

**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades**  
**Escuela Profesional de Psicología**



**Satisfacción laboral, Rasgos de personalidad y Procrastinación laboral en  
trabajadores de una Empresa avícola en la región Arequipa**

Tesis presentada por los Bachilleres:

**Cuadros Rodriguez, Yrma Rosario**

**ORCID: 0009-0007-1983-8179**

**Urday Medina, Ariana Lucero**

**ORCID: 0009-0005-5381-3341**

para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Asesor (a):

**Mg. Puma Huacac, Roger Freddy**

**ORCID: 0000-0002-5439-1700**

Arequipa - Perú

2025

## Dictamen de borrador de tesis

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**PSICOLOGIA**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 11 de Diciembre del 2024

**Dictamen: 008910-C-EPSIC-2024**

Visto el borrador del expediente 008910, presentado por:

**2018702652 - CUADROS RODRIGUEZ YRMA ROSARIO**

**2018802512 - URDAY MEDINA ARIANA LUCERO**

Titulado:

**SATISFACCIÓN LABORAL, RASGOS DE PERSONALIDAD Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AVÍCOLA EN LA REGIÓN DE AREQUIPA.**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

**LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA**

**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO  
DICTAMINADOR**



**29689357 - QUISPE FLORES LITA MARIANELA  
DICTAMINADOR**



**41968029 - YANA CALLA VICTOR RITCHAR  
DICTAMINADOR**



# Satisfacción laboral, Rasgos de personalidad y Procrastinación laboral en trabajadores de una Empresa avícola en la región Arequipa

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>31</b> %	<b>30</b> %	<b>12</b> %	<b>17</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b>	<b>6</b> %
	Trabajo del estudiante	
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b>	<b>4</b> %
	Fuente de Internet	
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b>	<b>3</b> %
	Fuente de Internet	
<b>4</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b>	<b>1</b> %
	Fuente de Internet	
<b>5</b>	<b>repositorio.ucsm.edu.pe</b>	<b>1</b> %
	Fuente de Internet	
<b>6</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b>	<b>1</b> %
	Fuente de Internet	
<b>7</b>	<b>repositorio.continental.edu.pe</b>	<b>1</b> %
	Fuente de Internet	
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b>	<b>1</b> %
	Trabajo del estudiante	

## Dedicatoria

*A mi madre, Tania Rodríguez Cárdenas, quien es mi compañera y gran ejemplo de fortaleza, por forjarme en valores y perseverancia ante cualquier obstáculo o adversidad que se nos presente en el camino, agradezco su esfuerzo, compañía, amor y apoyo incondicional, gracias por ser la persona que está ahí para aplaudir cada uno de mis logros, por siempre creer en mí y enseñarme a nunca rendirme, tus sacrificios y enseñanzas han sido la base de este logro.*

*A Luisa Angela, mi hermana, gracias por cada uno de los momentos llenos de risa, amor y considerarme siempre en sus planes y celebrar junto a mí cada logro.*

*A Gustavo Pinares, gracias por todo tu cariño, apoyo y motivación, ya que han sido una fuente de fortaleza para mí; tu compañía me ha inspirado y me ha dado fuerzas en los momentos más difíciles, gracias por ser parte de este logro.*

**Cuadros Rodríguez, Yrma Rosario**

*A mis padres, Yesenia Medina y Oscar Urday, quienes fueron mi fuerza y mi motivo de seguir adelante ante cualquier adversidad, gracias por su esfuerzo y amor incondicional que siempre me han brindado, siendo este y todos mis logros para ustedes.*

*A Oscar Renato, mi pequeño hermano, gracias por brindarme risas, momentos y enseñanzas únicas que me inspiran a dar siempre lo mejor de mí y ser una gran profesional cada día.*

*A Alexander Torres, por ser un ejemplo y apoyo, gracias por todo el cariño y motivación que me brindaste en cada paso, tu paciencia y enseñanzas hicieron que nunca me rinda.*

**Urday Medina, Ariana Lucero**

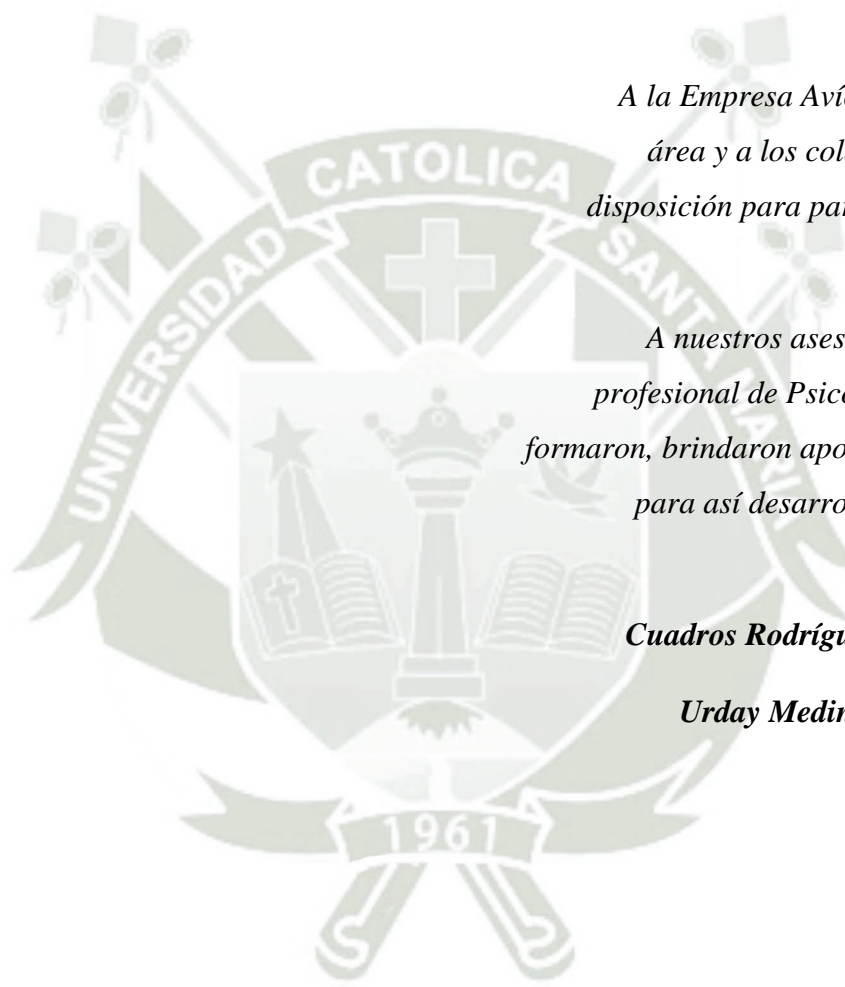
## Agradecimiento

*A la Empresa Avícola, a los jefes de  
área y a los colaboradores por su  
disposición para participar en nuestra  
investigación.*

*A nuestros asesores de la Escuela  
profesional de Psicología quienes nos  
formaron, brindaron apoyo y conocimiento  
para así desarrollarnos personal y  
profesionalmente.*

***Cuadros Rodríguez, Yrma Rosario***

***Urday Medina, Ariana Lucero***



## Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral, rasgos de la personalidad y procrastinación laboral en trabajadores de una empresa avícola en la región de Arequipa. La muestra estuvo constituida por 224 trabajadores, dentro del rango de edad entre 20 a 51 años a más. La investigación fue de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, alcance correlacional simple y temporalidad transversal; se aplicó tres instrumentos, para medir Satisfacción Laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), para evaluar Rasgos de personalidad se empleó el Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI) y para medir Procrastinación Laboral se hizo uso de la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS). Los resultados demostraron que existe una correlación positiva entre satisfacción laboral y neuroticismo ( $p < .132$ ), mientras que la procrastinación laboral tuvo correlaciones con todos los rasgos de personalidad ( $p < .05$ ) a excepción de apertura a la experiencia y ciberyslaking; asimismo, se encontró diferencias en la procrastinación laboral en el sexo y grupos de edad, por su parte se halló diferencias en la satisfacción laboral en el sexo, grupos de edad, estado civil y años en la empresa, y finalmente se encontró diferencias en los rasgos de personalidad en el sexo, grupos de edad y años en la empresa.

**Palabras claves:** Procrastinación Laboral, Satisfacción Laboral, Rasgos de la Personalidad, Trabajadores.

## Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between job satisfaction, personality traits and work procrastination in workers of a poultry company in the Arequipa region. The sample consisted of 224 workers, within the age range of 20 to 51 years and older. The research was of non-experimental design, quantitative approach, simple correlational scope and cross-sectional temporality; three instruments were applied, to measure Job Satisfaction the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) was used, to evaluate Personality Traits the Big Five Factor Inventory (NEO-FFI) was used and to measure Job Procrastination the Procrastination at Work Scale (PAWS) was used. Results showed that there is a positive correlation between job satisfaction and neuroticism ( $p < .132$ ), while job procrastination correlated with all personality traits ( $p < .05$ ) with the exception of openness to experience and cyber-slaking; differences in job procrastination were also found across gender and age groups, while differences in job satisfaction were found across gender, age groups, marital status and years in the company, and finally differences in personality traits were found across gender, age groups and years in the company.

**Key Words:** Work Procrastination, Work Satisfaction, Personality Traits, workers

## Índice

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO ..... 1**

INTRODUCCIÓN ..... 1

*PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN* ..... 3

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES ..... 3

*Satisfacción Laboral*..... 3

*Rasgos de la Personalidad* ..... 3

*Procrastinación Laboral* ..... 4

OBJETIVOS ..... 4

*Objetivo General* ..... 4

*Objetivos Específicos*..... 4

ANTECEDENTES TEÓRICO-INVESTIGATIVOS ..... 5

*Satisfacción Laboral*..... 5

*Personalidad*..... 8

*Procrastinación* ..... 11

HIPÓTESIS ..... 14

**CAPÍTULO II. MÉTODO ..... 15**

MÉTODO..... 15

INSTRUMENTOS ..... 15

*Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*..... 15

*Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI)* ..... 16

*Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)* ..... 17

PARTICIPANTES ..... 18

PROCEDIMIENTO..... 20

CONSIDERACIONES ÉTICAS ..... 20

ANÁLISIS DE DATOS ..... 21

**CAPÍTULO III. RESULTADOS..... 22**

RESULTADOS..... 22

DISCUSIÓN ..... 44

CONCLUSIONES ..... 52

SUGERENCIAS..... 54

LIMITACIONES..... 55

**REFERENCIAS ..... 56**

**ANEXOS..... 62**

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Datos sociodemográficos de la muestra</i> .....	19
<b>Tabla 2.</b> <i>Pruebas de normalidad para las variables de estudio</i> .....	22
<b>Tabla 3.</b> <i>Coefficientes de correlación entre satisfacción laboral, rasgos de personalidad y procrastinación laboral</i> .....	23
<b>Tabla 4.</b> <i>Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral</i> .....	23
<b>Tabla 5.</b> <i>Prevalencia en niveles de la satisfacción laboral</i> .....	24
<b>Tabla 6.</b> <i>Prevalencia en niveles de los rasgos de personalidad</i> .....	25
<b>Tabla 7.</b> <i>Coefficientes de correlación entre las dimensiones de satisfacción y procrastinación laboral</i> .....	25
<b>Tabla 8.</b> <i>Coefficientes de correlación entre los rasgos de personalidad y procrastinación laboral</i> .....	26
<b>Tabla 9.</b> <i>Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral según sexo</i> .....	26
<b>Tabla 10.</b> <i>Comparación de la procrastinación laboral según sexo</i> .....	27
<b>Tabla 11.</b> <i>Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral según grupo de edad</i> .....	27
<b>Tabla 12.</b> <i>Comparación de la procrastinación laboral según grupo de edad</i> .....	28
<b>Tabla 13.</b> <i>Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral según estado civil</i> .....	28
<b>Tabla 14.</b> <i>Comparación de la procrastinación laboral según estado civil</i> .....	29
<b>Tabla 15.</b> <i>Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral según años en la empresa</i> ..	29
<b>Tabla 16.</b> <i>Comparación de la procrastinación laboral según años en la empresa</i> .....	29
<b>Tabla 17.</b> <i>Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral según área a la que pertenece</i> .....	30
<b>Tabla 18.</b> <i>Comparación de la procrastinación laboral según área a la que pertenece</i> .....	30
<b>Tabla 19.</b> <i>Comparación de la satisfacción laboral según sexo</i> .....	31
<b>Tabla 20.</b> <i>Comparación de la satisfacción laboral según grupo de edad</i> .....	32
<b>Tabla 21.</b> <i>Comparación de la satisfacción laboral según estado civil</i> .....	34
<b>Tabla 22.</b> <i>Comparación de la satisfacción laboral según años en la empresa</i> .....	36
<b>Tabla 23.</b> <i>Comparación de la satisfacción laboral según área a la que pertenece</i> .....	38
<b>Tabla 24.</b> <i>Comparación de las dimensiones de personalidad según sexo</i> .....	39
<b>Tabla 25.</b> <i>Comparación de las dimensiones de personalidad según grupo de edad</i> .....	40
<b>Tabla 26.</b> <i>Comparación de las dimensiones de personalidad según estado civil</i> .....	41
<b>Tabla 27.</b> <i>Comparación de las dimensiones de personalidad según años en la empresa</i> .....	42
<b>Tabla 28.</b> <i>Comparación de las dimensiones de personalidad según área a la que pertenece</i> 43	

## Capítulo I. Marco Teórico

### Introducción

En las organizaciones existe preocupación en cuanto a la satisfacción de los colaboradores y los factores que priman o influyen en forma directa e indirecta en el desenvolvimiento en el ámbito laboral; en los últimos años ha surgido un cambio en cuanto a la modalidad de trabajo, de acuerdo con El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), 2021. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) consideró que el 34.2% del empleo formal correspondía a sectores que se encontraban fuertemente afectados por la crisis a causa de la pandemia.

Por esta razón, las empresas han tomado en cuenta ciertos cambios que afectan directamente a los trabajadores, es así como entró a tallar la capacidad de afrontamiento de cada persona para emprender un nuevo negocio o trabajo, considerando también la satisfacción que posee un individuo al estar cumpliendo con una determinada labor. Dicho de otro modo, la satisfacción laboral está relacionada con las experiencias y condiciones de trabajo que se tiene, así como las actitudes, emociones y habilidades, por lo que un estado favorable y satisfecho, motivará a la percepción de un rendimiento positivo en la organización (Contreras et al.,2009). Igualmente, Salazar y Ospina (2019) mencionan que una organización debe ser consciente de las necesidades de sus trabajadores, para que las personas puedan potenciar sus habilidades desempeñando trabajos eficientes y abiertos al cambio.

Según Boada (2019) en su investigación denominada “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú”, empleó una metodología descriptiva correlacional con una muestra de 124 trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia en Lima, donde encontró que la satisfacción laboral

tendría relación significativa con el desempeño laboral; lo cual indicaría que, sí existe mayor satisfacción en el personal, habrá un mayor desempeño laboral.

Por otro lado, un aspecto no menos importante es los rasgos de la personalidad, los cuales pueden ser claves para resolver dificultades laborales; es así como Pop (2013) en su estudio nos menciona que los diferentes rasgos de personalidad que posee un individuo asumen un rol importante y que dichos rasgos, están relacionados con los aspectos motivacionales del trabajo; por ende, algunas organizaciones desarrollan factores motivacionales para beneficio de sus trabajadores y como resultado, fomentar un trabajo óptimo en el puesto de trabajo y lograr metas establecidas.

Según Díaz (2019), en su revisión teórica menciona que la procrastinación es un mecanismo de afrontamiento de una persona, basándose en proteger la autoestima propia, cuando se enfrenta a tareas que demanden mayor trabajo, esto se relaciona a variables de la personalidad como la baja autoconfianza, autoestima, disciplina, persistencia, control de impulsos y baja habilidad para manejar el tiempo.

En cuanto al aplazamiento de tareas, algunas personas suelen postergar sus actividades cotidianas y los pendientes del trabajo; por lo que Atalaya y García (2019), mencionan que la procrastinación puede ser tanto voluntaria como involuntaria, generando diversos tipos de consecuencias en el desarrollo laboral o personal, así como diversos factores, preferencias, características y procesos de una misma organización donde una persona se desarrolla laboralmente; igualmente, Ostoich (2018), en su estudio “Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones públicas occidentales posmodernas: Caso de estudio inspectoría del trabajo del estado Mérida” mencionó que el manejo del tiempo influye en el trabajador procrastinador, ya sea por cómo se organiza o el tipo de tarea que esté a su cargo, otro factor influyente en la procrastinación es la sociedad que provoca que esta se vuelva una acción continua porque las personas están en constante cambio y llega a sustituir

valores por otros; en vista de ello, la autoeficacia y la autorregulación que posee el individuo o la organización puede ser una solución que tomen en consideración los directivos.

Esta investigación se desarrollará, debido a la necesidad de no encontrar muchas investigaciones locales considerando las variables de satisfacción laboral, rasgos de personalidad y procrastinación laboral; se pretende profundizar en cuanto a la relación de la satisfacción laboral con la procrastinación laboral y los rasgos de la personalidad con la procrastinación laboral; y de este modo aportar a futuras investigaciones que se encuentren relacionadas a la psicología organizacional. Es así como estos tres aspectos dentro de las organizaciones, nos hace preguntarnos cuál es su origen o porque los colaboradores de dichas entidades procrastinan, considerando el motivo de un ambiente de trabajo poco satisfactorio o rasgos de personalidad de un individuo que se quiere conocer.

### ***Pregunta de Investigación***

¿De qué manera se relaciona la Satisfacción laboral, Rasgos de personalidad y Procrastinación Laboral en el personal de una Empresa Avícola en Arequipa?

### **Definición Operacional de las Variables**

#### ***Satisfacción Laboral***

Según Palma (2004) la satisfacción laboral es la reacción afectiva que surge al contraponer la realidad laboral con las expectativas que están relacionadas hacia esa realidad. Por otro lado, Palma (1999) refiere que la satisfacción laboral es la actitud que muestra un trabajador hacia el trabajo que realiza. Dicha variable fue medida con la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma.

#### ***Rasgos de la Personalidad***

Enfoque biopsicosocial en el que estos factores genéticos y ambientales determinan la conducta. Considerando el modelo de los Cinco Grandes 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).

### ***Procrastinación Laboral***

Atalaya y García (2019), mencionan que la procrastinación es posponer tareas que conlleva consecuencias ya sea en la adolescencia o en la edad adulta, perjudicando el desempeño académico y laboral, esto va desarrollándose cuando un individuo prefiere realizar tareas sencillas que provoquen un resultado satisfactorio en instantes o también llamado corto plazo, dejando de lado las tareas de mayor responsabilidad o resultados a largo plazo; esto tiene como producto dos condiciones, escasa ética, identidad de trabajo o desfase de funciones y el potencial del trabajador. Para esta variable se utilizó la Escala de Procrastinación Laboral en el trabajo (PAWS) de Metin, Taris y Peeters, 2016.

### **Objetivos**

#### ***Objetivo General***

Determinar la relación entre Satisfacción laboral, Rasgos de personalidad y Procrastinación Laboral en el personal de una empresa avícola en Arequipa.

#### ***Objetivos Específicos***

Identificar el nivel de procrastinación laboral en el personal de una empresa avícola de Arequipa.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en el personal de una empresa avícola de Arequipa.

Hallar qué rasgos de personalidad predominan en el personal de una empresa avícola de Arequipa.

Correlacionar las dimensiones de satisfacción y procrastinación laboral en el personal de una empresa avícola de Arequipa.

Comparar la procrastinación laboral según las variables sociodemográficas del personal de una empresa avícola de Arequipa.

Comparar la satisfacción laboral según las variables sociodemográficas del personal de una empresa avícola de Arequipa.

Comparar las dimensiones de la personalidad según las variables sociodemográficas del personal de una empresa avícola de Arequipa.

### **Antecedentes Teórico-Investigativos**

#### ***Satisfacción Laboral***

La investigación sobre la satisfacción laboral ha sido objeto de estudio en diversos contextos, analizando una variedad de factores que impactan en el bienestar y la felicidad de los trabajadores dentro de su ambiente de trabajo. Considerando aspectos abordados en estas investigaciones incluyen modelos como:

El modelo de discrepancia de satisfacción laboral propuesto por Locke (1976), este modelo sostiene que la satisfacción laboral está influenciada por la discrepancia entre las expectativas individuales y las experiencias laborales reales.

Por otro lado, se encuentra el modelo de factores higiénicos y motivacionales, el cual fue presentado por Herzberg (1959), esta teoría distingue entre factores que causan insatisfacción (higiénicos), como el ambiente laboral, y factores que generan satisfacción (motivacionales), como el contenido del trabajo y las oportunidades de crecimiento.

Por otra parte, se encuentra la Teoría de Expectativas de VIE (Valencia-Instrumentalidad-Expectativa), la cual fue desarrollada por Vroom (1964), esta teoría sugiere que la satisfacción laboral se basa en la percepción de los empleados sobre la relación entre el esfuerzo invertido, el desempeño y las recompensas obtenidas.

También se halla la Teoría del Intercambio Social, la cual fue propuesta por Blau (2017), esta teoría se centra en las relaciones entre empleados y empleadores, argumentando

que la satisfacción laboral está influenciada por la calidad de los intercambios sociales en el lugar de trabajo.

En general, las investigaciones muestran que la satisfacción en el trabajo es el resultado de una combinación de factores intrínsecos y extrínsecos, que incluyen la naturaleza del trabajo, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo.

Del mismo modo, la satisfacción viene a ser un estado que va a producir bienestar en el individuo, generando una sensación de plenitud al alcanzar sus expectativas. Es así que para Robbins (2009) la satisfacción en el trabajo viene a ser una percepción positiva sobre el trabajo que realiza el individuo. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos.

García y Moro (2010), en su estudio, mencionaron que la valoración global de las dimensiones de satisfacción laboral es: Aprovechamiento de las capacidades de un individuo, reconocimientos que tienen en el trabajo, organización de la unidad, satisfacción por el trabajo, información recibida del trabajo, conocimientos y la receptividad a los problemas.

Según Hannoun (2011; citado en Salazar y Ospina, 2019) la satisfacción laboral tiene aspectos generales que tiene un individuo hacia su trabajo como: necesidades, valores, rasgos de la personalidad, retribuciones, condiciones laborales, compañeros, seguridad, oportunidad y contenido del puesto, influyendo en cómo un individuo puede desempeñarse o relacionarse en una organización.

Como fundamento para la presente investigación, encontró los siguientes antecedentes: En España, Mira (2022) en su estudio “Efectos del trabajo emocional en el agotamiento y la satisfacción de los trabajadores en España”, donde investigó el impacto de la satisfacción laboral en el agotamiento de los trabajadores de España. Fue un estudio

cuantitativo donde los resultados obtenidos fueron que la demanda emocional laboral influye negativamente en el bienestar y satisfacción.

Dávila Morán et al., (2021) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana”, tuvo una muestra de 316 trabajadores. Donde los resultados obtenidos fueron que existía correlación media positiva y significativa entre las variables de satisfacción laboral y clima organizacional. Por otro lado, Culqui y Encarnación (2021) en su estudio “Satisfacción y desempeño laborales de trabajadores remotos de empresa de traducción e interpretación de Lima Metropolitana durante el COVID-19, 2021”, donde tuvo como objetivo determinar la relación de satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa ya mencionada, evaluaron satisfacción laboral con la escala de Sonia Palma y desempeño laboral con Koopmans. Los resultados obtenidos fueron que, si existía una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que quiere decir que el desempeño laboral se incrementa cuando hay niveles positivos de satisfacción laboral.

Seguidamente, en la investigación de (Ruiz et al., 2021) denominada “Engagement ocupacional y satisfacción laboral del personal operativo de una agroindustria peruana”, donde tuvo como objetivo medir la relación entre el compromiso ocupacional y la satisfacción laboral en Piura, Perú. Teniendo en cuenta dos instrumentos como la escala Uwes (Utrecht Work Engagement Scale) y la escala de satisfacción laboral de Meliá y Peiró. Obteniendo unos resultados de que 126 trabajadores presentaron un nivel de compromiso laboral medio y 75 trabajadores, un nivel bajo y finalmente, cuanto a satisfacción 156 trabajadores presentaron un nivel de satisfacción medio, mientras 21 empleados un nivel bajo. Concluyendo así que, existe una relación significativa entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa agroindustrial.

Campos y Meza (2021) en su estudio “Procrastinación y satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por COVID – 19. Lima, 2020”, tuvo como

muestra 95 ejecutivos del sector privado en trabajo remoto identificados de diversas compañías, donde encontraron que las variables se relacionaban de manera inversa, esto quiere decir que, a mayor procrastinación, menor satisfacción laboral en la población ejecutiva durante el COVID-19.

En Arequipa, Ccaza y Orbegoso (2018), en “Clima organizacional, satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores del módulo básico de justicia de cerro colorado, Arequipa, 2017”, donde la muestra estuvo conformada con 60 individuos entre las edades de 22 y 56 años, hombres y mujeres. Mostrando así, resultados donde existe una relación inversa negativa entre las variables estudiadas, lo que quiere decir que los jueces y especialistas presentan tendencias bajas de procrastinación a acepción de los asistentes judiciales y administrativos, que sí muestran.

### ***Personalidad***

Para Cattell, la personalidad viene a ser el comportamiento de cada individuo ante situaciones determinadas. De igual modo considerando sus investigaciones, Cattell no hace referencia a algún tipo de modificación en cuanto a la conducta de la persona ya sea una conducta dada de manera negativa, positiva o anormal y normal, cabe resaltar que Cattell estaba en búsquedas de estudiar la personalidad mas no modificarla. (Schultz y Schultz, 2010).

En cuanto a los Rasgos de la personalidad que propone Cattell, afirma que vienen a ser una predisposición permanente ante respuestas, clasificándolos de la siguiente manera: Rasgos Comunes los cuales vienen a ser los rasgos que posee el individuo en cierta medida, Rasgos Únicos son el aspecto de la personalidad y estos rasgos son manifestados en los diferentes intereses y actitudes del individuo, Rasgos de capacidad son las habilidades y capacidades que determinan la eficiencia de la persona. Rasgos de temperamento describen nuestra conducta en base a nuestras emociones y sentimientos, de igual modo contribuyen a

determinar cómo reaccionamos frente a las personas y situaciones del entorno, Rasgos dinámicos son fuerzas que dan origen a nuestras motivaciones e impulsan nuestro comportamiento, Rasgos superficiales son características integradas por varios rasgos fuente, o elementos de la conducta; son inestables y transitorias; se fortalecen o debilitan en diversas situaciones. Rasgos fuente los cuales son elementos individuales, estables y permanentes de la conducta, Rasgos de constitución son fuente que tienen origen biológico, como las conductas que resultan en el consumo excesivo de alcohol y Rasgos moldeados por el entorno son fuente que se originan en el entorno, como las conductas que se deben a la influencia de amigos, el entorno laboral o el vecindario.

Según Allport (1970). La personalidad sería distinta y discontinua, considerando que al llegar a la vida adulta se da una separación con el pasado y que los sucesos dados en la infancia no serían impedimento para limitar la personalidad de un adulto (Schultz y Schultz, 2010).

En cuanto a los diferentes rasgos que considera Allport, menciona que son formas consistentes y duraderas de reaccionar frente al entorno, refiriendo que:

Los rasgos de la personalidad son reales y existen en nuestro interior, no son constructos teóricos ni simples etiquetas inventadas para explicar el comportamiento. Determinan la conducta o la causan, no sólo ocurren frente a ciertos estímulos, del mismo modo nos impulsan a buscar los estímulos correctos e interactúan con el entorno para producir conducta. Asimismo, los rasgos se pueden demostrar de forma empírica, si observamos la conducta durante cierto tiempo, podremos inferir la existencia de los rasgos debido a la consistencia de las reacciones de un individuo a estímulos idénticos o similares. Los rasgos están interrelacionados y se pueden traslapar no obstante que representen características diferentes. Por ejemplo, la agresividad y la hostilidad son rasgos distintos, pero están relacionados y muchas veces se presentan juntos en el comportamiento de una persona.

Los rasgos varían con la situación. Por ejemplo, un individuo puede mostrar el rasgo de orden en una situación y el de desorden en otra.

Para Eysenck, la personalidad está basada en tres dimensiones o rasgos los cuales clasifica en Extraversión frente a introversión, Neuroticismo frente a estabilidad emocional y Psicoticismo frente a control de impulsos (Schultz y Schultz, 2010).

Dentro de los rasgos asociados a cada dimensión se encuentra lo siguiente:

Extraversión / Introversión: Se encuentra los rasgos de una persona sociable, vivaz, activo, asertivo, buscador de sensaciones, despreocupado, dominante y arriesgado; Neuroticismo / estabilidad emocional: Se encuentra los rasgos de una persona ansiosa, depresiva, con sentimientos de culpa, baja autoestima, tenso. Irracional, tímido y malhumorado y Psicoticismo / control de impulsos: En esta dimensión se encuentra una persona con rasgos de agresividad, fría, egocéntrica, impersonal, impulsiva, antisocial, creativa e inflexible.

En el estudio de Shaw y Choi (2022), “Los cinco grandes rasgos de personalidad que predicen la procrastinación activa en el trabajo: cuando las autoevaluaciones y de los supervisores cuentan historias diferentes”, confirman estudios previos donde mencionan sobre el comportamiento de personas que laboran y tienen procrastinación activa (AP) presentan rasgos altos de extraversión y estabilidad emocional lo que predicen dicho comportamiento del AP.

De igual forma, en Argentina en el estudio de Salessi y Omar (2018), denominado “Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural”. Analizo el impacto del narcisismo, psicopatía y maquiavelismo con el cinismo organizacional, donde la población fue de 343 trabajadores. Los resultados obtenidos en este estudio fueron que confirmaron la relación entre la tríada de personalidad con el cinismo.

Asimismo, en el estudio de Hauser y García (2017), indican que el grado de satisfacción laboral estaría relacionado con los siguientes rasgos de personalidad:

Agradabilidad, Responsabilidad, Apertura a la Experiencia y también con niveles bajos de Neuroticismo; es por ello, que estos rasgos estarían relacionados con individuos con recursos y fortalezas necesarias para el ejercicio de sus funciones dentro de una organización; en particular, resolución de conflictos laborales y la posibilidad de llevar adecuadamente tanto su vida profesional como privada.

En Lima, en el estudio de Nunura (2021), denominado “Personalidad proactiva y procrastinación laboral en el personal administrativo de una empresa del sector retail de Lima Cercado, 2021”, con una muestra de 250 colaboradores administrativos. Tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Se usó dos instrumentos los cuales fueron, La escala de Personalidad Proactiva de Crant y la Escala de Procrastinación Laboral (PAWS) de Metin. Los resultados obtenidos fueron que se encontró altos niveles de procrastinación con respecto al sexo masculino y de igual manera, que los jóvenes entre 25 a 30 años eran más propensos a procrastinar.

En Arequipa, en el estudio de (Valdivia Vásquez, 2021) denominado “Procrastinación laboral y rasgos de la personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la región Arequipa”, tuvo como objetivo determinar si existía una relación entre las dos variables mencionadas, la muestra estuvo conformada por 414 personas, entre ellos 140 varones y 274 mujeres con diferentes características demográficas como género, edad y estado civil. Donde los resultados mostraron que la procrastinación era de niveles bajos, pero se notó una correlación positiva entre neuroticismo y procrastinación. En conclusión, el estudio encontró que los hombres presentaban mayor procrastinación que las mujeres y que a mayor edad la procrastinación disminuye.

### ***Procrastinación***

La procrastinación laboral ha sido objeto de investigación desde diferentes ángulos en campos como la psicología y la gestión del tiempo. Entre las teorías más destacadas se

encuentra la desarrollada por el psicólogo Piers Steel, quien ha creado un marco teórico integral para comprender este fenómeno.

Según Steel (2007), refiere que la procrastinación es el resultado de un desequilibrio entre la motivación y la impulsividad. Este desequilibrio puede ser influenciado por factores individuales, como la percepción del valor de la tarea, la expectativa de éxito, la sensibilidad al retraso de la recompensa y la habilidad para regular las emociones y el tiempo. Además, factores situacionales o del entorno, como la presencia de distracciones y las condiciones laborales, también pueden tener un impacto significativo.

Del mismo modo, Steel (2007), propone una ecuación matemática para explicar la procrastinación en la que especificaba que, la Procrastinación es igual al valor de la tarea por la expectativa de éxito, entre la impulsividad por la sensibilidad al retraso, lo que quiere decir que cuanto menor sea el valor de la tarea o la expectativa de éxito, o cuanto mayor sea la impulsividad o la sensibilidad al retraso, mayor será la tendencia a procrastinar.

Es así que la procrastinación puede ser interpretada como una falta de autorregulación. Las personas posponen tareas cuando no logran gestionar eficazmente su comportamiento para alcanzar metas a largo plazo. En lugar de priorizar objetivos significativos y relevantes a largo plazo, optan por la satisfacción inmediata de evitar una tarea desagradable.

Investigaciones adicionales han respaldado y mejorado esta teoría, demostrando que la procrastinación es un fenómeno multifacético que está condicionado por diversos factores tanto personales como contextuales.

Por otra parte en Madrid, Díaz (2019) menciona que la procrastinación es una tendencia que posee un individuo para aplazar las tareas de inicio a fin, provocando malestar subjetivo que conlleva baja responsabilidad, producción, desarrollo y gestión de tiempo; en conclusión, la procrastinación es una conducta de aplazamiento de tareas, generando baja

autoestima por la falta de responsabilidad a perspectiva de otros y la indecisión de realizar alguna acción, por ello, una solución será participar en talleres de gestión de tiempo y resolución de problemas.

Por otra parte en Lituania, Vveinhard y Sroka (2022), en su estudio denominado “¿Qué determina la procrastinación y multitarea del empleado en el lugar de trabajo: ¿cualidades personales o mala gestión?”, tuvo como objetivo fue hacer un estudio empírico para encontrar la razón de la procrastinación en los empleados, con muestra de 995 trabajadores, descubriendo que los empleados al verse obligados a realizar multitareas dentro de la organización estos presentaban mayores niveles de procrastinación donde estéticamente se relacionaban por la fuerza media, independientemente del país, también se mostró que la procrastinación iba en aumento debido a la mala gestión de la organización.

En el estudio de Inga (2018), en Lima, titulada “Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana”, tuvo como muestra 370 colaboradores, donde los resultados arrojaron que existía una correlación negativa entre ambas variables, lo que significa que mientras los valores de una variable se incrementan los de la otra descende, por lo tanto, se aceptó su hipótesis.

Marroquín (2020), en su estudio “Satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores administrativos de una empresa de servicios ubicada en Lima”, instó una muestra de 100 trabajadores entre 18 y 64 años, de ambos géneros, donde se concluyó que existe una correlación de tipo inversa y bajo nivel moderado entre la Procrastinación y Satisfacción Laboral, observándose diferencias significativas, en cuanto a Procrastinación Laboral criterios como la edad, base de labores y tiempo laborando en la organización; además de la Satisfacción Laboral en función a criterios de edad y base de labores.

Igualmente, en el estudio de Romero y Tito (2020), denominado “Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la Diravpol PNP de Lima, 2020”, con una muestra de

241 efectivos policiales tuvo como objetivo determinar la relación de las dos variables ya mencionadas, se utilizó la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma y la escala de procrastinación en el trabajo de PAWS, donde los resultados arrojaron que existe relación inversa significativa entre procrastinación y satisfacción, lo que evidenció que si no estaban satisfechos con su trabajo postergaban más sus actividades.

Finalmente, en el estudio de Mamani (2022), denominado “Motivación y procrastinación laboral de los trabajadores de una empresa productora de cuero en Arequipa”, tuvo una muestra de 43 trabajadores del área de ventas, y marketing y producción, los resultados obtenidos fueron que existía una relación significativa inversa, lo que quiere decir que, a mayor motivación en el trabajo, menor procrastinación.

### **Hipótesis**

Los rasgos de personalidad tienen una correlación significativa con la satisfacción laboral y la procrastinación laboral en el personal de una empresa avícola de Arequipa.

## Capítulo II. Método

### Método

La presente investigación es un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo de alcance correlacional, transversal; porque no se manipularon variables, se hizo uso de la medición de variables y se realizó un análisis estadístico para determinar la correlacional entre las mismas. Asimismo, se llevaron a cabo comparaciones de las variables estudiadas en función de los datos sociodemográficos de la muestra, tales como sexo, edad, estado civil, años en la empresa y área a la que pertenecen los participantes. Los datos fueron recolectados en un periodo determinado de tiempo, siguiendo las directrices metodológicas de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

### Instrumentos

Para la realización del presente estudio se utilizaron los siguientes instrumentos, que a continuación se describen:

#### *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*

La escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), fue elaborada en 2005 por Sonia Palma Carrillo. El objetivo de la escala es evaluar el nivel de satisfacción laboral ya sea alta, parcial, regular o baja en los trabajadores. La escala está compuesta por 36 ítems con una escala de respuestas de tipo Likert con cinco alternativas que van desde Totalmente de acuerdo (5 puntos), De acuerdo (4 puntos), Indeciso (3 puntos), En desacuerdo (2 puntos) y Totalmente en desacuerdo (1 punto). La prueba se puede aplicar desde los 17 años en adelante, toma aproximadamente 20 minutos y puede ser administrada de manera individual y colectiva. Se compone de siete dimensiones que se muestran a continuación:

Condiciones Físicas y/o Materiales (ítems 1,13,21,28,32); Beneficios Laborales y/o Remunerativos (ítems 2, 7, 14, 22); Políticas Administrativas (ítems 8, 15, 17, 23, 33); Relaciones Sociales (ítems 3, 9, 16, 24); Desarrollo Personal (ítems 4, 10, 18, 25, 29, 34);

Desempeño de Tareas (ítems 5, 11, 19, 26, 30, 35) y Relación con la Autoridad (ítems 6, 12, 20, 27, 31, 36).

El cuestionario ha mostrado altos coeficientes de Alfa de Cronbach (superiores a 0.80) en diferentes estudios, lo que indica una alta confiabilidad, como menciona Valdiviezo (2016), ya que realizó una investigación sobre las propiedades psicométricas de la escala en la población peruana, siendo un instrumento válido y sencillo para aplicar, teniendo ítems adecuados que permiten evaluar la satisfacción laboral con sus diferentes dimensiones, teniendo una validez de ( $p < 0.05$ ) y el coeficiente Alfa de Cronbach que permitió estimar la confiabilidad de 0.79.

### ***Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI)***

El Inventario de Personalidad de Cinco Grandes Factores (NEO-FFI), fue elaborado en el 2002 por Paul Costa y Robert McCrae. El objetivo de este inventario es evaluar las cinco dimensiones de la personalidad. El inventario está compuesto por 60 Ítems con una escala Likert con cinco opciones de respuesta que van desde, Total desacuerdo (0 puntos), Desacuerdo (1 punto), Neutral (2 puntos), De acuerdo (3 puntos), Totalmente de acuerdo (4 puntos). La prueba se puede aplicar a adolescentes y adultos, toma aproximadamente 15 minutos y puede ser administrada de manera individual y colectiva. Se compone de cinco dimensiones:

Neuroticismo (N) (ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46, 51, 56); Extroversión (E) (ítems 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47, 52, 57); Apertura a la experiencia (O) (ítems 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48, 53, 58); Amabilidad / cordialidad (A) (ítems 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49, 54, 59) y Responsabilidad (C) (ítems 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60).

Según los autores Costa y McCrae (1994), nos mencionan que el neuroticismo evalúan la estabilidad emocional, la extraversión hace referencia a la intensidad de

interacción que tiene las personas con su entorno, la apertura a la experiencia se basa en el valor activo que se tiene de uno mismo ante la respuesta a las críticas, la amabilidad se basa en la compasión, sentimiento y acciones que tenemos hacia los demás y finalmente la responsabilidad ante la organización y la conducta que tenemos en nuestros planes y trabajos.

Para este estudio el grado de fiabilidad de acuerdo con el método de consistencia interna Alfa de Cronbach es de .885, lo cual indica que el instrumento tiene una alta fiabilidad. En Perú Martínez y Cassaretto (2011) realizaron una investigación de las propiedades psicométricas del Inventario de los cinco factores NEO-FFI con una muestra de 204 participantes de la ciudad de Lima, Perú. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, fueron 0.86 para Neuroticismo, 0.77 para Extraversión, 0.73 para Apertura, 0.68 para Cordialidad y 0.81 para Conciencia, lo que indica que la prueba cuenta con la confiabilidad y la validez para ser aplicada en el país.

#### ***Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)***

La Escala de Procrastinación (PAWS), fue elaborada en el 2016 por Metin, Taris y Peeters. El objetivo de esta Escala es realizar una evaluación de procrastinación en trabajadores. La prueba está compuesta por 14 ítems que evalúan dos dimensiones: Cyberslacking (Ciberpereza): y Soldiering (Sentido de servicio), Cuenta con una escala Likert con cinco opciones de respuesta que van desde, Nunca (0 puntos), Casi nunca (1 punto), Ocasionalmente (2 puntos), Algunas veces (3 puntos), Frecuentemente (4 puntos), Muy frecuentemente (5 puntos), Siempre (6 puntos) y No aplica (7 puntos). El rango de aplicación es para adultos, puede ser administrada de manera individual y colectiva. Se compone de dos dimensiones: Ciberpereza (ítems 7, 8, 10, 12, 14) y Sentido de servicio (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 11, 13)

La escala PAWS presenta porcentajes altos de validez y confiabilidad, típicamente superiores al 80% para consistencia interna y estabilidad temporal, lo que la hace una

herramienta sólida para medir la procrastinación. En cuanto a la validez los estudios muestran que las versiones adaptadas presentan una validez de contenido alta cuando cubren diferentes aspectos de la procrastinación laboral, con porcentajes superiores al 80-90%. Asimismo, las escalas de procrastinación muestran correlaciones moderadas a altas ( $r = 0.50-0.70$ ) indica una buena validez de constructo, explicando entre el 25-49% de la varianza en la procrastinación laboral.

Por otro lado, las escalas específicas para el ámbito laboral, muestran coeficientes alpha de Cronbach superiores a 0.80 (equivalente a un 80% de consistencia interna), lo que indica una alta fiabilidad. Del mismo modo en cuanto a la confiabilidad Test-Retest, muestra que las escalas laborales evidencian estabilidad temporal con coeficientes test-retest superiores a 0.70, reflejando una confiabilidad de alrededor del 70% en la evaluación de la procrastinación laboral a lo largo del tiempo.

Como nos menciona Guzmán y Rosales (2017) ya que realizaron una adaptación de la Procrastination at Work Scale (PAWS) de Metin y cols., (2016). Con una muestra de 255 evaluados. Los resultados obtenidos arrojan una validez de contenido ( $p < 0.05$ ). Asimismo, determinan la confiabilidad por consistencia interna por medio del método de Alfa de Cronbach para la dimensión Ciber pereza 0.70 y Sentido de servicio 0.87.

### **Participantes**

La población estuvo conformada 380 trabajadores dentro de una empresa avícola de la ciudad de Arequipa, el muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia. La muestra final estuvo compuesta por 224 colaboradores, en la Tabla 1 se muestra los datos sociodemográficos de la misma.

**Tabla 1**

*Datos sociodemográficos de la muestra*

Variable	<i>f</i>	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	111	49.6
Femenino	113	50.4
<b>Grupo de edad</b>		
20 a 30 años	145	64.7
31 a 40 años	38	17.0
41 a 50 años	29	12.9
51 años a más	12	5.4
<b>Estado civil</b>		
Soltero	152	67.9
Casado	50	22.3
Conviviente	18	8.0
Viudo	1	.4
Divorciado	3	1.3
<b>Años en la empresa</b>		
0 a 3 años	73	53.7
4 a 10 años	37	27.2
11 a 15 años	9	6.6
16 a 20 años	10	7.4
21 años a más	7	5.1
<b>Área a la que pertenece</b>		
Comercial	102	75.0
C. Control Interno	12	8.8
C. Operaciones	7	5.1
C. Administración y finanzas	15	11.0

## **Procedimiento**

Después que el proyecto fue aprobado, se presentó una solicitud dirigida a los directivos de la Empresa Avícola de Arequipa explicándoles el fin de la investigación y como lo trabajaríamos, esto nos ayudó con la autorización y facilitó la aplicación de nuestros instrumentos.

Se realizaron coordinaciones con el personal y la gerencia general para no perjudicar los horarios de trabajo ni actividades pendientes en la empresa. Se contó con la participación previa de los colaboradores, dándoles una explicación sobre la investigación y seguidamente se resolvieron dudas. Asimismo, se brindó el consentimiento informado, considerando que la identidad de los participantes fue de manera anónima, donde solo se consideró los siguientes datos sociodemográfico: sexo, edad, estado civil, años en la empresa y área a la que pertenece.

La etapa de recolección de datos tuvo una duración de seis semanas, la cual se realizó en la empresa avícola, del mismo modo para la aplicación de los instrumentos, las evaluadoras estuvimos presentes durante la aplicación de las pruebas; seguidamente se procedió a tabular los datos y se realizó el análisis estadístico de los mismos. Los resultados son presentados en tablas estadísticas y gráficos.

## **Consideraciones Éticas**

En la presente investigación se consideró el compromiso y responsabilidad de realizar dicho estudio considerando la normativa de la Asociación de Psicología Americana ([APA], 2020). Del mismo modo, se le brindó a cada participante un consentimiento informado, donde se explicó que el estudio fue de manera voluntaria, tomando en cuenta que no se puso en riesgo a los colaboradores que participaron, asimismo se les explicó que tenían derecho a retirarse en cualquier momento, igualmente, se brindó la información correspondiente sobre el proceso y el tiempo de la investigación.

## Análisis de Datos

Con respecto a la recopilación de datos, se llevó a cabo de manera presencial y posteriormente con los resultados obtenidos, se tabularon en una base de datos en una matriz de Microsoft Excel. Por otro lado, se exportó la base de datos en el software Estadístico JAMOVI versión 2.3.21, donde se realizó el análisis estadístico de las variables estudiadas. Para las variables categóricas se presentó en frecuencias y porcentajes y para las variables numéricas la Media y Desviación Estándar. En cuanto a la normalidad se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, Por otro lado, no se encontró una distribución normal, por ello se aplicaron pruebas No Paramétricas tanto para los objetivos general (rho Spearman) y específicos (U Mann Whitney y Kruskal-Wallis) del estudio.

### Capítulo III. Resultados

#### Resultados

A continuación se presentarán los siguientes resultados, en primer lugar, se muestra los niveles de procrastinación y satisfacción laboral, así como la prevalencia de los rasgos de personalidad, seguidamente se muestra el análisis de normalidad para las variables y sus dimensiones, asimismo se muestra las correlaciones entre las dimensiones de satisfacción y procrastinación laboral, de igual forma se presenta la asociación entre los rasgos de personalidad y la procrastinación laboral; acto seguido, se muestran las comparaciones de las variables de estudio según las variables sociodemográficas de la muestra; finalmente, se muestra la matriz de correlación entre la satisfacción laboral, rasgos de personalidad y la procrastinación laboral.

**Tabla 2**

*Pruebas de normalidad para las variables de estudio*

Variable	Kolmogorov-Smirnov	p
Cyberslacking (Ciberpereza)	.1228	.002**
Soldiering (Sentido de servicio)	.0915	.047*
Procrastinación Laboral	.1082	.011*
Condiciones físicas y/o materiales	.171	<.001***
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	.172	<.001***
Políticas Administrativas	.107	.011*
Relaciones Sociales	.178	<.001***
Desarrollo Personal	.160	<.001***
Desempeño de tareas	.165	<.001***
Relación con la autoridad	.142	<.001***
Satisfacción Laboral	.135	<.001***
Neuroticismo	.0571	.459
Extraversión	.0714	.204
Apertura a la experiencia	.1130	.007**
Cordialidad	.0932	.041*
Responsabilidad	.0613	.368

*Nota.* \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Solamente las variables neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia y cordialidad siguen una distribución normal, por lo que al ser una cantidad pequeña se hará uso de pruebas no paramétricas para los objetivos de la investigación (Tabla 3).

**Tabla 3**

*Coefficientes de correlación entre satisfacción laboral, rasgos de personalidad y procrastinación laboral*

Variables	Satisfacción Laboral	Procrastinación
1. Satisfacción Laboral	1	-
2. Procrastinación Laboral	.110	1
3. Neuroticismo	.132*	.419***
4. Extraversión	.021	-.184**
5. Apertura a la experiencia	.046	-.180**
6. Cordialidad	-.114	-.279***
7. Responsabilidad	-.002	-.346***

*Nota. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$*

La Tabla 3 evidencia que, según el p-valor, existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el neuroticismo ( $p < .05$ ), no obstante esta tiene una magnitud débil; en cuanto a la procrastinación laboral se encontraron correlaciones con todos los rasgos de personalidad ( $p < .05$ ), siendo que con el neuroticismo se halló una relación positiva de magnitud media débil ( $rho = .419$ ), con extraversión se encontró una relación inversa de magnitud débil ( $rho = -.184$ ), al igual que con apertura a la experiencia ( $rho = -.180$ ) y cordialidad ( $rho = -.274$ ), finalmente en cuanto a la responsabilidad se halló una correlación negativa de magnitud media-débil ( $rho = -.346$ ).

**Tabla 4**

*Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral*

Variable	f	%
Procrastinación Laboral		
Bajo	37	16.5
Medio	156	69.6
Alto	31	13.8

En la Tabla 4 se aprecia las frecuencias de los niveles de las variables de estudio, siendo que la mayoría de muestra se encuentra en un nivel medio de procrastinación laboral (69.6%).

**Tabla 5**

*Prevalencia en niveles de la satisfacción laboral*

Variable	f	%
<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>		
Baja	26	11.6
Parcial insatisfacción	35	15.6
Regular	75	33.5
Parcial satisfacción	65	29.0
Alta	23	10.3
<b>Beneficios laborales y/o remunerativos</b>		
Parcial insatisfacción	18	8.0
Regular	187	83.5
Parcial satisfacción	19	8.5
<b>Políticas administrativas</b>		
Baja	68	30.4
Parcial insatisfacción	67	29.9
Regular	61	27.2
Parcial satisfacción	24	10.7
Alta	4	1.8
<b>Relaciones sociales</b>		
Baja	7	3.1
Parcial insatisfacción	46	20.5
Regular	157	70.1
Parcial satisfacción	9	4.0
Alta	5	2.2
<b>Desarrollo personal</b>		
Baja	31	13.8
Parcial insatisfacción	41	18.3
Regular	110	49.1
Parcial satisfacción	34	15.2
Alta	8	3.6
<b>Desempeño de tareas</b>		
Baja	12	5.4
Parcial insatisfacción	74	33.0
Regular	138	61.6
<b>Relación con la autoridad</b>		
Baja	20	8.9
Parcial insatisfacción	43	19.2
Regular	132	58.9
Parcial satisfacción	29	12.9
<b>Satisfacción Laboral</b>		
Baja	62	27.7
Parcial insatisfacción	128	57.1
Regular	34	15.2

La Tabla 5 muestra que, en cuanto a la satisfacción laboral, la dimensión Condiciones físicas y/o materiales tiene una prevalencia del nivel regular (33.5%), así como en la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad, mientras que la dimensión Políticas Administrativas se tiene la prevalencia en una parcial insatisfacción (29.9%) al igual que el puntaje total de la prueba.

**Tabla 6**

*Prevalencia en niveles de los rasgos de personalidad*

Variable	Neuroticismo		Extraversión		Apertura a la experiencia		Cordialidad		Responsabilidad	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	2	.9	35	15.6	13	5.8	82	36.6	83	37.1
Bajo	5	2.2	97	43.3	106	47.3	88	39.3	95	42.4
Medio	43	19.2	72	32.1	85	37.9	43	19.2	36	16.1
Alto	133	59.4	15	6.7	18	8.0	10	4.5	9	4.0
Muy alto	41	18.3	5	2.2	2	.9	1	.04	1	.4

En referencia a los rasgos de personalidad la Tabla 6 evidencia que en el neuroticismo la mayoría puntuó un nivel alto (59.4%), en la extraversión un nivel bajo (43.3%), apertura a la experiencia (47.3%), en cordialidad (38.8%), y en la responsabilidad (42.4%).

**Tabla 7**

*Coefficientes de correlación entre las dimensiones de satisfacción y procrastinación laboral*

Variable	1	2
1. Cyberslacking (Ciberpereza)	-	-
2. Soldiering (Sentido de servicio)	-	-
3. Condiciones físicas y/o materiales	-.088	-.007
4. Beneficios Laborales y/o Remunerativos	.090	-.032
6. Políticas Administrativas	.080	.058
7. Relaciones Sociales	-.029	.024
8. Desarrollo Personal	-.057	-.013
9. Desempeño de tareas	.030	.077
10. Relación con la autoridad	-.026	.056

*Nota. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$*

En concordancia al objetivo específico 4, la tabla Tabla 7 muestra que no existen correlaciones significativas entre las dimensiones de la satisfacción y procrastinación laboral ( $p > .05$ ).

**Tabla 8**

*Coefficientes de correlación entre los rasgos de personalidad y procrastinación laboral*

Variable	1	2
1. Cyberslacking (Ciberpereza)	-	-
2. Soldiering (Sentido de servicio)	-	-
3. Neuroticismo	-.356***	-.411***
4. Extraversión	-.224***	-.167*
5. Apertura a la experiencia	-.119	-.193**
6. Cordialidad	-.293***	-.265***
7. Responsabilidad	-.346***	-.324***

*Nota.* \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

De igual forma, con respecto al objetivo específico 5 en la Tabla 8 se aprecia, según el p-valor, que existe relación entre todas las dimensiones ( $p < .05$ ) a excepción de la apertura a la experiencia y el cyberslacking ( $p > .05$ ), no obstante, en las dimensiones que sí existen correlaciones todas son de magnitud media-débil a débil y de dirección negativa.

**Tabla 9**

*Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral según sexo*

Niveles de procrastinación laboral	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Sexo						
Masculino	24	10.7	75	33.5	12	5.4
Femenino	13	5.8	81	36.2	19	8.5

La Tabla 9 muestra que tanto hombres como mujeres tienen una prevalencia del nivel medio de procrastinación laboral, para verificar si existen diferencias se aplicó la prueba U de Mann Whitney.

**Tabla 10**

*Comparación de la procrastinación laboral según sexo*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	U	p	Correlación biseriada de rangos
Procrastinación laboral									
Masculino	111	0	75	22.9	21	13.9	5411	.028*	.137
Femenino	113	0	71	26.4	23	14.1			

Nota. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

En la Tabla 10 se evidencia que existen diferencias estadísticamente significativas ( $p < .05$ ) en la procrastinación laboral entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las que presentan un promedio más elevado.

**Tabla 11**

*Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral según grupo de edad*

Niveles de procrastinación laboral	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Grupo de edad						
20 a 30 años	16	7.1	104	46.4	25	11.2
31 a 40 años	10	4.5	23	10.3	5	2.2
41 a 50 años	8	3.6	20	8.9	1	.4
51 años a más	3	1.3	9	4.0	0	.0

La Tabla 11 muestra que todos los grupos de edad tienen una prevalencia del nivel medio de procrastinación laboral, para verificar si existen diferencias se aplicó la prueba Kruskal-Wallis.

**Tabla 12**

*Comparación de la procrastinación laboral según grupo de edad*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	X <sup>2</sup>	gl	p	ε <sup>2</sup>
Procrastinación laboral										
20 a 30 años	145	0	71	26.6	23	13.6	15.4	3	.002**	.069
31 a 40 años	38	0	75	23.7	23	16.5				
41 a 50 años	29	2	57	17.3	17	11.1				
51 años a más	12	0	37	22.3	21.5	12.8				

Nota. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

En la Tabla 12 se evidencia que existen diferencias estadísticamente significativas ( $p < .05$ ) en al menos un grupo de edad, siendo así se realizó la prueba post-hoc y se encontró que existen diferencias únicamente entre los trabajadores de 20 a 30 años y 41 a 50 años, siendo los primeros los que presentan mayor promedio.

**Tabla 13**

*Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral según estado civil*

Niveles de procrastinación laboral	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Estado civil						
Soltero	22	9.8	104	46.4	26	11.6
Casado	9	4.0	37	16.5	4	1.8
Conviviente	4	1.8	13	16.5	1	.4
Viudo	0	.0	1	.4	0	.0
Divorciado	2	.9	1	.4	0	.0

La Tabla 13 muestra que todos los estados civiles presentan una prevalencia del nivel medio de procrastinación laboral, para verificar si existen diferencias se aplicó la prueba Kruskal-Wallis.

**Tabla 14**

*Comparación de la procrastinación laboral según estado civil*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	X <sup>2</sup>	gl	p	ε <sup>2</sup>
Procrastinación laboral										
Soltero	152	0	71	25.8	23	13.67	8.53	4	.074	.038
Casado	50	0	70	23.3	20	14.15				
Conviviente	18	0	75	20.8	17.5	16.84				
Viudo	1	30	30	30	30	-				
Divorciado	3	17	3	11.3	10	5.13				

*Nota.* \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

En la Tabla 14 se evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas ( $p > .05$ ) en la procrastinación laboral según el estado civil.

**Tabla 15**

*Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral según años en la empresa*

Niveles de procrastinación laboral	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Años en la empresa						
0 a 3 años	10	7.4	55	40.4	8	5.9
4 a 10 años	7	5.1	24	17.6	6	4.4
11 a 15 años	4	2.9	4	2.9	1	.7
16 a 20 años	2	1.5	8	5.9	0	.0
21 años a más	1	.7	6	4.4	0	.0

La Tabla 15 muestra que todos los rangos de años en la empresa presentan una prevalencia del nivel medio de procrastinación laboral, para verificar si existen diferencias se aplicó la prueba Kruskal-Wallis.

**Tabla 16**

*Comparación de la procrastinación laboral según años en la empresa*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	X <sup>2</sup>	gl	p	ε <sup>2</sup>
Procrastinación laboral										
0 a 3 años	73	5	49	24.2	22	11.33	8.81	4	.066	.065
4 a 10 años	37	5	75	23.7	21	14.59				
11 a 15 años	9	6	46	19.6	18	14.34				
16 a 20 años	10	7	18	14.3	14.5	3.74				
21 años a más	7	0	37	22.9	24	12.62				

*Nota.* \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

En la Tabla 16 se evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas ( $p > .05$ ) en la procrastinación laboral según los años en la empresa.

**Tabla 17**

*Prevalencia en niveles de la procrastinación laboral según área a la que pertenece*

Niveles de procrastinación laboral	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Área a la que pertenece						
Comercial	17	12.5	76	55.9	9	6.6
C. Control Interno	1	.7	6	4.4	5	3.7
C. Operaciones	3	2.2	3	2.2	1	.7
C. Administración y finanzas	3	2.2	12	8.8	0	.0

La Tabla 17 muestra que todas las áreas del personal que fueron evaluados presentan una prevalencia del nivel medio de procrastinación laboral, para verificar si existen diferencias se aplicó la prueba Kruskal-Wallis.

**Tabla 18**

*Comparación de la procrastinación laboral según área a la que pertenece*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	$X^2$	gl	p	$\epsilon^2$
Procrastinación laboral										
Comercial	102	5	50	23	20.5	11.29	6.39	3	.094	.047
C. Control Interno	12	5	75	32	32.5	19.13				
C. Operaciones	7	5	43	16.9	12	13.90				
C. Administración y finanzas	15	0	30	17.9	19	8.19				

*Nota. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$*

En la Tabla 18 se evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas ( $p > .05$ ) en la procrastinación laboral según el área a la que pertenece el personal.

**Tabla 19**

*Comparación de la satisfacción laboral según sexo*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	U	p	Correlación biseriada de rangos
Condiciones físicas y/o materiales									
Masculino	111	5	25	16.5	18	5.03	5536	.127	.117
Femenino	113	7	25	17.7	19	4.25			
Beneficios Laborales y/o Remunerativos									
Masculino	111	7	17	11.7	12	2.15	6007	.578	.042
Femenino	113	7	16	11.8	12	1.88			
Políticas Administrativas									
Masculino	111	5	23	14.0	14	4.28	5909	.453	.058
Femenino	113	5	22	13.5	13	4.48			
Relaciones Sociales									
Masculino	111	4	20	12.9	14	2.82	5878	.411	.063
Femenino	113	4	19	13.3	14	2.63			
Desarrollo Personal									
Masculino	111	6	30	19.9	22	5.96	5281	.040*	.158
Femenino	113	8	30	21.4	23	5.40			
Desempeño de tareas									
Masculino	111	10	25	19.2	20	3.33	5237	.032*	.165
Femenino	113	10	25	20.0	20	3.28			
Relación con la autoridad									
Masculino	111	9	27	19.5	20	4.55	5426	.080	.135
Femenino	113	10	27	20.7	22	3.93			
Satisfacción Laboral									
Masculino	111	62	129	97.1	100	14.16	5216	.029*	.168
Femenino	113	62	127	100.7	103	12.41			

Nota. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

La Tabla 19 evidencia que existen diferencias estadísticamente significativas en el Desarrollo Personal, Desempeño de tareas y el puntaje total de Satisfacción Laboral ( $p < .05$ ), siendo las mujeres quienes presentan mayor puntaje.

**Tabla 20**

*Comparación de la satisfacción laboral según grupo de edad*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	X <sup>2</sup>	gl	p	ε <sup>2</sup>
<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>										
20 a 30 años	145	5	25	18.3	19	19	25.972	3	<.001***	.116
31 a 40 años	38	9	20	14.6	15	3.81				
41 a 50 años	29	9	25	15.8	15	4.73				
51 años a más	12	5	25	14.5	15	7.18				
<b>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</b>										
20 a 30 años	145	8	17	11.8	12	1.92	.662	3	.882	.003
31 a 40 años	38	7	16	11.8	12	2.21				
41 a 50 años	29	7	14	11.3	12	2.32				
51 años a más	12	8	14	11.4	12	1.93				
<b>Políticas Administrativas</b>										
20 a 30 años	145	5	23	13.3	13	4.52	7.465	3	.058	.033
31 a 40 años	38	10	23	14.9	14.5	3.64				
41 a 50 años	29	6	20	13.7	14	4.11				
51 años a más	12	10	23	16	15.5	4.53				
<b>Relaciones Sociales</b>										
20 a 30 años	145	6	19	13.6	14	2.41	22.839	3	<.001***	.102
31 a 40 años	38	8	18	12.1	12	2.36				
41 a 50 años	29	4	20	12.7	13	3.05				
51 años a más	12	4	17	10.8	11.5	4.27				
<b>Desarrollo Personal</b>										
20 a 30 años	145	7	30	22.1	24	5.12	30.760	3	<.001***	.138
31 a 40 años	38	11	29	17.2	18	4.69				
41 a 50 años	29	8	30	19.7	21	5.70				
51 años a más	12	6	30	16.8	18.5	8.88				
<b>Desempeño de tareas</b>										
20 a 30 años	145	10	25	20.3	21	2.98	19.850	3	<.001***	.089
31 a 40 años	38	12	25	18.6	19	3.36				
41 a 50 años	29	10	24	18	19	3.44				
51 años a más	12	12	24	18.1	18	4.56				
<b>Relación con la autoridad</b>										
20 a 30 años	145	9	26	21.2	22	3.76	30.261	3	<.001***	.136
31 a 40 años	38	12	24	17.2	15.5	3.56				
41 a 50 años	29	10	27	19.2	20	4.28				
51 años a más	12	10	27	18.3	19.5	6.82				
<b>Satisfacción Laboral</b>										
20 a 30 años	145	67	129	102.3	104	11.32	29.578	3	<.001***	.133
31 a 40 años	38	62	127	91.8	90.5	13.53				
41 a 50 años	29	62	123	94.6	93	13.45				
51 años a más	12	63	121	91.3	93.5	21.12				

Nota. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

La Tabla 20 evidencia que existen diferencias estadísticamente significativas en el puntaje total y todas las dimensiones de la satisfacción laboral ( $p < .05$ ) a excepción de Beneficios Laborales y/o Remunerativos y Políticas Administrativas, siendo así se aplicaron pruebas post-hoc y se encontró las siguientes diferencias: en la dimensión Condiciones físicas

y/o materiales hay diferencias entre los trabajadores de 20 a 30 años y 31 a 40 años, los primeros tienen mayor promedio al igual que en la dimensión Relaciones Sociales, Desarrollo Personal y Relación con la autoridad; en cuanto al Desempeño de tareas y el puntaje total se encontraron diferencias entre los trabajadores de 20 a 30 años y 31 a 40 años, y los trabajadores de 20 a 30 años y 41 a 50 años, siendo los más jóvenes con mayores promedios.



**Tabla 21**

*Comparación de la satisfacción laboral según estado civil*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	X <sup>2</sup>	gl	p	ε <sup>2</sup>
<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>										
Soltero	152	5	25	17.7	19	4.24	6.86	4	.143	.031
Casado	50	5	25	16	16	5.28				
Conviviente	18	9	24	15.7	15.5	5.46				
Viudo	1	15	15	15	15	-				
Divorciado	3	9	21	13.7	11	6.43				
<b>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</b>										
Soltero	152	8	17	11.9	12	1.96	3.44	4	.487	.015
Casado	50	7	16	11.3	12	2.44				
Conviviente	18	10	14	12.1	12	1.08				
Viudo	1	10	10	10	10	-				
Divorciado	3	10	12	11	11	1				
<b>Políticas Administrativas</b>										
Soltero	152	5	23	13.4	13	4.42	2.58	4	.630	.012
Casado	50	6	23	14.4	14	4.07				
Conviviente	18	8	23	14.2	14	4.81				
Viudo	1	17	17	17	17	-				
Divorciado	3	9	20	15.3	17	5.69				
<b>Relaciones Sociales</b>										
Soltero	152	6	18	13.4	14	2.22	8.45	4	.076	.038
Casado	50	4	20	12.4	13	3.41				
Conviviente	18	4	19	12.7	12.5	3.94				
Viudo	1	12	12	12	12	-				
Divorciado	3	9	14	11	10	2.65				
<b>Desarrollo Personal</b>										
Soltero	152	7	30	21.5	23.5	5.20	11.09	4	.026*	.050
Casado	50	6	30	19	20	6.64				
Conviviente	18	8	27	18.7	19.5	5.53				
Viudo	1	19	19	19	19	-				
Divorciado	3	8	24	15.3	14	8.08				
<b>Desempeño de tareas</b>										
Soltero	152	10	25	20.1	20	2.95	9.33	4	.053	.042
Casado	50	12	25	18.5	19	3.88				
Conviviente	18	10	25	18.6	19	3.97				
Viudo	1	20	20	20	20	-				
Divorciado	3	14	21	17.7	18	3.51				
<b>Relación con la autoridad</b>										
Soltero	152	9	26	20.8	22	3.84	12.07	4	.017*	.054
Casado	50	10	27	18.4	19.5	4.61				
Conviviente	18	10	26	18.9	20	5.58				
Viudo	1	19	19	19	19	-				
Divorciado	3	15	25	18.7	16	5.51				
<b>Satisfacción Laboral</b>										
Soltero	152	67	129	101.1	103	11.33	10.55	4	.032*	.047
Casado	50	62	123	94.1	94.5	16.94				
Conviviente	18	63	116	95.2	93.5	14.91				
Viudo	1	97	97	97	97	-				
Divorciado	3	79	104	89	84	13.23				

*Nota. \*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001*

La Tabla 21 evidencia que existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones Desarrollo Personal, Relación con la autoridad y el puntaje total ( $p < .05$ ), siendo así se aplicaron pruebas post-hoc y se encontró las siguientes diferencias: en la dimensión Desarrollo Personal y el puntaje total no se encontraron diferencias entre los pares de grupos, mientras que en la dimensión Relación con la autoridad se encontró diferencias entre solteros y casados, siendo los primeros quienes presentan mayores puntajes.



**Tabla 22**

*Comparación de la satisfacción laboral según años en la empresa*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	X <sup>2</sup>	gl	p	ε <sup>2</sup>
<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>										
0 a 3 años	73	5	25	18.34	20	4.13	26.120	4	<.001***	.193
4 a 10 años	37	9	24	15.05	15	4.41				
11 a 15 años	9	9	20	15.33	15	4.69				
16 a 20 años	10	10	21	13.50	11.5	4.09				
21 años a más	7	5	19	10.71	8	6.02				
<b>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</b>										
0 a 3 años	73	7	17	11.88	12	1.77	.214	4	.995	.002
4 a 10 años	37	8	17	11.97	12	2.07				
11 a 15 años	9	7	15	11.56	12	2.88				
16 a 20 años	10	7	14	11.70	12	2.16				
21 años a más	7	8	13	11.14	12	2.19				
<b>Políticas Administrativas</b>										
0 a 3 años	73	5	21	12.70	12	4.22	18.215	4	.001**	.135
4 a 10 años	37	9	23	15.59	15	4				
11 a 15 años	9	10	17	13.56	13	2.96				
16 a 20 años	10	9	20	16.20	18	3.65				
21 años a más	7	11	23	17.71	18	5.02				
<b>Relaciones Sociales</b>										
0 a 3 años	73	8	19	13.78	14	1.97	28.432	4	<.001***	.211
4 a 10 años	37	7	19	12.24	12	2.76				
11 a 15 años	9	4	15	12.11	14	3.37				
16 a 20 años	10	9	14	11.70	12	1.64				
21 años a más	7	4	12	8.43	8	3.46				
<b>Desarrollo Personal</b>										
0 a 3 años	73	7	28	22.01	24	4.77	25.446	4	<.001***	.188
4 a 10 años	37	8	28	18.27	18	5.97				
11 a 15 años	9	11	29	20.11	21	6.58				
16 a 20 años	10	12	24	15.60	14	3.69				
21 años a más	7	6	22	12.14	7	7.43				
<b>Desempeño de tareas</b>										
0 a 3 años	73	10	25	20.58	21	2.76	31.693	4	<.001***	.235
4 a 10 años	37	14	24	18.59	19	3.10				
11 a 15 años	9	13	24	18.67	19	3.43				
16 a 20 años	10	10	21	16.10	16	3.48				
21 años a más	7	12	18	15	14	2.65				
<b>Relación con la autoridad</b>										
0 a 3 años	73	9	27	20.96	22	4.02	20.997	4	<.001***	.156
4 a 10 años	37	10	26	18.11	19	4.09				
11 a 15 años	9	10	22	17.56	16	4.19				
16 a 20 años	10	13	25	18.10	18	3.96				
21 años a más	7	10	23	14.57	11	5.91				
<b>Satisfacción Laboral</b>										
0 a 3 años	73	72	118	101.90	103	9.68	28.137	4	<.001***	.208
4 a 10 años	37	72	118	94.78	94	12.21				
11 a 15 años	9	63	112	93.56	93	15.80				
16 a 20 años	10	79	104	89.40	89.5	6.92				
21 años a más	7	63	98	79	71	15.61				

Nota. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

La Tabla 22 evidencia que existen diferencias estadísticamente significativas en todas las dimensiones y el puntaje total ( $p < .05$ ), a excepción de Beneficios Laborales y/o Remunerativos; siendo así se aplicaron pruebas post-hoc y se encontró las siguientes diferencias: en la dimensión Condiciones físicas y/o materiales entre personal de 0 a 3 años y 4 a 10 años en la empresa, 0 a 3 años y 16 a 20 años, así como 0 a 3 años y 21 años a más; siendo los de 0 a 3 años los que presentan mayores puntajes; en la dimensión Políticas Administrativas entre 0 a 3 años y 4 a 10 años, siendo estos últimos los que tienen un promedio más elevado; en Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de tareas y el puntaje total entre 0 a 3 años y 4 a 10 años, 0 a 3 años y 16 a 20 años, 0 a 3 años y 21 años a más, en donde el personal con 0 a 3 años en la empresa presenta mayores puntajes; en la dimensión Relación con la autoridad entre 0 a 3 años y 4 a 10 años, siendo el personal con 0 a 3 años en la empresa presenta mayores promedios.

**Tabla 23**

*Comparación de la satisfacción laboral según área a la que pertenece*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	X <sup>2</sup>	gl	p	ε <sup>2</sup>
<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>										
Comercial	102	5	25	16.7	19	5.04	2.33	3	.506	.017
C. Control Interno	12	9	21	17	17	3.69				
C. Operaciones	7	11	20	15.3	15	2.69				
C. Administración y finanzas	15	7	21	15.3	18	4.91				
<b>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</b>										
Comercial	102	7	17	11.8	12	1.86	1.79	3	.617	.013
C. Control Interno	12	8	16	12	12	2.70				
C. Operaciones	7	7	14	10.7	12	2.81				
C. Administración y finanzas	15	10	15	12.3	13	1.58				
<b>Políticas Administrativas</b>										
Comercial	102	5	23	13.8	13.5	4.43	2.89	3	.408	.021
C. Control Interno	12	8	20	14.2	13.5	4.30				
C. Operaciones	7	15	22	16.4	16	2.51				
C. Administración y finanzas	15	8	21	14.5	13	4.53				
<b>Relaciones Sociales</b>										
Comercial	102	4	19	12.8	13	2.75	3.55	3	.315	.026
C. Control Interno	12	9	17	13.9	15	2.47				
C. Operaciones	7	8	15	12.7	14	2.63				
C. Administración y finanzas	15	7	15	12.4	14	2.44				
<b>Desarrollo Personal</b>										
Comercial	102	6	29	19.8	22	6.17	2.33	3	.506	.017
C. Control Interno	12	15	28	22.5	23	3.75				
C. Operaciones	7	15	25	20.1	21	3.76				
C. Administración y finanzas	15	8	25	18.5	22	6.30				
<b>Desempeño de tareas</b>										
Comercial	102	10	25	19.3	20	3.40	5.82	3	.121	.043
C. Control Interno	12	16	23	20.8	21	2.17				
C. Operaciones	7	15	25	19	19	3.42				
C. Administración y finanzas	15	10	22	17.9	19	3.45				
<b>Relación con la autoridad</b>										
Comercial	102	9	27	19.6	20	4.53	2.53	3	.470	.019
C. Control Interno	12	11	23	20.1	21.5	3.65				
C. Operaciones	7	14	23	17.7	17	2.93				
C. Administración y finanzas	15	10	26	18.4	20	5.23				
<b>Satisfacción Laboral</b>										
Comercial	102	63	118	97.1	101	12.83	4.56	3	.207	.034
C. Control Interno	12	88	116	103.5	104.5	9.27				
C. Operaciones	7	85	114	96.7	93	9.96				
C. Administración y finanzas	15	72	106	94	101	12.21				

Nota. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

La Tabla 23 evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas en todas las dimensiones y el puntaje total ( $p > .05$ ), entre las áreas del personal evaluado.

**Tabla 24**

*Comparación de las dimensiones de personalidad según sexo*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	U	p	Correlación biseriada de rangos
<b>Neuroticismo</b>									
Femenino	111	1	35	20.6	21	5.73	5230	.031*	.166
Masculino	113	6	39	22.3	22	5.65			
<b>Extraversión</b>									
Femenino	111	14	41	28.4	28	5.35	5857	.392	.066
Masculino	113	13	47	27.9	27	6.66			
<b>Apertura a la experiencia</b>									
Femenino	111	15	40	27.2	27	4.72	4656	<.001***	.258
Masculino	113	14	40	25.4	24	4.45			
<b>Cordialidad</b>									
Femenino	111	9	42	26.7	26	5.36	5336	.053	.149
Masculino	113	15	40	25.7	25	5.09			
<b>Responsabilidad</b>									
Femenino	111	19	46	30.5	31	5.58	4371	<.001***	.303
Masculino	113	16	41	27.7	28	5.09			

*Nota. \*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001*

La Tabla 24 se evidencia que existe diferencias estadísticamente significativas ( $p<.05$ ) en las dimensiones de Neuroticismo, Apertura a la experiencia y Responsabilidad, siendo para la primera los hombres quienes presentan mayores promedios, y para los últimas las mujeres.

**Tabla 25**

*Comparación de las dimensiones de personalidad según grupo de edad*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	X <sup>2</sup>	gl	p	ε <sup>2</sup>
<b>Neuroticismo</b>										
20 a 30 años	145	1	39	22.2	22	5.80	6.30	3	.098	.028
31 a 40 años	38	11	28	20.6	21	4.86				
41 a 50 años	29	10	33	19.6	20	6.65				
51 años a más	12	14	25	20.3	19.5	3.65				
<b>Extraversión</b>										
20 a 30 años	145	13	45	27.6	27	6.03	5.29	3	.152	.024
31 a 40 años	38	14	47	28.4	28.5	6.61				
41 a 50 años	29	20	39	29.4	28	4.69				
51 años a más	12	19	43	30.7	32	6.67				
<b>Apertura a la experiencia</b>										
20 a 30 años	145	15	40	26.2	26	4.61	5.77	3	.123	.026
31 a 40 años	38	14	36	27.3	27.5	5.38				
41 a 50 años	29	19	33	26.4	27	3.93				
51 años a más	12	17	32	23.8	24	4.09				
<b>Cordialidad</b>										
20 a 30 años	145	9	42	25.7	25	5.36	19.71	3	<.001***	.088
31 a 40 años	38	15	35	25.6	26	4.74				
41 a 50 años	29	18	34	27.2	28	4.64				
51 años a más	12	29	35	32	31.5	2.30				
<b>Responsabilidad</b>										
20 a 30 años	145	18	46	28.5	28	5.34	13.25	3	.004**	.059
31 a 40 años	38	16	39	28.7	29	6.23				
41 a 50 años	29	19	41	31.3	32	5.10				
51 años a más	12	25	36	32.4	33.5	3.65				

Nota. \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

La Tabla 25 se evidencia que existe diferencias estadísticamente significativas ( $p < .05$ ) en las dimensiones de Cordialidad y Responsabilidad, se aplicó pruebas post-hoc para dichas variables y se encontró que para la primera hay diferencias entre personal de 20 a 30 años y 51 años a más, entre 31 a 40 años y 51 años a más, así como entre 41 a 50 años y 51 años a más; siendo las personas con mayor edad los que presentaron los promedios más elevados.

**Tabla 26**

*Comparación de las dimensiones de personalidad según estado civil*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	X <sup>2</sup>	gl	p	ε <sup>2</sup>
<b>Neuroticismo</b>										
Soltero	152	1	39	22.1	22	5.61	7.22	4	.125	.032
Casado	50	10	33	20.7	20	5.62				
Conviviente	18	6	30	19.6	19	5.98				
Viudo	1	26	26	26	26	-				
Divorciado	3	10	25	15.3	11	8.39				
<b>Extraversión</b>										
Soltero	152	13	45	27.5	27	6.20	9.59	4	.048*	.043
Casado	50	14	47	29.1	28	5.67				
Conviviente	18	20	38	29.4	29.5	4.38				
Viudo	1	24	24	24	24	-				
Divorciado	3	32	43	36	33	6.08				
<b>Apertura a la experiencia</b>										
Soltero	152	15	40	26.4	26	4.85	2.75	4	.600	.012
Casado	50	14	40	25.6	25	4.38				
Conviviente	18	21	35	27.3	28.5	3.71				
Viudo	1	24	24	24	24	-				
Divorciado	3	21	32	28.3	32	6.35				
<b>Cordialidad</b>										
Soltero	152	9	42	25.7	25	5.15	9.24	4	.055	.041
Casado	50	15	37	27	27	5.49				
Conviviente	18	19	40	27.4	27.5	4.83				
Viudo	1	22	22	22	22	-				
Divorciado	3	29	34	32	33	2.65				
<b>Responsabilidad</b>										
Soltero	152	18	46	28.6	28	5.31	9.43	4	.051	.042
Casado	50	16	39	29.7	31	5.66				
Conviviente	18	19	41	30.1	30	5.89				
Viudo	1	30	30	30	30	-				
Divorciado	3	33	41	37.7	39	4.16				

*Nota. \*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001*

La Tabla 26 evidencia que existe diferencias estadísticamente significativas ( $p<.05$ ) únicamente en la dimensión extraversión, se aplicó pruebas post-hoc para dicha variable y no se encontró diferencias entre los pares de grupos.

**Tabla 27**

*Comparación de las dimensiones de personalidad según años en la empresa*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	X <sup>2</sup>	gl	p	ε <sup>2</sup>
<b>Neuroticismo</b>										
0 a 3 años	73	11	35	22.1	22	4.73	14.5	4	.006**	.108
4 a 10 años	37	1	35	19.9	21	7.13				
11 a 15 años	9	13	33	22.7	23	7.26				
16 a 20 años	10	10	25	15.3	15.5	4.62				
21 años a más	7	14	25	20	19	3.87				
<b>Extraversión</b>										
0 a 3 años	73	13	47	26.5	26	5.57	16.3	4	.003**	.121
4 a 10 años	37	15	41	29.5	29	5.13				
11 a 15 años	9	23	29	26.6	28	2.24				
16 a 20 años	10	23	43	32.2	33	5.61				
21 años a más	7	19	33	28	31	6.24				
<b>Apertura a la experiencia</b>										
0 a 3 años	73	14	35	25.1	25	4.33	24.3	4	<.001***	.180
4 a 10 años	37	19	37	28.7	28	4.70				
11 a 15 años	9	24	31	28.2	29	2.77				
16 a 20 años	10	18	32	26.8	27	4.29				
21 años a más	7	17	24	21.6	23	3.15				
<b>Cordialidad</b>										
0 a 3 años	73	13	37	24.4	24	4.73	29.4	4	<.001***	.218
4 a 10 años	37	20	40	28.3	29	5.02				
11 a 15 años	9	20	34	27.4	29	6.11				
16 a 20 años	10	26	34	29.8	29	3.05				
21 años a más	7	30	34	31.7	31	1.70				
<b>Responsabilidad</b>										
0 a 3 años	73	16	43	28.6	29	5.37	23.8	4	<.001***	.176
4 a 10 años	37	22	46	32.4	32	5.30				
11 a 15 años	9	26	39	30.4	31	3.91				
16 a 20 años	10	33	39	35.9	35.5	2.08				
21 años a más	7	25	36	31.7	34	4.79				

*Nota.* \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

La Tabla 27 evidencia que existe diferencias estadísticamente significativas ( $p < .05$ ) en todas las dimensiones de la personalidad, se aplicó pruebas post-hoc y se encontró lo siguiente: en Neuroticismo hay diferencias entre personal con 0 a 3 años en la empresa con 16 a 20 años, siendo los primeros con mayores puntajes; en Extraversión entre 0 a 3 años con 4 a 10 años y 0 a 3 con 14 a 20 años, donde los últimos tienen puntajes menores; en la dimensión Apertura a la experiencia entre 0 a 3 años y 4 a 10 años, así como de 4 a 10 años y 21 años a más, siendo el personal con 4 a 10 años en la empresa con mayores promedios; en Cordialidad entre 0 a 3 años y 4 a 10 años, 0 a 3 años y 16 a 20 años, 0 a 3 años y 21 años a más, donde el personal con menos años en la empresa tiene puntajes menores; y en cuanto a

la Responsabilidad diferencias entre 0 a 3 años y 4 a 10 años, 0 a 3 años y 16 a 20 años (primer grupo con menores puntajes) y 11 a 15 años con 16 a 20 años (segundo grupo con mayores promedios).

**Tabla 28**

*Comparación de las dimensiones de personalidad según área a la que pertenece*

Variable	n	Min.	Máx.	M	ME	DE	X <sup>2</sup>	gl	p	ε <sup>2</sup>
<b>Neuroticismo</b>										
Comercial	102	1	35	20.6	20	5.54	5.81	3	.121	.043
C. Control Interno	12	17	35	24.2	23	5.87				
C. Operaciones	7	14	33	24.4	22	7				
C. Administración y finanzas	15	6	30	19.2	20	6.47				
<b>Extraversión</b>										
Comercial	102	13	43	27.6	27	5.57	1.39	3	.709	.010
C. Control Interno	12	14	47	28.8	29.5	8.61				
C. Operaciones	7	24	35	27.7	26	4.03				
C. Administración y finanzas	15	22	32	28.1	28	2.80				
<b>Apertura a la experiencia</b>										
Comercial	102	15	37	26.5	26	4.79	2.16	3	.539	.016
C. Control Interno	12	14	30	24.8	27	4.67				
C. Operaciones	7	23	31	26.6	25	3.46				
C. Administración y finanzas	15	20	35	25.4	24	4.37				
<b>Cordialidad</b>										
Comercial	102	13	37	26.2	26	4.98	3.16	3	.368	.023
C. Control Interno	12	15	34	24.9	24.5	6.16				
C. Operaciones	7	22	34	28.9	30	5.05				
C. Administración y finanzas	15	20	40	27.9	28	5.93				
<b>Responsabilidad</b>										
Comercial	102	19	46	30.5	30	5.17	6.15	3	.105	.046
C. Control Interno	12	16	39	26.8	27	7.75				
C. Operaciones	7	28	36	32	32	3.27				
C. Administración y finanzas	15	26	41	32.8	32	5.28				

*Nota. \*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001*

La Tabla 28 evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas ( $p>.05$ ) en todas las dimensiones de la personalidad según el área a la que pertenece el personal evaluado.

## Discusión

En el presente trabajo de investigación se estudió la relación entre la satisfacción laboral, rasgos de la personalidad y procrastinación laboral en el personal de una empresa avícola de Arequipa. Por otro lado, es importante recalcar que en la revisión bibliográfica realizada no se encontraron investigaciones donde se relacionen las tres variables, sin embargo, se encontraron entre dos variables, las cuales son satisfacción laboral con procrastinación laboral y rasgos de la personalidad con procrastinación laboral.

Según los resultados, se concluye que existe una relación positiva con magnitud débil entre la satisfacción laboral y neuroticismo siendo este un factor de rasgos de personalidad; en cuanto a la procrastinación laboral se encontraron correlaciones con todos los rasgos de personalidad, siendo que con el neuroticismo se halló una relación positiva de magnitud media débil ( $\rho = .419$ ), del mismo modo, se encontró una relación inversa de magnitud débil con las dimensiones de extraversión ( $\rho = .184$ ), al igual que con apertura a la experiencia ( $\rho = .180$ ) y cordialidad ( $\rho = .274$ ), finalmente en cuanto a la responsabilidad se halló una correlación negativa de magnitud media-débil ( $\rho = .346$ ). (Tabla 3).

Por otro lado, la media que resultó para procrastinación laboral fue nivel medio (69.9%) lo cual indica que la presencia de procrastinación en la muestra estudiada fue media o moderada (Tabla 4). Lo que se asemeja con los resultados de Medina (2023), donde en su nivel de procrastinación de personal de salud MINSA-Ancash, reflejo un nivel medio con un porcentaje de 38.9%, lo cual puede deberse a factores como el desgano, la desmotivación, como también cabe la probabilidad de demostrarse estrés y carencia de compromiso laboral.

Asimismo, respecto a los niveles de satisfacción laboral, se aprecia que las dimensiones que presentan una prevalencia de nivel regular son; Condiciones físicas y/o materiales 33.5%, así como en la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos 83.5%, Relaciones Sociales 70.1 %, Desarrollo Personal, Desempeño de tareas y Relación con la

autoridad 49.1%, mientras que la dimensión Políticas Administrativas tiene la prevalencia en una parcial insatisfacción 29.92% al igual que el puntaje total de la prueba (Tabla 5). Lo que se asemeja con los resultados de Ccaza y Orbegoso (2018), quienes mencionaron que los trabajadores del módulo básico de justicia de cerro colorado presentan un nivel promedio 46.7% de satisfacción en relación a todas las dimensiones. A lo cual se estaría mostrando que los trabajadores se encontrarían moderadamente conformes con las condiciones de trabajo, de salario, y con el sistema de recompensas y ascensos desarrollados por su organización. Asimismo, Romero y Tito (2020), en su estudio con un personal de la Diravpol NP de Lima, acotan que existen niveles de satisfacción de los efectivos policiales de los cuales son; muy insatisfecho (8.3%), insatisfecho (56.0%), promedio (31.5%), satisfecho (3.3%) y muy satisfecho (8%). Por lo que se puede inferir que cuando los colaboradores se sienten insatisfechos, es probable que su productividad disminuya, ya que pueden posponer sus responsabilidades y dedicar tiempo a actividades menos relevantes. Esto se debe a que perciben su trabajo como rutinario y carecen de motivación para completar sus tareas de manera eficiente, especialmente cuando comparan sus expectativas con la realidad de la institución.

Por otro lado, respecto a los niveles de los rasgos de personalidad el resultado muestra que el factor de neuroticismo estaría puntuando 59.4%. lo cual estaría indicando que la mayoría de evaluados presentan un nivel alto de neuroticismo (Tabla 6). Por lo que se puede inferir que cuando los colaboradores se sienten insatisfechos, es probable que su productividad disminuya, ya que pueden posponer sus responsabilidades y dedicar tiempo a actividades menos relevantes. Esto se debe a que perciben su trabajo como rutinario y carecen de motivación para completar sus tareas de manera eficiente, especialmente cuando comparan sus expectativas con la realidad de la institución.

Lo que concuerda con Valdivia (2021), donde en su Tabla 5 nos muestra una significancia estadísticamente positiva ( $\rho=.471$ ) entre neuroticismo y procrastinación, siendo que a mayor neuroticismo mayor procrastinación o menor neuroticismo, menor procrastinación. Del mismo modo con Cardenas (2023), que nos menciona que en su investigación encontró una relación significativa de .041 entre procrastinación y personalidad, donde afirma que existen características notables del neuroticismo como la preocupación, angustia y ansiedad, esto conlleva a un gran impacto dentro del trabajo como postergar tareas, poca productividad, dificultad de controlar las emociones, y esto significa, aumento de la procrastinación.

Por otra parte, en cuanto a la correlación de las dimensiones de satisfacción y procrastinación laboral, se muestra como resultado que no se evidencia relación entre ambas (Tabla 7). Resultados similares al de la investigación de Trebejo (2021), donde menciona que se encontró que los colaboradores no procrastinan dentro de la empresa donde laboran, siendo un porcentaje de 45% que tienen un nivel muy bajo de procrastinación, teniendo en cuenta que también sus niveles de satisfacción son de categoría alta representada por el 49.3%, dando a entender que presentan satisfacción laboral.

Con respecto a los rasgos de personalidad y procrastinación laboral, se muestra que existe correlación entre todas sus dimensiones, siendo estas de magnitud media débil a débil, denotando dirección negativa; por otro lado, se aprecia que las dimensiones de Cyberslacking y apertura a la experiencia no estarían presentando correlación (Tabla 8). Cardenas (2023). también menciona que dentro de las dimensiones de los rasgos de la personalidad encontró que extraversión, apertura a la experiencia y amabilidad no presentaron relación significativa lo que nos da a entender que dentro de extraversión las personas siempre llegan a buscar destacarse y desean desarrollarse bien profesionalmente, dentro de apertura a la experiencia las personas son cambiante y buscan sentir interés por las cosas y con amabilidad las

personas son más serviciales, ven las tareas como una acción de alto rendimiento, lo que podría desatar procrastinación pero en estas dimensiones no es el caso. Sin embargo, responsabilidad y neuroticismo donde se encontró una relación significativa,

En cuanto a los datos sociodemográficos, se aprecia que, respecto a la variable *sexo*, en la procrastinación laboral, indica que en la muestra evaluada tanto hombres, como mujeres presentan un nivel medio de procrastinación (Tabla 9); asimismo se evidencia que las mujeres estarían presentando un nivel más elevado 26.4 (Tabla 10). Lo que va de la mano con la investigación de Espinoza (2018), ya que en su tabla 8 menciona que los puntajes mayores lo presentan las mujeres en comparación a los hombres, esto iría de la mano con los niveles altos de neuroticismo, ya que las mujeres al estar más ansiosas, estresadas y angustiadas tienden a procrastinar más. Por otra parte, respecto a la relación con Satisfacción Laboral se evidencia que las mujeres estarían presentando un mayor nivel de satisfacción laboral, asimismo se muestra diferencias entre las dimensiones de desarrollo personal, desarrollo de tareas y la puntuación total (Tabla 19); respecto a Rasgos de personalidad y la variable *sexo*, muestra que existen diferencias estadísticamente significativas en dimensiones como neuroticismo, donde muestra que los hombres presentan un mayor nivel, por otro lado las mujeres presentan un nivel alto en la dimensión de responsabilidad (Tabla 24).

Por otro lado, considerando los datos sociodemográficos, se aprecia que, respecto a la variable *edad*, en la procrastinación laboral, se evidencia que los trabajadores que se encuentran en el grupo de edad entre 20 a 30 años presentan promedios más altos de procrastinación laboral (Tabla 12), dichos resultados difieren con Valdivia (2021), ya que en su estudio encontró que no halló una relación significativa entre procrastinación y edad pero encontró que la única edad que pasaba la media (44%) era 31 a 40 años. Acotando también que Marroquín (2020), encontró que existe un diferencia significativa en la dimensión de relaciones sociales en cuanto a la edad, sin embargo, en las otras dimensiones no se encontró

ninguna relación.; por otro lado, respecto a satisfacción laboral, se muestra que el grupo de edad de 20 a 30 años presentan promedios más altos de satisfacción laboral, considerando las dimensiones de Condiciones físicas y/o materiales, relaciones sociales, desarrollo personal y relación con la autoridad (Tabla 20). Por otro lado, respecto a los factores de personalidad resulta que en la dimensión neuroticismo tanto hombres como mujeres presentan un nivel alto (Figura 7), asimismo considerando las dimensiones de Cordialidad y Responsabilidad, muestra que en el grupo de edad de 51 a más presentan promedios más elevados (Tabla 25). Lo que concuerda con Inga (2018), donde encontró una diferencia significativa entre el rango de edad de 25 a 29 años, siendo ellos los que puntuaron un nivel más alto en cuanto a procrastinación.

Por otro lado, considerando los datos sociodemográficos, se aprecia que, respecto a la variable *estado civil*, en la procrastinación laboral, indica que no se evidenció alguna muestra significativa (Tabla 14). Este resultado es semejante a la investigación de Valdivia (2021), ya que tampoco encontró una relación significativa, es importante tener en cuenta que no se encontraron muchas investigaciones donde se comprueba estado civil con procrastinación. Respecto a Satisfacción laboral, muestra que el estado civil (soltero), presenta mayor prevalencia y considerando la dimensión Relación con la autoridad, se evidencia un nivel alto en el mismo estado civil (Tabla 21). Por lo que se puede concluir que las personas solteras pueden disfrutar de una mayor autonomía y flexibilidad en su vida personal, lo que podría resultar en una mayor satisfacción en el trabajo si son capaces de gestionar eficazmente tanto sus compromisos personales como profesionales. Por otra parte, considerando los factores de personalidad, muestra que el estado civil soltero presenta mayor prevalencia en todas las dimensiones de la personalidad. Asimismo, en la dimensión de extraversión se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas (Tabla 26).

A continuación, considerando los datos sociodemográficos, se aprecia que, respecto a la variable *años en la empresa*, en la procrastinación laboral, indica que no existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a los años en la empresa (Tabla 16). Nuestros resultados siguen la tendencia de Valdivia (2021), donde tampoco se encontró una relación significativa, pero hallaron una tendencia donde los trabajadores con menos de 3 años en la empresa procrastinan menos. Por otro lado, respecto a satisfacción laboral, nos muestra que el personal con 0 a 3 años en la empresa es el que presenta la prevalencia en todas las dimensiones, del mismo modo se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas en mayoría de sus dimensiones a excepción de Beneficios Laborales y/o Remunerativos (Tabla 22), resultados que difieren con Marroquín (2020), donde muestra que no encontró diferencias en las dimensiones con respecto a la satisfacción laboral, ya que la significancia era mayor a .05. Por otra parte, respecto a los factores de la personalidad, se muestra que el personal con 0 a 3 años en la empresa son quienes presentan mayor prevalencia en todas las dimensiones de la personalidad, del mismo modo siendo los presentan un nivel alto en Neuroticismo, nivel bajo en Extraversión, Apertura a la experiencia y Responsabilidad, un nivel muy bajo en cordialidad.

Dicho esto, en el presente trabajo de investigación, no se logró encontrar evidencias que puedan aceptar la hipótesis planteada; por lo tanto, no existe relación de satisfacción laboral, rasgos de la personalidad y procrastinación laboral en trabajadores de una empresa avícola en la región Arequipa; sin embargo, se encontró una relación positiva con magnitud débil con satisfacción laboral y rasgos de la personalidad (neuroticismo). Aunque a primera vista pueda parecer contradictorio, hay investigaciones que sugieren que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el neuroticismo en algunos contextos. El neuroticismo es una de las dimensiones de la personalidad según el modelo de los Cinco Grandes (también conocido como el modelo OCEAN), y se refiere a la tendencia a experimentar emociones

negativas, como ansiedad, tristeza o irritabilidad, de manera más frecuente e intensa que otras personas. Por lo que, una explicación posible de esta relación es que las personas altamente neuróticas pueden ser más propensas a valorar y apreciar los aspectos positivos de su trabajo, ya que pueden experimentar una mayor gratitud y alivio ante situaciones laborales que no activan sus preocupaciones o ansiedades. Además, es posible que estas personas sean más conscientes de su entorno laboral y estén más motivadas para buscar soluciones a problemas o conflictos, lo que podría aumentar su satisfacción en el trabajo.

Sin embargo, esta relación no siempre es directa ni se aplica a todas las situaciones laborales. La satisfacción laboral también puede estar influenciada por una variedad de otros factores, como el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo profesional y la remuneración. Además, es importante tener en cuenta que el neuroticismo puede tener efectos negativos en el bienestar general de las personas, fuera del ámbito laboral.

De igual modo, se evidencia relación positiva entre procrastinación y rasgos de la personalidad (neuroticismo). Sí, hay evidencia que sugiere una relación positiva entre la procrastinación laboral y el neuroticismo. El neuroticismo se caracteriza por la propensión a experimentar emociones negativas de forma intensa, como ansiedad, preocupación, y auto duda. Las personas con niveles más altos de neuroticismo pueden encontrar más difícil lidiar con el estrés y la presión laboral, lo que puede llevarlos a procrastinar.

Cuando se enfrentan a tareas laborales desafiantes o estresantes, las personas neuróticas pueden experimentar una mayor ansiedad y preocupación, lo que puede llevarlos a evitar esas tareas o posponerlas para evitar enfrentarse a esas emociones negativas. Esta tendencia a procrastinar puede ser una forma de lidiar con el malestar emocional asociado con la tarea, al menos temporalmente.

Además, el neuroticismo también puede estar asociado con una menor autoconfianza y autoeficacia, lo que puede hacer que las personas duden de su capacidad para completar las tareas de manera satisfactoria. Esto puede contribuir aún más a la procrastinación, ya que las personas pueden posponer las tareas por miedo al fracaso o al juicio negativo de los demás.

Sin embargo, es importante destacar que la relación entre el neuroticismo y la procrastinación no es determinista. No todas las personas neuróticas procrastinarán en el trabajo, y otros factores, como la motivación, la organización personal, y el entorno laboral, también pueden influir en el comportamiento de procrastinación.

Para finalizar, es importante abordar más el tema de las variables tocadas en este estudio, es por ello, que invitamos a futuros colegas para que analicen de igual forma la procrastinación laboral, satisfacción laboral y rasgos de la personalidad, para que de este modo exista más información, se le de mayor importancia estas variables en las organizaciones para que exista programas de capacitaciones a los trabajadores y así aprovechar y potenciar el talento que tienen.

## Conclusiones

**Primera.** Los resultados evidenciaron que la procrastinación laboral muestra correlación positiva con todos los rasgos de personalidad, observándose una correlación positiva débil con el neuroticismo.

**Segunda.** En cuanto a los niveles de procrastinación laboral, se identificó que la mayoría de los trabajadores presentan un nivel medio en cuanto a la variable en mención.

**Tercera.** Los trabajadores evaluados presentaron una satisfacción laboral moderada en condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

**Cuarta.** Se identificó que los trabajadores presentan un nivel alto de neuroticismo, siendo este el rasgo predominante.

**Quinta.** Los resultados indicaron que no existe una relación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral y procrastinación laboral en el personal evaluado.

**Sexta:** En cuanto a procrastinación laboral las mujeres presentaron un mayor promedio y en cuanto a la edad, los trabajadores de 20 a 30 años obtuvieron puntajes mayores.

**Séptima.** Las mujeres obtuvieron mayores puntajes en desarrollo personal y desempeño de tareas dentro de la satisfacción laboral. Los trabajadores de 20 a 30 años destacaron en varias dimensiones, al igual que los solteros. Además, el personal con 0 a 3 años en la empresa presentó los puntajes más altos en la mayoría de las dimensiones de satisfacción laboral.

**Octavo.** Los resultados indican que los hombres obtuvieron mayores puntajes en neuroticismo, mientras que las mujeres destacaron en apertura a la experiencia y responsabilidad. Además, los trabajadores de 51 años a más mostraron mayores niveles de

cordialidad y responsabilidad, y el personal con 0 a 3 años en la empresa presentó los puntajes más altos en varias dimensiones de personalidad.



## Sugerencias

**Primera.** Se sugiere a futuros investigadores desarrollar estudios sobre la relación entre la satisfacción laboral, los rasgos de personalidad y la procrastinación laboral en la región de Arequipa, dado que actualmente no se han encontrado investigaciones que integren estas tres variables. Esto permitirá ampliar el conocimiento en el área y contribuir con información relevante para el ámbito organizacional.

**Segunda.** Se sugiere realizar estudios comparativos que analicen las variables estudiadas en esta investigación en diferentes sectores, utilizando una muestra más amplia. Esto permitirá obtener resultados más generalizables y comprender mejor la influencia de los rasgos de personalidad en la satisfacción y la procrastinación laboral en distintos contextos organizacionales.

**Tercera.** Se sugiere realizar estudios que analicen la relación causal entre las variables, mediante un diseño de causa-efecto, comparando la influencia de los rasgos de personalidad en la satisfacción laboral y la procrastinación laboral. Esto permitirá obtener información más precisa sobre la interacción entre estas variables y su impacto en el desempeño del personal.

**Cuarta.** Se sugiere que las empresas, tanto públicas como privadas, implementen programas, talleres, eventos y dinámicas orientadas al desarrollo de habilidades blandas, con el objetivo de fortalecer la satisfacción laboral y reducir la procrastinación laboral. Además, se recomienda considerar los rasgos de personalidad de los trabajadores para diseñar estrategias más efectivas que potencien su desempeño y bienestar en el entorno laboral.

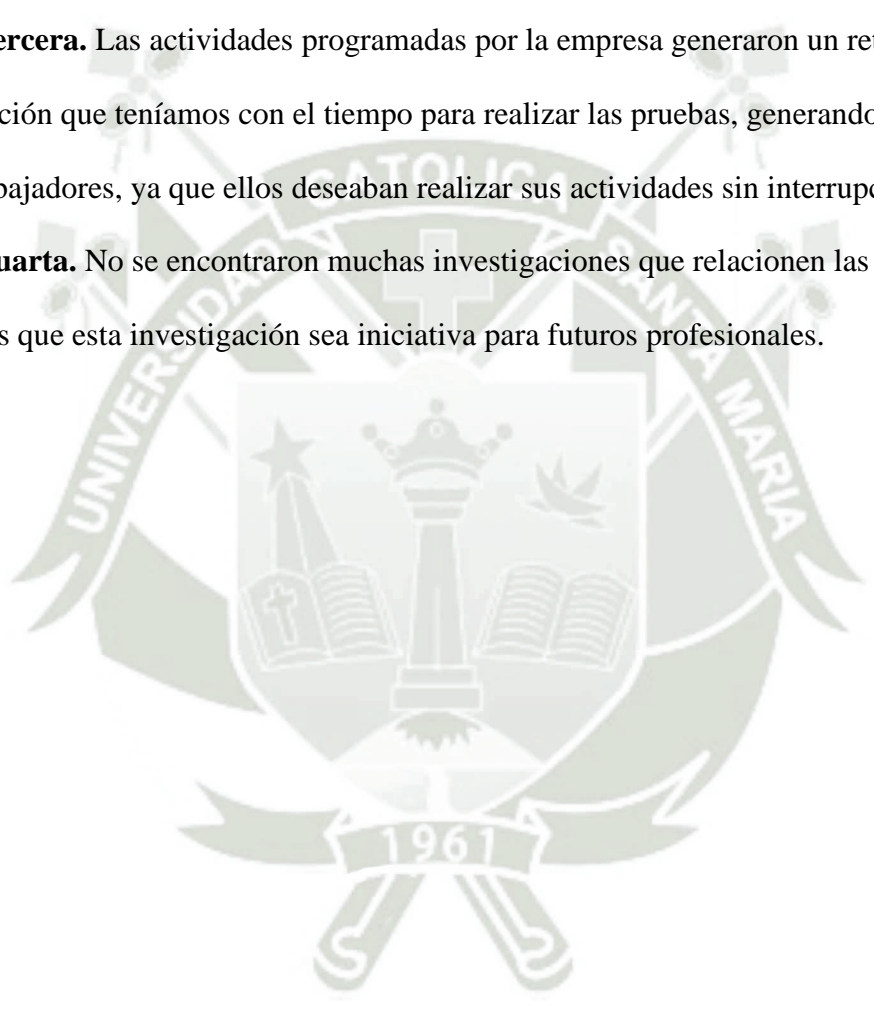
## Limitaciones

**Primera.** El proceso para aprobar nuestra solicitud de permiso para poder aplicar las pruebas a los trabajadores de la empresa.

**Segunda.** El tiempo limitado que nos brindó la empresa para poder realizar todos nuestros instrumentos y los horarios dispersos que tenían los trabajadores.

**Tercera.** Las actividades programadas por la empresa generaron un retraso en la programación que teníamos con el tiempo para realizar las pruebas, generando incomodidad en los trabajadores, ya que ellos deseaban realizar sus actividades sin interrupción.

**Cuarta.** No se encontraron muchas investigaciones que relacionen las tres variables, esperamos que esta investigación sea iniciativa para futuros profesionales.



## Referencias

- Allport, G. (1970). *Personalidad, temperamento y carácter*. Herder.
- Atalaya, C. y García, L. (2019). Procrastinación: Revisión teórica. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 363-378. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers.  
<https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Campos, R. y Meza, S. (2021) *Procrastinación y satisfacción laboral en ejecutivos durante el periodo de confinamiento por Covid-19, Lima, 2020* [Tesis de grado, Universidad Científica del Sur]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1790>
- Cardenas, G. (2023). *Rasgos de personalidad y procrastinación en estudiantes del vii ciclo en una institución educativa pública, Lima - 2023* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124543/Cardenas\\_SAG K-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124543/Cardenas_SAG_K-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ccaza, J. y Orbegoso, K. (2018). *Clima organizacional, Satisfacción laboral y Procrastinación en trabajadores del módulo básico de justicia de Cerro Colorado, Arequipa, 2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7287/PScczaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2021). *Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47192/58/S2100608\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47192/58/S2100608_es.pdf)
- Culqui, A., y Encarnación, M. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de trabajadores remotos de empresas de traducción e interpretación de Lima*

*Metropolitana durante el COVID-19, 2021* [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660167/Culqui\\_CA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660167/Culqui_CA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Costa, P. T. y McCrae, R. R. (2002). NEO PI-R. *Inventario de Personalidad NEO Revisado. Inventario NEO Reducido de Cinco Factores*. Publicaciones de Psicología Aplicada. TEA.NEO-FFI.

Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). Organizational climate and job satisfaction in peruvian industrial company. *Revista Scopus*, 26(5), 663-677.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28451>

Díaz, J. (2019). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2(51), 43-60.  
<https://doi.org/10.21865/RIDEP51.2.04>

Espinoza, S. (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].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29911/Espinoza\\_GSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29911/Espinoza_GSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guadalupe, M., Castro, A., Montoya S., y Abrajan, M. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14 (1), 105-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>

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].  
<https://1library.co/document/y4w2gw5q-validacion-escala-procrastinacion-trabajo-paws-habla-hispana.html>

Hauser, M. P. y García, H. D. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de salud pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina). *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 9(2), 9–25. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v9n2a02>

Hernández, R. y García, T. (2018). Impacto de la procrastinación en la productividad de una gerente. *Dialnet*, 7(11), 220-228.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6729072>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.7202/1022040ar>

Inga, D. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana* [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/59157d75-85dd-4c93-bb28-97902b62a9f1>

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1063346>

Mamani, A. (2022). Motivación y procrastinación laboral de los trabajadores de una empresa productora de cuero en Arequipa. *Fronteras en Ciencias de la Administración*, 1(1), 40-49. <https://fronterasdelsociedad.com/index.php/forevista/article/view/11>

Marroquín, L. (2021). *Satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores administrativos de una empresa de servicios ubicada en Lima* [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1392>

Martínez, P., y Cassaretto, M. (2011). Validación del Inventario de los Cinco Factores NEO-FFI en español en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Mexicana de Psicología*, 28 (1), 63-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243029630006>

Medina, M. (2023). *Procrastinación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud del MINSA-Anchash.2022* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111566/Medina\\_TME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111566/Medina_TME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mira, M. (2022). Effects of emotional labor on exhaustion and satisfaction of workers in Spain. *Revista Scopus*, 107(1), 5-29.  
[https://cendocps.carm.es/documentacion/2022\\_Vol.107%20n.1%20Papers.%20Revista\\_Sociologia.pdf](https://cendocps.carm.es/documentacion/2022_Vol.107%20n.1%20Papers.%20Revista_Sociologia.pdf)
- Nunura, A. (2021). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo de una empresa del sector retail de Lima Cercado* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70656>
- Ostoich, G. (2019). Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones públicas occidentales posmodernas: Caso de estudio inspectoría del trabajo del estado Mérida. *Sapienza Organizacional*, 6(11), 166-199.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553066143008>
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>
- Pop, B. (2013). Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación comunidad esperanza Cobán, alta Verapaz. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar].  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>
- Quiñones, K. (2019). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa de Servicios de Ingeniería, distrito de San Isidro, Lima, 2019* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41431/Qui%c3%b1ones\\_ZK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41431/Qui%c3%b1ones_ZK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, S., y Tito, Y. (2020). *Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la Diravpol NP de Lima, 2020* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68037>

Ruiz, K., Roncal, P. y Quiroz, J. (2021). Occupational commitment and Labor satisfaction of the operating staff of a peruvian agroindustry. *Revista Scopus*.

<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2022.104261>

Salazar, L., y Ospina, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Universidad Pontificia Bolivariana.

Salessi, S. y Omar, A. (2018). Dark triad of personality, job satisfaction and organizational cynicism: A structural model. *Universitas Psychologica*, 17(3), 1-12.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-3.tops>

Schultz, D. P. y Schultz, S. E. (2010). *Teorías de la personalidad*. Cengage Learning.

Shaw, A. y Choi, J. (2022). Big Five personality traits predicting active procrastination at work: When self- and supervisor-ratings tell different stories. *Elsevier, Volumen 99*, 104261, . <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2022.104261>.

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.

<https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>

Trebejo, C. (2021). *Procrastinación y satisfacción laboral en colaboradores administrativos que laboran en el sector Industria de Lima Norte, 2020* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63561/Trebejo\\_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63561/Trebejo_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valdivia, J. (2021). *Procrastinación laboral y Rasgos de Personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la región Arequipa* [Tesis de grado, Universidad Católica de Santa María].

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11425/76.0458.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valdiviezo, K. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma en docentes de una Universidad Privada de Piura, 2016* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10077/valdiviezo\\_zk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10077/valdiviezo_zk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1382448>

Vveinhardt, J. y Sroka, W. (2022). What determines employee procrastination and multitasking in the workplace: personal qualities or mismanagement? *Revista Scopus*, 23(3), 532 – 550. Recuperado de

<https://journals.vilniustech.lt/index.php/JBEM/article/view/16178/10948>



## Anexos

## Anexo 1 SOLICITUD DE LA EMPRESA

**SOLICITO: Permiso para realizar Proyecto  
de Investigación Tesis****EMPRESA CEPSCO AVICOLA E.I.R.L****Arequipa.**

Por medio de la presente nos dirigimos a ustedes, Yrma Rosario Cuadros Rodríguez, identificada con DNI N° 76684670 y Ariana Lucero Urday Medina identificada con DNI N° 72363745. Ante ustedes nos presentamos y exponemos lo siguiente:

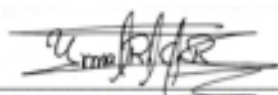
Que realizando nuestro último semestre (X semestre) de la carrera profesional de **PSICOLOGÍA** en la Universidad Católica de Santa María, solicitamos permiso para realizar nuestro Proyecto de Tesis de Pregrado en su Empresa sobre "Influencia de la Satisfacción Laboral y Rasgos de la Personalidad en la Procrastinación Laboral".

El tema a desarrollar se basa en realizar una evaluación sobre la Influencia de la Satisfacción Laboral y Rasgos de la Personalidad en la Procrastinación Laboral, utilizando los siguientes instrumentos:

- 1) Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo.
- 2) Cuestionario Procrastination at Work Scale (PAWS) (Metin, Taris y Peeters, 2016), adaptada por Guzmán y Rosales (2017).
- 3) BFQ. Cuestionario "Big Five" (Caprara, G., Barbaranelli, C. y Borgogni, L.) Adaptada por Bermúdez

Con el fin de recolectar datos para nuestro proyecto de investigación, siendo las pruebas anónimas y con un consentimiento informado previo al personal. El tiempo estimado de aplicación de las pruebas será de Octubre - Diciembre 2022, la aplicación de los test serán a través de la plataforma digital Google Forms (Virtual).

Atentamente.



Yrma Rosario Cuadros Rodríguez

DNI. 76684670



Ariana Lucero Urday Medina

DNI. 72363745

## Anexo 2

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Yrma Rosario Cuadros Rodríguez y Ariana Lucero Urday Medina, estudiantes de la Universidad Católica de Santa María de la Escuela Profesional de Psicología.

Yo, \_\_\_\_\_ identificado con el número de DNI \_\_\_\_\_ índico que se me ha explicado que formaré parte del proyecto de tesis: “Satisfacción Laboral y rasgos de personalidad en la Procrastinación Laboral”. Nuestros resultados se juntarán con los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad. Se respetará mi decisión de aceptar o no colaborar con la investigación.

Arequipa, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2022.

\_\_\_\_\_  
Firma del participante  
DNI:

\_\_\_\_\_  
Evaluadora:  
DNI:

\_\_\_\_\_  
Evaluadora:  
DNI:

En caso de dudas e inquietudes referentes a la investigación, puede escribir al correo electrónico de las estudiantes: [yrma7668@gmail.com](mailto:yrma7668@gmail.com) y [ariana.urday.medina@outlook.com](mailto:ariana.urday.medina@outlook.com)

Anexo 3

**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA				
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: Comercial ( ) Corporativa control Interno ( ) Corporativa de Operaciones ( ) Corporativa de Políticas y normas ( ) Corporativa de administración y finanzas ( )

Anexo 4

ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

Palma, 2005

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA: Totalmente de acuerdo.      A: De acuerdo.      I: Indeciso.  
D: En desacuerdo.      TD: Totalmente en desacuerdo.

No hay respuestas buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					

15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 5

**NEO FFI**  
**Inventario NEO reducido de Cinco Factores**  
 Copyright by P.T. Costa, Jr. & R.R. McCrae  
 Adaptación colombiana por J.C. Espinosa

**Instrucciones**

Por favor, lea cuidadosamente estas instrucciones antes de empezar para marcar bien sus respuestas. Este cuestionario consta de 60 frases. Lea cada una con atención y marque la alternativa (A, B, C, D o E) que mejor refleje su acuerdo o desacuerdo con ella. Marque:

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

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

<b>E1</b>	Me gustaría pilotear una nave espacial	<input checked="" type="checkbox"/>	B	C	D	E
<b>E2</b>	A la hora de vestir prefiero los tonos oscuros	A	B	C	<input checked="" type="checkbox"/>	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 pilotear 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 ni "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 antes de contestar las frases.

<b>Nombre</b> <input style="width: 95%;" type="text"/>	<b>Sexo</b>	<small>HOMBRE</small> <input type="checkbox"/>	<small>MUJER</small> <input type="checkbox"/>	<b>Edad</b>	<small>AÑOS</small> <input style="width: 95%;" type="text"/>
<b>Nivel Educativo</b>	<small>BÁSICA</small> <input type="checkbox"/>	<small>TÉCNICA</small> <input type="checkbox"/>	<small>PROFESIONAL</small> <input type="checkbox"/>	<b>Estrato</b> <input style="width: 95%;" type="text"/>	<b>Procedencia</b> <input style="width: 95%;" type="text"/>
<small>DEPARTAMENTO</small>					

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.	A B C D E		
2	Soy una persona alegre y animosa.	A B C D E		
3	A veces cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte, siento una profunda emoción o excitación.	A B C D E		
4	Tiendo a pensar lo mejor de la gente.	A B C D E		
5	Parece que nunca soy capaz de organizarme.	A B C D E		
6	Rara vez me siento con miedo o ansioso.	A B C D E		
7	Disfruto mucho hablando con la gente.	A B C D E		
8	La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.	A B C D E		
9	A veces intimidado o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero.	A B C D E		
10	Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada.	A B C D E		
11	A veces me vienen a la mente pensamientos aterradoros.	A B C D E		
12	Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente.	A B C D E		
13	Tengo una gran variedad de intereses intelectuales.	A B C D E		
14	A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero.	A B C D E		
15	Trabajo mucho para conseguir mis metas.	A B C D E		
16	A veces me parece que no valgo absolutamente nada.	A B C D E		
17	No me considero especialmente a legre.	A B C D E		
18	Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y en la naturaleza.	A B C D E		
19	Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear.	A B C D E		
20	Tengo mucha auto-disciplina.	A B C D E		
21	A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza.	A B C D E		
22	Me gusta tener mucha gente alrededor.	A B C D E		
23	Encuentro aburridas las discusiones filosóficas.	A B C D E		
24	Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar.	A B C D E		
25	Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias.	A B C D E		
26	Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.	A B C D E		
27	No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.	A B C D E		
28	Tengo mucha fantasía.	A B C D E		
29	Mi primera reacción es confiar en la gente.	A B C D E		
30	Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez.	A B C D E		
31	A menudo me siento tenso e inquieto.	A B C D E		
32	Soy una persona muy activa.		A B C D E	
33	Me gusta concentrarme en un sueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.		A B C D E	
34	Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador.		A B C D E	
35	Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.		A B C D E	
36	A veces me he sentido amargado y resentido.		A B C D E	
37	En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros.		A B C D E	
38	Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana.		A B C D E	
39	Tengo mucha fe en la naturaleza humana.		A B C D E	
40	Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.		A B C D E	
41	Soy bastante estable emocionalmente.		A B C D E	
42	Huyo de las multitudes.		A B C D E	
43	A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.		A B C D E	
44	Trato de ser humilde.		A B C D E	
45	Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.		A B C D E	
46	Rara vez estoy triste o deprimido.		A B C D E	
47	A veces reboso felicidad.		A B C D E	
48	Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos.		A B C D E	
49	Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.		A B C D E	
50	En ocasiones primero actúo y luego pienso.		A B C D E	
51	A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento.		A B C D E	
52	Me gusta estar donde está la acción.		A B C D E	
53	Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.		A B C D E	
54	Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario.		A B C D E	
55	Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.		A B C D E	
56	Es difícil que yo pierda los estribos.		A B C D E	
57	No me gusta mucho charlar con la gente.		A B C D E	
58	Rara vez experimento emociones fuertes.		A B C D E	
59	Los mendigos no me inspiran simpatía.		A B C D E	
60	Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.		A B C D E	

RODEE UNA DE LAS RESPUESTAS

¿Ha respondido a todas las frases?      SÍ    NO  
 ¿Ha respondido fiel y sinceramente a las frases?      SÍ    NO

**FIN DE LA PRUEBA**

