tiempo posible, las personas que suelen procrastinar. Cabe resaltar que todas estas acciones, sea con intención o no de la persona, afecta en la productividad y eficacia de ella misma dentro de su empresa.

2.3. Marco Conceptual

Compromiso organizacional

Se considera compromiso organizacional a la manera en que un empleado busca relacionarse e identificarse con la organización en la cual labora. Determinada por su identificación en el logro de los objetivos o las metas que esta le presenta, y sobre todo por el grado de pertenencia que el colaborador pueda sentir. Entonces el compromiso organizacional está determinado por la identificación que tiene la persona con la empresa en la que labora. (Meyer y Allen, 1991).

Meyer y Allen (1991), señalan que el compromiso organizacional, que comprende tres tipos de compromiso organizacional:

Componente Afectivo: Esta referido a la identificación y participación que tiene el empleado en su organización.

Componente de Continuidad: Se refiere a la remuneración, a los beneficios que obtiene, y al valor económico.

Componente Normativo: Esta referido al sentimiento de retribución que siente el empleado para con su empresa, también tiene que ver con este componente la lealtad que genera el empleado a causa de los beneficios que le brinda su empresa.

Procrastinación laboral

Lozano y Bonora (2015) afirman que la costumbre de retrasar o postergar actividades suelen ser reemplazadas por otras actividades que generan mayor placer o satisfacción en el colaborador.

La procrastinación comprende dos tipos:

Postergación Pasiva: Referida a la indecisión, los procrastinadores pasivos no postergan con alguna intención en especial, sino que postergan o retrasan sus tareas por no ser capaces de tomar decisiones adecuadas y ejecutarlas. Hsin y Nam (2005).

Postergación Activa: Referida a la decisión tomada oportunamente, los procrastinadores activos suelen realizar sus tareas de manera oportuna, suelen trabajar bajo presión y toman decisiones para suspender otras y centrarse en las que se consideran más importantes. Hsin y Nam (2005).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

HI: Existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Ho: No existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

3.2. Hipótesis Específica

He₁: Existe relación entre componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Ho₁: No existe relación entre componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

He₂: Existe relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Ho₂: No existe relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

He₃: Existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Ho₃: No existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el

personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

He4: Existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Ho4: No existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

He5: Existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Ho5: No existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

He6: Existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

H₀₆: No existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

3.3. Variables

V₁ = COMPROMISO ORGANIZACIONAL

V₂ = PROCRASTINACIÓN

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | ÍTEMS | NATURALEZA DE LA VARIABLE | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------------------|---|---|---------------------------|--|---------------------------|--------------------|
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Robbins y Judge (2013) indican que el compromiso organizacional es cuando los colaboradores sienten una identificación con la organización. | Meyer y Allen (1997) afirman que “es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar en la organización” | Compromiso Afectivo | 6, 9, 12, 14, 15, 18 | | Ordinal |
| | | | Compromiso de Continuidad | 1, 3, 4, 5, 16, 17 | | |
| | | | Compromiso Normativo | 2, 7, 8, 10, 11, 13 | | |
| PROCRASTINACIÓN | Según Lozano y Bonora (2015) “la postergación es la acción o habito de retrasar actividades o situaciones que deben atenderse, sustituyéndose por otras situaciones más irrelevantes o agradables”. | Hsin y Nam (2005) mencionan que la procrastinación no siempre busca generar efectos negativos en la empresa o en el empleado. | Postergación Pasiva | 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28 | | Ordinal |
| | | | Postergación Activa | 2, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27 | | |

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

(Kerlinger) El método científico se considera al proceso sistemático y ordenado, que posee proposiciones hipotéticas sobre algún fenómeno determinado.

El método descriptivo específico pretende especificar las características de las personas, o grupo de personas, que pertenecen a una comunidad. El método descriptivo busca recoger información sobre las variables a estudiar. (Hernández y Fernández, 2001)

4.2. Tipo de Investigación

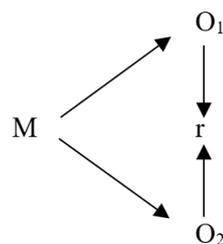
Básica, realizada sin fines prácticos inmediatos, lo que busca es conocer la realidad y de esta manera incrementar el conocimiento. (Hernández y Fernández, 2001)

4.3. Nivel de Investigación

El nivel de investigación utilizado fue Relacional, ya que pretende demostrar, entender y explicar, la relación y/o dependencia de dos variables. (Supo, 2012).

4.4. Diseño de la Investigación

El presente proyecto de investigación estuvo enmarcado, en el diseño de investigación no experimental transversal, ya que se van a recolectar los datos en una sola oportunidad, y sobre todo se quiere buscar la interrelación que presentan ambas variables y sus dimensiones. (Hernández y Fernández, 2001)



M = 57 docentes y administrativos

O₁ = **COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

O₂ = **PROCRASTINACIÓN LABORAL**

r = Relación entre **O₁** y **O₂**

4.5. Población y Muestra

Población:

Son 84 trabajadores de la COMUNIDAD EDUCATIVO PASTORAL SALESIANO SANTA ROSA- Huancayo de las edades de 20 años a 65 años de edad.

Muestra:

Son 57 trabajadores de la COMUNIDAD EDUCATIVO PASTORAL SALESIANO SANTA ROSA- Huancayo de las edades de 20 años a 65 años de edad.

Tipo de muestreo:

El tipo de muestro de la investigación es no probabilístico por conveniencia (Hernández, Fernández 2001).

Criterio de inclusión

- Personal que firma o acepta el consentimiento informado.
- Docentes y personal administrativo registrado en la Comunidad Educativo Pastoral.
- Personal en condición laboral nombrado y contratado

Criterios de exclusión

- Personal que no firma el consentimiento informado
- Personal de servicios generales y mantenimiento
- Personal por locación de servicios
- Personal con edades menor a 20 y mayor a 65 años

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**4.6.1. Técnicas**

Podemos definir como técnicas de investigación a las diversas herramientas o instrumentos que se usan para obtener algún tipo de información, las cuales son sistematizadas.

Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, ya que nos ayuda a conocer la respuesta de un grupo de personas. (Supo, 2020)

Para poder realizar la recolección de datos en primer lugar, se solicitó la autorización a través de correo electrónico a la dirección de la C.E.P. luego, se procedió a tener programar una reunión previa a través de la plataforma ZOOM con el personal de la C.E.P., la cual tuvo como intención explicar los objetivos de la investigación.

Se procedió a pasar los cuestionarios utilizados a la aplicación Formularios de Google. Lo cual ayuda a digitalizar los instrumentos, ya que por la pandemia a causa del COVID-19 el personal está trabajando de modo virtual.

Luego se ingresó a una reunión a través de la plataforma ZOOM para realizar la recolección de datos.

4.6.2. Instrumentos

Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Ficha Técnica

| | |
|------------------------|---|
| Título original: | Cuestionario de Compromiso Organizacional |
| Autores: | Meyer y Allen, 1997 |
| Procedencia: | Estados Unidos |
| Adaptación al español: | Argomedo, 2013 |
| Administración: | Individual o colectiva |

| | |
|-----------------------|---|
| Edad: | 17 años en adelante |
| Ámbito de aplicación: | Organizacional |
| Tiempo de aplicación: | 10 a 15 minutos aproximadamente |
| Número de Ítems: | 18 ítems |
| Significación: | Evaluación de tres tipos de compromiso organizacional: Compromiso afectivo (deseo), Compromiso de continuidad (necesidad) y Compromiso normativo (deber). |
| Validez: | Para encontrar la validez del instrumento se trabajó con el Criterio de Jueces, en este caso se tomó en cuenta a tres profesionales con el grado de Maestría. |
| Confiabilidad: | Se realizó la prueba piloto para hallar la confiabilidad a una muestra de 30 docentes y administrativos de una institución educativa. La cual dio como resultado una consistencia interna alto de $\alpha=0,70$. |

Para obtener los datos con respecto a esta primera variable se utilizará el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997).

El cuestionario presenta 18 ítems que tienen relación con las dimensiones del compromiso organizacional:

Compromiso Afectivo: ítems 6, 9, 12, 14, 15, 18

Compromiso de Continuidad: ítems 1, 3, 4, 5, 16, 17

Compromiso Normativo: ítems 2, 7, 8, 10, 11, 13

Ítems con puntaje invertido: 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

Para el puntaje total de la prueba se determinará de acuerdo a la siguiente puntuación:

Puntaje Alto: 100 a 126 puntos

Puntaje Promedio: 70 a 89 puntos

Puntaje Bajo: 0 a 69 puntos

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el Entorno Laboral (ipap)

Ficha Técnica

| | |
|-----------------------|---|
| Título original: | Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) |
| Autores: | Parisi y Paredes, 2007 |
| Procedencia: | Venezuela |
| Administración: | Individual y colectiva |
| Edad: | 18 años en adelante |
| Ámbito de aplicación: | Laboral |
| Tiempo de aplicación: | 10 a 20 minutos aproximadamente |
| Número de Ítems: | 28 ítems |

Significación: Evaluación dos dimensiones o tipos de postergación en el entorno laboral:

Postergación Activa: Ítems 2, 12, 13,15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27

Postergación Pasiva: Ítems 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28

Validez: Para encontrar la validez del instrumento se trabajó con el Criterio de Jueces, en este caso se tomó en cuenta a tres profesionales con el grado de Maestría.

Confiabilidad: Se realizó la prueba piloto para hallar la confiabilidad a una muestra de 30 docentes. La cual dio como resultado una consistencia interna alto de $\alpha=0,86$.

Para obtener los datos con respecto a esta segunda variable se utilizará el el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP).

El inventario está conformado por 28 ítems, de los cuales 16 referidos a la postergación pasiva y 12 referidos a la postergación activa.

Ítems de puntuación invertida: 3 y 8.

Puntaje Alto: 100 a 140

Puntaje Medio: 60 a 99

Puntaje Bajo: 0 a 59

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 24, para el respectivo procesamiento y análisis de la información a recabar. De igual manera, se busca verificar la hipótesis, la relación entre las variables y sus respectivas dimensiones, a través de la estadística inferencial a través del estadígrafo Rho de Spearman.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

La presente investigación respetó, las distintas normas establecidas con respecto a la ética en la investigación, detallada en el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú, que en determinados artículos nos detallan los cuidados y precisiones. En el artículo veinticinco; “esta investigación obtuvo la información recopilada de los docentes y personal administrativo, manteniendo su confidencialidad, anonimato y el consentimiento a través de una carta de consentimiento”. En el caso de esta investigación el personal que labora en la Comunidad Educativo Pastoral. Dieron su aprobación para ser parte de la investigación, por lo que se va a establecer el criterio de aceptación a través del consentimiento informado, en el que se detalla en por qué de la participación, mencionando así mismo que la prueba será completamente anónima y confidencial. Los resultados hallados se ajustan a la categorización de datos, para esto el investigador será el responsable del uso de estos.

El artículo veintisiete; “durante el proceso de ejecución se mantendrá responsabilidad en la recopilación de información, uso de datos, análisis estadísticos de los mismos, en la redacción del documento se respeta la autoría de los investigadores y no incurriendo en la apropiación de información o datos”. Respetó

todos los datos y la información obtenida, por lo que, se realiza el compromiso sobre la autoría, evitando en todo aspecto el plagio, y generando el compromiso que los resultados servirán únicamente para el trabajo de investigación.

De igual manera, esta investigación utilizó las Normas éticas sobre experimentación en seres humanos, Código de Nuremberg, el cual nos exige que se dé el consentimiento informado de las personas, reconociendo que la investigación será útil para la sociedad, en este caso el primer beneficiado será la Comunidad Educativo Pastoral Los colaboradores no se han visto afectados, ni sometidos a ningún tipo de sufrimiento.

Así mismo, se cumplió con los principios que rigen la actividad investigativa, que está descrita en el Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes.

La que nos cita en el Artículo 27°, Principios de la Actividad Investigativa de la Universidad, el respeto por la dignidad humana, reconociéndola como el principal beneficiado con la investigación; dentro del artículo también se exige el uso del consentimiento informado, que es el instrumento mediante el que la persona conoce los términos de la investigación y da su autorización para ser parte de la investigación.

En el Artículo 28°, Normas del Comportamiento Ético de Quienes Investigan, la universidad nos solicita que nuestra investigación sea coherente, cumpla con el rigor científico, importante considerar el cumplimiento de todas las normas que se encargan de regular la investigación y que se garantice el anonimato de las personas y publicar los resultados respetando el reglamento y normas establecidas en el código de ética.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de Resultados

Presentamos a continuación los resultados, de acuerdo al estudio realizado y la información recabada considerando el orden de las variables investigadas; Compromiso Organizacional y Procrastinación Laboral; así mismo, las dimensiones de ambas; dentro de la variable Compromiso Organizacional encontramos las dimensiones de Componente Afectivo, Componente de Continuidad y Componente Normativo; así como la variable Procrastinación Laboral se toma en cuenta las dimensiones Procrastinación Activa y Procrastinación Pasiva. De igual manera, se realiza la contrastación de la hipótesis general, y de las hipótesis específicas.

Es de suma importancia informar que, para la recolección y procesamiento de datos, se realizó en primer lugar la adaptación de ambos instrumentos, luego la tabulación respectiva y, por último, los resultados fueron aplicados en el estadístico del coeficiente de correlación de rho de Spearman.

5.1.1. Resultados generales de la variable Compromiso Organizacional

Tabla 1

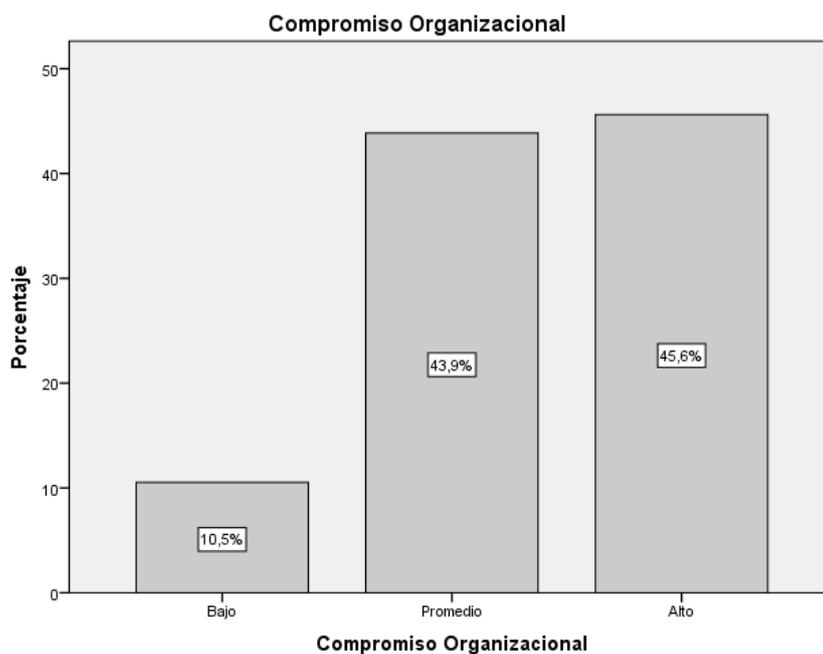
Resultado de la variable Compromiso Organizacional

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 6 | 10,5 |
| Promedio | 25 | 43,9 |
| Alto | 26 | 45,6 |
| Total | 57 | 100,0 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 1

Resultado de la variable Compromiso Organizacional



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

En la tabla 1 y figura 1 observamos los resultados del Compromiso Organizacional, notamos que el 10,5% (6 integrantes del personal docente y administrativo) de la muestra se encuentran en el nivel Bajo, mientras que el 43,9%

(25 integrantes del personal docente y administrativo) se encuentran en el nivel Promedio, y el 45,6% (26 integrantes del personal docente y administrativo) se ubican en el nivel Alto.

Resultados generales de la dimensión Componente Afectivo

Tabla 2

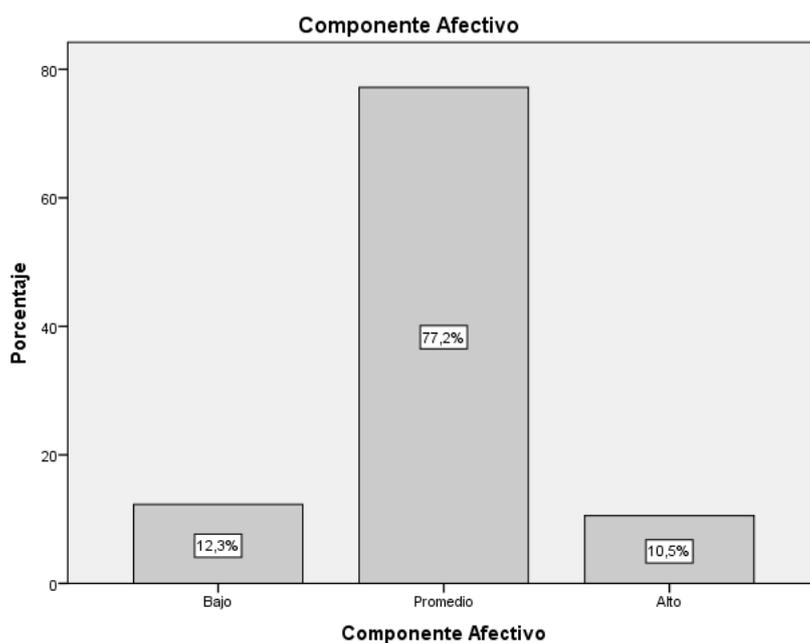
Resultado de la dimensión Componente Afectivo de la variable Compromiso Organizacional

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 7 | 12,3 |
| Promedio | 44 | 77,2 |
| Alto | 6 | 10,5 |
| Total | 57 | 100,0 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 2

Resultado de la dimensión Componente Afectivo de la variable Compromiso Organizacional



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

En la tabla 2 y en la figura 2 observamos los resultados de la dimensión Componente Afectivo de la variable Compromiso Organizacional, en el que el 12,3% (7 integrantes del personal docente y administrativo) de la muestra se encuentran en el nivel Bajo, mientras que el 77,2% (44 integrantes del personal docente y administrativo), y el 10,5% (6 integrantes del personal docente y administrativo) se ubican en el nivel Alto.

Resultados generales de la dimensión Componente de Continuidad

Tabla 3

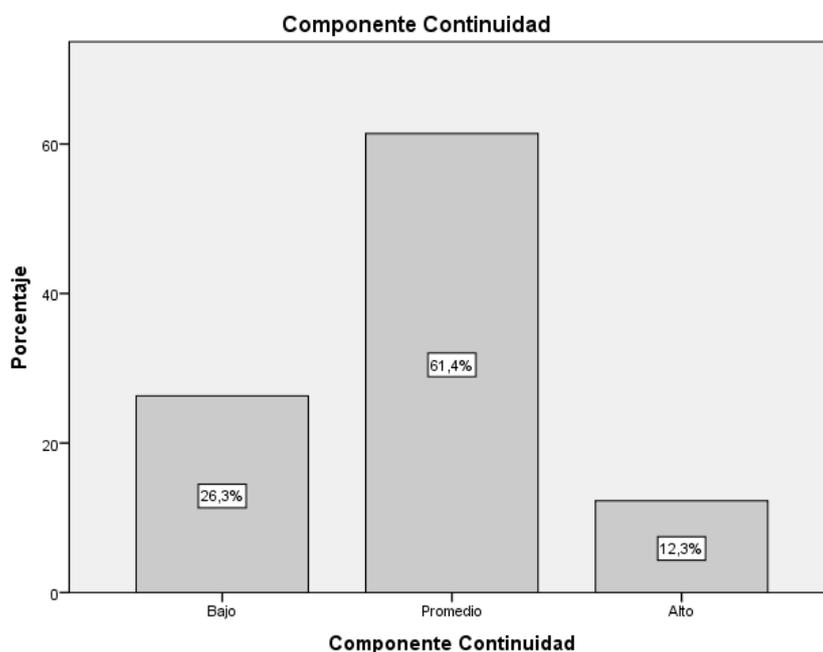
Resultado de la dimensión Componente de Continuidad de la variable Compromiso Organizacional

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 15 | 26,3 |
| Promedio | 35 | 61,4 |
| Alto | 7 | 12,3 |
| Total | 57 | 100,0 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 3

Resultado de la dimensión Componente de Continuidad de la variable Compromiso Organizacional



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

En la tabla 3 y en la figura 3 observamos los resultados de la dimensión Componente de Continuidad de la variable Compromiso Organizacional, vemos que 26,3% (15 integrantes del personal docente y administrativo) de la muestra está considerado en el nivel Bajo, el 61,4% (35 integrantes del personal docente y administrativo) en el nivel Promedio, y el 12,3% (7 integrantes del personal docente y administrativo) en el nivel Alto.

Resultados generales de la dimensión Componente Normativo

Tabla 4

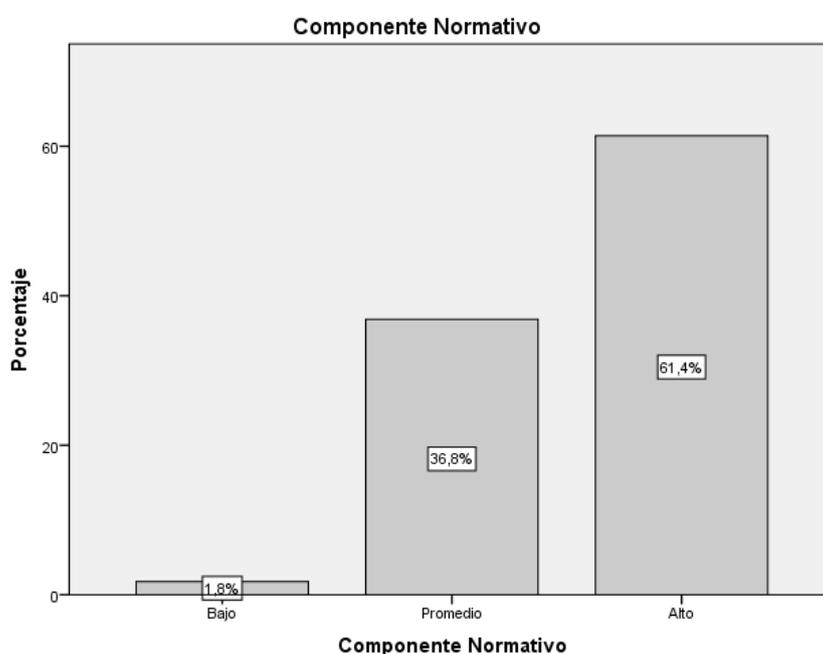
Resultado de la dimensión Componente Normativo de la variable Compromiso Organizacional

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 1 | 1,8 |
| Promedio | 21 | 36,8 |
| Alto | 35 | 61,4 |
| Total | 57 | 100,0 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 4

Resultado de la dimensión Componente Normativo de la variable Compromiso Organizacional



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

En la tabla 4 y en la figura 4 tenemos los resultados de la dimensión Componente Normativo de la variable Compromiso Organizacional, en el que el 1,8% (1 integrante

del personal docente y administrativo) de la muestra están en el nivel Bajo, el 36,8% (21 integrantes del personal docente y administrativo) en el nivel Promedio, y el 61,4% (35 integrantes del personal docente y administrativo) en el nivel Alto.

5.1.2. Resultados generales de la variable Procrastinación Laboral

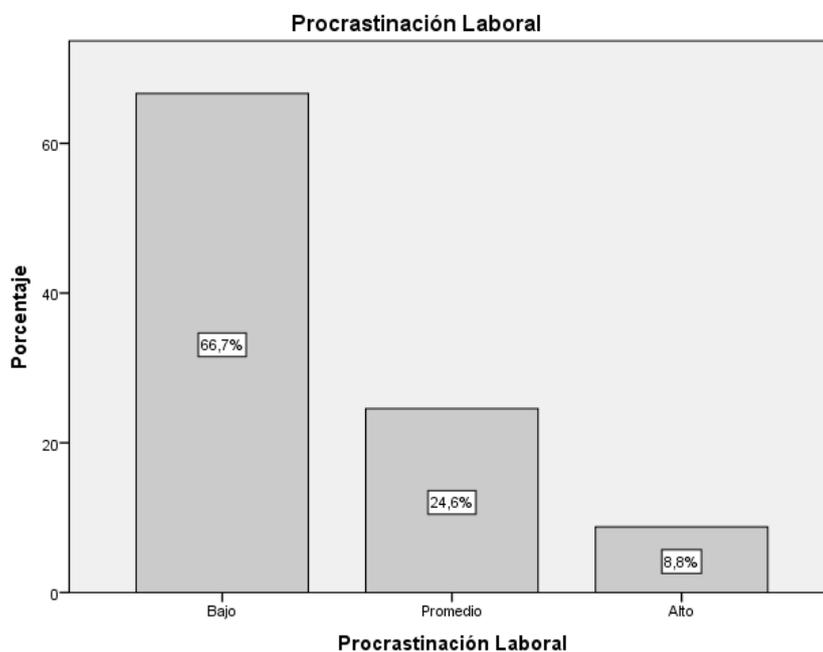
Tabla 5

Resultado de la variable Procrastinación Laboral

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 38 | 66,7 |
| Promedio | 14 | 24,6 |
| Alto | 5 | 8,8 |
| Total | 57 | 100,0 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 5
Resultado de la variable Procrastinación Laboral



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

En la tabla 5 y en la figura 5 observamos los resultados de la variable Procrastinación Laboral, en el notamos que el 66,7% (38 integrantes del personal docente y administrativo) de la muestra se encuentran en el nivel Bajo, mientras que el 24,6% (14 integrantes del personal docente y administrativo) en el nivel Promedio, y el 8,8% (5 integrantes del personal docente y administrativo) se ubican en el nivel Alto.

Resultados generales de la dimensión Procrastinación Pasiva

Tabla 6

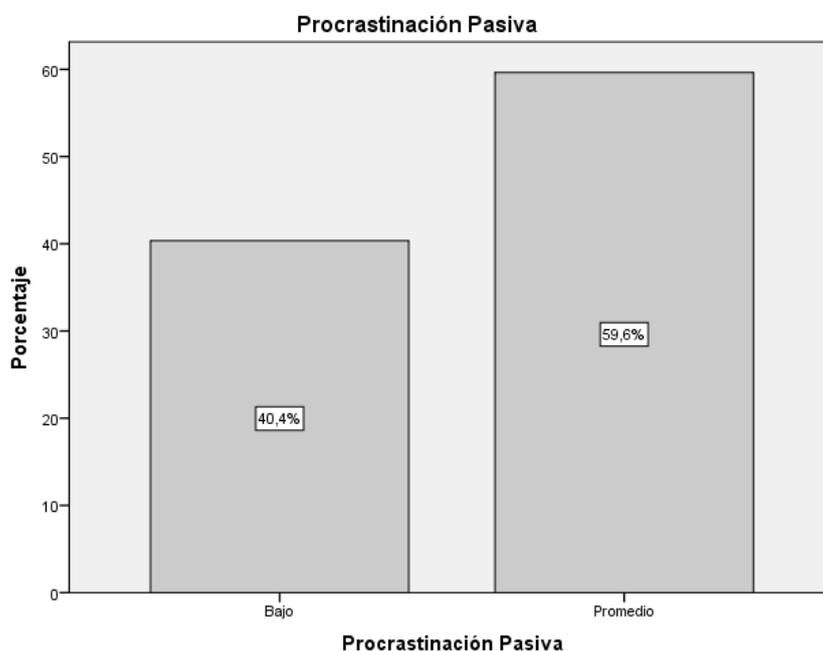
Resultado de la dimensión Procrastinación Pasiva de la variable Procrastinación Laboral

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 23 | 40,4 |
| Promedio | 34 | 59,6 |
| Alto | 0 | 0 |
| Total | 57 | 100,0 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 6

Resultado de la dimensión Procrastinación Pasiva de la variable Procrastinación Laboral



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

En la tabla 6 y en la figura 6 tenemos los resultados de la dimensión Procrastinación Pasiva de la variable Procrastinación Laboral, y vemos que el 40,4%

(23 integrantes del personal docente y administrativo) de la muestra se encuentran en el nivel Bajo, mientras que el 59,6% (34 integrantes del personal docente y administrativo) en el nivel Promedio, y el 0% (0 integrantes del personal docente y administrativo) en el nivel Alto.

Resultados generales de la dimensión Procrastinación Activa

Tabla 7

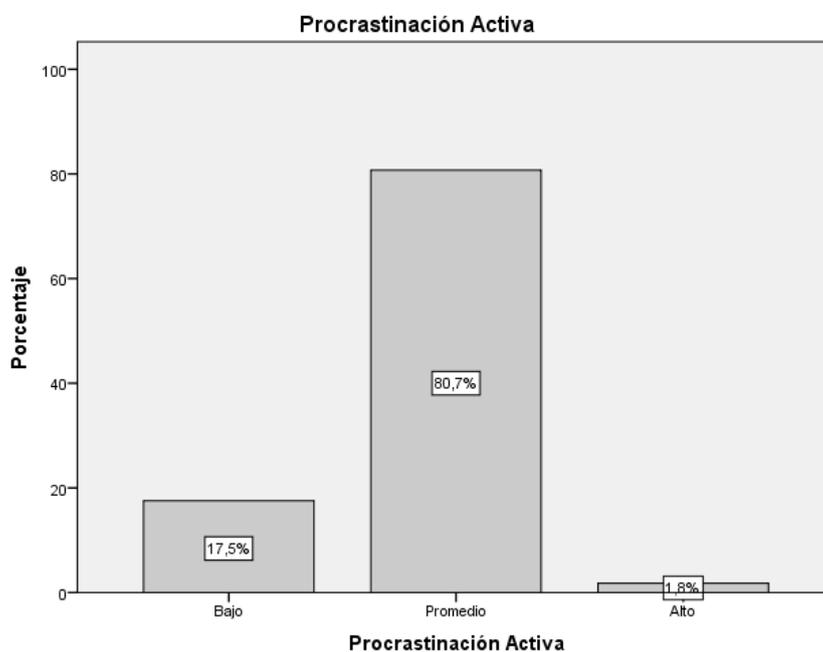
Resultado de la dimensión Procrastinación Activa de la variable Procrastinación Laboral

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 10 | 17,5 |
| Promedio | 46 | 80,7 |
| Alto | 1 | 1,8 |
| Total | 57 | 100,0 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 7

Resultado de la dimensión Procrastinación Activa de la variable Procrastinación Laboral



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

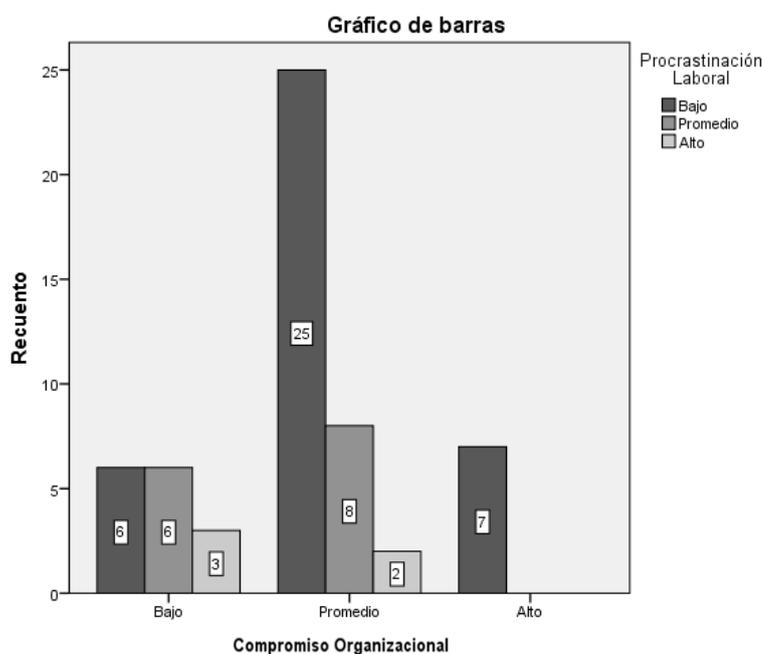
En la tabla 7 y en la figura 7 presentamos los resultados de la dimensión Procrastinación Activa de la variable Procrastinación Laboral, en el que el 17,5% (10 integrantes del personal docente y administrativo) de la muestra se encuentran en el nivel Bajo, mientras que el 80,7% (46 integrantes del personal docente y administrativo) en el nivel Promedio, y el 1,8% (1 integrante del personal docente y administrativo) en el nivel Alto.

5.1.3. Resultados del Objetivo General

Tabla 8*Relación entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral*

| | | Procrastinación Laboral | | | | |
|---------------------------|-------------|-------------------------|----------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Promedio | Alto | Total | |
| Compromiso Organizacional | Bajo | Recuento | 6 | 6 | 3 | 15 |
| | | % del total | 10,5% | 10,5% | 5,3% | 26,3% |
| | Promedio | Recuento | 25 | 8 | 2 | 35 |
| | | % del total | 43,9% | 14,0% | 3,5% | 61,4% |
| | Alto | Recuento | 7 | 0 | 0 | 7 |
| | | % del total | 12,3% | 0,0% | 0,0% | 12,3% |
| Total | Recuento | 38 | 14 | 5 | 57 | |
| | % del total | 66,7% | 24,6% | 8,8% | 100,0% | |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 8*Relación entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral*

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

Podemos observar en la tabla 8 y figura 8, en el que se presenta en relación al objetivo general, tenemos que el 43,9% (25 integrantes del personal docente y administrativo) se ubican en el Nivel Promedio de la variable compromiso organizacional con el Nivel Bajo de la variable procrastinación laboral. De igual manera, el 12,3% (7 integrantes del personal docente y administrativo) se hallan en el Nivel Alto de la variable compromiso organizacional, y en el Nivel Bajo de la variable procrastinación laboral. Se infiere que el personal que siente un apego considerable por la institución por lo que, no presenta un grado significativo para postergar sus tareas.

5.1.4. Resultados de los objetivos específicos

*Objetivo Específico 1***Tabla 9**

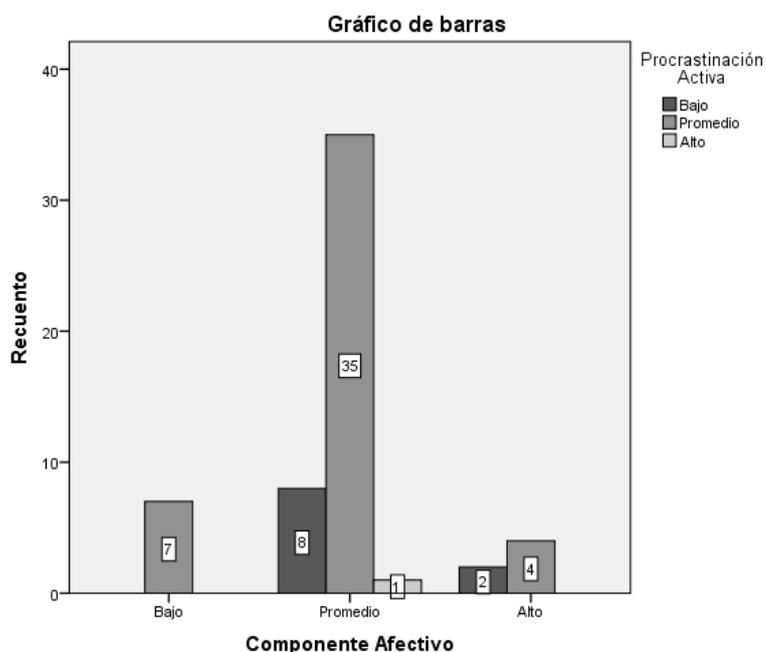
Relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral

| | | Procrastinación Activa | | | Total | |
|---------------------|-------------|------------------------|-------|----------|--------|-------|
| | | | Bajo | Promedio | Alto | |
| Componente Afectivo | Bajo | Recuento | 0 | 7 | 0 | 7 |
| | | % del total | 0,0% | 12,3% | 0,0% | 12,3% |
| | Promedio | Recuento | 8 | 35 | 1 | 44 |
| | | % del total | 14,0% | 61,4% | 1,8% | 77,2% |
| | Alto | Recuento | 2 | 4 | 0 | 6 |
| | | % del total | 3,5% | 7,0% | 0,0% | 10,5% |
| Total | Recuento | 10 | 46 | 1 | 57 | |
| | % del total | 17,5% | 80,7% | 1,8% | 100,0% | |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 9

Relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

Podemos observar en la tabla 9 y figura 9, se muestra la relación al Objetivo Específico 1, el 61,4% (35 integrantes del personal docente y administrativo) se ubica en el Nivel Promedio de la dimensión Componente Afectivo en relación con el Nivel Promedio de la dimensión Procrastinación Activa. Así mismo, el 14,0% (8 integrantes del personal docente y administrativo) en el nivel promedio, y en el nivel bajo de cada dimensión, respectivamente. Inferimos que el personal que tienen un cierto grado de sentimiento de pertenencia por la institución, presenta un menor grado para realizar su trabajo bajo presión y terminan sus labores a tiempo.

*Objetivo Específico 2***Tabla 10**

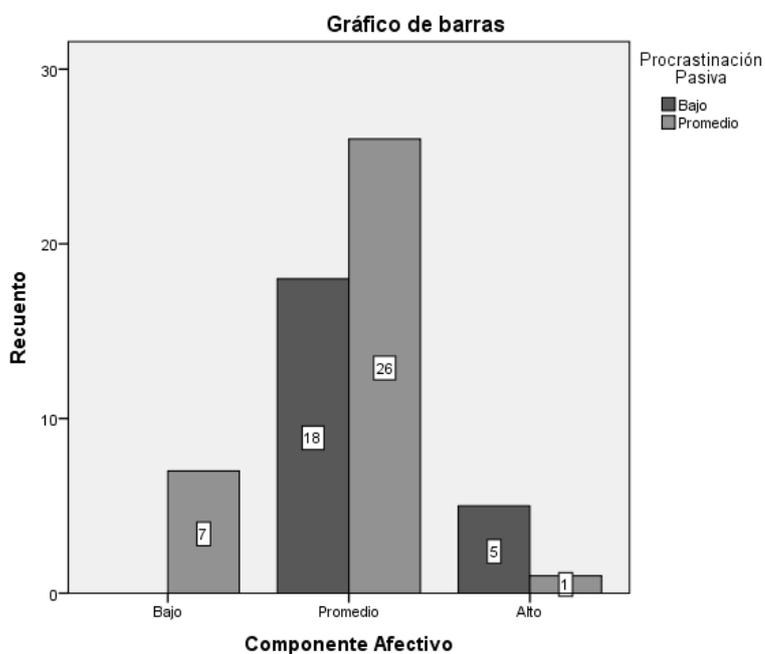
Relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral

| | | Procrastinación Pasiva | | | |
|---------------------|----------|------------------------|-------|----------|--------|
| | | | Bajo | Promedio | Total |
| Componente Afectivo | Bajo | Recuento | 0 | 7 | 7 |
| | | % del total | 0,0% | 12,3% | 12,3% |
| | Promedio | Recuento | 18 | 26 | 44 |
| | | % del total | 31,6% | 45,6% | 77,2% |
| | Alto | Recuento | 5 | 1 | 6 |
| | | % del total | 8,8% | 1,8% | 10,5% |
| Total | | Recuento | 23 | 34 | 57 |
| | | % del total | 40,4% | 59,6% | 100,0% |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 10

Relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

La tabla 10 y figura 10, tenemos como resultados que, el 45,6% (26 integrantes del personal docente y administrativo) se encuentran en el Nivel Promedio de la dimensión Componente Afectivo en relación con el Nivel Promedio de la dimensión Procrastinación Pasiva. Así mismo, el 31,6% (18 integrantes del personal docente y administrativo) se ubican en el nivel promedio, y en el nivel bajo de cada dimensión, respectivamente. Entendemos que el personal que siente un cierto grado de identificación afectiva, tiene cierto o poco grado para postergar sus labores a causa de su indecisión.

*Objetivo Específico 3***Tabla 11**

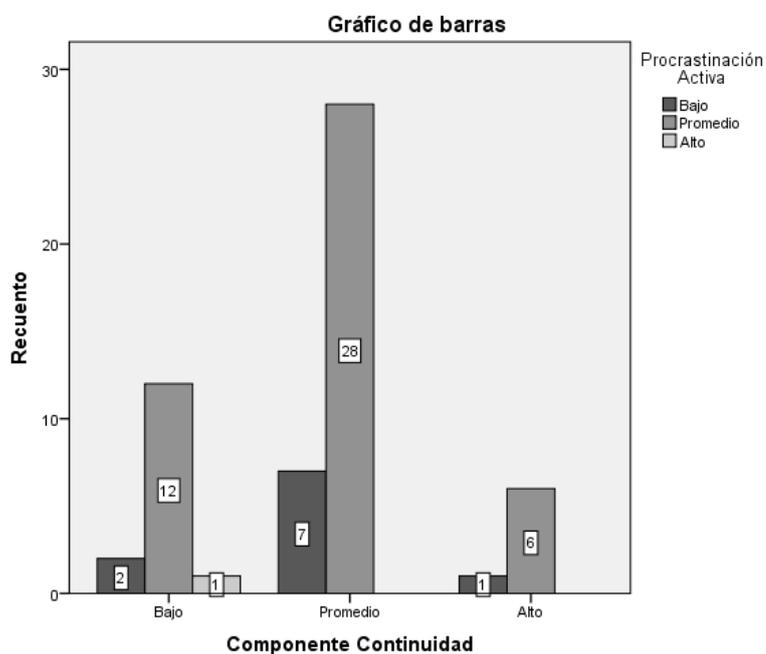
Relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral

| | | Procrastinación Activa | | | | |
|------------------------|-------------|------------------------|----------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Promedio | Alto | Total | |
| Componente Continuidad | Bajo | Recuento | 2 | 12 | 1 | 15 |
| | | % del total | 3,5% | 21,1% | 1,8% | 26,3% |
| | Promedio | Recuento | 7 | 28 | 0 | 35 |
| | | % del total | 12,3% | 49,1% | 0,0% | 61,4% |
| | Alto | Recuento | 1 | 6 | 0 | 7 |
| | | % del total | 1,8% | 10,5% | 0,0% | 12,3% |
| Total | Recuento | 10 | 46 | 1 | 57 | |
| | % del total | 17,5% | 80,7% | 1,8% | 100,0% | |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano "Santa Rosa"

Figura 11

Relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

La tabla 11 y figura 11, tenemos que el 49,1% (28 integrantes del personal docente y administrativo) se encuentran en el Nivel Promedio de la dimensión Componente de Continuidad en relación con el Nivel Promedio de la dimensión Procrastinación Activa. También se observa que el 21,1% (12 integrantes del personal docente y administrativo) se encuentran en el nivel bajo, y en el nivel promedio de ambas dimensiones. Podemos inferir que el personal que posee un cierto o poco grado de vinculación por la remuneración suele también tomar decisiones a tiempo para entregar sus tareas a tiempo.

*Objetivo Específico 4***Tabla 12**

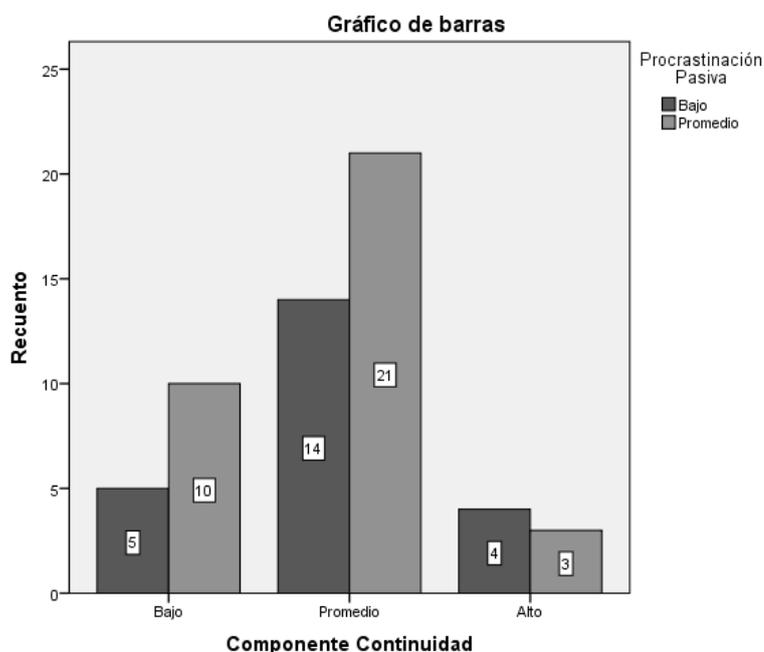
Relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral

| | | Procrastinación Pasiva | | Total | |
|------------------------|----------|------------------------|----------|-------|--------|
| | | Bajo | Promedio | | |
| Componente Continuidad | Bajo | Recuento | 5 | 10 | 15 |
| | | % del total | 8,8% | 17,5% | 26,3% |
| | Promedio | Recuento | 14 | 21 | 35 |
| | | % del total | 24,6% | 36,8% | 61,4% |
| | Alto | Recuento | 4 | 3 | 7 |
| | | % del total | 7,0% | 5,3% | 12,3% |
| Total | | Recuento | 23 | 34 | 57 |
| | | % del total | 40,4% | 59,6% | 100,0% |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 12

Relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

La tabla 12 y figura 12, se presenta que el 36,8% (21 integrantes del personal docente y administrativo) se encuentran en el Nivel Promedio de la dimensión Componente de Continuidad en relación con el Nivel Promedio de la dimensión Procrastinación Pasiva. También se observa que el 24,6% (14 integrantes del personal docente y administrativo) están en el nivel promedio, y en el nivel bajo de ambas dimensiones. Podemos inferir que el personal que posee un cierto o poco grado de vinculación por la remuneración suele también son indecisos al momento de tomar decisiones y suelen postergar sin intención alguna.

*Objetivo Específico 5***Tabla 13**

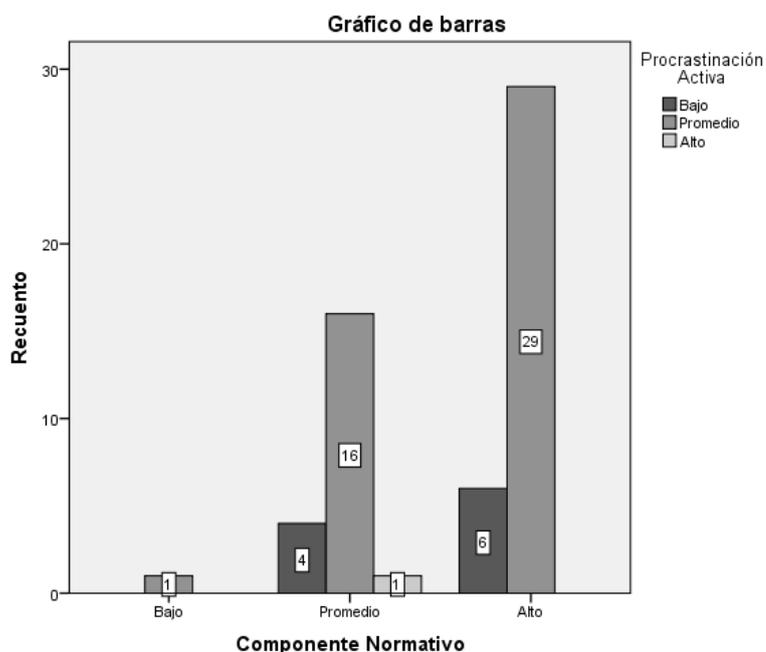
Relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral

| | | Procrastinación Activa | | | | |
|----------------------|-------------|------------------------|-------|----------|--------|-------|
| | | | Bajo | Promedio | Alto | Total |
| Componente Normativo | Bajo | Recuento | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 1,8% | 0,0% | 1,8% |
| | Promedio | Recuento | 4 | 16 | 1 | 21 |
| | | % del total | 7,0% | 28,1% | 1,8% | 36,8% |
| | Alto | Recuento | 6 | 29 | 0 | 35 |
| | | % del total | 10,5% | 50,9% | 0,0% | 61,4% |
| Total | Recuento | 10 | 46 | 1 | 57 | |
| | % del total | 17,5% | 80,7% | 1,8% | 100,0% | |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 13

Relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

Observamos en la tabla 13 y figura 13 que, el 50,9% (29 integrantes del personal docente y administrativo) se encuentran en el Nivel Alto de la dimensión Componente Normativo en relación con el Nivel Promedio de la dimensión Procrastinación Activa. Añadido a este resultado se puede ver que, el 28,1% (16 integrantes del personal docente y administrativo) se encuentran en el nivel promedio de ambas dimensiones. Se infiere que los integrantes que sienten un grado de sentimiento de retribución hacia la institución, actúan sobre sus actos de manera oportuna.

*Objetivo Específico 6***Tabla 14**

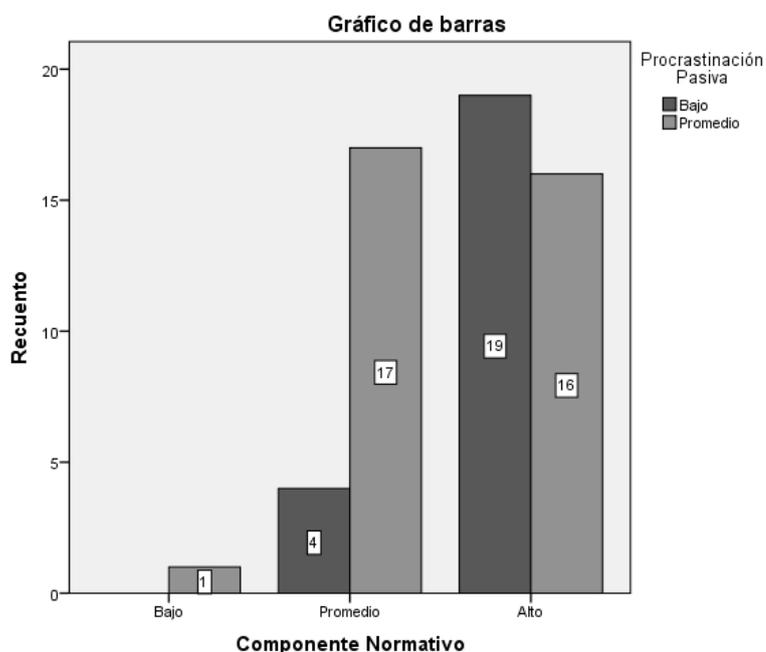
Relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral

| | | Procrastinación Pasiva | | | |
|----------------------|----------|------------------------|----------|-------|--------|
| | | Bajo | Promedio | Total | |
| Componente Normativo | Bajo | Recuento | 0 | 1 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 1,8% | 1,8% |
| | Promedio | Recuento | 4 | 17 | 21 |
| | | % del total | 7,0% | 29,8% | 36,8% |
| | Alto | Recuento | 19 | 16 | 35 |
| | | % del total | 33,3% | 28,1% | 61,4% |
| Total | | Recuento | 23 | 34 | 57 |
| | | % del total | 40,4% | 59,6% | 100,0% |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Figura 14

Relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral



Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 14 y figura 14, nos muestran que, el 33,3% (19 integrantes del personal docente y administrativo) se ubican en el Nivel Alto de la dimensión Componente Normativo en relación con el Nivel Bajo de la dimensión Procrastinación Pasiva. Añadido a este resultado se puede ver que, el 29,8% (17 integrantes del personal docente y administrativo) está en el nivel promedio de ambas dimensiones, y el 28,1% (16 integrantes del personal docente y administrativo) son situados en el nivel alto de la primera dimensión y el nivel promedio de la segunda dimensión. Se infiere que los integrantes que tienen un sentimiento de retribución hacia la institución, posponen sus tareas a causa de su falta de decisión.

5.2. Contrastación de Hipótesis

5.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla 15

Prueba de Normalidad

| | Kolmogorov - Smirnov | | |
|---------------------------|----------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Compromiso Organizacional | ,423 | 38 | ,000 |
| Procrastinación Laboral | ,450 | 40 | ,000 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Se empleo la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov porque la cantidad es mayor a 50, obteniendo una significancia de 0,00 lo que indica que en ambas variables los datos no son normales, por lo que se empleara el estadístico Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis.

5.2.2. Contrastación de Hipótesis General

HI: Existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Ho: No existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Se procede a la aplicación del estadístico del coeficiente de correlación de rho de Spearman, por ser de escala ordinal; es importante resaltar que es una medida de correlación donde se analiza la asociación entre dos variables, se obtiene el siguiente resultado:

Tabla 16

Relación entre las Variables, Compromiso Organizacional y Procrastinación Laboral

| | | Compromiso Organizacional |
|-----------------|-----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Procrastinación Laboral | - ,705 |
| | Coefficiente de correlación | |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 57 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Nivel de Significancia

El nivel de significancia es 0.05 es decir el 5%

Estadísticos de Prueba

Coefficiente de correlación de rho de Spearman, ya que se trabaja con variables cuantitativas y ser de escala de medición ordinal.

Criterios de Decisión

Si $p < 0.05$ se procede a rechazar la hipótesis nula (h_0) y se acepta la hipótesis general.

Si $p > 0.05$ se procede a aceptar la hipótesis nula (h_0) y se rechaza la hipótesis general.

Lectura del P. Valor

P valor es igual a ,000 < 0,05 (alfa). P valor es menor a 0,05

Decisión Estadística

Se observa que p es igual a ,000, y es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis general.

Conclusión Estadística

Con los resultados obtenidos se acepta la hipótesis general planteada, existe relación inversa entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

5.2.3. Contrastación de Hipótesis Específicas

Prueba de Hipótesis Específica 1

He1: Existe relación entre componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Ho1: No existe relación entre componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Tabla 17

Relación entre la dimensión Componente Afectivo del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Activa de la Procrastinación Laboral

| | | Procrastinación Activa | |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Componente Afectivo | Coefficiente de correlación | -,197 |
| | | Sig. (bilateral) | ,041 |
| | | N | 57 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano "Santa Rosa"

Nivel de Significancia

El nivel de significancia es 0.05 es decir el 5%

Estadísticos de Prueba

Coefficiente de correlación de rho de Spearman, ya que se trabaja con variables cuantitativas y ser de escala de medición ordinal

Criterios de Decisión

Si $p < 0.05$ se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 1.

Si $p > 0.05$ se procede a aceptar la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis específica 1.

Lectura del P. Valor

P valor es igual a ,041 < 0,05 (alfa). P valor es menor a 0,05

Decisión Estadística

Se observa que p es igual a ,041, y es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula 1 (H_0) y se acepta la hipótesis específica 1.

Conclusión Estadística

De acuerdo al análisis estadístico se acepta la hipótesis específica 1, existe relación inversa entre componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 2

He2: Existe relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Ho2: No existe relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Tabla 18

Relación entre la dimensión Componente Afectivo del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Pasiva de la Procrastinación Laboral

| | | Procrastinación Pasiva | |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------|
| Rho de Spearman | Componente Afectivo | Coefficiente de correlación | -,405** |
| | | Sig. (bilateral) | ,002 |
| | | N | 57 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano "Santa Rosa"

Nivel de Significancia

El nivel de significancia es 0.05 es decir el 5%

Estadísticos de Prueba

Coefficiente de correlación de rho de Spearman, ya que se trabaja con variables cuantitativas y ser de escala de medición ordinal

Criterios de Decisión

Si $p < 0.05$ se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 2.

Si $p > 0.05$ se procede a aceptar la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis específica 2.

Lectura del P. Valor

P valor es igual a ,002 < 0,05 (alfa). P valor es menor a 0,05

Decisión Estadística

Se observa que p es igual a ,002, y es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula 2 (H_0) y se acepta la hipótesis específica 2.

Conclusión Estadística

De acuerdo al análisis estadístico se acepta la hipótesis específica 2, existe relación inversa entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la procrastinación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H_{e3}: Existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

H_{o3}: No existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Tabla 19

Relación entre la dimensión Componente de Continuidad del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Activa de la Procrastinación Laboral

| | | Procrastinación Activa | |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Componente Continuidad | Coefficiente de correlación | -,088 |
| | | Sig. (bilateral) | ,517 |
| | | N | 57 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano "Santa Rosa"

Nivel de Significancia

El nivel de significancia es 0.05 es decir el 5%

Estadísticos de Prueba

Coefficiente de correlación de rho de Spearman, ya que se trabaja con variables cuantitativas y ser de escala de medición ordinal

Criterios de Decisión

Si $p < 0.05$ se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 3.

Si $p > 0.05$ se procede a aceptar la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis específica 3.

Lectura del P. Valor

P valor es igual a ,517 $>$ 0.05 (alfa). P valor es mayor a 0.05

Decisión Estadística

Se observa que p es igual a ,517, y es mayor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula 3 (H_0) y se rechaza la hipótesis específica 3.

Conclusión Estadística

De acuerdo al análisis estadístico, no existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 4

He4: Existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Ho4: No existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Tabla 20

Relación entre la dimensión Componente de Continuidad del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Pasiva de la Procrastinación Laboral

| | | Procrastinación Pasiva | |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Componente Continuidad | Coefficiente de correlación | -,128 |
| | | Sig. (bilateral) | ,342 |
| | | N | 57 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano "Santa Rosa"

Nivel de Significancia

El nivel de significancia es 0.05 es decir el 5%

Estadísticos de Prueba

Coefficiente de correlación de rho de Spearman, ya que se trabaja con variables cuantitativas y ser de escala de medición ordinal

Criterios de Decisión

Si $p < 0.05$ se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 4.

Si $p > 0.05$ se procede a aceptar la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis específica 4.

Lectura del P. Valor

P valor es igual a ,342 < 0.05 (alfa). P valor es mayor a 0.05

Decisión Estadística

Se observa que p es igual a ,342, y es mayor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula 4 (H_0) y se rechaza la hipótesis específica 4.

Conclusión Estadística

De acuerdo al análisis estadístico se acepta la hipótesis nula 4, no existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 5

H_{es}: Existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

H_{o5}: No existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Tabla 21

Relación entre la dimensión Componente Normativo del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Pasiva de la Procrastinación Laboral

| | | Procrastinación Activa | |
|-----------------|----------------------|------------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Componente Normativo | Coefficiente de correlación | -,538 |
| | | Sig. (bilateral) | ,037 |
| | | N | 57 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Nivel de Significancia

El nivel de significancia es 0.05 es decir el 5%

Estadísticos de Prueba

Coefficiente de correlación de rho de Spearman, ya que se trabaja con variables cuantitativas y ser de escala de medición ordinal

Criterios de Decisión

Si $p < 0.05$ se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 5.

Si $p > 0.05$ se procede a aceptar la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis específica 5.

Lectura del P. Valor

P valor es igual a $,037 < 0.05$ (alfa). P valor es menor a 0.05

Decisión Estadística

Se observa que p es igual a ,037, y es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula 5 (H_0) y se acepta la hipótesis específica 5

Conclusión Estadística

De acuerdo al análisis estadístico se acepta la hipótesis específica 5, existe relación inversa entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 6

He6: Existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Ho6: No existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

Tabla 22

Relación entre la dimensión Componente Normativo del Compromiso Organizacional y la dimensión Procrastinación Pasiva de la Procrastinación Laboral

| | | Procrastinación Pasiva | |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|---------|
| Rho de Spearman | Componente Normativo | Coefficiente de correlación | -,762** |
| | | Sig. (bilateral) | ,006 |
| | | N | 57 |

Nota: Evaluación al Personal Docente y Administrativo de la C.E.P. Salesiano “Santa Rosa”

Nivel de Significancia

El nivel de significancia es 0.05 es decir el 5%

Estadísticos de Prueba

Coefficiente de correlación de rho de Spearman, ya que se trabaja con variables cuantitativas y ser de escala de medición ordinal

Criterios de Decisión

Si $p < 0.05$ se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 6.

Si $p > 0.05$ se procede a aceptar la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis específica 6.

Lectura del P. Valor

P valor es igual a ,006 < 0.05 (alfa). P valor es menor a 0.05

Decisión Estadística

Se observa que p es igual a ,006, y es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis específica 6.

Conclusión Estadística

De acuerdo al análisis estadístico se acepta la hipótesis específica 6, existe relación inversa entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general de esta investigación fue establecer la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. Luego de la recolección y el procesamiento de datos, obtuvimos que existe correlación inversa, ya que el coeficiente de Rho de Spearman es negativo (-,705). De igual manera encontramos que P valor es ,000; siendo este, menor al 0,05, podemos afirmar que es significativa, llegamos a la conclusión que efectivamente existe relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral, aceptando de esta manera la hipótesis general planteada.

Por lo expuesto anteriormente hallamos que al ser mayor el nivel de Compromiso con la C.E.P. es menor la presencia de la Procrastinación laboral, por lo tanto, podemos afirmar que los docentes y el personal administrativo de la C.E.P. que se muestran en el nivel promedio 43,9% y el nivel alto 45,6% del compromiso organizacional suelen realizar sus actividades a tiempo y así evitan procrastinar en sus responsabilidades dentro de sus distintas labores dentro del trabajo. Entendiendo que en el nivel alto se ha generado afianzar los lazos entre la Comunidad Educativa y el trabajador, y en el nivel promedio, que se ha generado un vínculo, pero no se ha desarrollado en su totalidad. Los resultados encontrados son similares a los presentados en la investigación de Yunis (2018), quien trabajó con 145 docentes, llega a la conclusión que, a mayor nivel de compromiso organizacional menor el nivel de la procrastinación que se presenta en el docente.

Tomando en cuenta, la teoría presentada por Hellriegel y Slocum (2003), podemos reforzar los resultados encontrados; ya que los autores afirman que, al estar una persona identificada con su centro laboral, es mayor su participación en ella, ya que apoyan, aceptan y, sobre todo, se comprometen con las metas y los objetivos de la empresa.

El objetivo específico 1, buscó establecer la relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. Observamos los resultados, encontramos que la correlación es inversa entre estas dos dimensiones por ser $-0,197$, de igual manera vemos que se presenta el P valor en $0,041$ siendo este menor al $0,05$, podemos aceptar la hipótesis específica 1. Podemos interpretar que a mayor presencia del componente afectivo menor será la procrastinación activa. Meyer y Allen (1991) definen esta dimensión como el apego del empleado hacia la empresa, en relación a la otra dimensión la persona busca trabajar bajo presión y se genera un desafío y motivación que los fortalece (Acero, Brothen y Wambach, 2001).

El objetivo específico 2, buscó establecer la relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la procrastinación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. Observamos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es $-0,405$ por lo que definimos que ambas dimensiones son tienen una relación inversa, así mismo, el P valor es igual a $0,002$ siendo de igual manera menor al $0,05$, podemos dar como resultado que a mayor presencia del componente afectivo menor será la procrastinación pasiva. Para Meyer

y Allen (1991) esta dimensión es el apego del empleado hacia la empresa, y Hsin y Nam (2005) señalan que la dimensión se caracteriza por que las personas experimentan un sentimiento de presión cuando la fecha de entrega de alguna tarea está cada vez más cerca, logrando generar sentimientos de culpa, depresión y fracaso.

Interpretando los resultados del objetivo específico 3, donde encontramos como resultado que la relación entre ambas variables es inversa y el P valor resulta ser 0,517, por ende, mayor al 0,05 procedemos a descartar la hipótesis específica y aceptar la hipótesis nula. La cual nos solicita establecer la relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la procrastinación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. Por lo que podemos afirmar que no presenta relación entre la dimensión componente de continuidad del compromiso organizacional y la dimensión procrastinación activa de la procrastinación laboral. Castañón (2001) menciona que el componente de continuidad referido a la oportunidad de encontrar otro trabajo con las mismas condiciones que el actual, y la otra dimensión está relacionada a que la persona suele ser consciente de la fecha de entrega, por lo que posterga la actividad para sentirse motivado (Hsin y Nam, 2005).

El objetivo específico 4, quiere establecer la relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la procrastinación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. Observamos que los resultados en los que el P valor es 0,342 mayor al 0,05, de igual manera que en el objetivo específico 3, vamos a proceder a descartar la hipótesis específica y aprobar la

hipótesis nula. Arciniega (2006) explica esta dimensión como el apego material que siente el empleado hacia la empresa y el beneficio que esta causa sobre él, con respecto a la otra dimensión, las personas no planifican sus tareas, dudan de sus habilidades y no cumplen con sus objetivos.

Vamos a dar los resultados con respecto al objetivo específico 5, el cual requiere establecer la relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la procrastinación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. Al observar los resultados encontramos que se obtiene como resultado $-0,538$, afirmamos entonces que existe una correlación inversa entre ambas dimensiones, también se obtiene que el P valor es $0,037$ siendo menor al $0,05$, entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica, por este motivo podemos afirmar que, a mayor nivel del componente normativo menor será el nivel de procrastinación activa. Se entiende según Meyer y Allen (1991) que, la dimensión normativa como el sentimiento de gratitud que siente la persona hacia la empresa, y la dimensión activa está relacionada a la perseverancia y suele terminar la tarea en el tiempo determinado según Hsin y Nam (2005).

Para finalizar con el análisis de resultados, veremos el objetivo específico 6, establecer la relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la procrastinación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. Como resultado obtuvimos en primer lugar que la correlación es inversa entre ambas dimensiones, ya que se obtiene $-0,762$ y el P valor es $0,006$ siendo menor al $0,05$, por lo que se procede a aceptar la hipótesis específica, entonces

podemos afirmar que, se presenta a mayor componente normativo, menos es la procrastinación pasiva. La primera dimensión está referida, por lo expuesto por Arciniega (2006), al sentimiento de obligación por pertenecer en la empresa, y Hsin y Nam (2005) afirma que las personas no cumplen con sus tareas o no se presentan a la fecha de entrega asignada como la dimensión pasiva

Podemos encontrar en la investigación realizada por Galván (2018) quien busca relacionar las dos variables en docentes de Cañete; al relacionar la variable compromiso organizacional con las dimensiones de la procrastinación laboral, da como resultado $-.253$ en relación a la procrastinación pasiva y $-.142$ en relación a la procrastinación activa, se observa que coincide con la investigación actual al establecer la relación de manera inversa entre la variable y las dimensiones mencionadas.

Con respecto a la relación entre la variable procrastinación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional, hallamos en la misma investigación que existe relación inversa entre la procrastinación laboral y las dimensiones componente afectivo y componente de continuidad, ya que obtienen los puntajes de $-.290$ y $-.222$ respectivamente; teniendo en cuenta los resultados, la procrastinación laboral y el componente normativo no presentan relación, al obtener un puntaje de $0,120$.

Al relacionar los resultados encontrados con la investigación de Soto (2017) quien relaciona las dos variables en docentes y administrativos del Callao, observamos que, las dimensiones componente afectivo y componente normativo se presenta la relación inversa con la procrastinación laboral, con respecto al componente de continuidad observamos que no presenta relación.

Ambas coinciden con esta investigación ya que, según nuestros resultados, las dimensiones de la procrastinación no presentan relación con el componente de continuidad.

Es importante tener en cuenta que en esta investigación se toman las dimensiones de ambas variables y éstas se relacionan, podemos coincidir que el componente de continuidad no presenta relación entre las dimensiones de la procrastinación laboral, coincidiendo con la investigación mencionada.

CONCLUSIONES

1. Se establece la relación inversa entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. La relación entre ambas es inversa, lo que nos muestra que, si el nivel de compromiso organizacional es alto, el nivel de procrastinación laboral es bajo. El personal ha generado un sentido de pertenencia con la institución por lo que ayuda a que cumplan con sus responsabilidades a tiempo.
2. Se establece la relación entre el componente afectivo y la procrastinación activa en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. El personal que siente un grado de vinculación afectiva con la institución, se siente identificado, por lo que el procrastinar se vuelve más una motivación y un desafío para realizar sus tareas de la mejor manera.
3. Se establece la relación entre el componente afectivo y la procrastinación pasiva en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. Consideramos que, al tener un sentimiento de afectividad por la empresa, existe un porcentaje del personal que procrastina por falta de decisión, y al final no cumple con la labor encomendada.
4. No presenta relación entre la dimensión componente de continuidad y la dimensión procrastinación activa. El componente de continuidad relaciona la permanencia en el trabajo por la dificultad de encontrar otro similar o mejor,

no influye en la necesidad de sentirse motivado para cumplir con la responsabilidad que la persona tiene.

5. No presenta relación entre el componente de continuidad y la procrastinación pasiva en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. La decisión de procrastinar al dudar de las propias habilidades no tiene que ver con la necesidad de permanecer en la institución por la necesidad económica que se tiene.
6. Se presenta relación entre el componente normativo y la procrastinación activa en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. Se puede concluir que el sentido de gratitud hacia la institución influye en el deseo de cumplir con las tareas encomendadas al personal.
7. Se establece la relación entre el componente normativo y la procrastinación pasiva en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. El sentimiento de retribución hacia la comunidad genera en algunos casos que no se cumplan con las tareas e incluso que la persona no se presente el día de entrega.

RECOMENDACIONES

1. Sabemos que el compromiso organizacional busca generar un vínculo entre el docente y el administrativo con el colegio. Por lo cual se sugiere crear o generar una cultura del trabajo en equipo, trabajando por áreas, niveles, o de forma voluntaria; entendiendo en primer lugar que cada persona es diferente, tiene diversas actitudes y aptitudes, y que el trabajo en equipo busca motivar y desarrollar a las personas, y mejora el nivel del compromiso.
2. Con el objetivo de afianzar el Compromiso organizacional también se recomienda delegar de manera adecuada las tareas, de esta manera se comparten labores, hay una mayor participación de las personas y no se presente sobrecarga a determinadas personas con tareas o responsabilidades.
3. Una buena opción que pueden trabajar los directivos, es propiciar que se valore el trabajo excepcional de alguno de los docentes o administrativos, fomentando la entrega de incentivos, como por ejemplo optar por nombrar al docente o administrativo del mes, felicitar con acto resolutivo al docente o administrativo que fue más responsable o cumplió con todas las tareas encomendadas, o al más creativo u otros. A fin de afianzar el componente afectivo y normativo.
4. También se puede trabajar en generar un proceso de inducción al personal nuevo y en el caso del personal con más años en el colegio, se puede elaborar un feedback de trabajo personalizado con ellos, esto tendría que ser elaborado y establecido por el equipo de gestión, en busca de fortalecer la identificación del personal con la institución.

5. Se recomienda, respetar el tiempo de trabajo, y las programaciones. Tratando de que los trabajadores también tengan espacios de distracción, espacios de relajación, y no todo sea necesariamente tema laboral.
6. Es importante recalcar que la procrastinación es un fenómeno personal, intrínseco, por eso el departamento psicopedagógico junto al coordinador de relaciones humanas pueden realizar talleres de gestión del tiempo, lo cual permitirá mejorar la productividad del personal, realizar o cumplir con su programación de clases, asignaciones, revisión de tareas, reportar las notas en el menor tiempo posible.
7. Otro aspecto que pueden trabajar articuladamente entre el coordinador de relaciones humanas y departamento psicopedagógico, para propiciar talleres sobre manejo de emociones y toma de decisiones, ya que influye al momento de decidir que labor realizar o trabajar primero, o en el tema comparativo de un trabajo con otro compañero. Buscando que el personal pueda tomar decisiones adecuadas y optar por no procrastinar, sobre todo, buscar el desarrollo y crecimiento personal del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association. (2010). Manual de publicaciones American Psychological Association. (3ra ed.) México.
- Angarita, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*.
- Ascary, A. (2015). El comportamiento humano en las organizaciones. *Fundamentación*.
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*.
- Arias, F. (enero-marzo, 2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*,
- Arias, F.; Valera, D.; Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*.
- Beltrán, R. (2014). *Metodología de la investigación científica. Orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales*. Perú.
- Caicedo, C. (2013). La procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Álvaro Jean's de la ciudad de Pelileo (Tesis de pregrado, Universidad técnica de Ambato).

- Carranza, R. y Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Revista Apuntes Universitarios*.
- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (2da ed.).
- Cid, S. (2015). Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación (Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE).
- Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*.
- Deloitte University Press. (2016). Tendencias globales en capital humano 2016. La nueva organización: un diseño diferente. Deloitte development LLC.
- Ferrari, J. R. y Emmons, R. (1995). Methods of procrastination and their relation to selfcontrol and self reinforcement. *Journal of Social Behaviour and Personality*.
- González, L. y Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. En Gonzales, L.; De la Torre, A. y De Elena, J. (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (pp. 98-103). Salamanca: Euderma.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO 2020

| TÍTULO | PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|--|--|---|--|---|
| Compromiso Organizacional y Procrastinación Laboral en el personal docente y administrativo de una Comunidad Educativa de Huancayo 2020 | PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020? | OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020 | HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. Ho: No existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Procrastinación Laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. | COMPROMISO ORGANIZACIONAL Componente afectivo Componente de continuidad Componente normativo PROCRASTINACIÓN LABORAL Postergación Activa Postergación Pasiva | TIPO: Básica NIVEL: Relacional DISEÑO: <pre>graph TD; M --> O1; M --> O2; O1 <--> r O2;</pre> M = muestra |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020? • ¿Cuál es la relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y | <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. • Determinar la relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación | <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>He1: Existe relación entre componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>Ho1: No existe relación entre componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>He2: Existe relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en</p> | | <p>O₁ = Variable (COMPROMISO ORGANIZACIONAL)</p> <p>O₂ = Variable (PROCRASTINACIÓN LABORAL)</p> <p>r = Relación entre O₁ y O₂</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>Son 84 trabajadores, de los cuales se considera a los docentes y al personal administrativo de la COMUNIDAD EDUCATIVO PASTORAL SALESIANO SANTA ROSA- Huancayo de las edades de 20 años a 65 años de edad.</p> <p>MUESTRA:</p> |
|--|---|---|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|
| | <p>la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa | <p>pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa | <p>el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>Ho2: No existe relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>He3: Existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>Ho3: No existe relación entre el componente de</p> | | <p>Son 84 trabajadores</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p> <p>No probabilístico por conveniencia</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:</p> <p>CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN</p> <p>INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN</p> |
|--|--|--|---|--|---|

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|
| | <p>administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020?</p> <p>• ¿Cuál es la relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano</p> | <p>Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>• Determinar la relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>• Determinar la relación entre el componente normativo del compromiso</p> | <p>continuidad del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>He4: Existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>Ho4: No existe relación entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa</p> | | <p>EL ENTORNO LABORAL (IPAP)</p> <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial</p> |
|--|--|---|--|--|---|

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|
| | <p>“Santa Rosa”- Huancayo 2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020? • ¿Cuál es la relación entre el componente | <p>organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la | <p>Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>He5: Existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>Ho5: No existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación activa de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> <p>He6: Existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la</p> | | |
|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | <p>normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020?</p> | <p>Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> | <p>procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020. Ho6: No existe relación entre el componente normativo del compromiso organizacional y la postergación pasiva de la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano “Santa Rosa”- Huancayo 2020.</p> | | |
|--|--|--|---|--|--|

Matriz de Operacionalización de Variable

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | ÍTEMS | NATURALEZA DE LA VARIABLE | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------------------|---|--|---------------------------|--|---------------------------|--------------------|
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Robbins y Judge (2013) indican que el compromiso organizacional es cuando los colaboradores sienten una identificación con la organización y que comparten las metas y objetivos de esta. | Meyer y Allen (1997) afirman que el compromiso organizacional “es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar en la organización” | Componente Afectivo | 6, 9, 12, 14, 15, 18 | | Ordinal |
| | | | Componente de Continuidad | 1, 3, 4, 5, 16, 17 | | |
| | | | Componente Normativo | 2, 7, 8, 10, 11, 13 | | |
| PROCRASTINACIÓN | Según Lozano y Bonora (2015) “la postergación es la acción o habito de retrasar actividades o situaciones que deben atenderse, sustituyéndose por otras situaciones más irrelevantes o agradables”. | Hsin y Nam (2005) mencionan que la procrastinación no siempre busca generar efectos negativos en la empresa o en el empleado. | Postergación Pasiva | 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28 | | Ordinal |
| | | | Postergación Activa | 2, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27 | | |

Matriz de Operacionalización del instrumento

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | REACTIVOS | ESCALA VALORATIVA | CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD | ESCALA DE MEDICIÓN | INSTRUMENTO |
|----------------------------------|---------------------------|---|--|--|--|--------------------|---|
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Componente Afectivo | Se refiere a la vinculación emocional del empleado con la organización, así como la identificación y participación que tiene dentro de ella. Los empleados que tienen un fuerte compromiso afectivo continúan trabajando dentro de la organización porque desean hacerlo. | 6.- Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización. 9.- Realmente siento los problemas de mi organización como propios. 12.- Esta organización significa mucho para mí. 14.- No me siento como “parte de la familia” en mi organización. 15.- No me siento parte de mi organización. 18.- No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización. | 1= Totalmente en desacuerdo 2= Moderadamente en desacuerdo 3= Débilmente en desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Débilmente de acuerdo 6= Moderadamente de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo | Alfa de Crombach de 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad. | Ordinal | Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen |
| | Componente de Continuidad | Se refiere al reconocimiento de los costos o valor económicos asociados al abandono de la organización. Aquellas personas cuya | 1.- Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. 3.- Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. 4.- Permanecer en mi organización actualmente es un | | | | |

| | | | | | | | |
|--|----------------------|---|---|--|--|--|--|
| | | vinculación primaria con la organización se debe a este tipo de compromiso permanecen porque necesitan hacerlo. | asunto tanto de necesidad como de deseo. 5.- Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor. 16.- Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas. 17.- Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara. | | | | |
| | Componente Normativo | Refleja un sentimiento de obligación a seguir trabajando dentro de la organización, pues sienten que deben permanecer dentro de ella. | 2.- Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. 7.- Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento. 8.- Esta organización merece mi lealtad. 10.- No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. 11.- No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente. 13.- Le debo muchísimo a mi organización. | | | | |

| | | | | | | | |
|-------------------------------|----------------------------|---|---|---|--|----------------|--|
| <p>PROCRASTINACIÓN</p> | <p>Postergación Pasiva</p> | <p>Referida a la indecisión, los procrastinadores pasivos no postergan con alguna intención en especial, sino que postergan o retrasan sus tareas por no ser capaces de tomar decisiones adecuadas y ejecutarlas.</p> | <p>1.- Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mis asignaciones en el tiempo planificado. 3.- Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista. 4.- Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo. 5.- Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades. 6.- Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar una asignación. 7.- Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora. 8.- Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una. 9.- No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo. 10.- Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto. 11.- Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan. 14.- Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar una asignación.</p> | <p>TD = Totalmente desacuerdo. D = Desacuerdo. I = Indiferente DA = De acuerdo. TDA = Totalmente de acuerdo</p> | <p>Validez Validez a través de una prueba de orientación temporal. Según los resultados con respecto a la postergación pasiva tienen una correlación positiva con la variable orientación hacia el pasado ($r = 0,450$) y negativa con la variable orientación al futuro ($r = - 0,275$). Las personas con postergación activa tienen una correlación positiva con la orientación hacia el futuro y moderada con la orientación al pasado ($r = 0,319$).</p> <p>Confiabilidad La dimensión con respecto a la Postergación Pasiva dio como resultado una consistencia interna alto de $\alpha=0,877$. Por su parte la dimensión de Postergación Activa, arrojó un resultado de consistencia interna elevado de $\alpha = 0,840$</p> | <p>Ordinal</p> | <p>Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)</p> |
|-------------------------------|----------------------------|---|---|---|--|----------------|--|

| | | | | | | | |
|--|---------------------|--|---|--|--|--|--|
| | | | <p>16.- Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar una asignación.</p> <p>20. Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantea.</p> <p>21.- Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo.</p> <p>24.- Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.</p> <p>28.- Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan</p> | | | | |
| | Postergación Activa | <p>Referida a la decisión tomada oportunamente, los procrastinadores activos suelen realizar sus tareas de manera oportuna, suelen trabajar bajo presión y toman decisiones para suspender otras y centrarse en las que se consideran más importantes.</p> | <p>2.- Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.</p> <p>12.- Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.</p> <p>13.- Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.</p> <p>15.- Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas.</p> <p>17.- Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados.</p> | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | <p>18.- Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.</p> <p>19.- En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha pautada.</p> <p>22.- Consigo mejores resultados cuando realizo mis asignaciones faltando poco tiempo para entregarlas.</p> <p>23.- Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.</p> <p>25.- Logro realizar todas mis actividades, aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.</p> <p>26.- Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.</p> <p>27.- Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento.</p> | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|--|

Instrumentos de investigación y constancia de su Aplicación

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN

Nombre:

INSTRUCCIONES GENERALES

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

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

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

| | ESCALA | | | | | | |
|--|--------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. | | | | | | | |
| 2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. | | | | | | | |
| 3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. | | | | | | | |
| 4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. | | | | | | | |
| 5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor. | | | | | | | |
| 6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización. | | | | | | | |
| 7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento. | | | | | | | |
| 8. Esta organización merece mi lealtad. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios. | | | | | | | | |
| 10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. | | | | | | | | |
| 11. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente. | | | | | | | | |
| 12. Esta organización significa mucho para mí. | | | | | | | | |
| 13. Le debo muchísimo a mi organización. | | | | | | | | |
| 14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización. | | | | | | | | |
| 15. No me siento parte de mi organización. | | | | | | | | |
| 16. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas. | | | | | | | | |
| 17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara. | | | | | | | | |
| 18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización. | | | | | | | | |

INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL

EDAD: **ÁREA:**

CARGO: **TIEMPO EN LA EMPRESA (en meses):**

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

TD = Totalmente desacuerdo

D = Desacuerdo

I = Indiferente

DA = De acuerdo

TDA = Totalmente de acuerdo

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

| | ESCALA | | | | |
|---|---------------|----------|----------|-----------|------------|
| | TD | D | I | DA | TDA |
| 1. Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mis asignaciones en el tiempo planificado. | | | | | |
| 2. Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto. | | | | | |
| 3. Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista. | | | | | |
| 4. Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo. | | | | | |
| 5. Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades. | | | | | |
| 6. Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar una asignación. | | | | | |
| 7. Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora. | | | | | |
| 8. Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una. | | | | | |
| 9. No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo. | | | | | |
| 10. Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto. | | | | | |
| 11. Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan. | | | | | |
| 12. Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo. | | | | | |

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

Confiabilidad y Validez del Instrumento

| CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE HEYER Y ALLEN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| ÍTEM | COMPONENTE AFECTIVO | | | | | | COMPONENTE DE CONTINUIDAD | | | | | | COMPONENTE NORMATIVO | | | | | | Total ítems |
| | 6 | 9 | 12 | 14 | 15 | 18 | 1 | 3 | 4 | 5 | 16 | 17 | 2 | 7 | 8 | 10 | 11 | 13 | |
| 1 | 7 | 6 | 7 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | 2 | 4 | 7 | 2 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 74 |
| 2 | 7 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 7 | 7 | 5 | 6 | 2 | 7 | 6 | 7 | 2 | 6 | 7 | 103 |
| 3 | 7 | 9 | 7 | 6 | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 6 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 6 | 95 |
| 4 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 7 | 1 | 7 | 7 | 66 |
| 5 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 59 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 5 | 9 | 7 | 7 | 6 | 7 | 1 | 7 | 6 | 99 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 2 | 9 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 82 |
| 8 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 84 |
| 9 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 5 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 94 |
| 10 | 7 | 6 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 7 | 6 | 7 | 1 | 7 | 7 | 76 |
| 11 | 6 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 6 | 7 | 6 | 7 | 1 | 7 | 6 | 88 |
| 12 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 6 | 4 | 6 | 6 | 1 | 4 | 6 | 6 | 7 | 1 | 7 | 7 | 85 |
| 13 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 | 1 | 7 | 7 | 68 |
| 14 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 84 |
| 15 | 4 | 7 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 9 | 4 | 1 | 6 | 2 | 6 | 2 | 57 |
| 16 | 7 | 7 | 7 | 4 | 7 | 1 | 4 | 4 | 2 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 7 | 1 | 7 | 7 | 91 |
| 17 | 6 | 7 | 6 | 9 | 2 | 9 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 7 | 4 | 6 | 4 | 76 |
| 18 | 7 | 1 | 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 | 7 | 54 |
| 19 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 1 | 6 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 89 |
| 20 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 7 | 4 | 6 | 2 | 7 | 7 | 4 | 7 | 7 | 88 |
| 21 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 6 | 7 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 95 |
| 22 | 7 | 6 | 7 | 1 | 7 | 1 | 2 | 6 | 6 | 1 | 2 | 6 | 7 | 6 | 7 | 1 | 6 | 7 | 86 |
| 23 | 6 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 6 | 9 | 1 | 6 | 6 | 2 | 6 | 1 | 7 | 6 | 79 |
| 24 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 63 |
| 25 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 7 | 6 | 6 | 6 | 1 | 7 | 7 | 76 |
| 26 | 7 | 9 | 7 | 2 | 4 | 4 | 4 | 7 | 6 | 4 | 7 | 7 | 2 | 6 | 6 | 4 | 5 | 5 | 98 |
| 27 | 6 | 7 | 7 | 5 | 4 | 1 | 6 | 7 | 5 | 1 | 4 | 2 | 7 | 5 | 7 | 6 | 7 | 6 | 99 |
| 28 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 7 | 2 | 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 6 | 7 | 87 |
| 29 | 7 | 7 | 7 | 4 | 7 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 97 |
| 30 | 6 | 7 | 7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 7 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 7 | 1 | 5 | 7 | 77 |
| Total Celas | 196 | 192 | 202 | 68 | 65 | 61 | 187 | 191 | 185 | 88 | 74 | 156 | 158 | 165 | 206 | 52 | 204 | 194 | 2495 |
| Promedio | 6.53 | 6.46 | 6.79 | 2.88 | 2.17 | 1.97 | 9.57 | 9.70 | 5.58 | 2.99 | 2.47 | 5.20 | 5.99 | 5.58 | 6.87 | 1.79 | 6.70 | 6.47 | 81.47 |
| Desviación | 1.224 | 1.453 | 1.112 | 1.540 | 2.103 | 0.964 | 2.453 | 2.535 | 1.889 | 2.486 | 1.987 | 2.100 | 2.379 | 2.123 | 0.946 | 1.484 | 0.936 | 1.186 | 12.964 |

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

| | | | |
|----------|--------|------------------|------|
| S_i^2 | 57.11 | ALFA DE CRONBACH | 0.71 |
| S^2 | 108.87 | | |
| K | 31 | | |

CONTABILIDAD INVENTARIO DE PROACTINACIÓN ACTIVA Y PASIVA

| IMPORTE | PROACTINACIÓN PASIVA | | | | | | | | | | | | | | PROACTINACIÓN ACTIVA | | | | | | | | | | | | | | TOTAL | |
|------------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|----|
| | ÍTEM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | | 29 |
| 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 15 | |
| 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 11 | |
| 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 46 | |
| 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 46 | |
| 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 71 | |
| 6 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 72 | |
| 7 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 52 | |
| 8 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 11 | |
| 9 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 41 | |
| 10 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 41 | |
| 11 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 | |
| 12 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 53 | |
| 13 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 48 | |
| 14 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 48 | |
| 15 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 45 |
| 16 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 71 |
| 17 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 46 | |
| 18 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 17 | |
| 19 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 53 |
| 20 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 57 | |
| 21 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 57 | |
| 22 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 58 | |
| 23 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 56 | |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 51 | |
| 25 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 46 | |
| 26 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 53 | |
| 27 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 11 | |
| 28 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 51 | |
| 29 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 53 | |
| 30 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 73 | |
| Total | 31 | 61 | 57 | 51 | 51 | 62 | 100 | 55 | 41 | 41 | 55 | 45 | 51 | 42 | 51 | 46 | 71 | 55 | 52 | 62 | 54 | 44 | 49 | 51 | 57 | 56 | 71 | 52 | 419 | |
| Promedio | 6.37 | 6.37 | 6.30 | 6.33 | 6.33 | 6.40 | 6.25 | 6.36 | 6.37 | 6.33 | 6.33 | 6.33 | 6.33 | 6.30 | 6.30 | 6.33 | 6.33 | 6.33 | 6.37 | 6.37 | 6.47 | 6.35 | 6.30 | 6.30 | 6.37 | 6.33 | 6.33 | 6.33 | 6.40 | |
| Desviación | 0.70 | 0.70 | 0.65 | 0.64 | 0.65 | 0.67 | 0.63 | 0.66 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.62 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | 0.63 | |

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i}{S_i} \right]$$

S_i = 11.25
 ALFA DE CORRIMACH = 1.11
 S_i = 101.22
 K = 3

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Lucía Antonieta Loo Martínez
TÍTULO PROFESIONAL : Psicóloga
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller.
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Licenciado en Psicología.
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Magister
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Nacional Federico Villarreal
ESPECIALIDAD : Psicóloga Clínica
AÑOS DE EXPERIENCIA : 23 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Hospital D Olavegoya – Universidad Continental
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Jefe del Servicio de Psicología- Docente
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES: Modificar algunos ítems considerando la propuesta

Huancayo, 24 de octubre del 2020



Firma

Nombre y Apellidos: Lucía Antonieta Loo Martínez
DNI N°09640079

Constancia
Juicio de experto

Yo, **Lucía Antonieta Loo Martínez**, con Documento Nacional de Identidad N°09640079 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento "**ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN**" visto, cuyos responsables es el investigador CAMACUARI CÁRDENAS MARTIN con DNI N° 43812860, cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO 2020". En la provincia de Huancayo 2020.

Huancayo, 24 de octubre del 2020



Firma

Nombre y Apellidos: Lucía Antonieta Loo Martínez
DNI N°09640079

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Jhann Jhersy Cairo Ramos
TÍTULO PROFESIONAL : Psicólogo
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller.
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Peruana Los Andes
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Magister
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Ricardo Palma
ESPECIALIDAD : Terapeuta Racional E. Comportamental
AÑOS DE EXPERIENCIA : 08 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : CEM
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Psicólogo - Coordinador
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO "ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:

Huancayo, 09 de noviembre del 2020



Firma

Nombre y Apellidos: Jhann Jhersy Cairo Ramos
DNI N° 44817072

Constancia

Juicio de experto

Yo, *Jhann Jhersy Cairo Ramos*, con Documento Nacional de Identidad N° 44817072 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento "ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN" visto, cuyos responsables es el investigador CAMACUARI CÁRDENAS MARTIN con DNI N° 43812860, cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO 2020". En la provincia de Huancayo 2020.

Huancayo, 09 de noviembre del 2020



Firma

Nombre y Apellidos: Jhann Jhersy Cairo Ramos
DNI N° 44817072

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : MÓNICA MERCEDES MUCHA CÓRDOVA
TÍTULO PROFESIONAL : LIC. EN LENGUA Y LITERATURA
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNCP
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : DOCTORA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNCP
ESPECIALIDAD : EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
AÑOS DE EXPERIENCIA : 15 AÑOS
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : SALESIANO TÉCNICO DON BOSCO
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : COORDINADORA ACADÉMICA
TRABAJOS PUBLICADOS : INVESTIGACIÓN ACCIÓN
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO "ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:

Me parece interesante la propuesta de preguntas las cuales servirán para alcanzar los objetivos de la investigación.

Huancayo, 02 de noviembre del 2020



Firma

Nombre y Apellidos: Mónica M. Mucha Córdova
DNI N° 20076411

Constancia

Juicio de experto

Yo, Mónica Mercedes Mucha Córdova, con Documento Nacional de Identidad N° 20076411 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento "ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN" visto, cuyos responsables es el investigador CAMACUARI CÁRDENAS MARTIN con DNI N° 43812860, cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO 2020". En la provincia de Huancayo 2020.

Huancayo, 02 de noviembre del 2020



Firma

Nombre y Apellidos: Mónica M. Mucha Córdova
DNI N° 20076411

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Lucía Antonieta Loo Martínez
TÍTULO PROFESIONAL : Psicóloga
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller.
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Licenciado en Psicología.
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Magister
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Nacional Federico Villarreal
ESPECIALIDAD : Psicóloga Clínica
AÑOS DE EXPERIENCIA : 23 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Hospital D Olavegoya – Universidad Continental
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Jefe del Servicio de Psicología- Docente
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"INVENTARIO DE PROCRASTINACIÓN LABORAL"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 NADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

Huancayo, 24 de octubre del 2020



Mg. Dra. Lucía A. Loo Martínez
C.Ps.P. 0011

1 11111111

Nombre y Apellidos: Lucía Antonieta Loo Martínez
DNI N°09640079

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, Lucía Antonieta Loo Martínez, con Documento Nacional de Identidad N°09640079 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento **INVENTARIO DE PROCRASTINACIÓN LABORAL** visto, cuyos responsables es el investigador CAMACUARI CÁRDENAS MARTIN con DNI N° 43812860, cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO 2020". En la provincia de Huancayo 2020.

ncayo, 24 de octubre del 2020



Mg. Dra. Lucía A. Loo Martínez
C.Ps.P. 0011

Firma

Nombre y Apellidos: Lucía Antonieta Loo Martínez
DNI N°09640079

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Jhann Jhersy Cairo Ramos
TÍTULO PROFESIONAL : Psicólogo
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller.
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Peruana Los Andes
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Magister
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Ricardo Palma
ESPECIALIDAD : Terapeuta Racional E. Comportamental
AÑOS DE EXPERIENCIA : 08 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : CEM
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Psicólogo - Coordinador
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"INVENTARIO DE PROCRASTINACIÓN LABORAL"**

ADECUADO 1 **MEDIANAMENTE ADECUADO 2** **INADECUADO 3**

OBSERVACIONES:

Huancayo, 09 de noviembre del 2020



Firma
Nombre y Apellidos: Jhann Jhersy Cairo Ramos
DNI N° 44817072

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, *Jhann Jhersy Cairo Ramos*, con Documento Nacional de Identidad N° 44817072 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento **INVENTARIO DE PROCRASTINACIÓN LABORAL** visto, cuyos responsables es el investigador CAMACUARI CÁRDENAS MARTIN con DNI N° 43812860, cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO 2020". En la provincia de Huancayo 2020.

Huancayo, 09 de noviembre del 2020



Firma

Nombre y Apellidos: Jhann Jhersy Cairo Ramos
DNI N° 44817072

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : MÓNICA MERCEDES MUCHA CÓRDOVA
TÍTULO PROFESIONAL : LIC. EN LENGUA Y LITERATURA
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNCP
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : DOCTORA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNCP
ESPECIALIDAD : EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
AÑOS DE EXPERIENCIA : 15 AÑOS
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : SALESIANO TÉCNICO DON BOSCO
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : COORDINADORA ACADÉMICA
TRABAJOS PUBLICADOS : INVESTIGACIÓN ACCIÓN
OTROS MERITOS :

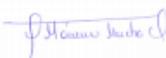
EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"INVENTARIO DE PROCRASTINACIÓN LABORAL"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:

Ninguna

Huancayo, 02 de noviembre del 2020



Firma

Nombre y Apellidos: Mónica M. Mucha Córdova
DNI N° 20076411

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, Mónica M. Mucha Córdova, con Documento Nacional de Identidad N° 20076411 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento **INVENTARIO DE PROCRASTINACIÓN LABORAL** visto, cuyos responsables es el investigador CAMACUARI CÁRDENAS MARTIN con DNI N° 43812860, cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO 2020". En la provincia de Huancayo 2020.

Huancayo, 02 de noviembre del 2020



Firma

Nombre y Apellidos: Mónica M. Mucha Córdova
DNI N° 20076411

Data de Procesamiento de Datos

Compromiso Organizacional

| ITEMS | COMPONENTE AFECTIVO | | | | | | | COMPONENTE DE CONTINUIDAD | | | | | | | COMPONENTE NORMATIVO | | | | | | | TOTAL C.O | | | |
|-------|---------------------|---|----|----|----|----|-----------|---------------------------|---|---|---|----|----|-----------|----------------------|----------|---|----|----|----|-----------|-----------|----|----------|-----|
| | ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6 | 9 | 12 | 14 | 15 | 18 | Total C.A | 1 | 3 | 4 | 5 | 16 | 17 | Total C.C | 2 | 7 | 8 | 10 | 11 | 13 | Total C.N | | | | |
| 0 | | | | | | | Nivel | | | | | | | Nivel | | | | | | | | Nivel | 0 | | |
| 1 | 7 | 7 | 7 | 4 | 4 | 7 | 36 | Alto | 7 | 6 | 7 | 5 | 5 | 7 | 37 | Alto | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 41 | Alto | 114 |
| 2 | 6 | 7 | 7 | 5 | 7 | 7 | 33 | Alto | 7 | 4 | 7 | 5 | 5 | 2 | 30 | Promedio | 5 | 2 | 7 | 7 | 6 | 6 | 33 | Promedio | 102 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 2 | 2 | 2 | 21 | Bajo | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 22 | Promedio | 6 | 6 | 6 | 3 | 6 | 6 | 33 | Promedio | 76 |
| 4 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 | 36 | Alto | 5 | 5 | 7 | 4 | 5 | 7 | 33 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 111 |
| 5 | 3 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 26 | Promedio | 5 | 1 | 7 | 4 | 1 | 6 | 24 | Promedio | 7 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 36 | Promedio | 86 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 35 | Promedio | 5 | 7 | 6 | 7 | 5 | 6 | 36 | Alto | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 38 | Alto | 103 |
| 7 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | Bajo | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | Promedio | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | Promedio | 63 |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 15 | Bajo | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 6 | 22 | Promedio | 2 | 3 | 3 | 6 | 3 | 2 | 19 | Bajo | 56 |
| 9 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 2 | 7 | 2 | 1 | 1 | 7 | 20 | Bajo | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 86 |
| 10 | 6 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 23 | Promedio | 7 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 20 | Bajo | 2 | 2 | 7 | 7 | 7 | 7 | 32 | Promedio | 75 |
| 11 | 7 | 6 | 7 | 3 | 3 | 3 | 23 | Promedio | 7 | 4 | 7 | 6 | 4 | 7 | 35 | Promedio | 6 | 6 | 7 | 5 | 7 | 6 | 37 | Alto | 101 |
| 12 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 38 | Alto | 2 | 3 | 1 | 1 | 6 | 6 | 19 | Bajo | 6 | 4 | 6 | 2 | 5 | 6 | 29 | Promedio | 86 |
| 13 | 6 | 6 | 6 | 3 | 2 | 2 | 25 | Promedio | 3 | 2 | 4 | 6 | 1 | 4 | 20 | Bajo | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 35 | Promedio | 80 |
| 14 | 7 | 7 | 7 | 6 | 5 | 5 | 37 | Alto | 1 | 7 | 7 | 7 | 5 | 1 | 28 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 107 |
| 15 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 36 | Promedio | 84 |
| 16 | 5 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 22 | Promedio | 1 | 3 | 7 | 3 | 3 | 7 | 24 | Promedio | 7 | 4 | 7 | 3 | 5 | 7 | 33 | Promedio | 79 |
| 17 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 1 | 32 | Promedio | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 6 | 21 | Bajo | 7 | 2 | 7 | 5 | 7 | 7 | 35 | Promedio | 88 |
| 18 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 1 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 30 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 96 |
| 19 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 7 | 24 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 90 |
| 20 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 1 | 30 | Promedio | 6 | 1 | 6 | 1 | 3 | 3 | 20 | Bajo | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 40 | Alto | 90 |
| 21 | 6 | 6 | 7 | 4 | 2 | 1 | 26 | Promedio | 6 | 4 | 7 | 1 | 4 | 6 | 28 | Promedio | 2 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 34 | Promedio | 88 |
| 22 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 6 | 37 | Promedio | 1 | 7 | 1 | 3 | 4 | 6 | 22 | Promedio | 7 | 6 | 7 | 4 | 6 | 6 | 36 | Promedio | 95 |
| 23 | 4 | 7 | 7 | 2 | 2 | 1 | 23 | Promedio | 4 | 2 | 6 | 3 | 2 | 4 | 21 | Bajo | 5 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 38 | Alto | 82 |
| 24 | 4 | 5 | 6 | 2 | 1 | 4 | 22 | Promedio | 5 | 4 | 6 | 4 | 4 | 3 | 26 | Promedio | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 34 | Promedio | 82 |
| 25 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 1 | 30 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 4 | 4 | 7 | 36 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 100 |
| 26 | 6 | 4 | 5 | 6 | 6 | 3 | 30 | Promedio | 7 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 22 | Promedio | 7 | 2 | 4 | 4 | 5 | 6 | 28 | Promedio | 80 |
| 27 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 12 | Bajo | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 78 |
| 28 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 30 | Promedio | 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 7 | 31 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 103 |
| 29 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 3 | 4 | 7 | 4 | 7 | 7 | 32 | Promedio | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 40 | Alto | 96 |
| 30 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 33 | Promedio | 5 | 6 | 7 | 5 | 4 | 6 | 33 | Promedio | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 37 | Alto | 103 |
| 31 | 6 | 7 | 7 | 5 | 4 | 3 | 32 | Promedio | 4 | 5 | 7 | 5 | 4 | 7 | 32 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 106 |
| 32 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 6 | 24 | Promedio | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 15 | Bajo | 6 | 6 | 7 | 7 | 5 | 6 | 37 | Alto | 76 |
| 33 | 6 | 6 | 7 | 5 | 4 | 4 | 32 | Promedio | 5 | 7 | 6 | 5 | 5 | 4 | 32 | Promedio | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 40 | Alto | 104 |
| 34 | 7 | 7 | 7 | 1 | 5 | 3 | 30 | Promedio | 5 | 4 | 7 | 5 | 6 | 7 | 34 | Promedio | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 41 | Alto | 105 |
| 35 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 18 | Bajo | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 7 | 24 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 84 |
| 36 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 5 | 4 | 7 | 37 | Alto | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 103 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|----------|---|---|---|---|---|---|----|----------|---|---|---|---|---|---|----|----------|-----|
| 35 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 18 | Bajo | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 7 | 24 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 84 |
| 36 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 5 | 4 | 7 | 37 | Alto | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 103 |
| 37 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 | 36 | Alto | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 7 | 38 | Alto | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 116 |
| 38 | 7 | 7 | 7 | 1 | 5 | 4 | 31 | Promedio | 5 | 7 | 7 | 5 | 7 | 5 | 36 | Alto | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 109 |
| 39 | 7 | 6 | 7 | 1 | 1 | 1 | 23 | Promedio | 4 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 37 | Alto | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 41 | Alto | 101 |
| 40 | 6 | 7 | 7 | 4 | 5 | 5 | 34 | Promedio | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 7 | 34 | Promedio | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 41 | Alto | 103 |
| 41 | 6 | 5 | 7 | 4 | 4 | 4 | 30 | Promedio | 4 | 4 | 6 | 5 | 5 | 6 | 30 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 102 |
| 42 | 5 | 7 | 7 | 4 | 4 | 4 | 31 | Promedio | 4 | 4 | 7 | 5 | 4 | 4 | 28 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 101 |
| 43 | 7 | 6 | 7 | 6 | 2 | 2 | 30 | Promedio | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 6 | 22 | Promedio | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 33 | Alto | 91 |
| 44 | 6 | 6 | 7 | 6 | 2 | 1 | 28 | Promedio | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 12 | Bajo | 7 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 36 | Promedio | 76 |
| 45 | 4 | 5 | 6 | 4 | 3 | 2 | 24 | Promedio | 6 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 22 | Promedio | 4 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 31 | Promedio | 77 |
| 46 | 6 | 6 | 7 | 4 | 4 | 4 | 31 | Promedio | 4 | 7 | 6 | 4 | 4 | 6 | 31 | Promedio | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 41 | Alto | 103 |
| 47 | 6 | 7 | 7 | 3 | 7 | 3 | 33 | Promedio | 4 | 6 | 7 | 4 | 4 | 7 | 32 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Promedio | 107 |
| 48 | 1 | 7 | 1 | 7 | 1 | 1 | 18 | Bajo | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 6 | 19 | Bajo | 7 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 61 |
| 49 | 1 | 7 | 1 | 7 | 1 | 1 | 18 | Bajo | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 6 | 19 | Bajo | 7 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 61 |
| 50 | 7 | 7 | 7 | 5 | 3 | 3 | 32 | Promedio | 4 | 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 27 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 101 |
| 51 | 6 | 6 | 6 | 1 | 1 | 6 | 26 | Promedio | 2 | 7 | 4 | 1 | 1 | 1 | 16 | Bajo | 2 | 6 | 6 | 3 | 5 | 5 | 21 | Promedio | 63 |
| 52 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 24 | Promedio | 5 | 7 | 6 | 6 | 7 | 5 | 36 | Alto | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 102 |
| 53 | 7 | 5 | 7 | 5 | 5 | 5 | 34 | Promedio | 3 | 5 | 7 | 3 | 6 | 6 | 30 | Bajo | 7 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 40 | Alto | 104 |
| 54 | 4 | 6 | 7 | 1 | 1 | 1 | 20 | Bajo | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | Bajo | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 30 | Promedio | 68 |
| 55 | 7 | 7 | 7 | 4 | 3 | 4 | 32 | Promedio | 6 | 4 | 4 | 5 | 6 | 4 | 29 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 103 |
| 56 | 7 | 6 | 7 | 4 | 4 | 4 | 32 | Promedio | 5 | 5 | 7 | 5 | 4 | 5 | 31 | Promedio | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 38 | Alto | 101 |
| 57 | 7 | 7 | 7 | 3 | 3 | 3 | 30 | Promedio | 4 | 7 | 7 | 4 | 4 | 4 | 30 | Promedio | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | Alto | 102 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-----|-----|-----|----|
| 18 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | Med | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 15 | Med | 74 | | |
| 19 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | Med | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | Med | 82 | | |
| 20 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 17 | Big | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 16 | Med | 84 | | |
| 21 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 41 | Med | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 16 | Med | 87 | | |
| 22 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | Med | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 18 | Med | 88 | | | |
| 23 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | Med | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 17 | Med | 88 | | |
| 24 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 41 | Med | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 41 | Med | 88 | |
| 25 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 19 | Big | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 18 | Med | 88 | |
| 26 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 18 | Big | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 18 | Med | 88 | |
| 27 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | Big | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 17 | Med | 88 | |
| 28 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 18 | Med | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 11 | Med | 88 | |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 16 | Med | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 11 | Med | 87 | |
| 30 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 17 | Big | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 42 | Med | 88 | |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | Big | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | Big | 84 |
| 32 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 41 | Med | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 18 | Med | 88 | |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 41 | Med | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | Med | 87 | |
| 34 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 42 | Med | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 15 | Med | 87 | |
| 35 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | Big | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | Med | 87 | |
| 36 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 18 | Med | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | Med | 87 | |
| 37 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 18 | Med | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 | Med | 88 | |
| 38 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 18 | Med | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 | Med | 88 | |
| 39 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 | Big | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 12 | Med | 82 | |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | Med | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 | Med | 88 | |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 18 | Med | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | Med | 87 | |
| 42 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | Big | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 18 | Big | 88 | | |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 41 | Med | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 41 | Med | 88 | | |
| 44 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 18 | Med | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 11 | Med | 88 | | |
| 45 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 18 | Big | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 18 | Med | 88 | |
| 46 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 18 | Med | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 18 | Med | 84 | |

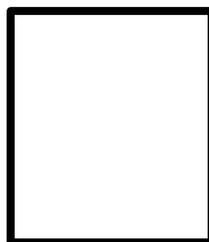
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Me han informado con respecto a los objetivos, procedimientos y riesgos de la investigación “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO 2020”, acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable Martin Camacuari Cárdenas y la asesora de investigación, la psicóloga Nazzia Masiel Huamán Huaranga

Estoy informado de que mi participación es libre y voluntaria, y que puedo desistir en responder alguna pregunta o decidir suspender mi participación en la presente investigación. Esta decisión no debe ocasionarme ningún tipo de perjuicio en mi contra. De igual manera, estoy informado de que mis respuestas son absolutamente confidenciales y que sólo será manejado por los profesionales que realizan la investigación; asimismo, me han informado que mi identidad no será expuesta en ningún material o en el informe de investigación.

Soy consciente de que, en caso yo solicite los resultados de la investigación estos serán entregados a mi persona, también todas las dudas que tenga con respecto a la investigación serán respondidas por parte de los responsables de la investigación.

Huancayo, 22 de octubre 2020.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres:

Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Camacuari Cárdenas Martin
D.N.I. N°: 43812860
N° de teléfono/celular: 965445376
Email: mcamacuari@gmail.com
Firma:

Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Huamán Huaranga Nazzia Masiel
D.N.I. N°: 44745934
N° de teléfono/celular: 964668255
Email: ps.masiel@gmail.com
Firma:



Enviar



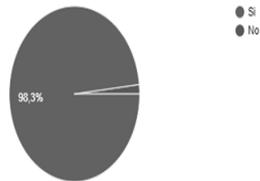
Preguntas Respuestas 69

Mediante la presente investigación, que tiene como objetivo hallar la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en su organización. Así mismo se le informa que la investigación es anónima y no presenta ningún riesgo en su desempeño laboral.

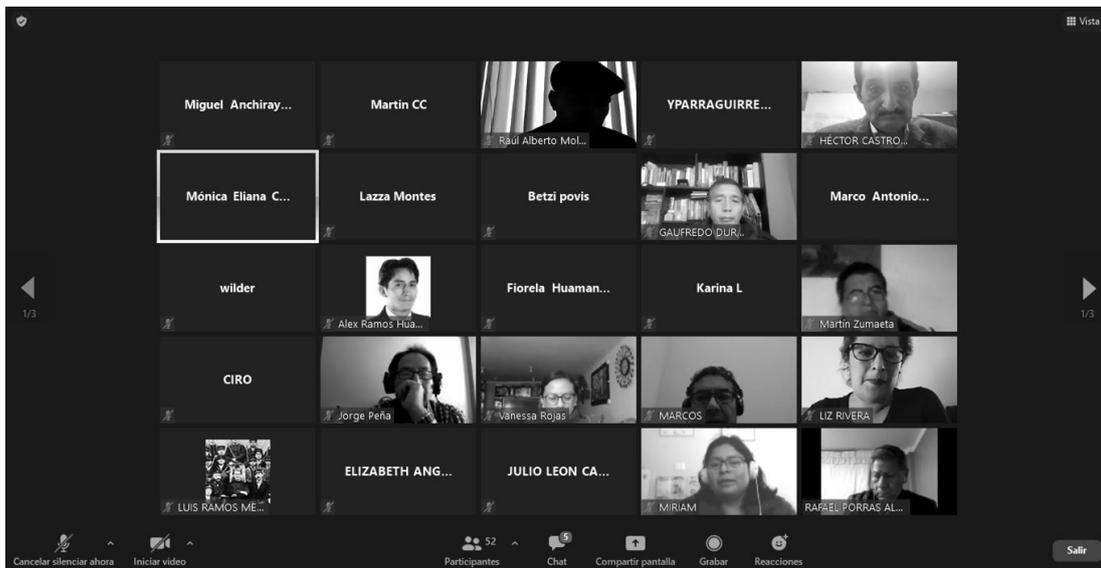
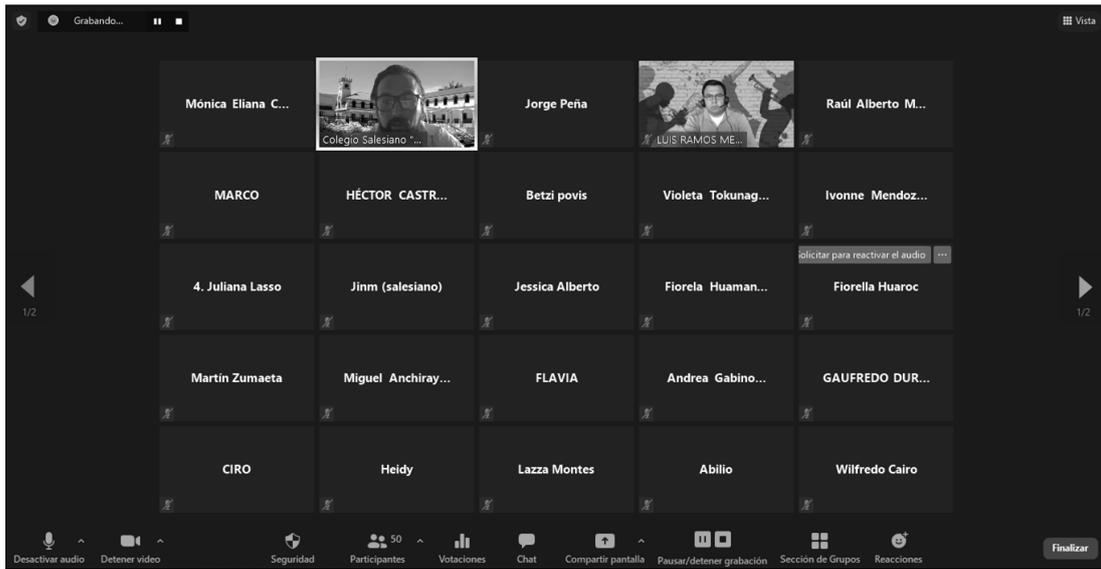
Consentimiento Informado

Acepto participar voluntariamente en la presente investigación:

58 respuestas



Fotos de la Aplicación del Instrumento



Mónica Eliana Condori Vargas está hablando...

| | | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|
| Jhosellyn Porras | Mitzi Cardenas ... | Andréa Gabino ... | Heidy | Yaneth Enciso Fe... |
| Christian Hilario | Iván Loayza | 4. Juliana Lasso | Marco Barreto | Deysi |
| Abilio | Violeta Tokunag... | Jessica Alberto | FLAVIA | Ivonne Mendoz... |
| Jinn (salesiano) | Fiorella Huaroc | Marcos Andrés... | Wilfredo Diaz G. | Wilfredo Cairo |
| Josue | Carlos G. | U Ursula Rocío Gar... | Feliciano Carde... | RULLY ABRAHAM |

Cancelar silenciar ahora Iniciar video Participantes 52 Chat Compartir pantalla Grabar Reacciones Salir

Jhosellyn Porras está hablando...

| | | | | |
|--------------------------|---------------------|-------------------|--------------------|------------------|
| Heidy | Yaneth Enciso Fe... | Christian Hilario | Iván Loayza | 4. Juliana Lasso |
| Marco Barreto | Deysi | Abilio | Violeta Tokunag... | Jessica Alberto |
| FLAVIA | Ivonne Mendoz... | Jinn (salesiano) | Fiorela Huaman... | Fiorella Huaroc |
| Marcos Andrés... | Wilfredo Diaz G. | Wilfredo Cairo | Josue | Carlos G. |
| U Ursula Rocío Gar... | Feliciano Carde... | RULLY ABRAHAM | Julio Leon Camac | Deysi |

Cancelar silenciar ahora Iniciar video Participantes 52 Chat Compartir pantalla Grabar Reacciones Salir