

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**Procrastinación laboral y personalidad en trabajadores de una entidad  
estatal con régimen privado en Lambayeque, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**Rosita Yubiri Maquen Quevedo**

**ASESOR**

**Estela Marcelo Ascencio**

<https://orcid.org/0000-0002-5524-2694>

**Chiclayo, 2024**

**Procrastinación laboral y personalidad en trabajadores de una  
entidad estatal con régimen privado en Lambayeque, 2022**

PRESENTADA POR

**Rosita Yubiri Maquen Quevedo**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR

Anali Milagros Ramos Diaz

PRESIDENTE

Jose Rolando Gamarra Moncayo

SECRETARIO

Estela Marcelo Ascencio

VOCAL

## **Dedicatoria**

A mi familia, amigos y a todos aquellos que confiaron en mí: esta dedicatoria va cargada de gratitud y afecto. Su presencia constante, tanto en los momentos felices como en los desafiantes, ha sido un pilar fundamental en mi camino. Gracias por creer en mí, por brindarme su apoyo incondicional y por inspirarme a dar lo mejor de mí. Este logro es el resultado de nuestro trabajo en equipo y de la confianza mutua. Les dedico mis éxitos con amor y profunda gratitud. ¡Juntos, hemos alcanzado grandes cosas!

## **Agradecimientos**

A la empresa que me brindó la oportunidad de realizar este estudio, a mis docentes y todos aquellos que me impulsaron a lo largo de mi carrera: quisiera expresar mi más sincero agradecimiento. Su generosidad, guía y apoyo han sido fundamentales en mi crecimiento académico y profesional. Agradezco profundamente la confianza depositada en mí y el respaldo brindado durante todo el proceso. Este logro no habría sido posible sin su contribución.

## Procrastinación Laboral y Rasgos de Personalidad

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>11</b> %	<b>10</b> %	<b>2</b> %	<b>3</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b> Trabajo del estudiante	<b>2</b> %
<b>2</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>3</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>repositorio.pucesa.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>8</b>	<b>documentop.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %

## Índice

Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción .....	12
Revisión de Literatura.....	14
Bases teóricas.....	16
Materiales y Métodos.....	20
Resultados y Discusión.....	24
Conclusiones.....	32
Recomendaciones .....	33

### **Resumen**

La procrastinación es uno de los principales problemas dentro de las organizaciones, pudiendo causar pérdidas económicas en las entidades y conductas de autosabotaje o tendencia a la infravaloración en los trabajadores. Existen ciertos factores que pueden predisponer el desarrollo de conductas de procrastinación, dentro de estos encontramos a la personalidad. Ante lo expuesto, se propuso como objetivo de la investigación determinar la relación entre procrastinación laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores de una entidad estatal con régimen privado en Lambayeque. Para ello, se empleó un diseño no experimental de tipo correlacional; se contó con la participación de 180 trabajadores de puestos administrativos y obreros, de los cuales 53.1% eran hombres ( $M=35.3$ ,  $DE=9.43$ ). A quienes se les aplicó el Big Five Inventory-15 y la Procrastination at Work Scale. Se encontró una correlación significativa entre las dimensiones de personalidad y las conductas de procrastinación.

***Palabras Clave:*** Militarización, Ciberpereza, Neuroticismo, Apertura, Responsabilidad, Afabilidad, Extraversión.

### **Abstract**

Procrastination is one of the main problems within organizations, leading to economic losses and self-sabotage behaviors or tendencies towards undervaluation among employees. Certain factors, such as personality, can predispose individuals to develop procrastination behaviors. In light of this, the objective of this research was to determine the relationship between work procrastination and personality traits among employees of a private state entity in Lambayeque. A non-experimental correlational design was employed, involving 180 administrative and labor workers who completed the Big Five Inventory-15 and the Procrastination at Work Scale. A significant correlation was found between personality dimensions and procrastination behaviors.

**Keywords:** Militarization, Cyberloafing, Neuroticism, Openness, Conscientiousness, Agreeableness, Extraversion.

## Introducción

Dentro de las organizaciones, las principales problemáticas que se evidencian son el presentismo, absentismo, y la procrastinación laboral (García, 2011), a nivel mundial se reconoce que más del 80% de las personas suelen desarrollar conductas de procrastinación dentro de sus actividades (Romero & Tito, 2020). Investigaciones realizadas en el Perú evidencian que dentro de las empresas los colaboradores presentan niveles elevados de procrastinación, reportando un 39.3% en las empresas de régimen privado (Vásquez, 2021) y un 75% en empresas estatales (Arias, 2021).

Esta conducta afecta en diversas áreas del desarrollo del individuo, orillándolos a crear excusas para retrasar el inicio de sus actividades, realizar conductas de autosabotaje, o infravalorarse (Díaz-Morales, 2019), dentro de las organizaciones afecta de forma directa tanto el desempeño como la eficacia del trabajador (Palomino, 2018). Asimismo, diversas investigaciones han demostrado que esta variable, en un 40% de las situaciones ha generado una pérdida económica en nivel personal y de la misma forma en el ámbito empresarial (Rosario et al., 2009).

En el esfuerzo por comprender la procrastinación se han considerado factores desencadenantes desde distintas perspectivas, actualmente se está considerando a la personalidad como posible factor predisponente debido a que esta variable influirá en las conductas adaptativas o desadaptativas que el individuo realiza, estos estudios se han presentado tanto en población peruana (Díaz et al., 2009) como en investigaciones realizadas en población española (Díaz-Morales et al., 2008), del mismo modo, hay investigaciones que han tenido como finalidad encontrar una relación entre teorías de la personalidad y la procrastinación, donde ha destacado el modelo de cinco grandes de personalidad (Kim et al., 2017).

Teniendo en cuenta lo expuesto se presentó la problemática ¿Cuál es la relación entre procrastinación laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores de una entidad estatal con régimen privado?

Así mismo, se propuso como objetivo principal determinar la relación entre procrastinación laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores de una entidad estatal con régimen privado, Lambayeque, 2022. Y como objetivos específicos Identificar los niveles de procrastinación laboral en los trabajadores de una entidad estatal con régimen privado, Lambayeque, 2022, Identificar los rasgos de personalidad predominantes en los trabajadores de una entidad estatal con régimen privado, Lambayeque, 2022 e Identificar la relación entre la procrastinación laboral y los rasgos de personalidad en colaboradores según su sexo de una

entidad estatal con régimen privado, Lambayeque, 2022.

Ante lo cual se esperaba encontrar una correlación positiva entre las dimensiones de neuroticismo y apertura con la variable de procrastinación, así como una correlación negativa entre las dimensiones de extraversión, afabilidad, escrupulosidad y la variable procrastinación. La importancia de este trabajo radica en la necesidad de comprender cómo la personalidad puede influir en el desempeño del individuo en el ámbito laboral. Así mismo, el lograr identificar esta relación podrá aportar en el proceso de selección, además facilitará el generar un plan operativo en base a las características particulares de los colaboradores para reducir el impacto negativo que la procrastinación pueda generar en la entidad y los trabajadores. Además, existe escasa información respecto a la relación de estas variables, tanto a nivel nacional como a nivel regional, específicamente orientada en una población donde no se ha realizado una investigación de este tipo.

## **Revisión de Literatura**

### ***Antecedentes***

En Medellín, se realizó un estudio con la finalidad de describir los rasgos de personalidad para poder relacionarlo con otra variable, el diseño empleado fue de tipo no experimental. La muestra se basó en empleados vinculados de la Sociedad San Vicente de Paúl, mayores de 18 años, de ambos sexos. El instrumento empleado fue el Neo PI R (Revised Neo Personality Inventory) en su adaptación realizada por Agustín Cordero, Antonio Pamos y Nicolás Seisdedos en el año 2008. Los resultados mostraron que los colaboradores presentaban puntajes elevados en el rasgo de Neuroticismo, mientras que los puntajes fueron moderados en Extraversión y Amabilidad (Ayala & Giraldo, 2020).

En Arequipa, se realizó una investigación con la finalidad de determinar la existencia de una relación entre procrastinación laboral y uno de los cinco grandes factores de la personalidad en colaboradores de una corporación financiera del departamento. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional. La muestra se conformó de 414 trabajadores (66.2% mujeres y 33.8% varones), sus edades oscilaban entre los 20 y 55 años, que trabajan en las áreas de administración, crediticia y operaciones. Los instrumentos que se usaron fueron la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) de Metin y Cols., en su adaptación realizada por Guzmán y Rosales, y el Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI) de Costa y McCrae, en la adaptación realizada por Martínez y Cassaretto. Los resultados evidencian como los altos puntajes en el rasgo de neuroticismo se asocian a una mayor procrastinación laboral, de manera inversa ocurre con el rasgo de responsabilidad, respecto al rasgo de extraversión, la correlación con la variable procrastinación es negativa, referente al rasgo de apertura la correlación es positiva, mientras que la correlación con el rasgo de amabilidad es negativa (Valdivia, 2021).

Asimismo, en dicha ciudad se realizó un estudio con la finalidad de describir la procrastinación laboral para luego relacionarlo con otra variable en colaboradores del sector público en el departamento, la investigación fue correlacional, para delimitar la muestra se empleó la metodología probabilística-aleatoria simple, y se conformó por 376 colaboradores, de los cuales el 56% eran hombres y el 44% eran mujeres, de los cuales el 89% de colaboradores superaban los 41 años de edad mientras que el 11% contaban con edades entre 18 y 40 años. El instrumento que se empleó fue la escala PAWS y los resultados evidenciaron que se presenta un nivel alto de procrastinación laboral en el 75% de los trabajadores de la institución, de los cuales el 45% eran hombres y el 30% eran mujeres (Arias, 2021).

Por otro lado, en Lima se realizó un estudio en el cual uno de sus objetivos fue describir

el nivel de procrastinación en trabajadores del sector salud en Lima. El estudio fue no experimental, la muestra se conformó por 360 colaboradores del sector salud entre hombres y mujeres de los cuales sus edades se encontraban en un rango entre 28 a 65 años. El instrumento empleado fue la Escala de Procrastinación en el Trabajo PAWS en la adaptación realizada por Guzmán y Rosales en el 2017. Los resultados evidenciaron una presencia en el nivel alto de procrastinación laboral en el 26.2% de la muestra (Guillen & Izaguirre, 2022).

De la misma manera, en Lima se realizó un estudio con la finalidad de determinar los rasgos de personalidad en trabajadores en una empresa de transporte de servicio público en la ciudad, el diseño empleado fue no experimental. La muestra contó con 100 operadores de buses. El instrumento empleado fue la versión corta del cuestionario de personalidad Big Five. Los resultados evidenciaron que el nivel alto predominó en los rasgos de Apertura (73%), Extraversión (86%), Responsabilidad (97%) y Neuroticismo (52%), mientras que en Amabilidad predominó el nivel bajo (48%) (Morales, 2019).

## **Bases teóricas**

### ***Personalidad***

El concepto más completo de personalidad se le atribuye a Bermúdez (1985) quien la considera como la “Organización relativamente estable de aquellas características estructurales y funcionales, innatas y adquiridas bajo las especiales condiciones de su desarrollo, que conforman el equipo peculiar y definitorio de conducta con que cada individuo afronta las distintas situaciones” (p. 38).

Se podría entender como la huella dactilar de una persona, es decir, única e irrepetible. Lo cual es afirmado por los siguientes autores Fingermann (1980) propuso que la definición de personalidad resultará de la suma del concepto del individuo con la conciencia en sí mismo. Mientras que Cloninger (2003), acotó que es posible definirla como las diversas causas internas que se ocultan en el comportamiento y la experiencia personal. Así como, Salinas (2002) afirma que es la peculiar estructura interna que sirve base de la organización del ser, que se caracteriza por ser invariable y única.

Es por ello que el concepto de personalidad se puede considerar como completamente dependiente del individuo, puesto que todas sus definiciones conllevan a la revisión del mundo interno del individuo, admitiendo que se va construyendo con la suma de experiencias cotidianas, donde los factores como la sociedad y la genética desempeñan importantes roles.

### ***Teorías analítico-factoriales de los rasgos***

Debido al desarrollo del método científico y de la implicancia de la estadística dentro de la psicología se ha logrado obtener la información sistematizada empleando el proceso estadístico conocido como análisis factorial. En sus inicios se limitaba al estudio de la inteligencia, pero con el desarrollo ha logrado implicarse al estudio de los rasgos de personalidad, el método consiste en determinar coeficientes de correlación que originan matrices de correlación (Silva, 2020).

En la actualidad estas teorías han adquirido gran presencia gracias a la disposición de computadoras y análisis de datos. La evolución de este método en el estudio de la personalidad tiene por pionero a Raymond Cattell quien identificaba dos fases previo a la actual metodología científica empleada, la primera se basó en la introspección, posterior a ello se realizaron algunos estudios experimentales, para después encontrarse en la fase en la cual la psicología se reconoce como ciencia cursando por una fase “experimental y cuantitativa”. Posteriormente, autores como Eysenck, Costa y McCrae emplearon este análisis para sus teorías (Cloninger, 2009).

### ***Modelo de los 5 grandes***

El modelo propuesto por Costa y McCrae, recibiendo gran influencia por Cattell, se

centra en describir la personalidad, dejando de lado sus causas. Este modelo propone que existen cinco factores básicos de la personalidad, originalmente surgieron de un análisis factorial de las palabras que las personas usaban cotidianamente para referirse a la personalidad (Cloninger, 2009). La denominación de “grandes” implica el comprender que no intenta reflejar una grandeza intrínseca, sino la amplia extensión de los mismos, ya que cada factor es sumamente amplio (John & Srivastava como se citó en Sánchez & Ledesma, 2007). Este modelo es uno de los más aceptados en cuanto a la psicología de los continentes Europa y América, esta aceptación resulta de comprobar que las dimensiones implicadas en esta teoría permite una explicación de manera válida de los trastornos de personalidad según los criterios del DSM-IV-TR, cuestionarios o entrevistas estandarizadas (Bermúdez et al., 2003).

Respecto a la *extraversión* se reconoce la importancia de la capacidad para entablar vínculos sociales, además de la preferencia de compañía, tender a evitar discusiones, nociones de ascendencia, una evidente necesidad por encontrarse ocupados, encontrarse cerca a fuentes que generen estimulación y una tendencia a sentir emociones positivas (Bernardos, 1992). Obtener una puntuación elevada en esta categoría implica ser jovial, apasionado, activo, dominante y sociable, mientras que quienes obtienen una puntuación baja se caracterizan por ser callado, insensible, pasivo (Cloninger, 2009).

Sobre la *afabilidad* se caracteriza por la cooperatividad, empatía y fiabilidad que la persona pueda manifestar, se refiere a la forma en la cual se relaciona la persona con los demás sea esta una forma negativa o positiva (Bernardos, 1992). Obtener una puntuación elevada en esta categoría implica ser bondadoso, bueno y confiado mientras que quienes obtienen una puntuación baja se caracterizan por ser irritable, implacable y suspicaz (Cloninger, 2009).

Referente al *neuroticismo* identificado como la inestabilidad emocional es necesario identificar la presencia del componente ansioso, hostilidad, sentimientos propios de un estado anímico depresivo como tristeza, soledad, culpa, entre otros, también se pueden reconocer sentimientos de vergüenza e inferioridad, además de dificultad para controlar sus impulsos y el manejo del estrés (Bernardos, 1992). Obtener una puntuación elevada en esta categoría implica ser preocupado, emocional, vulnerable y ansioso, mientras que quienes obtienen una puntuación baja se caracterizan por ser tranquilo, no emocional, fuerte, controlado, con sentido de bienestar (Cloninger, 2009).

Sobre la *apertura* evalúa la apreciación y búsqueda por experiencias, agrado por lo desconocido y exploración en estética, ideas, valores, fantasía, sentimientos y acciones (Bernardos, 1992). Obtener una puntuación elevada en esta categoría implica ser creativo, imaginativo y prefiere la variedad, mientras que quienes obtienen una puntuación baja se

caracterizan por ser no creativo, realista y con preferencia por la rutina (Cloninger, 2009).

Sobre el último factor denominado responsabilidad se identifica la conducta persistente dirigida a la consecución de metas, autodisciplina organización, el ser trabajador y cuidadoso (Bernardos, 1992). Obtener una puntuación elevada en esta categoría implica ser consciente, trabajador, ambicioso y responsable mientras que quienes obtienen una puntuación baja se caracterizan por ser negligente, perezoso, sin propósito e irresponsable (Cloninger, 2009).

### ***Procrastinación laboral***

Referente al ámbito laboral, la variable procrastinación no ha sido muy estudiada, debido a que por lo general el ámbito para estudiarla es el educativo (Alvarado & Palacios, 2017).

La procrastinación laboral se comprende como el retraso voluntario conductual o cognitivo de la acción ligada al trabajo, realizando actividades que no mantienen relación con el trabajo, pero la intención no existe intención de perjudicar al empleador, empleado, espacio de trabajo ni al cliente (Metin et al., 2016).

La procrastinación en el entorno laboral suele surgir debido a la falta de organización en términos de tiempo y tareas pendientes, lo que lleva a priorizar aquellas actividades que requieren menos esfuerzo y posponer las que son más importantes. Esta forma de proceder resulta en un menor margen de tiempo para completar las tareas, lo cual puede generar frustración, ansiedad y temor en el trabajador al no lograr cumplir con las responsabilidades asignadas (Pardo et al., 2021).

En la escala PAWS se reconocen dos dimensiones recientes y con muy poca información debido a que se encuentran en proceso de investigación, los cuales son Cyberpereza y Militarización (Metin et al., como se citó en Alvarado & Palacios, 2016).

### ***Ciberpereza***

Hace referencia a utilizar internet o tecnología con finalidad personal durante la jornada de trabajo (Alvarado & Palacios, 2016). Metin et al. (2016) indican que es la “actividad en línea fuera de la tarea” (p. 255). Garret y Danziger adicionan que aparentemente, los colaboradores pueden aparentar cumplir con sus labores en sus ordenadores, sin embargo, las acciones que pueden estar realizando son comprar en línea, utilizar sus redes sociales, jugando o empleando la mensajería instantánea (como se citó en Metin et al., 2016).

### ***Militarización***

La militarización implica evadir las actividades laborales durante un periodo mayor a una hora sin tener la intención de perjudicar a colegas u otros, se presenta como resultado de la

reducida ética o identidad con su puesto de trabajo o el desacople a las funciones laborales (Alvarado & Palacios, 2016). Se pueden considerar acciones como soñar despierto, encontrarse comprometido en actividades que les genere más placer que laborar, incluso se considera el ingerir el café (como se citó Pulsen en Metin et al., 2016).

## **Materiales y Métodos**

### ***Diseño de Investigación y tipo de estudio***

Esta investigación se ejecutó bajo el enfoque cuantitativo. Además, se empleó el diseño de investigación no experimental de tipo correlacional (Hernández et al., 2014).

### ***Participantes***

La población se conformó por 260 trabajadores de los cuales el 53.1% eran de sexo masculino, las edades oscilaron entre 23 y 58 años, de puestos administrativos y obreros de una entidad con régimen privado de rubro de administración pública de la ciudad de Lambayeque en el año 2022.

Así mismo, la muestra empleada fue de tipo censal debido a que se aplicarán los test en todos los colaboradores de la entidad.

Dentro de los criterios de inclusión se encontraron: a) Trabajadores de puestos administrativos y obreros, b) Ambos sexos, c) Con una antigüedad laboral en la empresa mayor o igual a seis meses. Como criterios de exclusión se consideraron: a) Trabajadores que se encontraban en un periodo de prueba en la entidad b) Colaboradores contratados bajo la modalidad de locación de servicios y c) Trabajadores que no aceptaron el consentimiento informado. Como criterios de eliminación se contemplaron: a) Participantes que no respondan la totalidad de los ítems o que marcaron dos respuestas en un ítem.

### ***Técnicas e instrumentos***

Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta, a través de un cuestionario donde los participantes respondieron a 2 instrumentos.

El primer instrumento utilizado es el *Big Five Inventory-15*, los autores Gerlitz y Schupp (2005) lo propusieron evaluar los cinco componentes del modelo que le da el nombre (Cinco Grandes factores - 5GF) de una manera más rápida pero igual de efectiva. Consta de 15 ítems, de los cuales 3 están asignados para medir cada una de las 5 dimensiones; neuroticismo, extraversión, afabilidad, responsabilidad, apertura. La escala de respuesta de tipo intervalo, en la cual se solicita al participante desde 0 hasta 5 en base a cómo se identifique. Esta escala en su validación al Perú realizada por Domínguez y Merino (2018) se evidenció que la escala cuenta con una confiabilidad cuenta con un alfa de cronbach mayor a .85 (*Ver Anexo 2*), la validez fue medida empleando el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el test de esfericidad de Bartlett obteniendo resultados que evidenciaban una validez aceptable (*Ver Anexo 3*).

El segundo instrumento utilizado es la *Procrastination at Work Scale (PAWS)*. Sus autores Metin, Taris y Peeters (2016) lo crearon con la finalidad de medir comportamientos de procrastinación en el trabajo. Consta de 12 ítems, de los cuales 8 miden la dimensión de

soldiering y los 4 restantes la dimensión Ciberpereza. Cuenta con una escala de respuesta de tipo ordinal de 7 puntos, desde la etiqueta 0 (Nunca), hasta 6 (Siempre), estos puntajes serán sumados dependiendo la dimensión para finalmente obtener el puntaje total de dimensión. Posteriormente, se posiciona la puntuación obtenida en la tabla de baremos para realizar la interpretación. Esta escala en su versión original cuenta con una confiabilidad mayor a .83 y la consistencia interna para la subescala de Sentido de servicio fue de 0.84 y para Ciberpereza fue de 0.69. En su validación Perú realizada por Guzmán y Rosales (2017) se obtuvo una cuenta con una confiabilidad alta de .98 (*Ver Anexo 4*), además la consistencia interna refleja la necesidad de contemplar a la procrastinación laboral como unidad sin necesidad de considerar dos dimensiones esto se comprobó mediante el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el test de esfericidad de Bartlett obteniendo resultados que evidenciaban una validez aceptable (*Ver Anexo 5*).

### ***Procedimientos.***

Para acceder a la población objetivo, se enviaron los datos pertinentes a la Escuela Profesional de Psicología, solicitando una carta de presentación (*Ver Anexo 6*) la cual fue dirigida al Gerente de la empresa objeto de estudio, esta carta fue ingresada por la mesa de partes de la entidad.

Posterior a ello se realizó una reunión con el Gerente con la finalidad de obtener la carta de aceptación por parte de la empresa, en la reunión se detalló la importancia y los objetivos de la investigación, en la cual se detalló la coordinación para el envío del cronograma de la aplicación de estudio, además se mencionó que al término de la investigación se le otorgará una devolución de los resultados obtenidos a la par de las conclusiones y recomendaciones pertinentes, el Gerente otorgó los contactos necesarios para las facilidades de acceso a la totalidad de la población.

Coordinadas y establecidas las fechas; se llevó a cabo la aplicación de forma virtual para el personal administrativo, ante lo cual se hizo llegar un documento que contenía una presentación del estudiante y la investigación recalando sus objetivos, además se detallaron los criterios de confidencialidad, y el consentimiento para participar de la investigación. En el correo se anexó el enlace del formulario de Google, donde se apreció el consentimiento informado (*Ver Anexo 7*) y los instrumentos a responder (*Ver Anexo 8 y 9*).

La aplicación al personal obrero se realizó de manera presencial velando por las normas de bioseguridad, en esta etapa se recorrieron las diversas sedes de la empresa para recabar la información, especialmente del personal obrero, para lo cual se les entregó el consentimiento informado, donde se detalló la presentación del estudiante y la investigación recalando sus

objetivos, además se detallaron los criterios de confidencialidad, junto con los test a realizar.

Luego se realizó el procesamiento y análisis de datos, para finalmente hacer llegar el informe de devolución de resultados, conclusiones y recomendaciones al Gerente.

### *Aspectos Éticos*

La investigación ha sido sometida a una evaluación y posterior aprobación del comité de ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; de esta manera se ha obtenido la aprobación institucional correspondiente. Además, se empleó el Software antiplagio Turnitin, obteniendo un porcentaje de 11% (Anexo 10).

Así mismo, la presente investigación cumple con los criterios éticos planteados por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2017).

En este sentido, se cumple con el criterio de beneficencia y no maleficencia, debido a que la investigación no atenta, ni presenta riesgo para el bienestar de los participantes. En contraposición, se otorga el beneficio de conocimiento mediante los resultados de la escala de procrastinación, para así lograr identificar la presencia de este nivel en los colaboradores de la entidad, asimismo de identificar los rasgos de personalidad en la institución e indagar su posible correlación. Además, se cumple con el criterio de confidencialidad mediante la recolección anónima de los datos y la explicación previa referente a este apartado. Se considera también, el criterio del consentimiento informado para la investigación, debido a que se mencionará el objetivo principal de la investigación, la duración, el derecho a negarse o retirarse del estudio. Además de la confidencialidad, los posibles riesgos e incentivos. Finalmente, se cumple los criterios de integridad y justicia, al no alterar ningún resultado en beneficio de la investigadora, citar adecuadamente la información utilizada. Del mismo modo, el estudio pretende contribuir a la investigación en psicología.

### *Procesamiento y análisis de datos*

Luego de haber obtenido los puntajes directos mediante la aplicación de los instrumentos en la muestra, se realizó el análisis descriptivo de los datos. Se realizó además el análisis de la fiabilidad de los instrumentos empleando el alfa de Cronbach obteniendo en ambos instrumentos un nivel aceptable, además se realizó el Análisis Factorial Exploratorio de ambas pruebas y los resultados evidenciaron la necesidad de contemplar la variable Procrastinación Laboral como unidimensional, mientras que las dimensiones de la variable Personalidad se mantuvieron como lo presentó el instrumento inicial.

Además, se realizaron los baremos para poder interpretar los puntajes obtenidos en la recolección de datos, se consideraron 3 niveles en ambas pruebas, denominados como alto, medio o bajo.

Asimismo, se efectuó el análisis estadístico de normalidad mediante la prueba de Shapiro-Wilk. Posteriormente, realizaron el análisis de correlación entre los puntajes de ambas escalas por dimensión. Para ello se utilizó el programa de Microsoft Excel (2016) y el programa JAMOVI, en donde se efectuó la prueba Spearman debido a que los resultados reflejaron que no cumplían con la normalidad. Los resultados son evidenciados mediante tablas.

## Resultados y Discusión

### *Relación entre procrastinación laboral y rasgos de personalidad*

Los resultados obtenidos evidencian una correlación positiva baja entre la apertura y la procrastinación laboral, así mismo se refleja una correlación positiva moderada entre neuroticismo y procrastinación laboral, mientras se puede evidenciar una correlación negativa baja entre la extraversión y la procrastinación laboral, además se logró obtener que existe una correlación negativa moderada entre la afabilidad y la responsabilidad con la variable de procrastinación laboral (Ver tabla 1).

**Tabla 1**

*Relación entre procrastinación laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores de una entidad estatal con régimen privado, Lambayeque, 2022.*

Rasgo de Personalidad	Procrastinación Laboral	
	$r_2$	P
Neuroticismo	0.459	< .001
Extroversión	-0.375	< .001
Afabilidad	-0.407	< .001
Responsabilidad	-0.451	< .001
Apertura	0.349	< .001

Los resultados obtenidos, se asemejan a los de Valdivia (2021) quien identificó que existía una correlación positiva entre los rasgos neuroticismo y apertura y la variable procrastinación laboral, mientras se pudo identificar una correlación negativa entre los rasgos responsabilidad, extraversión y afabilidad. Así mismo, los hallazgos de la investigación son coherentes con la hipótesis propuesta.

Los resultados indicaron que los trabajadores con mayores niveles en la dimensión apertura presentaron puntuaciones ligeramente mayores en la procrastinación en el ámbito laboral. Esto sugiere que aquellos individuos más abiertos a nuevas experiencias y que buscan la variedad en sus labores (Bernardos, 1992; Cloninger, 2009) podrían tener más dificultades para mantenerse enfocados en sus tareas laborales.

Además, se observó una relación significativa entre la dimensión neuroticismo y la procrastinación laboral. Los trabajadores con un mayor nivel de inestabilidad emocional y con poca tolerancia a la frustración (Bernardos, 1992; Cloninger, 2009) suelen posponer sus responsabilidades laborales. Esto puede atribuirse a la dificultad para controlar emociones

desagradables y el manejo del estrés, lo que puede conllevar a priorizar actividades irrelevantes para su desempeño laboral con el fin de obtener una gratificación inmediata.

Así mismo, los resultados revelaron una relación negativa entre la dimensión de extraversión y la procrastinación laboral. Esto evidencia que los trabajadores caracterizados por su sociabilidad y energía (Bernardos, 1992; Cloninger, 2009), tienden a gestionar de manera adecuada el tiempo que requieren invertir para el desarrollo de sus funciones. Es posible que su interés por el intercambio social en el trabajo facilite el cumplimiento de sus responsabilidades de manera más oportuna.

En la misma línea, se encontró una relación significativa entre las dimensiones de afabilidad y responsabilidad con la procrastinación laboral. Los trabajadores que se caracterizan por ser cooperativos y confiables, así como disciplinados en el cumplimiento de sus tareas asignadas (Bernardos, 1992; Cloninger, 2009) mostraron una menor propensión a retrasar sus labores.

### ***Niveles de procrastinación laboral en los trabajadores***

La prevalencia de la procrastinación laboral se evidencia en un nivel medio en la empresa, seguido por un nivel alto (Ver tabla 2).

**Tabla 2**

*Niveles de procrastinación laboral en los trabajadores de una entidad estatal con régimen privado, Lambayeque, 2022.*

<b>Nivel de Procrastinación Laboral</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Bajo	71	27.3
Medio	116	44.6
Alto	73	28.1

Los resultados revelaron que la prevalencia de la procrastinación laboral se situó en un nivel medio en la empresa, seguido de un nivel alto. Lo cual implica que una proporción significativa de los trabajadores de la institución en la cual se realizó el estudio, llegan a posponer o retrasar la realización de sus tareas laborales. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones realizadas en Perú donde se encuentra evidencia que el nivel de esta variable fluctúa entre “alto” y “medio” (Arias, 2021; Guillen e Izaguirre, 2022).

Además, la identificación de un nivel alto de procrastinación laboral implica que un subgrupo importante de trabajadores en la empresa muestra una tendencia significativamente

más pronunciada a procrastinar en sus labores. Estos individuos pueden experimentar dificultades para gestionar su tiempo de manera efectiva y pueden encontrar obstáculos internos o externos que los llevan a postergar la finalización de sus responsabilidades laborales (Pardo et al., 2021).

Es importante destacar que la procrastinación laboral puede tener consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para la organización en su conjunto. Los trabajadores que procrastinan tienden a experimentar altos niveles de estrés, menor satisfacción laboral y menor rendimiento. Además, la procrastinación puede llevar a retrasos en la entrega de proyectos, disminución de la calidad del trabajo y afectar negativamente la eficiencia y productividad en la empresa (Metin et al., 2016).

### ***Rasgos de personalidad en los trabajadores.***

Los resultados evidencian que el nivel bajo predominó en los rasgos de neuroticismo, extraversión, afabilidad y responsabilidad, mientras que la apertura se evidenció en un nivel intermedio (Ver tabla 3).

**Tabla 3**

*Rasgos de personalidad en los trabajadores de una entidad estatal con régimen privado, Lambayeque, 2022*

Rasgo de Personalidad	Nivel					
	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Neuroticismo	105	40.4	89	34.2	66	25.4
Extroversión	128	49.2	82	31.5	50	19.2
Afabilidad	117	45.0	97	37.3	46	17.7
Responsabilidad	108	41.5	97	37.3	55	21.2
Apertura	97	37.3	111	42.7	52	20.0

Los resultados obtenidos difieren a los de Morales (2019), puesto que en su investigación el nivel alto prevaleció en los rasgos de responsabilidad, seguido de extraversión, apertura y neuroticismo, mientras que la amabilidad se encontraba en un nivel bajo. Estas discrepancias podrían deberse a diferencias en las muestras estudiadas, los contextos laborales o las herramientas de evaluación utilizadas para medir los rasgos de personalidad.

El hecho de que los trabajadores hayan mostrado un nivel bajo de neuroticismo implica que tienden a ser emocionalmente estables y menos propensos a experimentar ansiedad, estrés o preocupación excesiva en el entorno laboral (Cloninger, 2009). Esta característica puede tener

implicaciones positivas en términos de su capacidad para manejar situaciones laborales desafiantes de manera efectiva y mantener una actitud tranquila y equilibrada.

En cuanto al rasgo de extraversión, los resultados indican que los trabajadores exhibieron un nivel bajo. Esto sugiere que tienden a ser más introvertidos y reservados en su comportamiento social en el entorno laboral. Es posible que prefieran trabajar de forma independiente y se sientan más cómodos en entornos más tranquilos y menos estimulantes (Cloninger, 2009).

En relación con la afabilidad, la mayor parte de los trabajadores también mostraron un nivel bajo. Esto implica que pueden ser menos propensos a buscar la aprobación de los demás y pueden ser más directos en la comunicación y la toma de decisiones (Cloninger, 2009). Sin embargo, es importante tener en cuenta que estas características no implican necesariamente que sean hostiles o poco cooperativos, sino que pueden priorizar la eficiencia y la objetividad en su desempeño laboral.

En términos de responsabilidad, los trabajadores suelen mostrar un nivel bajo. Esto puede indicar que tienen una menor disposición a asumir la responsabilidad de sus acciones y tareas en el entorno laboral (Cloninger, 2009). Pueden necesitar un mayor seguimiento y supervisión para cumplir con sus obligaciones laborales de manera consistente y oportuna.

Por otro lado, el rasgo de apertura se evidenció en un nivel intermedio en los trabajadores. Esto implica que tienen una disposición moderada a explorar nuevas ideas, enfoques y experiencias laborales (Cloninger, 2009). Pueden ser receptivos a cambios y adaptarse a nuevas circunstancias, lo que puede ser beneficioso en un entorno empresarial en constante evolución.

### ***Relación entre la procrastinación laboral y los rasgos de personalidad en colaboradores según su sexo.***

Los resultados obtenidos evidencian para el sexo masculino una correlación positiva moderada entre el neuroticismo y la procrastinación laboral, así mismo se refleja una correlación negativa baja entre extraversión y procrastinación laboral, mientras se puede evidenciar una correlación negativa moderada entre la afabilidad y responsabilidad con la variable de procrastinación laboral, además se logró obtener que existe una correlación positiva moderada entre la apertura y la procrastinación laboral, mientras que para el sexo femenino existe una correlación positiva moderada entre procrastinación laboral y apertura, además se identificó una correlación negativa baja entre procrastinación laboral y los rasgos de

extroversión, y responsabilidad y una correlación negativa moderada entre afabilidad y procrastinación laboral, además se logra identificar una correlación positiva moderada entre procrastinación laboral y neuroticismo (Ver tabla 4).

**Tabla 4**

*Relación entre la procrastinación laboral y los rasgos de personalidad en colaboradores según su sexo de una entidad estatal con régimen privado, Lambayeque, 2022.*

Rasgo de Personalidad	Procrastinación Laboral			
	Masculino		Femenino	
	r <sub>2</sub>	p	r <sub>2</sub>	p
Neuroticismo	0.433	< .001	0.44	< .001
Extroversión	-0.35	< .001	-0.233	< .001
Afabilidad	-0.427	< .001	-0.424	< .001
Responsabilidad	-0.552	< .001	-0.651	< .001
Apertura	0.749	< .001	0.486	< .001

En cuanto al neuroticismo, se encontró una correlación positiva moderada con la procrastinación laboral tanto en el sexo masculino como en el femenino, esto sugiere que las personas que presentan altos niveles de inestabilidad emocional y ansiedad, tienen más tendencia a posponer sus responsabilidades laborales. Además de la dificultad para controlar emociones negativas y manejar el estrés laboral, las personas con altos niveles de neuroticismo; también, tienden a tener una mayor propensión a la autocrítica y a la preocupación excesiva. Esta autocrítica puede llevar a una falta de confianza en sus habilidades y a una constante duda sobre la calidad de su trabajo, lo que se puede relacionar con la dificultad para el inicio o la finalización de tareas laborales (Arias, 2021; Bernardos, 1992; Cloninger, 2009; Guillen e Izaguirre, 2022).

Con relación a la extroversión, se observó una correlación negativa baja entre la extroversión y la procrastinación laboral en ambos sexos. Esta relación puede explicarse por ser más sociables y buscar constantemente la interacción con otras personas, lo que a su vez les permite contar con apoyo y motivación para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera más eficiente, su energía y dinamismo los llevan a abordar sus tareas de forma proactiva, reduciendo así la tendencia a posponerlas, además de la disposición a asumir riesgos, que puede llevarlos a afrontar las tareas laborales de manera temprana y activa. Estas

características les permiten ser más activos y comprometidos con sus responsabilidades laborales, lo que reduce la probabilidad de posponer las tareas importantes (Arias, 2021; Bernardos, 1992; Cloninger, 2009; Guillen e Izaguirre, 2022).

En relación con la afabilidad, se identificó una correlación negativa moderada entre la afabilidad y la responsabilidad con la variable de procrastinación laboral en ambos sexos. Esto sugiere que los colaboradores que muestran niveles más bajos de amabilidad y responsabilidad, pueden mostrar menos cooperación y empatía hacia los demás; y tienden a posponer sus obligaciones laborales. Su falta de disposición para cooperar, trabajar en equipo y comprometerse con sus obligaciones puede influir en su propensión a postergar responsabilidades importantes. Esta falta de amabilidad puede generar conflictos y retrasos en la ejecución de proyectos compartidos, mientras que la baja responsabilidad se manifiesta en la falta de disciplina y compromiso en relación con las tareas laborales. Los colaboradores con bajos niveles de responsabilidad tienen dificultades para establecer metas claras y priorizar sus actividades, lo que los lleva a distraerse con tareas menos importantes y gratificantes (Arias, 2021; Bernardos, 1992; Cloninger, 2009; Guillen e Izaguirre, 2022).

En cuanto a la apertura, se observaron diferencias en la relación con la procrastinación laboral entre hombres y mujeres. Mientras que, en las mujeres la correlación positiva entre la apertura y la procrastinación laboral es baja, en los hombres esta correlación positiva es moderada. Esto indica que, en los hombres, aquellos con una mayor disposición a explorar nuevas ideas y experiencias tienen una tendencia más marcada a posponer sus tareas laborales. Su deseo de experimentar y buscar variedad puede llevarlos a distraerse fácilmente y dificultar su capacidad para mantenerse enfocados en sus responsabilidades laborales. Por otro lado, en las mujeres, aunque también se observa una correlación positiva entre la apertura y la procrastinación laboral, esta relación es menos pronunciada. Las mujeres con una mayor apertura a nuevas ideas y enfoques pueden enfrentar desafíos para mantenerse concentradas en su trabajo y cumplir con sus responsabilidades laborales, pero esta tendencia a posponer tareas puede ser menos marcada que en los hombres (Arias, 2021; Bernardos, 1992; Cloninger, 2009; Guillen e Izaguirre, 2022).

### ***Limitaciones y bondades***

La investigación presentada es de corte transversal, se hizo uso de un muestreo de tipo censal, es decir, sujetos voluntarios. Se contó con una muestra de 260 trabajadores de una entidad estatal con régimen privado.

Una limitación de la presente investigación fue el tamaño de la muestra, el cual fue

condicionado. Aunque se realizó con la totalidad de los colaboradores, esto podría afectar la generalización de los resultados a poblaciones más amplias. Se sugiere que estudios futuros se realicen con muestras más grandes y diversificadas para obtener resultados más representativos.

Simultáneamente otra limitación se relaciona con el sesgo de autoreporte presente en los datos recopilados a través de cuestionarios. Este sesgo podría influir en las respuestas proporcionadas por los participantes y en la validez de los resultados obtenidos. Se recomienda que futuros estudios utilicen métodos adicionales, como observaciones directas o evaluaciones objetivas, para mitigar este sesgo.

Además, es importante tener en cuenta que esta investigación se centró exclusivamente en la relación entre la procrastinación laboral y los rasgos de personalidad en colaboradores. No se consideraron otros posibles factores, como el entorno laboral, la carga de trabajo o el nivel de estrés, que podrían influir en la procrastinación laboral, tampoco se consideró que en el momento en el cual se aplicaron los cuestionarios para la investigación, la empresa era durante el periodo de retomar las actividades presenciales tras el confinamiento por la Pandemia del Covid-19. La inclusión de estos factores proporcionaría una comprensión más completa del fenómeno.

Sin embargo, la investigación realizada cuenta con bondades; es decir beneficios del estudio como la redacción de los apartados los cuales servirían de guía al momento de recolectar información acerca de la problemática planteada. Una de las bondades de este estudio es que se llevó a cabo con la totalidad de los colaboradores, lo que permitió obtener datos de todos los individuos en la organización. Esto evita posibles sesgos de selección y mejora la representatividad de la muestra con relación a la población de interés.

Además, se utilizó un enfoque cuantitativo a través de cuestionarios estandarizados, lo que proporciona datos precisos y comparables. Esto permitió obtener información cuantitativa sobre la relación entre la procrastinación laboral y los rasgos de personalidad en colaboradores según su sexo.

A pesar de las limitaciones mencionadas, el estudio aporta nuevos conocimientos y antecedentes en el campo de la procrastinación laboral y los rasgos de personalidad, especialmente en el contexto de Chiclayo. Al explorar estas variables poco estudiadas en el ámbito empresarial, se enriquece la literatura existente y se fomenta la investigación futura en esta área.

De la misma forma, los resultados obtenidos pueden servir como referencia y guía para empresas estatales que operan bajo un régimen privado. La comprensión de cómo la procrastinación laboral y los rasgos de personalidad afectan la productividad y el desempeño

laboral puede ayudar a estas empresas a diseñar estrategias de prevención e intervención más efectivas.

Finalmente, el estudio trae un beneficio a nivel empresarial dado que permite emplear esta información por las empresas para implementar programas de intervención y capacitación destinados a mejorar la gestión del tiempo, la productividad y el cumplimiento de tareas por parte de sus colaboradores.

La investigación brinda una visión más clara sobre la procrastinación laboral y los rasgos de personalidad en el contexto de las empresas de Chiclayo. Esto permite identificar necesidades específicas y problemáticas en este ámbito, lo cual es fundamental para el diseño de políticas y programas de prevención que aborden eficazmente estos temas.

## **Conclusiones**

Los resultados de este estudio revelan que los trabajadores con altos niveles de procrastinación laboral tienden a mostrar rasgos de personalidad relacionados con una mayor apertura y neuroticismo, mientras que presentan rasgos de extraversión, afabilidad y responsabilidad en niveles más bajos. Estos hallazgos respaldan la hipótesis planteada, aunque no se puede establecer una relación de causa y efecto debido a la naturaleza correlacional del estudio.

Además, se observó que en la empresa estudiada existe una prevalencia media a alta de procrastinación laboral entre los trabajadores. Estos empleados presentan niveles bajos de neuroticismo, extraversión, afabilidad y responsabilidad, así como un nivel intermedio de apertura.

Es importante destacar que se observaron diferencias en la relación entre la procrastinación laboral y los rasgos de personalidad según el sexo de los colaboradores. Estos hallazgos sugieren la necesidad de considerar las posibles influencias de género al abordar la procrastinación laboral y diseñar intervenciones adaptadas a cada grupo.

## **Recomendaciones**

Para obtener una visión más amplia y generalizable de la procrastinación laboral, se sugiere ampliar la muestra de participantes y considerar diferentes sectores laborales. Esto permitirá obtener datos más representativos y abordar las particularidades de cada contexto laboral.

Se recomienda explorar la relación entre la procrastinación laboral y variables adicionales, como el nivel de estrés, la satisfacción laboral y el desempeño profesional. Esto proporcionará una comprensión más completa de los factores que influyen en la procrastinación y sus consecuencias.

Es importante desarrollar intervenciones prácticas y eficaces para reducir la procrastinación laboral. Se sugiere diseñar programas de entrenamiento o talleres que brinden estrategias específicas para abordar la procrastinación y mejorar la gestión del tiempo en el entorno laboral.

Para medir la efectividad de las intervenciones diseñadas, se recomienda realizar estudios de seguimiento para evaluar el impacto a largo plazo en la reducción de la procrastinación laboral y el mejoramiento del desempeño laboral. Esto permitirá determinar qué estrategias son más eficaces y cómo se pueden implementar de manera sostenible.

Dado que la procrastinación laboral es un fenómeno complejo, se sugiere fomentar la colaboración entre profesionales de diferentes disciplinas, como la psicología, la gestión empresarial y la tecnología para futuras investigaciones. Esto permitirá abordar la procrastinación desde perspectivas diversas y promover soluciones innovadoras.

## Referencias

- Alvarado, G., & Palacios, I.(2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana* (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017\\_Guzm%C3%A1n\\_Validacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017_Guzm%C3%A1n_Validacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf)
- Arias, J. L.(2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 77-89. DOI: <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Asencio, E. D. J., & Torres Larios, M. S.(2020). *Propiedades psicométricas de la escala de procrastinación en el trabajo en colaboradores de clínicas de salud ocupacional de Chiclayo, 2018*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4022>
- Ayala, A. F., & Giraldo Gaviria, D.(2020). *Descripción de la relación entre rasgos de personalidad y rendimiento laboral de los colaboradores de la Sociedad San Vicente de Paúl de Medellín en el 2018*. <http://hdl.handle.net/10495/16603>
- Bermúdez, J., Pérez, A. & Sanjuán, P.(2003). *Psicología de la personalidad: Teoría e investigación*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Bernardos, M. S.(1992). La estructura de personalidad: El enfoque léxico y los «Cinco grandes». *Estudios de psicología*, 13(47), 73-87. DOI:<https://doi.org/10.1080/02109395.1992.10821174>
- Cloninger, S. C.(2009). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.
- Díaz, K., Argumedo, D., & Díaz-Morales, J.F.(2009). *Procrastinación y estilos de personalidad*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Díaz-Morales, J.(2019). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(51), 43-60. DOI: <https://doi.org/10.21865/RIDEP51.2.04>
- Díaz-Morales, J. F., Ferrari, J. R., & Cohen, J.R.(2008). Indecision and avoidant procrastination: The role of morningness, eveningness and time perspective in chronic delay lifestyles. *The Journal of General Psychology*, 135, 228-240. DOI: <https://doi.org/10.3200/GENP.135.3.228-240>
- García, A.(2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(223), 111-120. [:http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-)

546X2011000200004&lng=es&nrm=is

- Guillen Flores, M. M., & Izaguirre Salazar, J. C.(2022). *Mobbing y su relación con la procrastinación laboral en trabajadores del sector salud en Lima-provincia 2021*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/87814>
- Guzmán Alvarado, M. A., & Rosales Palacios, C. I.(2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2765>
- Kim, S., Fernandez, S. & Terrier, L.(2017) Procrastination, personality traits, and academic performance: when active and passive procrastination tell a different story. *Personality and Individual Differences*, 108, 154-157. DOI:  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.021>
- Metin, U. B., Taris, T. & Peeters, M.(2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. :  
<https://bit.ly/3qQATS7>
- Morales Rodríguez, M. D. P.(2019). *Rasgos de personalidad en operadores de buses en una empresa de transporte público de Lima Metropolitana*.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4520>
- Palomino Palacios, G. M.(2018). *Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho 2018*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/24554>
- Pardo-Rozo, Y.Y.; Hernández-Díaz, M.S.; & Andrade-Adaime, M.C. 2021. *Experiencias investigativas en Administración desde la Universidad de la Amazonia para el fortalecimiento empresarial* (1 edición). Editorial Universidad de la Amazonia. DOI:  
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc17-43.ifpd>
- Romero Rodríguez, S. H., & Tito Vera, Y. K.(2020). Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la Diravpol NP de Lima, 2020. :  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68037>
- Rosario P., Costa M., Núñez J.C. et ál (2009). Academic procrastination: associations with personal, school and family variables. *The Spanish Journal of Psychology* 12 (1), 118- 127. ISSN 1138-7416. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1138741600001530>
- Sánchez, R., & Ledesma, R(2007). Los cinco grandes factores: cómo entender la personalidad y cómo evaluarla. *Conocimiento para la transformación. Serie Investigación y Desarrollo*, 131-160.

:

[https://www.researchgate.net/publication/338111357\\_Los\\_Cinco\\_Grandes\\_Factores\\_como\\_entender\\_la\\_personalidad\\_y\\_como\\_evaluarla](https://www.researchgate.net/publication/338111357_Los_Cinco_Grandes_Factores_como_entender_la_personalidad_y_como_evaluarla)

Schultz, D., & Schultz, S(2013). *Teorías de la personalidad*. México.

Silva Mostajo, S. B(2020). *Relación entre las dimensiones de la personalidad y la calidad de sueño en estudiantes universitarios*. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8182>

Valdivia, J(2021) *Procrastinación Laboral y Rasgos de Personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la Región de Arequipa*. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12920/11425>

Vasquez Flores, W(2021). *Síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú SAC, Lima, 2021*. : <https://hdl.handle.net/20.500.12692/705>

## Anexos

### Anexo 1

#### *Operacionalización de la variable procrastinación laboral*

Definición Teórica	Definición Operacional			Instrumento
	Dimensiones	Indicadores	Escala	
“El retraso de la acción relacionada con el trabajo mediante la participación intencional, conductual o cognitiva, en acciones no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente” (Metin et al., 2016, p.255).	Militarización	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11	Ordinal	Procrastination at Work Scale (PAWS) adaptado a Perú (Guzmán & Rosales, 2017).
	Cyberpereza	8, 9, 10, 12		

#### *Operacionalización de la variable personalidad*

Definición Teórica	Definición Operacional			Instrumento
	Dimensiones	Indicadores	Escala	
“Serie de tendencias básicas de conducta que influyen en los pensamientos, emociones y acciones. Su origen es biológico y van desarrollándose desde la niñez hasta convertirse en estructuras estables en la adultez” (McCrae & Costa, 1999, p.160).	Neuroticismo	2, 6, 10	Intervalo	Big Five Inventory (BFI - 15P) adaptado a Perú (Domínguez & Merino, 2018).
	Extraversión	1, 4, 15		
	Afabilidad	3, 12, 14		
	Responsabilidad	5, 8, 11		
	Apertura	7, 9, 13		

## Anexo 2: Análisis de Fiabilidad (*Big Five Inventory-15*)

Análisis de confiabilidad de la dimensión “Extraversión”

<i>Extraversión</i>	
<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	
<i>scale</i>	0.819

Análisis de confiabilidad de la dimensión “Afabilidad”

<i>Afabilidad</i>	
<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	
<i>scale</i>	0.908

Análisis de confiabilidad de la dimensión “Neuroticismo”

<i>Neuroticismo</i>	
<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	
<i>scale</i>	0.827

Análisis de confiabilidad de la dimensión “Apertura”

<i>Apertura</i>	
<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	
<i>scale</i>	0.85

Análisis de confiabilidad de la dimensión “Responsabilidad”

<i>Responsabilidad</i>	
<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	
<i>scale</i>	0.903

### Anexo 3: Evidencias de Validez (*Big Five Inventory-15*)

#### *Análisis Factorial Exploratorio*

	Análisis Factorial Exploratorio					Uniqueness
	Factor					
	1	2	3	4	5	
EX1					0.685	0.598
NE2		0.768				0.689
AF3				0.75		0.677
EX4					0.924	0.58
RE5	0.907					0.736
NE6		0.886				0.68
AP7			0.837			0.583
RE8	0.795					0.726
AP9			0.902			0.795
NE10		0.902				0.799
RE11	0.897					0.63
AF12				0.827		0.752
AP13			0.779			0.728
AF14				0.842		0.685
EX15					0.756	0.738

*Note. 'Minimum residual' extraction method was used in combination with a 'oblimin' rotation*

**Anexo 4: Análisis de Fiabilidad (*Procrastination at Work Scale*)**

*Análisis de confiabilidad de la dimensión “Militarización”*

*Militarización*

---

***Cronbach's  $\alpha$***

---

*scale*                      *0.971*

---

*Análisis de confiabilidad de la dimensión “Ciberpereza”*

*Ciberpereza*

---

***Cronbach's  $\alpha$***

---

*scale*                      *0.962*

---

**Anexo 5: Evidencias de Validez (*Procrastination at Work Scale*)**

*Análisis Factorial Exploratorio*

<b>Análisis Factorial Exploratorio</b>		
	<b>Factor</b>	
	<b>1</b>	<b>Uniqueness</b>
M1	0.917	0.598
M2	0.885	0.689
M3	0.896	0.677
M4	0.91	0.58
M5	0.901	0.736
M6	0.889	0.68
M7	0.896	0.583
C8	0.892	0.726
C9	0.886	0.795
C10	0.893	0.799
C11	0.911	0.63
C12	0.902	0.752
C13	0.902	0.728
C14	0.917	0.685
C15	0.923	0.738

*Note. 'Minimum residual' extraction method was used in combination with a 'oblimin' rotation*

## Anexo 6: Carta de Presentación



Chiclayo, 14 de junio de 2022

Carta N° 107-2022-USAT-EPSI

Ing.

**José Arturo Solórzano Gonzales**

**Gerente General del Proyecto Especial Olmos Tinajones**

**Presente.-**

**Asunto: Proyecto de Investigación**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **MAQUEN QUEVEDO ROSITA YUBIRI**, con documento de identidad N° **71235695** estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Taller de Investigación I cuyo coordinador es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñan de la Escuela de Psicología**. La estudiante se encuentra realizando el proyecto de Investigación, titulado: **Procrastinación laboral y personalidad en trabajadores de una entidad estatal con régimen privado en Lambayeque, 2022**, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde su apoyo, proporcionándole las facilidades a la estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su proyecto de Investigación.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



**Dra. Marilia Sibeles Cortez Vidal**  
**Directora (e)**  
**Escuela de Psicología**

## Anexo 7: Consentimiento Informado

### Consentimiento para participar en un estudio de investigación

---

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de  
 Mogrovejo Investigadora : Rosita Yubirí Maquén Quevedo  
 Título : Procrastinación laboral y personalidad en trabajadores de una entidad estatal  
 con régimen privado en Lambayeque, 2022

---

#### **Fines del Estudio:**

Se le invita a participar del estudio con la finalidad de conocer sus rasgos de personalidad y nivel de procrastinación, debido a que ciertos patrones de personalidad pueden determinar las conductas que realice en sus actividades laborales.

La procrastinación es aplazar algunas tareas o responsabilidades en el trabajo reemplazándolas por otras que generan placer.

#### **Procedimientos:**

Si usted acepta participar del estudio, luego de que dé su consentimiento, se le pedirá que responda a las preguntas de dos cuestionarios, el tiempo estimado de aplicación será de 15 minutos.

#### **Riesgos:**

No se prevén riesgos por participar en este proceso.

#### **Beneficios:**

Se entregará un reporte con los resultados a Gerencia.

#### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

#### **Confidencialidad:**

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron del mismo. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

#### **Uso de la información:**

La investigadora conservará la información de su cuestionario guardado en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

#### **Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Rosita Maquén Quevedo al tel. 94575983. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: [comiteetica.medicina@usat.edu.pe](mailto:comiteetica.medicina@usat.edu.pe)

#### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en qué consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

#### **Investigador:**

Nombre:

Firma:

Fecha: 05/12/2022

**Anexo 8: Escala de Procrastinación Laboral (Adaptación de Guzmán & Rosales, 2017)**

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

0 = Nunca; 1 = Casi Nunca; 2 = Ocasionalmente; 3 = Algunas veces; 4 = Frecuentemente; 5 = Muy frecuentemente; 6 = Siempre; 7 = No Aplica

#	Ítem	0	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	0	1	2	3	4	5	6	7
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	0	1	2	3	4	5	6	7
3	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.	0	1	2	3	4	5	6	7
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.	0	1	2	3	4	5	6	7
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	0	1	2	3	4	5	6	7
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo POR hacer, evito planificar tareas y TERMINO haciendo algo irrelevante.	0	1	2	3	4	5	6	7
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	0	1	2	3	4	5	6	7
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionados con mis tareas.	0	1	2	3	4	5	6	7
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.	0	1	2	3	4	5	6	7
10	Leo las noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	7
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	0	1	2	3	4	5	6	7
12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	0	1	2	3	4	5	6	7
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	0	1	2	3	4	5	6	7
14	Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.	0	1	2	3	4	5	6	7

**Anexo 9: Big Five Inventory-15 (Adaptación de Domínguez & Merino, 2018)**

**Cuestionario**

Las siguientes expresiones describen características de las personas. Por favor, escoja un número para cada una de las siguientes expresiones, indicando así hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo en cómo le describen a usted.

1. Muy en desacuerdo
2. Ligeramente en desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Ligeramente de acuerdo
5. Muy de acuerdo

1	...es bien hablador.	
2	...es depresivo, melancólico.	
3	...es generoso.	
4	...está lleno de energía.	
5	...es un estudiante cumplidor, digno de confianza.	
6	...con frecuencia se pone tenso.	
7	...valora lo artístico y lo estético.	
8	...persevera hasta terminar el trabajo.	
9	...es inventivo.	
10	...es temperamental, de humor cambiante.	
11	...hace planes y los sigue cuidadosamente.	
12	...es considerado y amable con casi todo el mundo.	
13	...es educado en arte, música o literatura.	
14	...le gusta cooperar con los demás.	
15	...es extrovertido, sociable.	