

Universidad Católica de Santa María

**Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales
y Humanidades**

Escuela Profesional de Psicología



**PROCRASTINACION LABORAL Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN
TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD FINANCIERA EN LA REGIÓN DE AREQUIPA**

Tesis presentada por el bachiller:
Valdivia Vásquez, Juan Gabriel

para optar por el Título Profesional
de: **Licenciado en Psicología**

Asesora:
Mg. Vilches Velásquez, Flor Aleida

**Arequipa-Perú
2021**

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
PSICOLOGIA
TITULACIÓN CON TESIS
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 27 de Octubre del 2021

Dictamen: 000301-C-EPSIC-2021

Visto el borrador del expediente 000301, presentado por:

2003222221 - VALDIVIA VASQUEZ JUAN GABRIEL

Titulado:

**PROCRASTINACION LABORAL Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN TRABAJADORES DE UNA
ENTIDAD FINANCIERA EN LA REGION DE AREQUIPA**

Nuestro dictamen es:

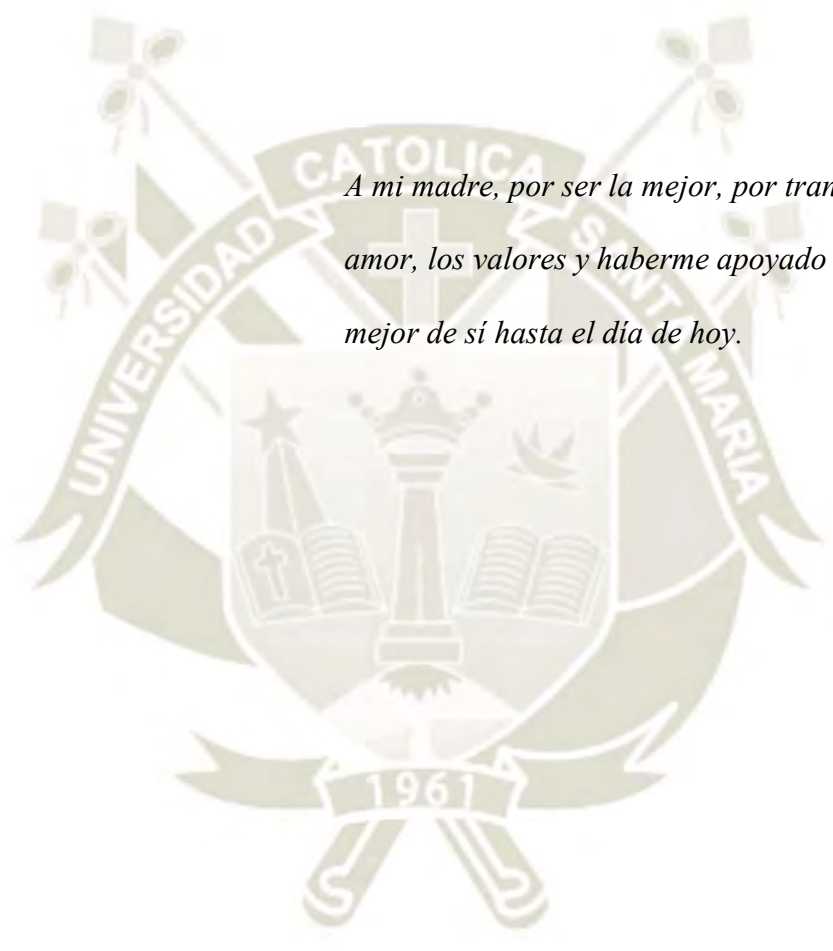
APROBADO

**1653 - VILCHES VELASQUEZ FLOR ALEIDA
DICTAMINADOR**

**2603 - PUMA HUACAC ROGER FREDDY
DICTAMINADOR**

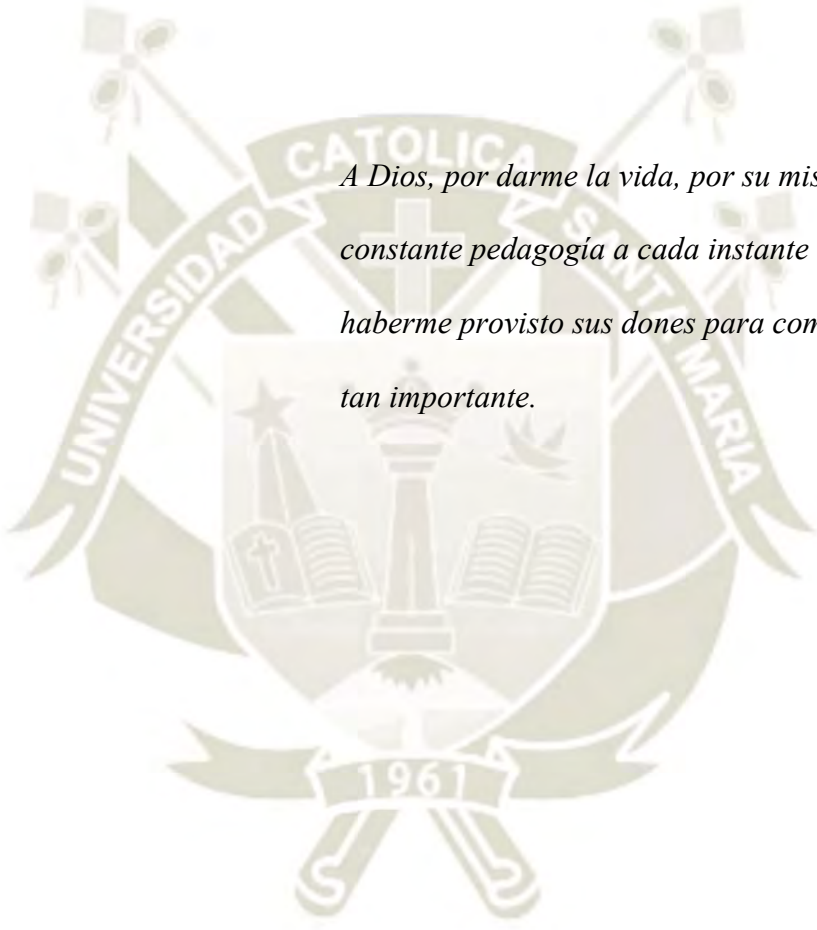


Dedicatoria



A mi madre, por ser la mejor, por transmitirme la fe, el amor, los valores y haberme apoyado en todo dando lo mejor de sí hasta el día de hoy.

Agradecimiento



A Dios, por darme la vida, por su misericordiosa y constante pedagogía a cada instante de mi vida y por haberme provisto sus dones para completar esta etapa tan importante.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre procrastinación laboral y alguno de los cinco grandes factores de la personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa-Perú. Fueron evaluados 414 trabajadores, 274 mujeres y 140 varones, entre 20 años y 55 años, 187 casados o convivientes, 219 solteros, 7 divorciados y un viudo que laboran en las áreas administrativa, créditos y operaciones. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional. Se usó la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) de Metin y cols., adaptada por Guzmán y Rosales, y el Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI) de Costa y McCrae, adaptada por de Martínez y Cassaretto. Se encontró que la procrastinación laboral es baja, por lo que no representa una situación problemática para la empresa. No obstante, se evidenció que existe correlación positiva estadísticamente significativa entre *neuroticismo* y procrastinación laboral (.471) y correlación negativa significativa entre *escrupulosidad* y procrastinación laboral (- .474). También se halló que las mujeres presentan menos procrastinación que los varones, que la procrastinación disminuye a medida que aumenta la edad; que en el área de créditos existe mayor neuroticismo y en el área administrativa mayor escrupulosidad.

Palabras clave: procrastinación, neuroticismo, extraversión, escrupulosidad.

Abstract

The research aimed to determine whether there is a relationship between procrastination at work and one of the big five personality traits in employees of a financial institution in the region of Arequipa-Peru. 414 workers were evaluated, 274 women and 140 men, between 20 and 55 years old, 187 married or living together, 219 single, 7 divorced and one widowed, all of them working in the administrative, credit and operations areas. The research design was descriptive and correlational. There were used the “Procrastination at Work Scale” (PAWS) from Metin et al., adapted by Guzmán and Rosales, and the “NEO Personality Inventory” from Costa and McCrae, in its short version (NEO - FFI), adapted by Martínez and Cassaretto. It was found that procrastination at work is low, which do not represent a problematic situation for the company. However, it was shown that there is a statistically significant positive correlation between neuroticism and procrastination at work (.471) and a significant negative correlation between conscientiousness and procrastination (- .474). It was also found that women present less procrastination than men, that procrastination decreases as age increases, that around credit there is more neuroticism and in the administrative area more conscientiousness.

Keywords: procrastination, neuroticism, extraversion, conscientiousness.

Índice General

Dictamen Aprobatorio	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice General	vii
Índice De Tablas	ix
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	10
Introducción	11
Problema.....	13
Variable 1	13
Variable 2	13
Interrogantes secundarias	14
Objetivo Principal	14
Objetivos Secundarios.....	14
Antecedentes Teóricos-Investigativos	15
Procrastinación Laboral.....	15
Personalidad	21
Procrastinación Laboral y Personalidad.....	38
Hipótesis	40

CAPÍTULO II DISEÑO METODOLÓGICO	41
Diseño de Investigación.....	42
Técnica.....	42
Instrumentos	42
Población	46
Muestra	47
Criterios de Procesamientos de la Información	50
CAPITULO III RESULTADOS	51
Resultados.....	52
Discusión	65
Conclusiones.....	71
Limitaciones	72
Sugerencias	73
Referencias	74
Apéndice A	79
Apéndice B	80
Apéndice C	81

Índice de Tablas

Tabla 1: Características Demográficas de los Participantes	48
Tabla 2: Área de Trabajo y Tiempo en la Empresa (en años)	49
Tabla 3: Medias de Procrastinación de los Participantes.....	52
Tabla 4: Factores de Personalidad de los Cinco Grandes: Frecuencias y Porcentajes	53
Tabla 5: Factores de Personalidad: Correlación entre Neuroticismo y Procrastinación.....	54
Tabla 6: Factores de Personalidad: Correlación entre Extraversión y Procrastinación.....	55
Tabla 7: Factores de Personalidad: Correlación entre Apertura y Procrastinación	56
Tabla 8: Factores de Personalidad: Correlación entre Amabilidad y Procrastinación	57
Tabla 9: Factores de Personalidad: Correlación entre Escrupulosidad y Procrastinación.....	58
Tabla 10: Procrastinación y Género de los Participantes	59
Tabla 11: Procrastinación y Edades de los Participantes.....	60
Tabla 12: Procrastinación y Estado Civil de los Participantes	61
Tabla 13: Procrastinación y Área donde Laboran los Participantes	62
Tabla 14: Procrastinación y Tiempo que Laboran en la Empresa los Participantes.....	63
Tabla 15: Factores de Personalidad y Procrastinación. Correlación de Pearson.....	64



CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

Introducción

En las últimas décadas se viene observando un mayor interés en las organizaciones por gestionar con mayor eficiencia el tiempo, considerándolo como un recurso sumamente valioso ya que todas las estrategias de trabajo, además de orientarse a resultados de calidad, están sujetas a plazos y metas cada vez más exigentes cuyo oportuno cumplimiento depende de darle un mayor uso productivo a las horas de trabajo, de la mano con el uso eficiente de los demás recursos que se otorga a los trabajadores para el desarrollo de sus funciones.

Diversos estudios (Park y Sperling, 2012) han intentado ahondar en las razones o factores que ocasionan que los empleados no aprovechen adecuadamente el tiempo y los recursos que se les brindan, habiéndose relacionado a ello factores como motivación intrínseca, compromiso organizacional, burnout, ausentismo laboral, clima organizacional, entre otros.

Sin embargo, como refieren Guzmán y Rosales (2017), un constructo vinculado a ello, pero aún poco estudiado, es la procrastinación en el entorno de trabajo.

Según Sobalvarro (2009) la procrastinación contiene elementos dinámicos que involucran las características individuales, el circuito de recompensa, reacciones frente a la ansiedad, la imagen de sí mismo e interacciones sociales que influyen negativamente en la toma de decisión, haciendo que repercuta en los tiempos de desempeño, incidiendo negativamente en la rentabilidad de la empresa. Ello concuerda con lo afirmado por Gupta y cols. (2012) de que los empleados con tendencia a procrastinar representan un incremento en los costos para la empresa, al tomarse más tiempo del necesario para cumplir con las tareas encomendadas.

La procrastinación es descrita frecuentemente como la tendencia constante a retrasar decisiones que se deben tomar o rechazo intencional al inicio o finalización de una actividad o

tarea necesaria o asignada; es considerada como conducta no adaptativa relacionada con la de autorregulación y ejecución intencional de actividades en su inicio o finalización. La investigación refiere que la procrastinación deteriora generalmente los sentimientos, produce cefaleas, baja su impunidad, decrece el bienestar, vitalidad y eficiencia, así como temores, ansiedad y depresión (Markiewicz y Dzewulska, (2018).

Los estudios sobre procrastinación han sido dirigidos sobre todo a la procrastinación académica (Klingsieck, 2013; Takács, 2010). Ello también ha ocurrido en el Perú, donde además se encuentran estudios a nivel clínico pero muy pocos relacionados a procrastinación laboral.

Se han hecho una serie de intentos de explicar la procrastinación más allá de las clásicas baja autorregulación y pobre efectividad de las personas (Park y Sperling, 2012) cuyos resultados son considerados ambiguos. Por ello se planteó que la procrastinación está influenciada por otros factores como la aplicación de estrategias preventivas inefectivas, falta de habilidades meta-cognitivas e inapropiada organización del trabajo (Ferrari, 2001; Howell y Watson, 2007), así como problemas de atención, impulsividad e hiperactividad (Steel, 2007). Recientemente investigaciones como las de Kim y cols. (2017) han tratado de relacionar la procrastinación con los rasgos de personalidad, específicamente con la teoría de los cinco grandes y cada uno de sus cinco rasgos: apertura, escrupulosidad, extraversión, amabilidad y neuroticismo, encontrando que extraversión y neuroticismo se relacionan más con procrastinación académica.

Recientemente la investigación sobre procrastinación ha sido dirigida hacia el mundo del trabajo, centrándose sobre todo en escrupulosidad y neuroticismo (Pascasio, s/f).

Por todo lo mencionado y porque existen pocos estudios locales sobre cuál o cuáles son los rasgos de personalidad relacionados con la procrastinación laboral, la presente investigación tomando como referencia el modelo de los cinco grandes factores de personalidad pretende

profundizar en el conocimiento de dicha relación y de ese modo contribuir a la comprensión de un problema que ocurre también en el entorno laboral de nuestra sociedad y aún es poco explorado.

Problema

¿Existe relación entre procrastinación laboral y rasgos de personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa?

Variable 1

Procrastinación laboral. Es la postergación de la acción relacionada al trabajo al comprometerse intencionalmente en actividades no vinculadas a aquel, sin intención de causar daño; así mismo está compuesta por dos dimensiones: Ciberpereza y Sentido de Servicio (Metin y cols., 2016). Su medición con la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) arroja una puntuación general mediante la suma de puntajes de cada ítem. (Metin y cols., 2016)

Variable 2

Rasgos de personalidad. Patrones persistentes de maneras de percibir, relacionarse con los demás y pensar sobre su ambiente y sobre uno mismo que se expresan en una amplia variedad de contextos sociales y personales. De acuerdo con el modelo de los Cinco Grandes, los factores de personalidad son: neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad y escrupulosidad o responsabilidad, evaluados con el Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI) de Costa y McCrae, 1992; DSM-5, 2013).

Interrogantes secundarias

- ¿Predominará la alta o baja procrastinación, y qué rasgos de personalidad de los cinco grandes factores prevalecen en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa?
- ¿Se encontrará relación entre procrastinación laboral y el *sexo* de trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa?
- ¿Se demostrará relación entre procrastinación laboral y la *edad* de trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa?
- ¿Se hallará relación entre procrastinación laboral y el *estado civil* de trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa?
- ¿Se presentará relación entre procrastinación laboral y el *área donde laboran* trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa?
- ¿Habrá relación entre procrastinación laboral el *tiempo que laboran* trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa?

Objetivo Principal

- Determinar si existe relación entre procrastinación laboral y rasgos de personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa

Objetivos Secundarios

- Determinar cuáles son los niveles de procrastinación que predominan y cuáles son los rasgos de personalidad de los cinco grandes factores que más prevalecen en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa

- Encontrar si hay relación entre procrastinación laboral y el *sexo* de trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa.
- Describir si existe relación entre procrastinación laboral y la *edad* de trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa
- Hallar si hay relación entre procrastinación laboral y el *estado civil* de trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa.
- Revelar si hay relación entre procrastinación laboral y el *área donde laboran* trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa
- Identificar si existe relación entre procrastinación laboral y el *tiempo que laboran* trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa.

Antecedentes Teóricos-Investigativos

Procrastinación Laboral

La procrastinación es un problema psicológico complejo prevalente en nuestro tiempo que ha sido definido con términos diferentes. Así, Klingsieck (2013) refiere que “procrastinación es la postergación voluntaria de una actividad importante y/o necesaria, a pesar de esperar consecuencias potenciales negativas que superen a las positivas...” (p.26); Nguyen y cols. (2013), refieren que la procrastinación es una falla de autorregulación por la que las personas voluntariamente retrasan el curso de la acción a pesar de que saben que las consecuencias empeorarán la situación. Angarita (2012) afirma que la procrastinación debe ser entendida como el aplazamiento voluntario de tareas pendientes, a pesar de que se sabe de las consecuencias negativas de hacerlo.

Quant y Sánchez (2012) aseveran que la procrastinación debe ser considerada como un patrón de conducta de posponer deliberadamente el inicio y realización de una tarea o actividad que debe ser completada y entregada en un tiempo determinado. El concepto básico es el retraso deliberado del inicio o finalización de una tarea (Freeman y cols., 2011).

En cuanto a su definición dentro del contexto propiamente laboral, recientemente Metin y cols., (2016, p. 255) definen procrastinación como “la postergación de la acción relacionada al trabajo al comprometerse intencionalmente (conductual o cognitivamente) en actividades no vinculadas a aquel, sin intención de perjudicar al empleador, empleado, trabajo o cliente”.

Existen variadas clasificaciones de la procrastinación, una importante es la señalada por Takács (2010) quien establece siete formas de procrastinación: (a) procrastinador *relajado*, cuando trata de evitar el estrés de la tarea; (b) procrastinador *perfeccionista*, cuando la tarea asignada no se inicia o termina porque se piensa que no se puede alcanzar los altos estándares de calidad que él desea; (c) procrastinador *sobreocupado*, quien acepta múltiples tareas o actividades y no termina ninguna a tiempo; (d) procrastinador *preocupado*, cuando teme que las cosas le salgan mal y se le salgan de control, no se arriesga a tener confianza en sí mismo, a tomar decisiones o tolerar la incomodidad; (e) procrastinador *soñador*, cuando divaga sobre la tarea y no es realista, tiene grandes ideas pero hay dificultad para transformarlas en tareas alcanzables; (f) el procrastinador *generador de crisis*, cuando no le causa problema el tener que interactuar con otros para que participen y resuelvan la tarea a último momento, ya que solo se siente motivado a hacer la tarea hasta el último instante; y (g) el procrastinador *desafiante*, quien es argumentativo e inclusive agresivo con otras personas que le dan instrucciones o sugerencias porque ello implica que le están diciendo cómo hacer las cosas o cómo controlarlo, también incluye a los pasivos agresivos quienes dicen sí cuando realmente piensan que es un no.

Los estudios sobre procrastinación han sido dirigidos principalmente al área *académica*. Por ejemplo, Klingsieck (2013) encontró que en la procrastinación académica debe considerarse en qué áreas de la vida tiene predominancia. La procrastinación académica ha estado siendo estudiada relacionándola con otros fenómenos de relevancia social como la baja autoestima (Dueñas, 2018), la culpa y el estrés (Takács, 2005), ansiedad (Botello y Gil, 2018); bajo rendimiento en estudios (Sulio, 2018) y la ansiedad rasgo (Oyanguren, 2017; Pardo y cols., 2014). Rodríguez y Clariana (2016) han encontrado que, dentro de alumnos universitarios, los estudiantes de menos de 25 años procrastinan significativamente más que estudiantes de *edades* mayores a 25 años, en general la procrastinación académica disminuye significativamente a medida que se está acercando el final de la carrera o a medida que las personas se hacen mayores. Otro tema estudiado ha sido el de procrastinación en relación con el *género*, pero hay resultados variados. Balkis y Duru (2009) encontraron que los hombres procrastinan más que las mujeres; igualmente Chan (2011) afirma que los hombres tienden a procrastinar más que las mujeres. Pero, Carranza y Ramírez (2013) encontraron que las mujeres son las que con más frecuencia presentan procrastinación; Pardo y cols. (2014) no hallaron diferencias significativas entre hombres y mujeres, estudiantes de psicología, en procrastinación.

Recientemente se está investigando la procrastinación *laboral*, Mohsin y Ayub, (2014) encontraron en Pakistán que los profesores que no realizan procrastinación y son capaces de retrasar la gratificación tienen menos estrés y mayor satisfacción laboral que los profesores con procrastinación y deseos de inmediata gratificación, sobre todo porque los estudiantes, sus padres y la comunidad en general tienen altas expectativas del trabajo del profesor. En los Estados Unidos se ha encontrado que la procrastinación laboral está relacionada con bajos salarios, corta duración del empleo y gran probabilidad de pasar a ser desempleado, aunque las *mujeres* tienden

a procrastinar menos que los hombres y en los trabajos que requieren altos niveles de habilidades motivacionales los procrastinadores duran menos (Nguyen y cols., 2013), pero, en cuanto al género Díaz-Morales (2019) afirma que en la intensidad o frecuencia de procrastinación laboral no hay mayores diferencias entre los hombres y las mujeres.

También en relación con el género Soto (2017) al investigar procrastinación, compromiso organizacional y género halló, con significación estadística que en mujeres a mayor compromiso menor procrastinación. Aunque, Steel (2007) al examinar más de 3000 investigaciones encuentra que no hay evidencia de que haya influencia anticipada del género, aunque encontró mayor puntuación en procrastinación en mujeres al compararla con varones, lo que implicaba que la procrastinación se presente con mayor intensidad en las mujeres.

Con relación a la *ocupación* tampoco hay grandes diferencias, aunque es posible que los empleados con calificación profesional tienden a procrastinar más que los menos calificados. En cuanto al área en la cual trabajan, Steel (2007) señala en el personal del área administrativa tiene mayor tendencia a postergar o procrastinar las actividades, quizá por falta de compromiso organizacional, por ejemplo, los administrativos en una organización educativa postergan más las actividades que los docentes.

Igualmente, en relación con el *tiempo de labor* en la organización laboral, Steel (2007) señala que el personal que tiene un periodo de permanencia bajo (1 a 5 años) tiende a procrastinar más por menor grado de compromiso laboral y que quizá sea cuestión de tiempo de permanencia en la organización para que adquieran mayor compromiso y menor procrastinación.

También se ha tratado de conocer si la procrastinación disminuye a medida que las personas aumentan en *edad*, Eerde (2003) señala que, si bien la mayoría de los estudios sobre procrastinación han sido hechos en estudiantes universitarios, es claro que en general la gente

joven procrastina más que la gente mayor; Igualmente, Steel (2007) refiere que los procrastinadores tienden a ser jóvenes antes que mayores.

Como los trabajadores de empresas importantes requieren generalmente buen nivel de estudios, no suele encontrarse altos niveles de procrastinación, pero contrariamente a esta afirmación, Caicedo (2013) estudió la procrastinación en una empresa y encontró que la mayoría de los empleados suelen procrastinar, desperdiciando el tiempo y los materiales de la empresa en otras actividades que no son las que deberían hacer. Aunque es necesario remarcar que hizo trabajo de campo en la empresa y que los instrumentos que aplicó fueron en el curso de entrevistas que hacía individualmente con los empleados.

No todos los trabajos tienen el mismo grado de procrastinación, Hammer y Ferrari (2002) encontraron que la procrastinación difiere entre las profesiones: los profesionales de oficina (empleados) reportan mayores niveles de procrastinación que los trabajadores de campo (obreros).

Harriot y Ferrari (1995) describieron tres formas de procrastinación: *evitativa*, una forma de retraso de las tareas que suele ser atribuida a baja autoconfianza o autoestima; *excitación* (estimulación), patrón de conducta donde el retraso de la tarea permite alcanzar un alto grado de excitación cuando es finalizada a última hora; y procrastinación *decisional*, en la que hay una tendencia a retrasar la toma de decisiones.

Los *procrastinadores crónicos* tienden a expresar excusas fraudulentas por el retraso de las fechas importantes de entrega de trabajos, usualmente refieren diferentes imposibilidades personales que impidieron cumplir a tiempo y son tendientes a proteger su autoestima; optan por estrategias de comparación con personas de menor nivel y prefieren evitar evaluaciones de rendimiento que los afecte (Hammer y Ferrari, 2002).

Impacto de la Procrastinación Laboral

Actualmente se acepta que la procrastinación es particularmente crónica en el mundo laboral y suele ser asociada con pobre salud y pobre vivencia de bienestar subjetivo. Pero también se ha sugerido que hay trabajos que fomentan la procrastinación o quizá sea una estrategia laboral adaptativa. Steel (2007) encontró que tanto docentes como administrativos de las organizaciones educativas tienen altos niveles de procrastinación.

Al respecto, se arguye que no se ha establecido el impacto real y que los trabajadores no enfrentan económicamente la significación de las pérdidas ni existen leyes claras sobre ello; en relación con estos planteamientos Nguyen y cols., (2013) estudiaron la relación entre procrastinación con ingresos salariales de los trabajadores, el estatus del empleo y la duración del empleo. Ellos encontraron (a) que la procrastinación decrece el salario, con una correlación de -0.26 con los trabajadores que reportaban éxito financiero, que la procrastinación y los bajos salarios tienen semejanza con otros constructos como pobre *escripulosidad* en el trabajo y bajos salarios, téngase en cuenta que alta escripulosidad está relacionada con altos salarios; de igual manera como bajos salarios y trastorno de la atención e hiperactividad; (b) el estatus del empleo se refiere a ya sea que el trabajador tiene un empleo de tiempo parcial o tiempo completo y se halla que los procrastinadores suelen tener con mayor frecuencia empleos de tiempo parcial; (c) igualmente los investigadores determinaron que los trabajadores con procrastinación tienen empleos o trabajos que les dura menos tiempo.

La procrastinación laboral en cualquiera de sus variaciones resulta en ingentes pérdidas de dinero y costos sociales para las personas y empresas involucradas, ya que actualmente es un problema lejos del ámbito académico como fue el interés inicial (Angarita, 2012).

En Lima-Perú, Quiñonez (2016) encontró que empleados de una empresa automotriz presentaron una relación inversa, negativa y significativa entre autoeficacia y procrastinación laboral. Soto (2017) al estudiar procrastinación laboral y compromiso organizacional en docentes y administrativos de Callao-Perú, halló correlación inversa y significativa entre las dos variables. Inga (2018) investigó procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una manufacturera peruana encontrando correlación negativa significativa entre las dos variables; también halló que mientras más jóvenes los trabajadores, presentaban mayor procrastinación.

Personalidad

Se considera que la teoría moderna de la personalidad se inicia con Allport (1970) quien realiza los estudios sistemáticos de personalidad y logra organizar una visión de la personalidad como un sistema, integrando el área física con la mental en la persona para actuar de manera activa y única para crecer y adaptarse al medio ambiente en el cual se desarrolla.

Carver y Scheier (2004) y Schultz y Schultz (2010) refieren que en la actualidad las principales orientaciones que se observan al estudiar la personalidad son: (a) la perspectiva psicodinámica, representada por la teoría de Freud que consideraba a la personalidad con tres niveles: el consciente, el inconsciente y el preconscious y con una estructura que comprende el yo, el superyó y el ello; (b) la perspectiva neo-psicoanalítica con Jung, Adler y Karen Horney como sus principales representantes. Jung dio mucha importancia al inconsciente colectivo y planteó la existencia de ocho tipos psicológicos: reflexivo extrovertido, sentimental extrovertido, perceptivo extrovertido, intuitivo extrovertido, reflexivo introvertido, sentimental introvertido, perceptivo introvertido e intuitivo introvertido. Adler afirmaba que son los sentimientos de inferioridad los que dan fuerza y motivan para seguir adelante, sentimientos que al tratar de compensar conllevan al complejo de superioridad.

Karen Horney rechazó las ideas psicoanalíticas centradas en los varones y afirmó que eran los hombres quienes envidiaban la capacidad de procreación de las mujeres y que los factores sociales eran los que hacían sentir inferior a la mujer; (c) la perspectiva del aprendizaje que considera a la personalidad como la suma de todas las tendencias aprendidas que la persona ha adquirido de sus experiencias en el transcurso de su vida, una moderna versión es la *teoría del modelamiento* de Bandura quien afirma que muchos tipos de conducta se aprenden con sólo observar la conducta ajena influenciados por los procesos cognitivos; (d) la perspectiva humanista que da mayor importancia a los intereses y valores del ser humano. Sus representantes son Maslow con su jerarquía de necesidades y Rogers quien asevera que la tendencia hacia la realización proporciona sustento y supervivencia a todas las necesidades; (e) la teoría de las necesidades de Murray que son las que motivan hacia la acción para enfrentar la presión del medio ambiente; y (f) la perspectiva disposicional que actualmente es más conocida como la perspectiva de los rasgos, es la preponderante en nuestros tiempos y la que se usa en la presente investigación, por lo que se le desarrollará con mayor amplitud.

La Perspectiva Disposicional

Tipos y Rasgos

Desde antes de Cristo, Hipócrates, de acuerdo a las características o rasgos de los seres humanos, clasificó a las personas en diferentes tipos: colérico, melancólico, sanguíneo y flemático. En los tiempos modernos Jung propuso dos tipos, los introvertidos y extrovertidos. En la actualidad psicólogos contemporáneos como Eysenck usan el término tipo, pero, para referirse a dimensiones a lo largo de variables continuas.

En la perspectiva disposicional o perspectiva de los rasgos, como se le suele llamar con más frecuencia en el presente, se plantean dos variantes: la aproximación nomotética y la

aproximación ideográfica. La *nomotética* trata de hallar los rasgos comunes a toda la población, las personas se diferencian por el grado en el que algún rasgo está presente; por el contrario, la perspectiva *ideográfica* propone que cada persona es única, que los rasgos son individuales a una persona; aún si algún rasgo pareciera estar en dos personas, los rasgos difieren tanto de una persona a otra que no es de utilidad compararlas (Schultz y Schultz, 2010).

Al tratar de identificar los rasgos que unen a las personas y cuáles rasgos son más importantes, las dos aproximaciones más influyentes han sido la aproximación de Allport sobre motivación y personalidad, y la aproximación factorial.

La Aproximación de Allport: Motivación y Personalidad

Allport (1970), considerado como el fundador de los estudios científicos sobre personalidad, daba importancia a la herencia y ambiente en la formación de personalidad, la herencia aporta el psiquismo, inteligencia y temperamento y el ambiente moldea, expande o limita el desarrollo de lo aportado por la genética. Para Allport los rasgos son formas o predisposiciones duraderas de una persona para responder de manera similar a los estímulos que provienen de su medio ambiente, por ello los rasgos: (a) no son constructos teóricos sino que existen en nuestro ser; (b) los rasgos influyen en la conducta frente a los estímulos, haciendo que la persona interactúe con el ambiente para producir esas conductas; (c) mediante la observación se pueden inferir la presencia de los rasgos de las personas; (d) si bien los rasgos pueden presentar características diferentes, los rasgos se interrelacionan y se superponen; y (e) los rasgos pueden variar adaptándose a las diversas situaciones que se le presentan (Schultz y Schultz, 2010).

Se denominan *rasgos comunes* a los que son compartidos por la mayoría de miembros de una comunidad o cultura, resultando que los diversos grupos culturales presentan distintos rasgos

comunes. Se denominan *rasgos individuales* a las formas únicas o peculiaridades de cada ser humano que definen su forma de ser diferente a la de otros seres humanos (Allport 1970).

Se llama *disposición cardinal* cuando algunas personas presentan rasgos extremadamente intensos que predominan en casi toda su vida diaria, es una disposición rara, solo pocas personas son dominadas por un solo rasgo o disposición, como por ejemplo el sadismo y patrioterismo.

Se denomina *disposición central* cuando la mayoría de personas presenta unas pocas características importantes que son constantes en su personalidad, generalmente son de 7 a 10 rasgos esenciales, por ejemplo, compasión, agresividad.

La *disposición secundaria* se presenta cuando los rasgos solo se presentan en determinadas experiencias de vida, pueden pasar desapercibidas para la mayoría de su entorno, por ejemplo, afición por determinado tipo de música (Carver y Scheier, 2004).

Un rasgo que puede ser cardinal para una persona, puede ser secundario para otra persona.

Motivación: Autonomía Funcional de los Motivos

La teoría central de Allport se basa en la motivación y la situación presente en la que se desenvuelve el ser humano, el pasado solo actúa cuando se convierte en fuerza motivadora de alguna actividad presente. Las actividades conscientes y procesos cognitivos de las personas son esenciales en la estructura de la personalidad, lo que desea y lo que se trata de conseguir son aspectos importantes para la conducta. La conducta actual es más función del futuro y no tanto del pasado. Si bien podemos seguir ligados a nuestros padres (pasado), no dependemos funcionalmente de ellos, la maduración consiste en parte en desligarnos de nuestros padres e independizamos de ellos. Si bien una persona puede trabajar intensamente para alcanzar autonomía y bienestar, una vez que lo logra puede seguir trabajando intensamente porque la motivación se ha independizado de la fuente original (Allport, 1970; Schultz y Schultz, 2010).

La Aproximación de Análisis Factorial

A diferencia de la aproximación de los rasgos o disposicional, la aproximación factorial es derivada del avance de las técnicas estadísticas. La teoría de esta aproximación plantea que las dimensiones de los rasgos son estructuras que se hallan en la personalidad de todos los seres. Hay diferencias entre las personas por la cantidad y forma en que se manifiestan los rasgos. Con el análisis factorial es posible distinguir cuando dos o más rasgos varían uno con otro al enfrentar las diversas situaciones que enfrentan en la vida y cuando dos o más características conductuales son manifestaciones de un rasgo común subyacente a la persona, que en el análisis estadístico son consideradas como rasgos que se correlacionan. Ello lleva a la aproximación factorial a recolectar una cantidad de evaluaciones de muchas características o variables en el mayor número de personas posibles.

Las tres teorías más importantes dentro del análisis factorial son las desarrolladas por Cattell, Eysenck, y Costa y McCrae (Schultz y Schultz, 2010).

Teoría de Cattell

Como afirman Carver y Scheier (2004), Cattell planteaba que los rasgos predominantes en una persona podrían ser precisados de manera empírica, por ejemplo, por medio del lenguaje, así una característica que es posible describirla por un gran número de palabras es posiblemente más importante que una característica que sólo puede ser descrita por pocas palabras. De esta forma Cattell, de 4,500 denominaciones de rasgos, logró remover una serie de palabras que eran sinónimos o metafóricas, quedando solo 171 términos de rasgos, después de ello se hizo un ranking e hizo múltiples análisis factoriales rigurosos en personas normales quedando al final 16 dimensiones que comprendían los rasgos de conducta de los seres humanos. Para Cattell (1972) un rasgo es la disposición subyacente que sirve como fuente de las conductas resultantes, por

tanto, la personalidad estaría formada por un conjunto de rasgos que si son conocidos se puede predecir la conducta, aunque los rasgos son estructuras únicas y originales para cada persona (García-Méndez, 2005).

Cattell (1972) clasificó a los rasgos en: rasgos comunes y únicos; rasgos de capacidad, de temperamento y dinámicos; rasgos superficiales y de fuente; rasgos de constitución y moldeados por el ambiente.

- *Rasgos comunes y únicos.* Los rasgos comunes son universales que en cierta medida poseen todas las personas, por ejemplo, inteligencia, extroversión; pueden ser heredados, pero están bajo influencias ambientales similares. Los rasgos únicos son características de la personalidad que comparten pocas personas y se expresan en intereses y actitudes, por ejemplo, intereses por el arte.
- *Rasgos de capacidad, temperamento y dinámicos.* Los rasgos de capacidad se refieren a las habilidades que usamos para alcanzar nuestras metas. Los rasgos de temperamento detallan el estilo general y tono emocional de la conducta cuando se enfrenta a las diversas vivencias de su medio ambiente. Los rasgos dinámicos describen las motivaciones e intereses que constituyen la fuerza motora de la conducta.
- *Rasgos superficiales y de fuente.* Los superficiales son rasgos inestables y transitorios que pueden fortalecerse o debilitarse según las circunstancias; no llegan a ser un factor porque no son determinados en una sola fuente, por ejemplo, la ansiedad, que es parte del neuroticismo, pero el neuroticismo se deriva de otras diversas fuentes. Los rasgos fuente son factores unitarios y estables, dan origen a algún aspecto de la conducta y son factores individuales que explican los rasgos superficiales. Constituyen los elementos básicos de la personalidad. Se han identificado 16 rasgos fuente.

- *Rasgos de constitución y moldeados por el ambiente.* Rasgos de constitución son rasgos fuente que dependen de características fisiológicas, aunque no siempre son innatos, así el alcohol puede producir locuacidad, pero no necesariamente serán rasgos fuente. Los rasgos moldeados por el ambiente son influenciados y aprendidos por el ambiente social y físico, por ejemplo, una persona criada en un vecindario de bajo nivel social no tendrá las mismas influencias que otra persona criada en un ambiente de alto nivel social (Carver y Scheier, 2004).

Cuadro 1. Rasgos o factores fuentes de la personalidad según Cattell

Factor	Con puntuación baja	Con puntuación alta
A	Reservados, distantes, retraídos.	Sociables, afectuosos, de trato fácil.
B	Poco inteligente.	Muy inteligente.
C	Poca fuerza del yo, irritables, menos estabilidad emocional.	Mucha fuerza del yo, tranquilos, estables en lo emocional.
E	Sumisos, obedientes, dóciles, inseguros, apacibles.	Dominantes, asertivos, vigorosos.
F	Serios, sobrios, deprimidos.	Despreocupados, entusiastas, alegres.
G	Oportunidades, superyó débil.	Escrupuloso, con superyó fuerte.
H	Tímidos, reservados, distantes, comedidos.	Atrevidos, arriesgados.
I	Inflexibles, seguros de sí mismos, exigentes.	Bondadoso, sensibles, dependientes.
L	Confiados, comprensivos, condescendientes.	Susplicaces, celosos, retraídos.
M	Prácticos, detallistas.	Creativos, distraídos
N	Franco, ingenuos, sencillos.	Astutos, mundanos, perspicaces.
O	Seguro de sí mismos, complacientes.	Aprensivos, inseguros, propensos al autorreproche.
Q1	Conservadores, con valores tradicionales, no le gusta el cambio.	Radicales, liberales, experimentadores, aceptan el cambio.
Q2	Dependientes del grupo, prefieren unirse a los demás y seguirlos.	Autosuficientes, ingeniosos, independientes.
Q3	Incontrolables, laxos, impulsivos.	Controlados, compulsivos, exigentes.
Q4	Relajados, tranquilos, serenos.	Tensos, impulsivos, irritables.

Cuadro de Schultz y Schultz (2010, p. 269)

Cattell (1972) dedicó abundante investigación a determinar la influencia del factor hereditario y el entorno en el que vivían los gemelos criados en la misma familia, en los criados separados, entre hermanos (no gemelos) criados en la misma familia y en distinta familia. Encontró que la herencia era más importante en algunos rasgos como la inteligencia y la timidez frente a la audacia. Afirmó que en una tercera parte de la personalidad tiene mayor influencia lo genético y en las dos terceras partes los factores ambientales.

Teoría de Hans Eysenck

Eysenck (1959) al igual que Cattell plantea que la personalidad está compuesta por rasgos o factores, pero juntó sus análisis factoriales de pruebas experimentales y halló tres grandes dimensiones o superfactores como combinación de rasgos y factores:

- *Extroversión (E) frente a introversión* (Sociable, vivaz, activo, asertivo, buscador de sensaciones, despreocupado, dominante, arriesgado).
- *Neuroticismo frente a estabilidad emocional* (ansioso, depresivo, con sentimientos de culpa, baja autoestima, tenso, irracional, tímido, malhumorado).
- *Psicoticismo frente a control de impulsos* (agresivo, frío, egocéntrico, impersonal, impulsivo, antisocial).

Las personas con puntuaciones altas en los rasgos de la dimensión E son clasificadas como extrovertidas, y las personas con puntuaciones bajas como introvertidas

Los rasgos y dimensiones propuestos por Eysenck tienden a ser estables a lo largo del tiempo, además afirmó que la inteligencia influenciaba en los rasgos de personalidad (Schultz y Schultz, 2010).

Las personas *extrovertidas* se orientan hacia el mundo de su alrededor, suelen ser más sociables, audaces, asertivos, dominantes e inclusive impulsivos. Tienden a buscar las emociones

sobre todo las agradables. Al contrario, las personas *introvertidas* se orientan más a su mundo interior, no les gusta mucho las relaciones sociales, actúan con menos impulsividad y tienden a ser menos dominantes. Reaccionan a los estímulos sensoriales con mayor intensidad y con más sensibilidad a incitaciones de menor grado que las personas extrovertidas. Está más relacionada con factores hereditarios.

Las personas con *neuroticismo* tienden a reaccionar con ansiedad, tensión, irritabilidad, sentimientos de culpa, menor autoconcepto e inclusive son más propensos a deprimirse. Estas personas presentan menor satisfacción en el trabajo que realizan, pero mejor rendimiento en situaciones rodeadas de estrés y presión por rapidez. Responden a situaciones estresantes con mayor actividad cardíaca y por lo tanto mayor cantidad del flujo de sangre y adrenalina, pueden reaccionar con mayor intensidad a situaciones que para otros son de menor importancia, se considera que el neuroticismo tiene mayor relación con la herencia que con el ambiente.

Las personas con puntuaciones altas en *psicoticismo* tienden a ser frías y egocéntricas, con manifestaciones de agresividad y conductas antisociales y pueden tener problemas con el consumo de alcohol u otras drogas, aunque esta dimensión también se relaciona con pensamiento creativo. Esta dimensión está relacionada con factores genéticos y ambientales (Schultz y Schultz, 2010).

El modelo de personalidad planteado por Eysenck tiene bases psicobiológicas, encajando dentro del modelo disposicional y jerárquico y con una validez empírica que pocos poseen (Schmidt y cols., 2010).

Tanto la teoría de Eysenck como la de Cattell son fuente de nuevas teorías. Por ejemplo, el modelo conceptual de Cattell ha servido de base para los estudios léxicos de personalidad de los cinco grandes factores (Primi y cols., 2014).

El Modelo de los Cinco Grandes Factores (Big Five)

McCrae y Costa (2005) plantearon que los 16 factores de Cattell eran muchos y que los factores de Eysenck eran pocos y efectuaron una intensa investigación sobre los factores utilizando variadas técnicas como pruebas objetivas, informes de observadores y autoestimaciones en muchas partes del mundo, sobre todo los adjetivos utilizados en diversos lugares para describir los atributos del fenotipo de la personalidad de una persona, llamada aproximación lexical (McCrae y Costa, 2005; McCrae y John, 1992; Saucier y Goldberg, 1996), hallando finalmente cinco factores generales de la personalidad:

- Neuroticismo(N): Preocupado, inseguro, nervioso, muy tenso
- Extraversión (E): Sociable, locuaz, divertido, afectuoso
- Apertura (O): Original, independiente, creativo, osado
- Amabilidad (A): Bondadoso, tierno, confiado, cortés
- Escrupulosidad (C): Cuidadoso, confiable, trabajador, organizado.

Los factores de neuroticismo y extraversión son semejantes a los de Eysenck. Los factores de afabilidad y escrupulosidad son semejantes al extremo inferior de psicoticismo de Eysenck. La apertura muestra correlación con inteligencia de Eysenck (Schultz y Schultz, 2010). Cada dimensión posee 6 facetas que ayudan a medir distintos aspectos del factor:

Neuroticismo (N). Las puntuaciones de neuroticismo revelan falta de estabilidad emocional, tendencia a vivenciar sentimientos de carácter negativo como ira, vergüenza, temor, melancolía, propensión a tener ideas irracionales y baja capacidad de manejar los impulsos y el estrés. Pero, debe recordarse que NEO mide personalidad normal, por lo que debe ser interpretada como persona con mayor riesgo, ya que puede darse el caso de tener una puntuación alta sin presentar ninguna anomalía diagnosticable. Sus 6 facetas son:

N1 Ansiedad: cuando la persona tiene puntaje alto es ansiosa, aprensiva, temerosa, nerviosa, calmada, tensa y voluble. Bajos puntajes indican tranquilidad y relajamiento.

N2 Hostilidad: mide propensión a reaccionar con enojo, frustración y rencor, aunque depende de su nivel de amabilidad. Puntuaciones bajas indican tranquilidad y baja irritabilidad.

N3 Depresión: puntuaciones altas indican tendencia a experimentar sentimientos de culpa, desesperanza y soledad. Puntuaciones bajas indican poca propensión a sentimientos de abatimiento.

N4 Ansiedad Social: las personas con alta puntuación tienden a reaccionar con vergüenza y turbación, fácilmente sienten que hacen el ridículo o presentan sentimientos de inferioridad (timidez y ansiedad pública). Puntuaciones bajas indican menos preocupaciones por sus fallas en las relaciones sociales.

N5 Impulsividad: revela dificultad para manejar sus deseos o impulsos, aunque después se arrepientan de sus reacciones. Las personas con baja puntuación tienen mayor tolerancia a la frustración. No debe confundirse con espontaneidad, aceptación de riesgos o toma rápida de decisiones cuando es necesario.

N6 Vulnerabilidad: revela poca capacidad para enfrentar el estrés, son afectados cuando tienen que enfrentar situaciones de emergencia. Puntuaciones bajas indican sentimientos de capacidad para desenvolverse en situaciones adversas.

Extraversión (E). si bien es claro que los extrovertidos son sociables, esta sociabilidad está acompañada de asertividad, intensa actividad, les gusta conversar; tienden a ser alegres, enérgicos y optimistas; les gusta la excitación y la estimulación. En cambio, en la introversión, quizá sea mejor caracterizarlos como que les falta extroversión, antes que considerarlos como opuestos, por ello deben ser considerados como reservados antes que hoscos. Los introvertidos

prefieren estar solos, no sienten ansiedad por socializar y no se sienten pesimistas o desdichados. Si bien algunas de estas afirmaciones parecen no ser seguras, están basadas en sólida investigación. El concepto de extraversión e introversión difiere en varios aspectos a la psicología de Jung. Sus facetas son:

E1: Cordialidad: relacionada con amabilidad. Puntajes altos en esta faceta se presentan en personas afectuosas y amigables. Puntajes bajos se relacionan con formalismo, son personas reservadas y de modales distantes.

E2: Gregarismo: la preferencia por la compañía de los demás, este sujeto disfruta divirtiéndose con otros. El que puntúa bajo suele ser solitario.

E3: Asertividad: el que puntúa alto es dominante, animoso y social; el que puntúa bajo prefiere permanecer en la sombra y deja hablar a los demás.

E4. Actividad: personas con puntuación alta muestran rapidez y vigor para iniciar actividades, les gusta estar ocupadas. Personas con bajos puntajes son más pausados y relajados.

E5. Búsqueda de emociones: el que puntúa alto ansía la excitación y la estimulación. Le gustan los colores vivos y los ambientes ruidosos, son buscadores de sensaciones. El que puntúa bajo siente escasa necesidad de emociones y prefiere una vida que resultaría aburrida.

E6. Emociones positivas: evalúa las tendencias a vivenciar emociones como la alegría y el amor, es cariñoso y optimista. Las personas con bajas puntuaciones son menos exuberantes y apasionadas.

Apertura (O). Los principales componentes de apertura son la capacidad de integración activa, buena capacidad estética, capacidad de atender los sentimientos de otras personas, fuerte curiosidad intelectual junto a variedad de intereses e independencia de juicio. Así como están interesadas en el mundo exterior también están interesadas en su mundo interior. A veces se ha

pretendido considerar a la apertura como *intelecto*, pero apertura no es exactamente lo mismo que inteligencia, algunas personas muy inteligentes también pueden ser cerradas a ciertas convicciones. Las personas, ya sean hombres o mujeres con baja apertura suelen ser conservadoras y prefieren lo conocido a lo novedoso. De igual manera, personas con alta apertura y abiertas a los cambios o novedades no quiere decir que no tengan principios firmes y duraderos. Sus facetas son:

O1: Fantasía: la persona con puntuación alta posee buena y activa imaginación. Usa la ensoñación no solo para evadir la realidad sino como una forma de acceder a su mundo interior. Sus fantasías le permiten tener una vida rica y creativa. La persona de puntuación baja es más práctica y prefiere ocuparse de tareas inmediatas.

O2: Estética: personas con puntuaciones elevadas en esta escala aprecian profundamente el arte y la belleza, no necesariamente deben tener talento artístico. Personas con puntuaciones bajas son poco sensibles al arte y belleza.

O3. Sentimientos: estas personas consideran a las emociones y sentimientos como parte importante de su vida, sienten con mayor intensidad la felicidad y la tristeza. Las personas con puntuaciones bajas presentan poca intensidad de los sentimientos y les dan poca importancia.

O4. Acciones: a las personas con puntuaciones altas les gustan nuevas actividades, nuevos lugares o probar alimentos raros, suelen desarrollar diversas aficiones. Las personas con bajas puntuaciones prefieren lo conocido y comprobado.

O5. Ideas: este rasgo se manifiesta no solo en la búsqueda activa de intereses individuales para su propia satisfacción, sino en la curiosidad mental por considerar ideas nuevas y tal vez poco convencionales; les gustan las discusiones filosóficas y problemas ingeniosos; no indica necesariamente inteligencia elevada. Puntuaciones bajas indican poca curiosidad.

O6. Valores: indica disposición para cuestionar los valores sociales, políticos y religiosos y por lo tanto son menos dogmáticos. La persona con puntuaciones bajas tiende a aceptar la autoridad y conformarse a la tradición, suele ser conservador.

Amabilidad (A). Es una dimensión de tendencias interpersonales, las personas con amabilidad simpatizan con los demás, están dispuestas a ayudar y por lo tanto su conducta es fundamentalmente altruista; por el contrario, la persona desagradable es egocéntrica, permanentemente suspicaz respecto a las intenciones de los demás, poco colaboradora, a veces opositora. Pero las personas en las que predomina la amabilidad no siempre son luchadoras por sus intereses como las personas antipáticas. Ninguno de los polos de esta dimensión es necesariamente mejor, tampoco lo es en términos de salud mental de la persona. Las puntuaciones altas en esta dimensión suelen asociarse con personalidad dependiente y las personas con puntuaciones bajas se asocian con desórdenes narcisistas, paranoicos y antisociales.

Facetas de amabilidad:

A1. Confianza: altas puntuaciones indican confianza en los demás, en su honestidad y buenas intenciones. El de puntuaciones bajas es escéptico, tiende a pensar que los demás son poco honrados.

A2. Franqueza: esta faceta indica sinceridad, a veces ingenuidad; si bien indica habilidades sociales necesarias, las personas demasiado sinceras pueden llegar a ser cándidas. La baja puntuación puede indicar que la persona es recelosa al expresar sus sentimientos, pero no necesariamente deshonesto o manipuladora.

A3. Altruismo: las personas con puntuación alta se preocupan por el bienestar de los demás y tratan de ayudar. Las personas con puntuaciones bajas suelen ser poco participativas en los problemas de los demás.

A4. Actitud conciliadora: puntuaciones altas en esta faceta indican tendencia a ser condescendiente con los demás, control de la agresión y facilidad para ser apacible y personal. Quien puntúa bajo suele ser agresivo, competitivo y manifiesta su ira cuando es necesario.

A5. Modestia: esta faceta es usual en personas que tratan de pasar desapercibidas, aunque tengan autoconfianza y autoestima. El de baja puntuación se cree superior a los demás, mostrándose a veces engreído y arrogante.

A6. Sensibilidad a los demás: evalúa actitudes de simpatía y preocupación por los de su entorno, interés por las necesidades ajenas. Puntuaciones bajas indican poca sensibilidad y compasión y creer actuar con realismo y racionalidad.

Escrupulosidad (C). También llamado Responsabilidad, Diligencia o Industriosidad, tiene que ver con el control de impulsos a lo largo del desarrollo, tema muy importante para el psicoanálisis. Durante el desarrollo el ser humano debe aprender a controlar sus deseos y cuando en la adultez la persona no es capaz de resistir sus tentaciones e impulsos es un indicador de baja puntuación en esta dimensión. Las personas con alta puntuación no solo se controlan, sino que también son organizados y planifican su actuación, son empeñosos y tienen voluntad, generalmente con buen rendimiento académico y profesional. Desde el lado negativo, pueden ser exageradamente críticos y adictos al trabajo. Las personas con puntuación baja no carecen de principios morales, pero pueden ser menos rigurosos al aplicarlos. Facetas de escrupulosidad:

C1. Competencia: personas con buenas puntuaciones se consideran bien preparadas para enfrentarse a la vida; es la faceta que más se correlaciona con autoestima y locus de control interno. Personas con bajas puntuaciones no creen estar preparados para enfrentar los retos y desafíos de la vida.

C2. Orden: personas que son pulcras, bien organizadas, obtienen buenos puntajes. Puntuaciones bajas presentan personas desordenadas, poco organizadas. Personas demasiado ordenadas pueden llegar a conductas obsesivo compulsivas.

C3. Sentido del deber: quienes obtienen puntuaciones altas suelen ser guiadas por estrictos principios éticos y morales. Bajas puntuaciones se asocian a descuido, a veces son poco fiables.

C4. Necesidad de logro: tienen altos niveles de aspiración, la persona se esfuerza para lograr sus objetivos, pero puede convertirse en adicto al trabajo. Personas con puntuaciones bajas pueden ser negligentes, hasta perezosas, tienen pocas ambiciones y pueden estar satisfechas con su rendimiento bajo.

C5. Autodisciplina: habilidad para iniciar y terminar una tarea a pesar de dificultades, se motiva a sí mismo. Quien puntúa bajo posterga el inicio de sus actividades, le falta autodisciplina y puede parecer impulsivo, pero es algo diferente, la persona impulsiva no soporta hacer cosas que no le gusta; el que tiene poca disciplina no se esfuerza en hacer lo que le gustaría.

C6. Deliberación: es la tendencia a analizar mucho las cosas antes de actuar, es reflexivo y prudente. La persona con baja puntuación no valora bien las consecuencias de su quehacer, puede tomar decisiones sin analizarlas bien.

De acuerdo a McCrae y Jhon (1992) el modelo de los cinco grandes factores de la personalidad es una organización jerárquica de los rasgos de personalidad basada en la investigación de los adjetivos del lenguaje natural y aplicación de cuestionarios de personalidad basados en la teoría; apoyan la comprensión del modelo y su aplicabilidad por diversos observadores en diferentes culturas.

Consistencia Transcultural. La teoría de los cinco grandes factores ha recibido confirmación de diversos estudios en diversas partes del mundo, lo cual sugiere influencia hereditaria o genética. Aunque los diferentes grupos culturales parece que dan mayor importancia a distintos factores, por ejemplo, los habitantes de Singapur prefieren la estabilidad emocional, los de India y Hong Kong la afabilidad, los australianos extroversión y afabilidad.

Estabilidad de los Factores. Los estudios de consistencia de los cinco factores o dimensiones han confirmado su permanencia a través del tiempo. Las personas evaluadas en la niñez como afables lo han seguido siendo en la adultez; también estudios hechos con gemelos durante 40 años mostraron consistencia en los factores de extroversión y neuroticismo, por tanto, si bien se acepta que puede haber cambios, en general se halla estabilidad a través de los diversos periodos del desarrollo de las personas (Laak, 1996; Soto 2018).

La teoría de los cinco grandes factores parece proveer un conjunto de dimensiones altamente replicables que parsimoniosa y comprensiblemente describen la mayoría de diferencias individuales fenotípicas. De acuerdo a la aproximación lexical la certeza de los cinco grandes es todavía una pregunta abierta, aunque los cinco factores, dentro de los estándares generales, deben ser considerados como fuertes. Aunque ha sido relativamente fácil encontrar la importancia de los cinco factores, parece ser que los factores de extraversión, afabilidad y escrupulosidad son los que presentan mayor facilidad para ser replicados en cualquier lugar.

En la teoría de los cinco grandes cada factor representa la mayor concentración en una distribución continua de atributos de las personas. Cualquier taxonomía de los atributos de la personalidad debe incluir características significativas verticales y horizontales, y antes que considerar como definitiva la teoría de los cinco grandes debe ser considerada como el inicio de un área de investigación (Saucier y Goldberg, 1996).

Usos de la Prueba de Los Cinco Grandes. Según Costa y McCrae (2002), la prueba a parte del uso en evaluación de las características de personalidad también ha probado ser útil en:

- Investigación
- Orientación, psicología clínica y psiquiatría
- Proceso terapéutico
- Propensión a ciertas enfermedades físicas
- Relación entre rasgos de personalidad y predictor de carrera profesional
- Relación entre los rasgos de personalidad y desempeño laboral

Procrastinación Laboral y Personalidad

Los trabajadores del siglo XXI necesitan aprendizaje y educación continua para desarrollar pensamiento de nivel alto ya que los trabajos cada vez requieren menos supervisión, más autodisciplina y más autorregulación para asegurar alto rendimiento; los trabajos se realizan en ambientes laborales que son más virtuales, con menos límites y más flexibles. Por lo tanto, estos ambientes menos estructurados incrementan la importancia de la personalidad. Aquellas personas con menor autorregulación suelen tener un rendimiento laboral más pobre.

Judge y cols. (1996) refieren que las investigaciones fueron dedicadas a conocer los atributos de las personas para desempeñarse en el área laboral, sobre todo entrenamiento, experiencia de trabajo, educación y otros factores como edad, sexo, estatus marital y número de hijos y su relación con el rendimiento laboral. A pesar que los resultados de esas investigaciones han dado luces y lineamientos sobre el éxito en el desempeño de una carrera, recién se está iniciando investigaciones la posible relación entre las dimensiones de personalidad y el éxito en el desempeño de una carrera. Estos investigadores han encontrado que el hallazgo más general es que la escrupulosidad, como dimensión de personalidad dentro de la teoría de los cinco grandes,

predice mejor intrínseca y extrínsecamente el éxito en una carrera. Eerde (2003) afirma que los estudios de meta-análisis mencionan que largamente la correlación más fuerte para la procrastinación está relacionada con el factor de personalidad escrupulosidad y que por ello es probable que la procrastinación sea considerada una faceta diferente o por lo menos sea necesario distinguirla de la escrupulosidad.

Steel (2007) en su revisión de meta-análisis refiere que la procrastinación largamente, aunque no enteramente, está relacionada con la escrupulosidad en la ejecución de actividades o tareas y que por la conexión entre procrastinación y escrupulosidad es probable que no se halle o se halle una correlación débil con otros rasgos. También este investigador refiere que la procrastinación es mayor cuando la tarea es aversiva o no le gusta y que los mismo sucede cuando la recompensa es demorada.

Zaidi y cols. (2013) encontraron que extraversión, afabilidad, escrupulosidad y apertura la experiencia se relacionan positivamente al compromiso con el trabajo en cambio neuroticismo tuvo relación negativa al compromiso con el trabajo en profesores de una universidad.

La investigación ha asociado negativamente procrastinación con pobres grados académicos, pobre calidad de salud, pobre bienestar financiero y pobre bienestar subjetivo (Nguyen y cols., 2013).

Los estudios relacionando la personalidad y el mundo laboral han aumentado significativamente en los últimos años. Espinoza (2018) investigó la relación entre procrastinación laboral y personalidad proactiva en trabajadores de una empresa de Contact Center en Lima-Perú, encontrando una relación significativa inversa entre los niveles de personalidad proactiva y procrastinación laboral.

Hipótesis

Por lo expuesto se plantea que:

Existe correlación significativa entre procrastinación laboral y rasgos de personalidad de los cinco grandes factores en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa.





CAPÍTULO II
DISEÑO
METODOLÓGICO

Diseño de Investigación

Señalar el tipo de diseño generalmente está relacionado con los autores consultados. La investigación que se presenta es de tipo correlacional porque se trata de hallar la relación entre alguno de los cinco grandes factores de personalidad y la procrastinación laboral (Borderns y Abbott, 2008). De acuerdo a Caballero (2014), también puede ser considerado como un estudio descriptivo ya que puede plantearse las preguntas de cómo es la procrastinación laboral y cómo son los cinco grandes factores de la personalidad.

Técnica

Aplicación de cuestionarios.

Instrumentos

Se utilizaron tres instrumentos: una Ficha Demográfica, la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) y el Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI).

Ficha Demográfica

La ficha demográfica fue construida por el investigador, mediante esta ficha se recogerá información relevante de los trabajadores de una entidad financiera. Apéndice A.

Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)

Adaptación realizada por Guzmán y Rosales (2017) de la Procrastination at Work Scale (PAWS) de Metin y cols., (2016).

Nombre original: Procrastination at Work Scale (PAWS)

Autores: Metin, Taris y Peeters (2016).

Procedencia: USA

Aplicación: Individual o colectiva

Finalidad: Evaluación de procrastinación en trabajadores.

Estructuración: La prueba está compuesta por 14 ítems que evalúan dos dimensiones:

- Cyberslacking (Ciberpereza): 4 ítems.
- Soldiering (Sentido de servicio), 10 ítems.

Ciberpereza está compuesta por los ítems 8, 10, 12 y 14. Vitak y cols., (citados por Metin y cols., 2016) refieren que está típicamente definida como el uso de internet y tecnología móvil durante las horas de trabajo para fines personales, y es una preocupación creciente para las organizaciones debido al potencial de pérdida de ingresos.

Sentido de servicio está compuesta por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 13. Paulsen (citado por Metin y cols., 2016) la define como la evitación del trabajo por más de una hora al día sin tener como objetivo dañar a otros; ello tiene lugar cuando un empleado tiene una baja relación ética o de identidad con el trabajo y cuando las obligaciones laborales son más bajas de lo que uno podría potencialmente realizar.

Se responde en una escala ordinal de 7 alternativas, desde *Nunca* (0 puntos) hasta *Siempre* (6 puntos) y para obtener una *puntuación general* se debe sumar las respuestas de cada ítem. Los puntajes se asignan como sigue a continuación:

- Nunca: 0 puntos
- Casi nunca: 1 punto
- Ocasionalmente: 2 puntos
- Algunas veces: 3 puntos
- Frecuentemente: 4 puntos
- Muy frecuentemente: 5 puntos
- Siempre: 6 puntos

- No aplica: 0 puntos. En esta investigación se optó por retirar esta alternativa agregada en la adaptación de Guzmán y Rosales, ya que no forma parte de la prueba original.

Validez. Guzmán y Rosales (2017), quienes hicieron la validación de la Escala PAWS al habla hispana, encontraron que tiene validez de contenido ($p < 0.05$).

Confiabilidad. La misma investigación de Guzmán y Rosales (2017) arrojó una confiabilidad por consistencia interna mediante Alfa de Cronbach de 0.70 para Ciberpereza y de 0.87 para Sentido de servicio.

La investigación se realizó con 225 trabajadores multi-ocupacionales, en su mayoría de la ciudad de Lima, respondiendo en formato on-line y presencial (Espinoza, 2018). Apéndice B.

Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI)

Adaptación de Martínez y Cassaretto (2011) del NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) de Costa y McCrae (1992).

Nombre Original: NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)

Nombre en español del original: Inventario de los Cinco Factores NEO-FFI.

Autores: Paul T Costa Jr. Y Robert R. McCrae

Procedencia: Psychological Assessment Resources, Inc.

Aplicación: Individual o colectiva

Duración: Aproximadamente 40 minutos el NEO PI-R y 15 minutos el NEO-FFI

Ámbito de Aplicación: Adolescentes y Adultos

Finalidad: Evaluación de la personalidad normal.

Baremación: Muestra de adultos segmentada en función del sexo.

La primera publicación de los llamados Cinco Grandes (NEO-PI) fue en el año 1985. En 1992 Costa y McCrae publicaron una versión mejorada, el NEO PI-R, en la cual revalidaron la primera versión; esta versión consta de 240 ítems y una *versión resumida* NEO-FFI con 60 ítems, ésta última versión que es la que se usará en la presente investigación.

El NEO-FFI ofrece una forma de evaluar rápidamente los cinco grandes factores de la personalidad. Consta de 12 ítems que evalúan cada uno de los cinco factores. Como es una versión resumida es necesario exigir a los participantes que completen los ítems sino no lo han hecho, por tanto, es necesario revisar la prueba al momento de ser entregada. En caso no se haya podido hacer la revisión de completar los ítems el examinador debe decidir si se puede o no usar los resultados. Si se han omitido 10 o más ítems, la prueba debe ser descartada, pero si solo hay 9 o menos se les califica como neutro (2 puntos).

Las respuestas pueden ser ubicadas en cinco alternativas:

- A. Totalmente en desacuerdo
- B. En desacuerdo
- C. Neutral
- D. De acuerdo
- E. Totalmente de acuerdo

Los puntajes para cada alternativa dependen según el ítem respondido, y van de 0 a 4.

Obtenidos los puntajes de cada escala, pueden compararse con el baremo correspondiente.

La versión resumida (NEO-FFI) no permite medir las facetas específicas de cada dimensión descritas anteriormente.

Confiabilidad. Es necesario señalar que la confiabilidad de la versión amplia NEO PI-R, en cuanto a consistencia interna, medida por el coeficiente alpha oscila entre .89 y .95 en los

factores y entre .69 y .92 en relación a las facetas. La confiabilidad test-retest, en el factor N fue .87; en el factor E .91 y en el factor O .86.

Validez. En el Neo PI-R la validez de contenido se evidencia al identificar seis facetas distintas que a su vez identifican los factores o dimensiones mencionadas y al seleccionar ítems no redundantes que las miden. La validez de los cinco factores o dimensiones se mostraron al factorializar encontrándose claramente validez convergente y discriminante de los cinco factores.

Se acepta que la versión resumida tiene semejantes propiedades psicométricas que la versión completa. Así, Rolland y cols. (1998) encontraron evidencia que apoyaba la validez y confiabilidad del NEO-FFI, con altos coeficientes entre la muestra americana, francesa, canadiense y alemana. Martínez y Cassaretto (2001) en el Perú hallaron una *Confiabilidad* de alrededor del .70, después de hacer algunos reajustes y un porcentaje total de varianza de 38.29.

Apéndice C.

Población

La procrastinación laboral es un problema que puede darse en cualquier entorno de trabajo y cualquier empresa independientemente de su rubro, ubicación, tamaño u otra característica, dado que como -su nombre lo indica- está contextualizada en el ámbito laboral en general. Así mismo, es un fenómeno poco estudiado en Perú y más aún en Arequipa, donde además no se encontraron investigaciones en entidades del sector financiero,

La presente investigación fue realizada en una importante entidad financiera que abarca todo el territorio nacional, pero solo se obtuvo autorización para realizarla a nivel de la región de Arequipa donde se desempeñan un total de 1279 trabajadores distribuidos en distintas áreas.

En orden a sus políticas de confidencialidad, la entidad no brindó información sobre estudios relacionados precedentes aplicados a su personal. Así mismo solicitó expresamente que su nombre no sea mencionado en el presente documento.

Muestra

De acuerdo a Arkin y Colton (citados por León y Montero, 203, p. 111) para una población de 1000 personas se necesita una muestra de 385 participantes con un margen de error muestral de alrededor 4%.

En la investigación que se presenta se ha logrado obtener una muestra de 414 participantes con las siguientes características:

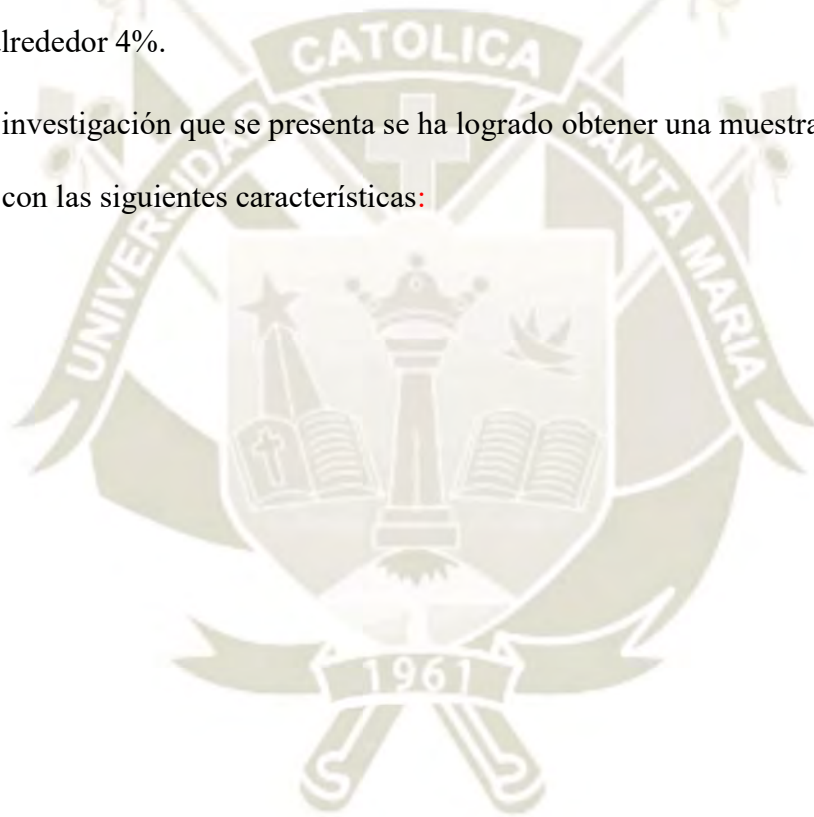


Tabla 1

Características Demográficas de los Participantes

Características Demográficas		
	No	%
Género		
Femenino	274	66.2
Masculino	140	33.8
Total	414	100.0
Edad (años)		
20 a 30	131	31.6
31 a 40	174	42.0
41 a 50	83	20.1
51 a más	26	6.3
Total	414	100.0
Estado Civil		
Casado	140	33.8
Conviviente	47	11.4
Divorciado	7	1.7
Soltero	219	52.9
Viudo	1	0.2
Total	414	100.0

Tabla 2

Área de Trabajo y Tiempo en la Empresa (en años)

Área de Trabajo y Tiempo en la Empresa		
	No	%
Área de Trabajo		
Administrativo	143	34.5
Créditos	149	36.0
Operaciones	122	29.5
Total	414	100.0
Años en la Empresa		
0 a 3	149	36.0
4 a 10	177	42.8
11 a 15	45	10.8
16 a 20	19	4.6
21 a más	24	5.8
Total	414	100.0

Criterios de Procesamientos de la Información

Inicialmente se conversó con funcionarios de diversas entidades financieras, quienes solicitaron el proyecto aprobado por la universidad que fue aprobado después de realizar las respectivas correcciones sugeridas. Luego de presentado el proyecto se obtuvo el visto bueno de los directivos de una entidad financiera, coordinándose la forma, fechas y condiciones de la aplicación de instrumentos.

La entidad cuenta con un sistema interno de Campus Virtual a través del cual realizan sus propias encuestas y evaluaciones anónimas de forma interna, indicaron que esa sería la única vía para poder aplicar las evaluaciones por lo que solicitaron adaptar las mismas de forma virtual para cargarlas en su campus, garantizando en todo momento que los trabajadores conocen el mecanismo y su fiabilidad para resolver de manera anónima y veraz.

Se procedió a enviarles la ficha demográfica y las evaluaciones, y una vez que lo subieron a su campus se realizó primero una prueba de verificación para corroborar que la adaptación virtual cumplía con las mismas características de los cuestionarios físicos, así como garantizar la fiabilidad de los resultados y el anonimato de los participantes.

Una vez recolectada los datos se realizó la respectiva calificación e interpretación.

Para el análisis de los datos se utilizó el programa del SPSS Statistics 24.0 con la asesoría de un estadístico.



CAPITULO III
RESULTADOS

Resultados

En la presente sección se presentarán los resultados en forma de tablas con sus valores respectivos y, cuando fue posible, los resultados de pruebas de significación estadística. En las 2 primeras Tablas se describen las características de la muestra. Las Tablas 3 a la 9 muestran resultados adicionales que suelen reportarse de acuerdo con el interés del investigador y ayudan a comprender los resultados de las Tablas 10 a 15 que corresponden al objetivo principal y los secundarios.

De acuerdo con las sugerencias del estadístico se usó Pearson para el objetivo principal y chi cuadrada para el resto de posibles correlaciones. Además, como los puntajes de procrastinación en general fueron bastante bajos, el estadístico recurrió a sacar la media (12.18) y así ubicar a los participantes, un grupo por debajo la media (menor puntaje de procrastinación) y otro grupo por encima de la media (mayor puntaje de procrastinación).

Tabla 3

Medias de Procrastinación de los Participantes

	Debajo la Media		Encima la Media		Total	
	No	%	No	%	No	%
Procrastinación	225	54.3	189	45.6	414	100.0

Fuente: Matriz de datos.

Se presenta en la Tabla 3 los valores en porcentajes de procrastinación, la gran mayoría (54.3 %) obtuvo una baja procrastinación ya que ese porcentaje de la muestra presenta una puntuación por debajo de la media y solo el 45.6 % por encima de la media.

Tabla 4*Factores de Personalidad de los Cinco Grandes: Frecuencias y Porcentajes*

Factores de Personalidad		
	No	%
Amabilidad	66	16.0
Escrupulosidad	246	59.4
Extroversión	83	20.0
Neuroticismo	5	1.2
Apertura	14	3.4
Total	414	100.0

Fuente: Matriz de datos.

En la Tabla 4 se muestran los factores de personalidad de los Cinco Grandes. Es fácil de notar que el factor de personalidad que prevalece en la muestra estudiada es el de *escrupulosidad* (59.6%) seguido de extroversión (20.0 %) y amabilidad (16.0 %). Los tres factores hacen en total del 95 % de todos los cinco factores.

Tabla 5

Factores de Personalidad: Correlación entre Neuroticismo y Procrastinación de los Participantes

Procrastinación	Factores de Personalidad											
	Neuroticismo											
	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
Por Debajo la Media	16	3.8	68	16.4	101	24.4	39	9.4	1	0.25	225	54.3
Por Encima la Media	4	1.0	29	7.0	64	15.4	84	20.3	8	2.0	189	45.7
Total	20	4.8	97	23.4	165	39.8	123	29.7	9	2.25	414	100.0

Fuente: Matriz de datos: $X^2 = .471$ P = .000 AS

En la Tabla 5 se muestra con significancia estadística positiva que cuando el factor de personalidad neuroticismo es bajo también la procrastinación es baja (16.4 %). Y, cuando el factor de personalidad neuroticismo es alto la procrastinación también es alta (20.3 %).

En resumen, a más neuroticismo más procrastinación o a menos neuroticismo menos procrastinación.

Tabla 6

Factores de Personalidad: Correlación entre Extraversión y Procrastinación de los Participantes

Procrastinación	Factores de Personalidad											
	Extraversión											
	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
Por Debajo la Media	2	0.5	29	7.0	97	23.4	67	16.2	30	7.2	225	54.3
Por Encima la Media	7	1.7	38	9.2	99	24.0	28	6.7	17	4.1	189	45.7
Total	9	2.2	67	16.2	196	47.4	95	22.9	47	11.3	414	100.0

Fuente: Matriz de datos: $\chi^2 = -.282$ P = .000 A S

Se observa en la Tabla 6 que existe correlación negativa significativa entre extraversión alta y procrastinación baja (16.2 %). De manera semejante, cuando el factor de personalidad extraversión es bajo la procrastinación aumenta (9.2 %). En general, la correlación entre extraversión y procrastinación es negativa pero muy débil.

Tabla 7

Factores de Personalidad: Correlación entre Apertura y Procrastinación de los Participantes

Procrastinación	Factores de Personalidad											
	Apertura											
	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
Por Debajo la Media	8	2.0	69	16.6	115	27.7	31	7.5	2	0.5	225	54.3
Por Encima la Media	4	1.0	58	14.0	88	21.2	35	8.5	4	1.0	189	45.7
Total	12	3.0	127	30.6	203	48.9	66	16.0	6	1.5	414	100.0

Fuente: Matriz de datos: $X^2 = .282$ P = .450 N S

En la Tabla 7 se aprecia que sin significancia estadística el factor de personalidad apertura y la procrastinación. Si la apertura es baja también la procrastinación es baja (16.5 %) (por debajo la media). De igual forma, si la apertura es alta la procrastinación también aumenta (8.5 %) (por encima la media).

Tabla 8

Factores de Personalidad: Correlación entre Amabilidad y Procrastinación de los Participantes

Procrastinación	Factores de Personalidad											
	Amabilidad											
	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
Por Debajo la Media	2	0.5	35	8.4	85	20.5	84	20.3	19	4.6	225	54.3
Por Encima la Media	4	1.0	52	12.6	83	20.0	43	10.4	7	1.7	189	45.7
Total	6	1.5	87	21.0	168	40.5	127	30.7	26	6.3	414	100.0

Fuente, Matriz de datos: $X^2 = -.324$ P = .000 A S

La Tabla 8 muestra que hay correlación negativa significativa entre el factor de personalidad amabilidad y procrastinación. Mientras los puntajes de amabilidad son altos, los porcentajes de procrastinación por debajo la media son bajos (20.3 %). De manera semejante, si el porcentaje de amabilidad es bajo la procrastinación aumenta (12.6 %). Pero, igualmente a pesar de ser significativa la correlación es débil.

Tabla 9

Factores de Personalidad: Correlación entre Escrupulosidad y Procrastinación de los Participantes

Procrastinación	Factores de Personalidad											
	Escrupulosidad											
	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
Por Debajo la Media	4	1.0	31	7.4	82	19.8	89	21.5	19	4.6	225	54.3
Por Encima la Media	16	3.9	44	10.6	86	20.8	40	9.7	3	0.7	189	45.7
Total	20	4.9	75	18.0	168	40.6	129	31.2	22	5.3	414	100.0

Fuente, Matriz de datos: $X^2 = -.474$ P = .000 A S

En la Tabla 9 se presenta claramente, la correlación negativa con significancia estadística del factor de personalidad escrupulosidad y procrastinación, cuando el factor de personalidad escrupulosidad es alto los valores de procrastinación disminuyen, pero cuando la escrupulosidad baja los valores de procrastinación aumentan. Es la tabla en que los porcentajes tienen mayores valores que en el resto de las tablas. Por ello es claro que la correlación entre las dos variables es negativa y aunque es la más alta su valor es relativamente medio.

Tabla 10

Procrastinación y Género de los Participantes

Género de Participantes	Procrastinación					
	Debajo la Media		Encima la Media		Total	
	No	%	No	%	No	%
Hombres	65	28.9	75	39.7 *	140	33.8
Mujeres	160	71.1*	114	60.3	274	66.2
Total	225	100.0	189	100.0	414	100.0

Fuente: Matriz de datos χ^2 5,347 P = .021 S

La Tabla 10 muestra que las mujeres tienen bajos niveles de procrastinación, ya que representan el 71.1 % de las personas que están por debajo de la media frente a un porcentaje menor, 60.3 %, de las personas que están por encima de la media. En cambio, los varones tienen mayor representación por encima de la media con 39.7 % frente a un 28.9 % por debajo la media.

Tabla 11

Procrastinación y Edades de los Participantes

Edades	Procrastinación					
	Debajo la Media		Encima la Media		Total	
	No	%	No	%	No	%
20 – 30	73	32.4	58	30.7	131	31.6
31 – 40	90	40.0	84	44.4	174	42.0
41 – 50	46	20.4	37	19.6	83	20.0
51 – +	16	7.1	10	5.3	26	6.3
Total	225	100.0	189	100.0	414	100.0

Fuente: Matriz de datos χ^2 1,163 P = .762 NS

Se muestra en la Tabla 11 que no existe relación estadísticamente significativa entre las edades de los participantes y la procrastinación. Pero, es posible destacar que la única edad en que la procrastinación por encima la media (44.4%) es mayor que la por debajo la media (40.0 %) es entre los 31 a 40 años. En todo el resto de grupo de edades, el porcentaje de procrastinación por encima la media es menor que el porcentaje de procrastinación por debajo la media.

Tabla 12

Procrastinación y Estado Civil de los Participantes

Estado Civil	Procrastinación					
	Debajo la Media		Encima la Media		Total	
	No	%	No	%	No	%
Casado	74	32.9	66	34.9	140	33.8
Conviviente	28	12.4	19	10.1	47	11.4
Divorciado	4	1.8	3	1.6	7	1.7
Viudo	1	0.4	0	0.0	1	0.2
Soltero	118	52.4	101	53.4	219	52.9
Total	225	100.0	189	100.0	414	100.0

Fuente: Matriz de datos χ^2 1,524 P = .822 NS

Si bien la Tabla 12 no muestra relación estadística entre estado civil y procrastinación de los participantes. Se puede destacar de acuerdo con el estado civil de los participantes que los porcentajes de procrastinación por encima la media son similares a los porcentajes por debajo la media en casi todas las situaciones; solo, en el caso de los convivientes hay una diferencia algo mayor, la Tabla 7 revela que el porcentaje, por encima la media (10.1 %) es menor que el porcentaje por debajo la media (12.4 %).

Tabla 13

Procrastinación y Área donde Laboran los Participantes

Área Laboral	Procrastinación					
	Debajo la Media		Encima la Media		Total	
	No	%	No	%	No	%
Administrativa	76	33.7	67	35.4	143	34.5
Créditos	71	31.6	78	41.3	149	36.0
Operaciones	78	34.7	44	23.3 *	122	29.5
Total	225	100.0	189	100.0	414	100.0

Fuente: Matriz de datos χ^2 7,295 P = .026 S

En la Tabla 13 se muestra que existe relación estadísticamente significativa entre procrastinación y el área de *operaciones* donde laboran los participantes, esta es el área donde la procrastinación es menor (debajo la media 34.7 % y por encima la media 23.3 %). También es de notar que en el área administrativa los porcentajes de procrastinación por debajo y encima la media son cercanos. En el área de *créditos* es bastante mayor el porcentaje, 41.3 %, de procrastinación por encima la media que el de por debajo la media (31.6%), por lo que es el área donde hay mayor procrastinación.

Tabla 14

Procrastinación y Tiempo que Laboran en la Empresa los Participantes

Tiempo que laboran	Procrastinación					
	Debajo la Media		Encima la Media		Total	
	No	%	No	%	No	%
0 – 3	86	38.2	63	33.3	149	36.0
4 – 10	99	44.0	78	41.3	177	42.7
11 – 15	15	6.7	30	15.9	45	10.9
16 – 20	11	4.9	8	4.2	19	4.6
21 - +	14	6.2	10	5.3	24	5.8
Total	225	100.0	189	100.0	414	100.0

Fuente: Matriz de datos: χ^2 9,121 P = .058 NS

Como se puede apreciar en la Tabla 14 no existe relación estadística significativa entre el tiempo que la laboran los participantes en la empresa y procrastinación. Pero, se puede observar que en el tiempo de trabajo de 0 a 3 años los porcentajes de procrastinación por debajo la media son de 38.2 % y de 33.3 % por encima la media. En la misma dirección en el tiempo de 4 a 10 años de labor el porcentaje de procrastinación por debajo la media es 44.0 % y de 41.3 % por encima la media. Donde se evidencia mayor diferencia es en los participantes con tiempo de labor de 11 a 15 años, con una presencia del 15.9 % entre los que procrastinan por encima de la media frente a un 6.7 % entre aquellos que lo hacen por debajo de la media.

Tabla 15

Factores de Personalidad y Procrastinación. Correlación de Pearson

	Factores de Personalidad				
	Neuroticismo	Extraversión	Apertura	Amabilidad	Escrupulosidad
Procrastinación					
Correlación Pearson	.471 **	-.282 **	.282	-.324 **	-.474 **
Sig. Bilateral	.000	.000	.570	.000	.000
N	414	414	414	414	414

Fuente: Matriz de datos P = .000 AS

La Tabla 15 presenta la relación entre las dos variables, procrastinación y factores de personalidad. Se aprecia que existe correlación positiva estadísticamente significativa entre el factor de personalidad *neuroticismo* y procrastinación (.471). También existe correlación significativa, la más alta pero negativa, entre el factor *escrupulosidad* y procrastinación (-.474), a más escrupulosidad menos procrastinación; le siguen con relación significativa negativa la *amabilidad* (-.324) y la *extraversión* (-.282).

Discusión

En la presente investigación se planteó la hipótesis: *existe correlación significativa entre procrastinación laboral y rasgos de personalidad de los cinco grandes factores en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa*

La hipótesis fue comprobada. Existen dos correlaciones medias y dos leves pero todas ellas con significancia estadística. La más importante es la correlación negativa $- .474$ entre el factor de personalidad de los cinco grandes, *escrupulosidad y procrastinación* (Tablas 15 y 9), por la que se puede afirmar que a más escrupulosidad menos procrastinación. La otra correlación también significativa pero positiva, $.471$ es la del factor *neuroticismo y procrastinación* (Tablas 15 y 5), que se interpretan como a más neuroticismo más procrastinación. También se halló correlación significativa negativa pero débil $-.324$ entre *amabilidad y procrastinación* (Tablas 15 y 8); las correlaciones de los otros factores son demasiado débiles, así, la correlación entre *extraversión y procrastinación*, a pesar de ser significativamente negativa (Tabla 6) su valor es de solo $-.282$, y de manera semejante la correlación positiva entre *apertura y procrastinación* (Tabla 7) es también de solo $.282$.

Por tanto, aunque no altas, las correlaciones medias más importantes fueron las de *escrupulosidad y procrastinación* (negativa) y la de *neuroticismo y procrastinación* (positiva). El hallazgo de que las correlaciones halladas con Pearson hayan alcanzado el nivel de moderadas son explicables por las bajas puntuaciones de la prueba de procrastinación, ya sea porque los participantes son buenos trabajadores o ellos hayan tratado de mostrar lo mejor de sí mismos.

Es necesario precisar que la media que se obtuvo para procrastinación fue baja (12.18) lo que indica que la presencia de procrastinación en la muestra estudiada fue baja (Tabla 3) y que el

factor de personalidad escrupulosidad en los participantes fue el más frecuente (59.9%) en la muestra de la entidad financiera donde se hizo la investigación (Tabla 4).

Debe recordarse que el factor de personalidad *escrupulosidad* (Tabla 9) está relacionado con buen control de impulsos, estas personas son organizadas y suelen planificar sus actividades y frecuentemente son buenos estudiantes y trabajadores. Se les suele calificar como competentes, ordenados, con fuerte sentido del deber y auto disciplinados (McCrae y John, 1992; Saucier y Goldberg, 1996) y que el factor de personalidad *neuroticismo* (Tabla 5) revela cierta inestabilidad emocional y probabilidades de experimentar sentimientos negativos, además de ser vulnerable a sentimientos negativos como ansiedad, irritabilidad, depresión, impulsividad y poca capacidad para enfrentar el estrés o presión, por ejemplo, en el trabajo. Podríamos decir que en esta muestra la procrastinación es baja debido a la alta presencia de escrupulosidad de los participantes (McCrae y John, 1992; Saucier y Goldberg, 1996). Estos resultados son mucho mejores de los encontrados en la procrastinación académica.

A pesar de que los índices de procrastinación son bajos y los índices del factor de personalidad escrupulosidad son altos, estos siguen la misma línea de otras investigaciones, así, en USA Judge y cols., (1996) refieren que el hallazgo más frecuente es que el factor de personalidad escrupulosidad predice mejor intrínseca y extrínsecamente el éxito en una carrera. Resultados similares a los nuestros son los de Eerde (2003) quien halló en sus estudios de metaanálisis que existe alta correlación entre procrastinación baja y escrupulosidad y sugiere que la correlación es tan alta que probablemente deba pensarse en que no son facetas diferentes o por lo menos son difíciles de distinguir. También en Canadá, Steel (2007) concluyó que, la procrastinación está fuertemente relacionada con la escrupulosidad en la ejecución de actividades o tareas en cualquier trabajo que realicen las personas y coincidiendo con nuestros hallazgos

afirma que la correlación con otros factores suele no haber o ser débil, en nuestro estudio existe correlación negativa débil entre procrastinación y amabilidad y extraversión y prácticamente nula con apertura. Contrariamente a estos hallazgos Caicedo (2013) al investigar la procrastinación en una empresa encontró que una significativa mayoría de los empleados pronosticaban, usando tiempo y recursos de la empresa en actividades distintas a las que les correspondían. Es necesario resaltar que en su investigación utilizó trabajo de campo y que usó entrevistas individuales con los empleados al aplicar sus cuestionarios.

En la presente investigación en cuanto a la relación entre *género y procrastinación*, se ha encontrado relación estadística significativa (Tabla 10): las *mujeres* tienen bajos niveles de procrastinación, ya que el representan el 71.1 % de empleados con procrastinación por debajo la media y en menor representación, 60.3 %, a los que están por encima la media. Los resultados en los varones indican una representación del 28.9 % entre los empleados con menor de procrastinación y un 39.7 % entre los que procrastinan por encima la media. Estos resultados concuerdan a lo hallado por Balkis y Duru (2009) quienes encontraron que los hombres procrastinan más que las mujeres; igualmente Chan (2011) afirma que los hombres tienden a procrastinar más que las mujeres, de manera semejante Nguyen y cols. (2013) encontró que las mujeres tienden a procrastinar menos que los hombres, también en relación con el género Soto (2017) al investigar procrastinación y compromiso organizacional y género halló que las mujeres tienden a procrastinar menos cuando tienen compromiso con la empresa. Pero, nuestros resultados son contrarios a los de Carranza y Ramírez (2013) quienes encontraron que las mujeres son las que con más frecuencia presentan procrastinación; también Steel (2007) al examinar más de 3000 investigaciones encontró mayor puntuación en procrastinación en mujeres

al compararla con varones, lo que implicaba que la procrastinación se presente con mayor intensidad en las mujeres.

Es claro que es un tema que necesita mayor investigación ya que a su vez, sobre género, Pardo y cols. (2014) no hallaron diferencias significativas entre hombres y mujeres en procrastinación y Díaz-Morales (2018) concluyó que en la intensidad o frecuencia de procrastinación laboral no hay mayores diferencias entre los hombres y las mujeres.

Se muestra en la Tabla 11 que no existe relación significativa entre *edad* y *procrastinación*. Pero, se debe señalar que la única *edad* en que la procrastinación por encima la media (44.4%) es mayor que la por debajo la media (40.0 %) es entre los 31 a 40 años. En todo el resto de grupo de edades, el porcentaje de procrastinación por encima la media es menor que el porcentaje de procrastinación por debajo la media. En general es posible observar la tendencia a presentar menos procrastinación cuando aumenta la edad; en la investigación realizada los que menos procrastinan son los trabajadores de 51 años a más. Nuestros resultados siguen la tendencia que usualmente se halla en las investigaciones, así, Rodríguez y Clariana (2016) han encontrado en estudiantes universitarios que a edades mayores a 25 años la procrastinación académica disminuye significativamente a medida que se está acercando el final de la carrera o que la procrastinación disminuye a medida que las personas se hacen mayores. Eerde (2003) señala que, la mayoría de los estudios sobre procrastinación, han sido hechos en estudiantes universitarios, pero es claro que en general la gente joven procrastina más que la gente mayor; igualmente, Steel (2007) refiere que los procrastinadores tienden a ser jóvenes antes que mayores.

Se pretendió hallar si hubiera alguna relación entre el *estado civil* de los trabajadores de la entidad financiera y *procrastinación*, no se encontró tal relación estadísticamente significativa.

Tampoco se hallaron estudios semejantes y, como se observa en la Tabla 12, los porcentajes de procrastinación por encima la media son similares a los porcentajes por debajo la media en casi todas las situaciones, solo en el caso de los convivientes hay una diferencia algo mayor.

La entidad financiera donde se hizo la investigación presenta tres áreas de trabajo: área administrativa, área de créditos y área de operaciones. Si bien los niveles de procrastinación hallados en la entidad financiera estudiada son bajos, se halló una relación significativa estadísticamente entre *área de trabajo y procrastinación*. En el área de *créditos* (Tabla 13) es donde los porcentajes de procrastinación son ligeramente aumentados y el área de *operaciones* es donde los niveles de procrastinación son los más bajos. En cambio, el área de *créditos* es el área donde hay mayor procrastinación. En trabajos cercanos Soto (2017) concluye que el personal administrativo y docentes de organizaciones educativas presentaban altos niveles de procrastinación, la mayor parte del personal tiende a postergar sus actividades prioritarias. Steel (2007) señala en el personal del área administrativa tiene mayor tendencia a postergar o procrastinar las actividades, quizá por falta de compromiso organizacional, por ejemplo, los administrativos en una organización educativa postergan más las actividades que los docentes. Hammer y Ferrari (2002) encontraron también una diferencia similar, pues los profesionales de oficina reportan mayores niveles de procrastinación que los trabajadores de campo. Es evidente que la procrastinación en la entidad estudiada no es un problema significativo.

Finalmente, en cuanto a la relación entre *procrastinación y tiempo* que laboran en la entidad financiera (Tabla 14) no se halló relación significativa. Aunque, de manera llamativa los trabajadores con 3 años o menos procrastinan menos, resultados diferentes a los de Steel (2007) quien señala que los trabajadores con una permanencia de menos de 5 años tienden a procrastinar más quizá por menor grado de compromiso laboral. En cambio, en el presente estudio, los

trabajadores que laboran durante 11 a 15 años son los que presentan mayor grado de procrastinación.

Los resultados del presente estudio muestran que, en nuestro medio, dentro del ámbito organizacional, se debe tomar en cuenta los avances de la investigación sobre la importancia de los rasgos de personalidad de los trabajadores sobre todo no solo a la hora de contratar trabajadores sino también a la hora de asignar diversas actividades en las áreas en las que usualmente está organizada una empresa. Parece ser que la procrastinación está relacionada con la condición humana, pero de diferente manera de acuerdo con sus características de personalidad. Los resultados confirman que en la región Arequipa, de manera semejante a otras latitudes, los trabajadores con escrupulosidad procrastinan menos y que los trabajadores con el rasgo de neuroticismo tienden a procrastinar más, aunque es posible que las asociaciones sean más complejas. Es clara la necesidad de ahondar la relación entre pobre desempeño laboral y el involucramiento de los trabajadores en la empresa en la que laboran ya que por ejemplo no se ha podido analizar si algunos trabajadores postergan sus labores hasta el final porque en ese periodo rinden mejor a los que se les suele denominar procrastinadores activos. También es necesario establecer programas dentro de la misma empresa tanto para directivos como trabajadores, que muestren los resultados de investigaciones y que resalten la importancia de las características de personalidad en el contexto laboral, así como la manera de potenciarlas en todas las áreas para mitigar efectos adversos asociados a ello, como lo demuestran diversos estudios.

Conclusiones

- Primera.** Se comprobó la hipótesis al encontrarse que sí existe correlación significativa entre procrastinación laboral y rasgos de personalidad de los cinco grandes factores. Se evidenciaron dos correlaciones medias y dos leves pero todas ellas con significancia estadística.
- Segunda.** Existe correlación negativa significativa entre procrastinación laboral y el rasgo de personalidad escrupulosidad. A mayor escrupulosidad menor procrastinación laboral en los trabajadores de la entidad financiera estudiada.
- Tercera.** Existe relación positiva significativa entre el factor de personalidad neuroticismo y procrastinación laboral, a mayor neuroticismo más procrastinación laboral.
- Cuarta.** En general, los niveles de procrastinación de los trabajadores de la entidad financiera estudiada son menores, por lo que no significaría una problemática para la entidad.
- Quinta.** Los trabajadores de la entidad financiera donde se hizo la investigación presentan mayoritariamente el factor de personalidad escrupulosidad.
- Sexta.** En la presente investigación las mujeres que trabajan en la entidad financiera estudiada tienden a procrastinar significativamente menos que los varones.
- Séptima.** Se presenta tendencia a una menor procrastinación, aunque no significativamente, cuando aumenta la edad de los trabajadores de la entidad financiera donde se hizo la presente investigación.
- Octava.** El área de *operaciones* donde laboran los participantes es el área donde la procrastinación es menor y el área de *créditos* es donde la procrastinación es mayor.

Limitaciones

Primera. No se pudo tomar directamente los instrumentos, la entidad financiera puso como condición aplicarlos a través de su campus virtual mediante el cual realizan sus propias evaluaciones anónimas, lo cual implicó adaptar los instrumentos para su aplicación on-line. La entidad, además, unificó ambos cuestionarios en un único “Cuestionario de Prácticas Laborales” en donde, luego de solicitar los datos demográficos, primero formuló las 14 preguntas de la escala PAWS y seguidamente las 60 preguntas del NEO-FFI

Segunda. Si bien la entidad tiene presencia a nivel nacional y al haberse adaptado las evaluaciones de manera virtual hubiera podido aplicarse a una mayor cantidad de personas, la propia entidad restringió la investigación al ámbito de la región Arequipa.



Sugerencias

- Primera.** Al ser la procrastinación laboral un constructo poco evaluado en la región, se recomienda nuevos estudios y en diversos rubros empresariales, también a mayores escalas, lo cual permitiría analizar una posible relación con niveles más altos.
- Segunda.** Dado que la Escala PAWS mide Ciberpereza, referida al uso de internet o tecnología móvil durante la jornada laboral con fines personales, y que la coyuntura actual de aislamiento social por la pandemia Covid-19 ha generado que se incremente significativamente el trabajo remoto desde casa, sin mayor control en cuanto a cumplimiento de horarios laborales y generando con ello ocasiones para que se procrastine con Ciberpereza, se sugiere hacer nuevos estudios con esta escala en empleados que realizan trabajo desde casa.
- Tercera.** Al haberse identificado los rasgos de personalidad asociados con una mayor o menor procrastinación laboral, las empresas pueden desarrollar estrategias para mitigar la prevalencia y el impacto de ésta en sus equipos de trabajo. Por ejemplo, se pueden optimizar los procesos de selección afinando las evaluaciones psicométricas; así mismo se pueden adaptar las estrategias de capacitación y formación interna para desarrollar estos factores y reducir la procrastinación actual de sus trabajadores.
- Cuarta.** No sólo se debe abordar el problema de procrastinación laboral desde su impacto institucional, sino sobre todo desde el cuidado de su recurso más importante que son las personas, ya que un adecuado manejo de ello está relacionado con menos estrés, menos ansiedad, mejor salud mental y física, satisfacción laboral y bienestar subjetivo.

Referencias

- Allport, G. (1970). *Personalidad, temperamento y carácter*. España: Herder.
- Angarita, L.D. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología*, 5(2), 85-94.
<https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5209>
- Balkis, M y Duru, E. (2009). Prevalence of academic procrastination behavior among pre-service teachers, and its relationship with demographics and individual preferences. *Egitimde Kuram ve Uygulama, Journal of Theory and Practice in Education*, 5, 18-32
- Borderns, K. S. y Abbott, B. B. (2008). *Research design and methods. A process approach*. USA: McGraw-Hill.
- Botello, V. y Gil, L. (2018). *Procrastinación académica y ansiedad en estudiantes de ciencias de la salud de una universidad de Lima norte, 2017*. (Tesis de licenciatura), Universidad Católica Sedes Sapientiae. Perú.
- Caballero A. E. (2014). *Guías metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado*. Perú: Instituto Metodológico Alen Caro.
- Caicedo, C. F. (2013). *La procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Álvaro Jean's de la ciudad de Pelileo*. Tesis de grado. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. [repositorio.uta.edu.ec › bitstream](http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream)
- Carver, C. y Scheier, M. F. (2004). *Perspectivas de la personalidad*. USA: Allyn and Bacon.
- Carranza, R. y Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociadas en estudiantes universitarios. *Revista Apuntes Universitarios*, 3, 95-108.
- Cattell, R. B. (1972). *Análisis científico de la personalidad*. España: Fontanella.
- Chan, L. A. (2011). Procrastinación académica como predictor en el rendimiento académico en jóvenes de educación superior. *Temática Psicológica*, 7(1), 53-62,
- Costa, P. T. y McCrae, R. R. (2002). *NEO PI-R. Inventario de Personalidad NEO Revisado. NEO-FFI, Inventario NEO Reducido de Cinco Factores*. Madrid: Publicaciones de Psicología Aplicada. TEA.
- Díaz-Morales, J. F. (2019). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 51, 43-60.

- Dueñas, J. A. (2018). *Correlación entre procrastinación y autoestima personal en estudiantes del quinto de secundaria de la I. E. (J. E. C.) San Martín de Socabaya -Arequipa*. Tesis de grado. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima, Perú.
- Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35, 1401-1418.
- Espinoza, S. M. (2018). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima, 2018*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
Repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV
- Eysenck, H. J. (1959). *El estudio científico de la personalidad*. Argentina: Paidós.
- Ferrari, J. R. (2001). Procrastination as self-regulation failure performance: effects of cognitive load, self-awareness, and time limits on working best under pressure. *European Journal of Personality*, 15, 391-406.
- Freeman, E. K., Cox-Fuenzalada, L. E. y Stoltenberg, I. (2011). Extraversion and arousal procrastination: waiting for the kicks. *Current Psychology*, 30(4), 375-382.
- García-Méndez, G. A. (2005). Estructura factorial del modelo de personalidad de Cattell en una muestra colombiana y su relación con el modelo de cinco factores. *Avances en Medición*, 3, 53-72.
- Guzmán, M., y Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. Tesis de grado. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. repositorio.usil.edu.pe › handle › USI
- Gupta, R., Hershey, D. A. y Gaur, J. (2012). Time perspective and procrastination in the workplace: An empirical investigation. *Current Psychology*, 31, 195-211. DOI 10.1007/s12144-012-9136-3
- Hammer, C. A. y Ferrari, J. R. (2002). Differential incidence of procrastination between blue-collar and white-collar workers. *Current Psychology*, 21, 333-338
<https://doi.org/10.1007/s12144-002-1022-y>
- Harriot, J. y Ferrari, J. R. (1995). Prevalence of procrastination among samples of adults. *Psychological Reports*, 78, 611-616.
- Howell, A. J. y Watson, D. C. (2007). Procrastination: associations with achievement goal orientation and learning strategies. *Personality and Individual Differences*, 43, 167-178.

- Inga, D. M. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana*. Tesis de grado. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú. repositorio.usil.edu.pe handle USIL
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. y Barrick, M. R. (1996). The five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Kim, S., Fernandez, S. y 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.
- Klingsieck, K.B. (2013). Procrastination: When good things don't come to those who wait. *European Psychologist*, 18(1), 24-34
- Laak, J. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 14, 129-181.
- León, O. y Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación*. México: Mac Graw-Hill.
- Markiewicz, K y Dzewulska, P. (2018). Procrastination predictors and moderating effects of personality traits. *Polskie Forum Psychologiczne*, 23, 593-609. DOI: 10.14656/PFP20180308
- McCrae, R. y Costa, P. T. (2005). *Personality in adulthood. A five factor theory perspective*. USA: Guilford Press.
- McCrae, R. R. y John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- Martínez, P. y Cassaretto, M. (2011). Validación del Inventario de los Cinco Grandes Factores NEO-FFI en español en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Mexicana de Psicología*, 28, 63-74.
- Metin, U.B., Taris, T.W., y Peeters, M.C.W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated work place aspects. *Personality and individual Differences*, 101, 254-263.
- Mohsin, F, Z. y Ayub, N. (2014). The relationship between procrastination, delay of gratification, and job satisfaction among high school teachers. *Japanese Psychological Research*, 56(3). 224-234.

- Nguyen, B., Steel, P. y Ferrari, J. R. (2013). Procrastination's impact in the workplace and the workplace's impact on procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21, 388-399. DOI: <https://doi.org/10.1111/ijsa.12048>.
- Oyanguren, J. Y. (2017). *Procrastinación y ansiedad rasgo en estudiantes universitarios de una universidad privada*. Tesis de maestro. Universidad César Vallejo- Lima, Perú. Repositorio.ucv.edu.pe.handle.UCV
- Pardo, D., Perilla, L. y Salinas. (2014). Relación entre procrastinación académica y ansiedad-rasgo en estudiantes de psicología. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14, 31-44.
- Park, S. W. y Sperling, R. A. (2012). Academic procrastination and their self-regulation. *Psychology*, 3, 12-23. Published Online in <http://www.SciRP.org/journal/psych>.
- Pascasio, M. (s/f). Procrastination in conscientiousness and neuroticism. *Psych 251 WFZ*. https://www.academia.edu/21426830/Procrastination_in_Conscientiousness_and_Neuroticism.
- Primi, R., Ferreira-Rodríguez, C. F. y Carvalho, L. (2014). Cattell's personality factor questionnaire (CPFQ): development and preliminary study. *Paideia*, 24, 29-37. <https://www.workplacebulling.org/multi/pdf/5factortheorypdf>. Recuperado el 26 de julio del 2019.
- Quan, D. M. y Sánchez, A. (2012). Procrastinación, procrastinación académica: concepto e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica*, 3(1), 45-59.
- Quiñonez, F. E. (2016). *Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima metropolitana*. Tesis de grado. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú
- Rodríguez, A y Clariana, M. (2016). Procrastinación en estudiantes universitarios: su relación con la edad y el curso académico. *Revista Colombiana de Psicología*, 26, 45-60.
- Rolland, J., Parker, W. y Stumpf, H. (1998). A psychometric examination of the French translation of NEO-PI-R and NEO-FFI. *Journal of Personality Assessment*, 77, 269-291.
- Saucier, G. y Goldberg, L. R. (1996), The language of personality; lexical perspectives on the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality. Theoretical perspectives* (pp. 21-50). USA: The Guilford Press.
- Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., De Costa Olivan, M., Casella, E., Cuenya, L. Blum, G. D., y Pedrón, V. (2010). Modelo psicobiológico de personalidad: Eysenck: una historia proyectada hacia el futuro. *Revista Internacional de Psicología*, 11, 1-21.

- Schultz, D. P. y Schultz, S. E. (2010). *Teorías de la personalidad*. México: Cengage Learning.
- Soto, C. J. (2018). Big five personality traits. In M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerman y J. E. Lansford (Eds.), *The SAGE encyclopedia of lifespan human development* (pp. 240-241). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Soto, S. G. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo. Lima- Perú. repositorio.ucv.edu.pe. bistream handle UCV
- Sobalvarro, C. C. (2009). *La toma de decisión y la procrastinación*. Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala. (XXXII Congreso Internacional de Psicología).
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65-94.
DOI:10.1037/0033-2909.133.1.65^a.
- Sulio, S. (2018). *Procrastinación académica y rendimiento académico en estudiantes universitarios de psicología del penúltimo año de una universidad de Arequipa-2018*. *Hispana*. Tesis de grado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
repositorio.unsa.edu.pe › handle › UNSA.
- Takács, I. (2010). The reasons of overextended studies: Relationship between temperament, character, and procrastination. *Social and management Sciences*, 18(2), 51-61
doi:10.3311/pp.so.2010-2.01
- Zaidi, N. R., Wajid, R. B., Zaidi, F. B., Zaidi, G. B. y M. T. (2013). The big five personality traits and their relationships with work engagement among public sector university teachers of Lahore. *African Journal of Business Management*, 7, 1344-1353.

Apéndice A

Ficha Demográfica

Sexo:

Hombre ()

Mujer ()

Edad:

20 a 30 años ()

31 a 40 años ()

41 a 50 años ()

51 o más ()

Estado civil:

Soltero ()

Casado ()

Conviviente ()

Viudo ()

Divorciado ()

Años en la empresa:

0 a 3 años ()

4 a 10 años ()

11 a 15 años ()

16 a 20 años ()

21 o más años ()

Área a la que pertenece:

Créditos ()

Operaciones ()

Administrativo ()

Apéndice B

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor lea cuidadosamente todos los ítems y luego indique sinceramente la frecuencia con la que usted exhibe este comportamiento en el trabajo. Por cada enunciado, marque la alternativa que corresponda, utilizando la siguiente escala de respuesta:

0	Nunca
1	Casi nunca (raras veces al año)
2	Ocasionalmente (raras veces al mes)
3	Algunas veces (algunas veces al mes)
4	Frecuentemente (una vez a la semana)
5	Muy frecuentemente (varias veces a la semana)
6	Siempre (diariamente)

N°	Ítems	Respuesta						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	0	1	2	3	4	5	6
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	0	1	2	3	4	5	6
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
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
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
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	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	0	1	2	3	4	5	6
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Facebook Messenger, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas.	0	1	2	3	4	5	6
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.	0	1	2	3	4	5	6
10	Leo las noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	0	1	2	3	4	5	6
12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	0	1	2	3	4	5	6
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	0	1	2	3	4	5	6
14	Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.	0	1	2	3	4	5	6

Apéndice C

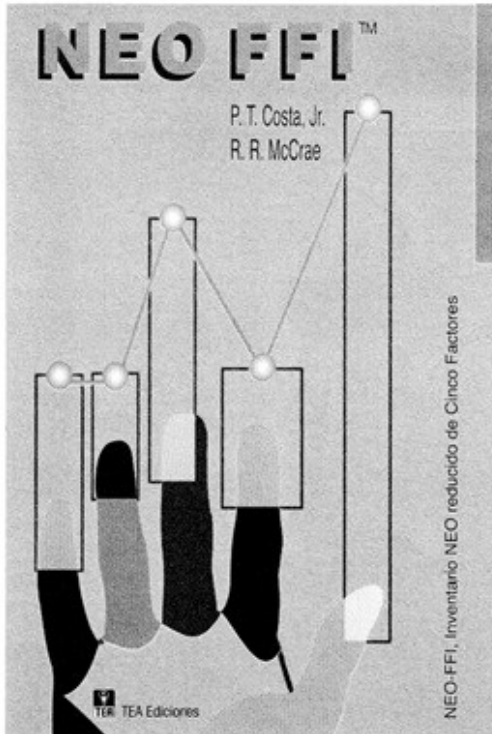
Nº 266

INSTRUCCIONES

Por favor, lea cuidadosamente estas instrucciones antes de empezar para marcar bien sus respuestas.

Este cuestionario consta de 60 frases. Lea cada frase con atención y marque la alternativa (A a E) que refleje mejor su acuerdo o desacuerdo con ella. Señale:

- A** si la frase es completamente falsa en su caso, si está en **total desacuerdo** con ella.
- B** si la frase es frecuentemente falsa, si está en **desacuerdo** con ella.
- C** si la frase es tan cierta como falsa, si no puede decidirse, o si Vd. se considera **neutral** en relación con lo que se dice en ella.
- D** si la frase es frecuentemente cierta, si Vd. está **de acuerdo** con ella.
- E** si la frase es completamente cierta, si está **totalmente de acuerdo** con ella.



Vea los dos ejemplos (E1 y E2) que vienen aquí debajo y cómo se ha contestado.

- E1** Me gustaría pilotar una nave espacial A B C D E
- E2** A la hora de vestir prefiero los tonos oscuros A B C D E

La persona que ha contestado a estos ejemplos ha indicado que está en **total desacuerdo** (letra A) con la frase E1, porque no le gustaría nada pilotar una nave espacial, y está **de acuerdo** con la frase E2, porque frecuentemente prefiere los tonos oscuros para vestir (letra D).

Por tanto, no hay respuestas «correctas» ni «incorrectas». Conteste de forma sincera y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible.

Dé una respuesta a todas las frases. Asegúrese de que marca cada respuesta en la línea correspondiente a la misma frase y en la opción que mejor se ajuste a su manera de ser.

No olvide anotar sus datos personales en la parte superior antes de contestar a las frases.

No pase a la siguiente página hasta que se le indique



Copyright © 1991 by Psychological Assessment Resources, Inc.
Copyright de la edición española © 1999 by TEA Ediciones, S.A. - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en **DOS TINTAS**. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio. **NO LA UTILICE**.
Edita: TEA Ediciones, S.A.: Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Printed in Spain. Impreso en España.

A En total desacuerdo | B En desacuerdo | C Neutral | D De acuerdo | E Totalmente de acuerdo

- 1 A menudo me siento inferior a los demás.
- 2 Soy una persona alegre y animosa.
- 3 A veces, cuando leo poesía o contemplo una obra de arte, siento una profunda emoción o excitación.
- 4 Tiendo a pensar lo mejor de la gente.
- 5 Parece que nunca soy capaz de organizarme.
- 6 Rara vez me siento con miedo o ansioso.
- 7 Disfruto mucho hablando con la gente.
- 8 La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.
- 9 A veces intimidado o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero.
- 10 Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada.
- 11 A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores.
- 12 Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente.
- 13 Tengo una gran variedad de intereses intelectuales.
- 14 A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero.
- 15 Trabajo mucho para conseguir mis metas.
- 16 A veces me parece que no valgo absolutamente nada.
- 17 No me considero especialmente alegre.
- 18 Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y en la naturaleza.
- 19 Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear.
- 20 Tengo mucha auto-disciplina.
- 21 A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza.
- 22 Me gusta tener mucha gente alrededor.

- 23 Encuentro aburridas las discusiones filosóficas.
- 24 Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar.
- 25 Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias.
- 26 Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.
- 27 No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.
- 28 Tengo mucha fantasía.
- 29 Mi primera reacción es confiar en la gente.
- 30 Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez.
- 31 A menudo me siento tenso e inquieto.
- 32 Soy una persona muy activa.
- 33 Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.
- 34 Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador.
- 35 Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.
- 36 A veces me he sentido amargado y resentido.
- 37 En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros.
- 38 Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana.
- 39 Tengo mucha fe en la naturaleza humana.
- 40 Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.
- 41 Soy bastante estable emocionalmente.
- 42 Huyo de las multitudes.
- 43 A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.

A En total desacuerdo

B En desacuerdo

C Neutral

D De acuerdo

E Totalmente de acuerdo

- 44** Trato de ser humilde.
- 45** Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.
- 46** Rara vez estoy triste o deprimido.
- 47** A veces rebose felicidad.
- 48** Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos.
- 49** Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.
- 50** En ocasiones primero actúo y luego pienso.
- 51** A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento.
- 52** Me gusta estar donde está la acción.
- 53** Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.

- 54** Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario.
- 55** Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.
- 56** Es difícil que yo pierda los estribos.
- 57** No me gusta mucho charlar con la gente.
- 58** Rara vez experimento emociones fuertes.
- 59** Los mendigos no me inspiran simpatía.
- 60** Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.

RODEE UNA DE LAS RESPUESTAS

¿HA RESPONDIDO A TODAS LAS FRASES? **SÍ** **NO**

¿HA ANOTADO SUS RESPUESTAS EN LOS LUGARES INDICADOS? **SÍ** **NO**

¿HA RESPONDIDO FIEL Y SINCERAMENTE A LAS FRASES? **SÍ** **NO**

FIN DE LA PRUEBA

RODEE CON UN CIRCULO LA ALTERNATIVA (A a E) QUE CORRESPONDA MEJOR A SU MANERA DE SER

	A En total desacuerdo	B En desacuerdo	C Neutral	D De acuerdo	E Totalmente de acuerdo
1	A B C D E	2 A B C D E	3 A B C D E	4 A B C D E	5 A B C D E
6	A B C D E	7 A B C D E	8 A B C D E	9 A B C D E	10 A B C D E
11	A B C D E	12 A B C D E	13 A B C D E	14 A B C D E	15 A B C D E
16	A B C D E	17 A B C D E	18 A B C D E	19 A B C D E	20 A B C D E
21	A B C D E	22 A B C D E	23 A B C D E	24 A B C D E	25 A B C D E
26	A B C D E	27 A B C D E	28 A B C D E	29 A B C D E	30 A B C D E
31	A B C D E	32 A B C D E	33 A B C D E	34 A B C D E	35 A B C D E
36	A B C D E	37 A B C D E	38 A B C D E	39 A B C D E	40 A B C D E
41	A B C D E	42 A B C D E	43 A B C D E	44 A B C D E	45 A B C D E
46	A B C D E	47 A B C D E	48 A B C D E	49 A B C D E	50 A B C D E
51	A B C D E	52 A B C D E	53 A B C D E	54 A B C D E	55 A B C D E
56	A B C D E	57 A B C D E	58 A B C D E	59 A B C D E	60 A B C D E

NEO-FFI: Hoja de corrección

EN CADA COLUMNA (N, E, O, A, C) SUME LOS PUNTOS SEÑALADOS POR EL SUJETO. TRASLADÉ DICHAS PUNTUACIONES A LA HOJA DE PERFIL, AL BAREMO CORRESPONDIENTE, PARA CONVERTIR LAS PUNTUACIONES DIRECTAS A PUNTUACIONES T Y TRAZAR EL GRAFICO CORRESPONDIENTE

1	0 1 2 3 4	2	0 1 2 3 4	3	0 1 2 3 4	4	0 1 2 3 4	5	4 3 2 1 0
6	4 3 2 1 0	7	0 1 2 3 4	8	4 3 2 1 0	9	4 3 2 1 0	10	0 1 2 3 4
11	0 1 2 3 4	12	0 1 2 3 4	13	0 1 2 3 4	14	4 3 2 1 0	15	0 1 2 3 4
16	0 1 2 3 4	17	4 3 2 1 0	18	0 1 2 3 4	19	4 3 2 1 0	20	0 1 2 3 4
21	0 1 2 3 4	22	0 1 2 3 4	23	4 3 2 1 0	24	0 1 2 3 4	25	0 1 2 3 4
26	0 1 2 3 4	27	4 3 2 1 0	28	0 1 2 3 4	29	0 1 2 3 4	30	0 1 2 3 4
31	0 1 2 3 4	32	0 1 2 3 4	33	0 1 2 3 4	34	4 3 2 1 0	35	0 1 2 3 4
36	0 1 2 3 4	37	4 3 2 1 0	38	4 3 2 1 0	39	0 1 2 3 4	40	0 1 2 3 4
41	4 3 2 1 0	42	4 3 2 1 0	43	4 3 2 1 0	44	0 1 2 3 4	45	0 1 2 3 4
46	4 3 2 1 0	47	0 1 2 3 4	48	0 1 2 3 4	49	0 1 2 3 4	50	4 3 2 1 0
51	0 1 2 3 4	52	0 1 2 3 4	53	0 1 2 3 4	54	4 3 2 1 0	55	4 3 2 1 0
56	4 3 2 1 0	57	4 3 2 1 0	58	4 3 2 1 0	59	4 3 2 1 0	60	4 3 2 1 0
N	<input type="text"/>	E	<input type="text"/>	O	<input type="text"/>	A	<input type="text"/>	C	<input type="text"/>

