



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo de una empresa del sector retail de Lima Cercado, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Nunura Cervera, Angella Elizabeth (ORCID: 0000-0001-8675-5284)

ASESOR:

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

Mg. De Lama Morán Raúl Alberto (ORCID: 0000-0003-0662-8571)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Agradecimiento

A Dios, por otorgarnos salud y bienestar.

A los asesores Manrique y De Lama por su constante apoyo y exigencia, dándome la oportunidad de poder licenciarme, Dios siempre cuide y proteja.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov - Shapiro Wilk</i>	22
Tabla 2. <i>Descripción de la muestra de estudio</i>	22
Tabla 3. <i>Correlación entre personalidad proactiva y procrastinación laboral</i>	23
Tabla 4. <i>Correlación entre personalidad proactiva y las dimensiones de procrastinación laboral</i>	23
Tabla 5. <i>Diferencias entre personalidad proactiva, según sexo y formas de trabajo</i>	24
Tabla 6. <i>Diferencias entre personalidad proactiva, según edad y tiempo de servicio</i>	25
Tabla 7. <i>Diferencias entre procrastinación laboral, según sexo y formas de trabajo</i>	26
Tabla 8. <i>Diferencias entre procrastinación laboral, según edad y tiempo de servicio</i>	27
Tabla 9. <i>Niveles de personalidad proactiva</i>	28
Tabla 10. <i>Niveles de procrastinación laboral</i>	29
Tabla 11. <i>Niveles de procrastinación laboral con sus dimensiones</i>	30

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre personalidad proactiva y procrastinación laboral en una muestra censal de 250 colaboradores administrativos de una empresa del sector retail de Lima Cercado, bajo un diseño no experimental de tipo correlacional descriptivo, de corte transversal. Se administró la Escala de Personalidad Proactiva de Crant y la Escala de Procrastinación Laboral (PAWS) de Metin. Los resultados obtenidos muestran que existe correlación negativa inversa media entre personalidad proactiva y procrastinación laboral ($Rho = -.219$) con una significancia menor a .05 ($p = .001$). Sosteniendo así que a mayor tendencia a procrastinar se posee menor proactividad. Así mismo se empleó el coeficiente de determinación (r^2), para encontrar el tamaño de efecto, teniendo como resultado un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = .048$) siguiendo lo establecido por Cohen (1988). En tanto dentro de los resultados se halló niveles alto de procrastinación con un 37.6%, con respecto al sexo se evidencia que el sexo masculino tienen mayor tendencia a procrastinar con un 66.4% y el sexo femenino con un 33.6%, en tanto son los jóvenes de 25 a 30 años quienes tienen tendencia a procrastinar.

Palabras clave: Personalidad proactiva, procrastinación laboral, personal administrativo.

Abstract

The aim of the study was to determine the relationship between proactive personality and work procrastination in a census sample of 250 administrative collaborators of a retail company in Lima Cercado, under a non-experimental, descriptive, cross-sectional, correlational design. Crant's Proactive Personality Scale and Metin's Procrastination at Work Scale (PAWS) were administered. The results obtained show that there is a negative inverse correlation between proactive personality and work procrastination ($Rho = -.219$) with a significance of less than .05 ($p = .001$). Thus, the higher the tendency to procrastinate, the lower the proactivity. Likewise, the coefficient of determination (r^2) was used to find the effect size, resulting in a small effect size ($r^2 = .048$) as established by Cohen (1988). The results showed a high level of procrastination with 37.6%, with respect to sex it is evident that males have a greater tendency to procrastinate with 66.4% and females with 33.6%, while young people between 25 and 30 years of age have a tendency to procrastinate.

Keywords: Proactive personality, work procrastination, administrative personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En la última década el rol del trabajador ha ido cambiando, llevándolo a tomar un papel activo, convirtiéndolos en agentes de cambios no solo a nivel individual sino también, en la organización. Teniendo como protagonista el comportamiento proactivo (Salessi et al., 2017). Este tipo de comportamiento se caracteriza por tener disposición individual positiva, buscando influir sobre su entorno laboral a través de la identificación de oportunidades, proponiendo así escenarios nuevos (Bateman & Crant, 2000).

En tanto su desempeño puede verse afectado por diversos factores, ocasionando un retraso en sus labores, esto a pesar de contar con la característica de personalidad proactiva. Por ello la procrastinación ha sido objeto de estudio, por los efectos que genera tanto a nivel personal como organizacional, el término en psicología, significa “postergación”, la cual considera una acción voluntaria de retraso en una tarea, por otra que genera mayor satisfacción (Metin et al, 2016), dicha conducta puede llegar a tener un impacto negativo en los trabajadores afectando su desempeño.

De acuerdo a lo publicado en un artículo, por el portal Psicología y Mente (2018), manifestaron que, son los del sexo masculino quienes tienen mayor tendencia a ser procrastinadores con un 54%, y el sexo femenino con un 46%; teniendo presencia más en jóvenes y va disminuyendo con la edad. En tanto, se encontró que el 95% de las personas admitieron que procrastinan y una de cada cuatro personas lo hacía constantemente. Alrededor del 15% al 20% de la población mundial lo padece según (Zhang et al., 2016). Los profesionales del Foro Económico Mundial manifestaron que el 50% de organizaciones con formalidad en América Latina, negaron haber encontrado postulantes con las competencias necesarias, frente al 36% de compañías de países del Organismo de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2017).

Al mismo tiempo, los especialistas del portal Manpower (2017), indicaron, que la procrastinación es un problema en los países de Perú, Brasil y México, generando índices negativos a las organizaciones; por otro lado, Organización Internacional

del Trabajo (OIT, 2015), señaló que en Latinoamérica el 45% de los empleados decide aplazar sus actividades. De la misma forma, en Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTP, 2016) indicó que 30% de los empleados jóvenes son procrastinadores, pues afirmaron que realizan actividades a la par como, estudiar, mientras el 25 % lo hace de manera crónica.

Por otro lado, frente a la actual coyuntura sanitaria aparece el trabajo teletrabajo, como estrategia para enfrentar la crisis económica, siendo importante considerar para este estudio, en el año 2013 se promulgó la ley publicada y denominada : Ley 30036 –regulando el teletrabajo en el Perú, con el Decreto Supremo 017-2015, en la que especifican las reglas, uso, aplicación, derechos y obligaciones, para ejercer dichas funciones; no obstante el teletrabajo en nuestro contexto se da como medida de prevención ante las circunstancias actuales, es importante señalar que esta figura existe desde mucho antes, pero no se practicaba en las empresas. De acuerdo a los especialistas del (MTP, 2020) en julio del año 2020 existían 220,000 trabajadores remotos, que para la fecha es probable que este número haya incrementado, en tanto el 28 % de participante de un estudio manifestó que considera que su productividad ha disminuido a raíz del teletrabajo esto a causa de diversos factores que se ven involucrados durante su jornada de trabajo, teniendo como consecuencia el retraso o aplazamiento de las funciones laborales (Instituto San Ignacio de Loyola, 2020).

Asimismo, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2020) indicó que el crecimiento económico se vio afectado por la COVID-19, aunque los efectos dependen de cada país y su realidad. Estimaron que la economía nacional tendrá un declive del 21.4%. Proyectando una recuperación para el año 2021, de 20,2% aproximadamente, esta recuperación en la economía se deberá también por el crecimiento de la industria del retail.

Por consiguiente, en relación a la problemática presentada en la población y teniendo en cuenta el impacto que generan sobre el desempeño, se planteó la interrogante ¿Existe relación entre personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo, de una empresa del sector retail de Lima Cercado, 2021?

A partir del interés por el estudio de las variables se tomó en cuenta tres criterios de justificación, Criterio metodológico, Los instrumentos utilizados fueron sometidos y analizados mediante validez de contenido y criterio de jueces en una muestra piloto con 72 participantes. Criterio teórico, permitió obtener información de las variables de estudio, sirviendo como antecedente para futuras investigaciones bajo un contexto de no normalidad. Criterio práctico, se obtuvo resultados sobre la muestra permitiendo diseñar planes estratégicos acorde a los trabajadores, y sus necesidades implementando mejoras, viéndose reflejado el bienestar del personal y calidad de vida laboral.

Como objetivo general, se pretende, identificar la relación entre personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo de una empresa del sector retail de Lima Cercado, 2021. Como OE1, identificar la relación entre personalidad proactiva y las dimensiones de procrastinación laboral; asimismo, OE2 comparar personalidad proactiva según, sexo y formas de trabajo remoto y presencial, OE3 comparar personalidad proactiva según, edad y tiempo de servicio, OE4 comparar procrastinación laboral según, según, sexo y formas de trabajo remoto y presencial, OE5 comparar procrastinación laboral según, edad y tiempo de servicio, OE6, describir los niveles de personalidad proactiva, OE7, describir los niveles de procrastinación laboral y por último OE8 describir las dimensiones de procrastinación laboral.

Como hipótesis general tendremos: existe correlación inversa y significativa entre personalidad proactiva y la procrastinación laboral del personal administrativo de una empresa del sector Retail de Lima Cercado, 2021. Como hipótesis específicas. H1 existe correlación inversa y significativa entre personalidad proactiva y las dimensiones de procrastinación laboral; H2 existe diferencias significativas entre personalidad proactiva según, sexo y formas de trabajo remoto y presencial; H3 existe diferencias significativas entre personalidad proactiva según, edad y tiempo de servicio; H4 existe diferencias significativas entre procrastinación laboral según, según, sexo y formas de trabajo remoto y presencial; H5 existe diferencias significativas entre procrastinación laboral según, edad y tiempo de servicio.

II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo presenta investigaciones previas, relacionadas con las variables de estudio, permitiendo conocer su comportamiento bajo diferentes contextos laborales.

Tal es así, que en nuestra realidad, se encontró a; Arias (2021) quién en su artículo científico, buscó establecer la relación de *adaptabilidad de la tecnología de la información, comunicación y procrastinación laboral*, siendo de tipo básica, correlacional y no experimental-transversal, los instrumentos de medición fueron: Ce-PAC y PAWS, la recolección de datos fue a través del cuestionario Google, estando conformado por una muestra de 376 trabajadores del sector público. Dentro de los resultados obtenidos, se mostró un nivel de significancia 0.000, aceptando la hipótesis que existe una relación significativa inversa, llevando a concluir que el nivel de adaptabilidad a las TIC, es baja en consecuencia el nivel de procrastinación fue alta.

En tanto, Ferrer (2019) en su estudio buscó la correlación de autoeficacia y procrastinación laboral. Dicho estudio tuvo una muestra de 150 colaboradores del rubro cosmético, de diseño no experimental siendo descriptivo y correlacional, los cuestionarios utilizados en este estudio fueron (AU-10) y para la segunda variable (PAWS- Metin). Los resultados mostraron que dichas variables se relacionan de manera significativa directa media débil entre las variables de estudio ($r=.417$; $p<0,05$), con un efecto medio ($r^2=.173$). Como conclusión se determinó que mientras mayor sea el sentido de autoeficacia, mayor será la tendencia a procrastinar y se encontró un nivel alto de procrastinación laboral con un 82.7%.

Quiñones (2019) buscó la relación entre el comportamiento proactivo y procrastinación en el trabajo, conformada por 137 trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería. Su diseño fue descriptivo comparativo y correlacional, no experimental, utilizaron las escalas de PAWS para procrastinación y personalidad proactiva de Crant. Los resultados mostraron correlación muy significativa e inversa ($Rho=-.360^{**}$). Además, se encontró una relación entre la personalidad proactiva con las dimensiones sentido de servicio con un valor ($Rho= -.431$) y con ciber pereza un puntaje de ($Rho=-.215$) en los resultados comparativos se pudo apreciar

que no existe diferencias con el sexo, edad y tiempo de servicio ya que su valor fue superior a .05. En los resultados descriptivos, se pudo identificar que existe un nivel muy alto de personalidad proactiva con el 41.6% y en relación a la procrastinación laboral se encontró un nivel bajo con el 43.1%.

Por otro lado, Inga (2018) investigó la relación entre procrastinación en el trabajo y satisfacción laboral, su muestra fue de 370 trabajadores de una empresa manufacturera, el tipo de estudio fue cuantitativa, transversal y no experimental, con diseño correlacional, utilizando las Escala de satisfacción laboral y (PAWS de Metin). En los datos obtuvo un coeficiente de correlación de (Rho -.175), indicando que existe una relación baja, negativa, pero significativa ($p < .05$; $**p < .01$). En los resultados comparativos se pudo presenciar que existe diferencias entre la procrastinación laboral con la edad con puntaje de ($p=.003$). Como conclusión se puede deducir que a mayor procrastinación menor satisfacción laboral.

En tanto, Espinoza (2018) realizó un estudio, el cual tuvo por objetivo encontrar la correlación entre personalidad proactiva y procrastinación laboral, mediante un estudio no experimental, descriptiva y correlacional, la muestra fue de 145 personas del área de RRHH, del rubro de call center, en dicho estudio utilizó los siguientes instrumentos, "personalidad proactiva" y "Escala de PAWS", dentro de los resultados obtenidos encontró relación significativa inversa, estadísticamente entre las variables, (Rho -.611**) del mismo modo se evidenció una relación entre la personalidad proactiva y la dimensión de sentido de servicio con valor (Rho= -.594) y ciber pereza un puntaje (Rho= -.284) y en los resultados comparativos se pudo notar que existe diferencias entre la personalidad proactiva, según sexo ($p=.00$) de igual forma con la procrastinación ($p=.040$). En los resultados descriptivos, se identificó que el 32.3% se encontró en el nivel regular de procrastinación laboral y en el mismo nivel con el 42.8% la personalidad proactiva.

A nivel internacional, Metin et al. (2018) en Holanda, estudiaron la correlación entre *procrastinación y rendimiento laboral*, la cual estuvo conformada por 380 colaboradores holandesas de diferentes instituciones, divididos equitativamente por sexo 50% masculino y 50% femenino, para su estudio utilizaron la Escala de PAWS y la Escala de rendimiento laboral individual (IWPQ) de Koopmans. Los resultados

indicaron que IWPQ, se correlaciona de forma negativa muy débil con valores de $p < 0.01$ con las variables del PAWS.

Salgado (2018) en Chile, realizó un estudio sobre la *procrastinación general y en particular, la procrastinación laboral en trabajadores*, la metodología utilizada fue no experimental, la muestra estuvo conformada por 53 trabajadores, se usó la Escala General de Procrastinación (EPG; Busko, 1998) de acuerdo al análisis descriptivo entre ambas variables, obteniendo como resultados una prevalencia de la procrastinación en dicha población.

Jiang ZHou (2017) llevó a cabo un estudio en China, donde su objetivo fue examinar la relación entre *personalidad proactiva y la adaptabilidad profesional*, su estudio fue descriptivo, la muestra fue de 364 trabajadores en diferentes niveles de cargos. Utilizó la escala de Crant para personalidad proactiva, detalle importante, su cuestionario fue distribuido mediante una plataforma digital. Evidenciándose que las variables se correlacionan positivamente y significativamente entre ellos ($p < 0,05$. $p < 0,01$. $p < 0,001$), teniendo como conclusión que la proactividad promueve la prosperidad de los colaboradores.

Asimismo, Giebels et al. (2016) dirigió su estudio en la ciudad de Enschede de Países Bajos, buscó determinar *por qué y cuándo la personalidad proactiva es beneficiosa para el comportamiento innovador en el trabajo*, la muestra fue de 166 colaboradores, se recolectó los datos de la Escala de Personalidad proactiva de Crant. Por consiguiente, dicha variables se relacionaba de forma positiva con conflicto de tareas hallando lo siguientes resultados ($r = .26$, $p < .01$) y comportamiento innovador ($r = .58$, $p < .01$), se halló la relacione de manera positiva en ambas variables de estudio.

Por otro lado, luego de revisar los antecedentes necesarios para este estudio. Se revisa la teoría dentro de los lineamientos de psicología organizacional, la cual analiza el comportamiento del trabajador dentro del contexto laboral y los efectos que estos generan sobre su desenvolvimiento (Judge y Robbins, 2009).

Para definir personalidad proactiva, es necesario revisar el origen de la palabra personalidad, que data desde antes de cristo, pero es hasta la época griega que

nace el interés por su estudio, cuyo término es de origen latín, que deriva de la palabra “personam”, nombrando de esta manera a las máscaras que se usaban en las obras de teatro griegas (Schultz y Schultz, 2010).

Cicerón (106-43), abordó el concepto de personalidad, bajo cuatro diferentes enfoques, la primera de ella señalaba que es la forma en cómo el individuo se presenta a los demás, la segunda el rol que desempeña, tercera sobre las cualidades que presenta y finalmente la representación de prestigio de personalidad y dignidad, (citado en Cerda, 1985). En tanto se puede resumir que la personalidad está ligado ya desde su inicio a las características internas y externas de la persona, siendo considerada como una característica importante dentro del rol que un individuo desempeña en su entorno.

En tanto diversos profesionales en psicología explican las teorías existentes bajo un enfoque dinámico (Judge y Robbins, 2009). Una de las definiciones más utilizadas es la empleada por Gordon Allport hace casi 70 años, quién refirió que la personalidad es dinámica, viéndose involucrada la forma de actuar y pensar dentro del individuo, ajustándose al entorno según su proceso de adaptación (Judge y Robbins, 2009). Estando relacionado con dos términos que dan fundamento al concepto de personalidad; el temperamento y el carácter.

En tanto para Schultz y Schultz (2017) la personalidad es una característica que prevalece en el tiempo involucrando pensamiento, emociones y comportamientos.

En consecuencia la medición de la personalidad, hoy en día es la razón más importante para las organizaciones, pues determina la competitividad y la capacidad de respuesta sobre el entorno laboral y sus exigencias, resultando útil tenerla en cuenta al momento de selección (Judge y Robbins, 2009).

Susan Cloninger (2003) suscribió la personalidad como el comportamiento individual de cada persona a causa de sus experiencias internas y externas.

Por ello Pervin (1998) señalaba que los individuos, tienen un patrón de funcionamiento, siendo a su vez capaces de adaptarse a cualquier situación, por tanto, se debe comprender la importancia de interactuar la estabilidad y la variación. En consecuencia, la personalidad se forma de acuerdo a lo que cada persona,

piensa, percibe y siente, estando constituido de elementos con carácter estables (rasgos) y elemento dinámico (cognitivo o afectivo), los cuales se verán influenciados por el entorno, pudiendo ser observada a través de la manifestación de la conducta ya sea del presente y futura.

Para entender un poco más la personalidad proactiva, se deberá tener claro el concepto de proactividad, aunque muchos autores señalan, el conjunto de conductas auto-motivadas, estando orientadas a alcanzar objetivos, individuales o grupales, dentro o fuera de una organización. Es importante realizar una revisión del concepto (Parker y Bindl, 2017).

Covey (1996), detalla sobre el hábito de la proactividad, que las personas tienen la libertad y responsabilidad sobre sus decisiones, esto en función a cómo percibe los estímulos, teniendo la capacidad de autocontrol, mediante hábitos saludables.

Por ello Bateman y Crant (1993) manifestaban que la proactividad, es la búsqueda de nuevas oportunidades, con objetivos precisos, anticipándose a los problemas, generando un cambio favorable. Teniendo como característica rasgo de personalidad estable, ligada con iniciativa y un comportamiento autónomo y proactivo

En busca de una definición más exacta encontramos que la “proactividad”, explica el desarrollo autoconsciente de acción creativa generando las mejores oportunidades posibles, involucrándose constantemente en toda la fase a la más razonable, rigurosa y eficaz refutación” (Molini, 1999). Por tanto, la proactividad es la capacidad que tiene el individuo, para anticiparse a eventos de una manera responsable, logrando alcanzar favorablemente los objetivos. Esta revisión de conceptos, permite tener una conceptualización puntual sobre la personalidad proactiva en conjunto. Explicando cómo los colaboradores identifican las oportunidades presentando iniciativa, emprendimiento y perseverancia. La sorpresa se da cuando los colaboradores proactivos presentan comportamientos no deseables para las organizaciones. Siendo que los candidatos con características de proactividad son los mejores calificados, ya que, tienen gran capacidad de emprendimiento (Judge y Robbins, 2009).

Paker et al. (2010) identifican que las personas proactivas, poseen la capacidad de disminuir la incertidumbre, pues cuentan con tres atributos notables: dirección del cambio, auto iniciación y futuro enfoque. Ya que tienen esa habilidad de anticiparse a los posibles problemas, permitiéndoles tomar acciones de solución orientadas al logro de la tarea. Por tanto, la personalidad proactiva es el comportamiento permanente, involucrando habilidades propias y con ella el sentido de motivación, por lo cual permite a la persona ser eficiente en su labor.

El perfil de una persona proactiva resulta atractivo, porque, permite que la empresa presente una mejora continua, y la vez permita crear un agradable clima laboral, contando con habilidades técnicas, y blandas. Según Parker y Collins (2010) el comportamiento proactivo puede asumirse en tres categorías de orden superior; la primera es el ajuste persona-ambiente, buscando la compatibilidad entre los objetivos personales y empresa, la segunda se desarrolla bajo el comportamiento, introduciendo mejoras en el trabajo, es decir previniendo inconvenientes y en tercer lugar comportamiento estratégico, promoviendo la adaptación y adecuación para lograr las metas. Entonces la personalidad proactiva, no significa ser pionero o tomar la iniciativa sobre alguna acción, si no, más bien involucra una serie de habilidades y capacidades que permitan a la persona lograr sus objetivos de manera tangible, no solo en pro de su beneficio personal, sino también el de la empresa.

Dentro de la teoría de la personalidad se encuentra la teoría interaccionista y Bateman y Crant (1993) analizaron los componentes de proactividad dentro del entorno laboral y crearon la medida de "personalidad proactiva". Dicha medida identifica la aptitud de cada empleado a tomar iniciativa propia, identificando a las personas que influyen positiva o negativamente en su entorno laboral teniendo en cuenta las situaciones que se presentan en el contexto.

En tanto la teoría de la autorregulación, indica que, una persona proactiva, es capaz de crear situación y entornos positivos para un óptimo rendimiento en base al aprendizaje que adquirido en su experiencia laboral (Crant, 1993). Es decir, el comportamiento proactivo está orientado de manera consciente al logro de objetivos.

El procesamiento como teoría de información social, explica que la persona responde al ambiente según su percepción (Salanova, 2008). Teniendo un impacto directo sobre su comportamiento laboral pudiendo ser proactivo y productivo.

Warr y Fay (2001) identificaron características permitiendo a la persona desarrollarse en su entorno de trabajo como: “claridad de la tarea y rol, autonomía, oportunidad, variedad de tarea, feedback, salario justo, seguridad física, valoración social y apoyo del supervisor”.

En tanto es importante entender el efecto que tiene la procrastinación sobre el entorno laboral, y el impacto que tiene sobre la conducta, dicho concepto es unidimensional y ha sido poco estudiado en el contexto su origen proviene del latín, *procrastinare* que significa, “dejar para mañana”.

Soler (1995) comenzó con los estudios de la postergación en psicología, concluyendo donde no es el tiempo que se toma para realizar la tarea, sino el proceso, siendo conformado por “seis eslabones conductuales encadenados; enumeración, objetivos, planificación, organización, ejecución y evaluación”, si una de ellas falla con ella el resultado también se ve alterado. Aunque en la actualidad no se considere de esta manera, pues el solo hecho de postergar significa ya una pérdida en la empresa. De la misma manera, se buscó trasladar la procrastinación a entornos laborales, la cual significa que es la postergación de la acción relacionada con la tarea de trabajo siendo esta intencional, viéndose involucrados los procesos (cognitivo o conductual), sin la intención de perjudicar al trabajador ni al empleador u organización, identificando dos causas la primera de ellas es el uso de tecnología “*cyberslacking*” y la segunda, con sentido de servicio “*soldiering*” (Metin et al .2016). Chan (2011) indicó que la procrastinación tiene relación con las tomas de decisiones y las resoluciones de conflictos, pues se debe decidir si se culmina o no la tarea.

Otro término conocido es “*soldiering*”, según Taylor (1911) define como el comportamiento en base al sentido de servicio estando relacionado a la identidad del trabajador y empresa. En la actualidad en las empresas se presenta un fenómeno llamado “*cyberslacking*”, estando asociado al uso de tecnología en el itinerario de trabajo (Vitak et al., 2011). Tales términos son importantes, porque se

encuentran contemplados en la dimensión de la escala que se utilizará para medir la procrastinación.

A continuación, se revisaron modelos y teorías, que expliquen la procrastinación en el entorno laboral, donde el modelo de demandas y recursos del trabajo (JD-R) estudió la relación de las características del trabajo, el agotamiento y desempeño, es decir “*recursos y demandas*”, tales conceptos tienen efectos directos sobre la motivación y desempeño laboral. (Bakker y Demerouti, 2007).

Además, la teoría de la motivación temporal, fue desarrollada por Steel y Kröngin (2006) propone la relación de la teoría de la motivación con las teorías económicas enfocadas al ámbito laboral, en la ecuación que proponen mencionan, si se tiene una motivación alta, seguida de una buena expectativa, dejando de lado la impulsividad, organizando el retraso, se llegaría a cumplir la tarea dejando de lado la procrastinación.

En consecuencia la teoría de la contingencia, engloba a ambas variables de estudio, dicha teoría surge en los años setenta, Lawrence, Lorsh y Schein (1970) otorgando a la persona un enfoque de “*hombre complejo*”, postulando que cada persona es un “sistema individual y complejo”, es decir, nada es absoluto, resultando útil comprender a la persona en el entorno laboral donde se sitúe. Teniendo en cuenta sus conductas, las cuales pueden estar influenciadas por diversas motivaciones favoreciendo la proactividad en contextos laborales

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El estudio fue descriptivo correlacional, de manera que detalla las concordancias halladas entre dos elementos “personalidad proactiva y procrastinación laboral” (Alarcón 1991). Así mismo permite describir las variables de forma individual obteniendo resultados específicos entre una o más variables de acuerdo a los objetivos planteados (Salkind, 1998).

Diseño

Fue no experimental de corte transversal, la recolección de datos se dio en un momento específico (Hernández & Mendoza, 2018). En tanto se difiere de los estudios experimentales, rechazando así dos condiciones, no manipulación de las variables y la asignación de grupos (Ato & Vallejo, 2015).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Personalidad proactiva

Definición conceptual: La personalidad proactiva, identifica y actúa sobre las oportunidades presentes, mostrando determinación y perseverancia, produciendo un cambio significativo. El eje central y fundamental de la personalidad proactiva, es sobre las personas teniendo las capacidades de crear situaciones y ambiente propicio para un desempeño efectivo (Bateman & Crant 1993).

Definición operacional: Son obtenidos del cuestionario mediante la sumatoria total, los niveles de calificación son: muy bajo; bajo; regular; alto; muy alto. Los puntajes oscilan de 7 puntos a 70 puntos en total.

Dimensión e Indicadores: Es unidimensional.

Escala de medición: Es ordinal, sin embargo, el ítem 7 es inverso.

Variable 2: Procrastinación laboral

Definición conceptual: explica en su definición de “Procrastinación Laboral”, al aplazamiento de tareas laborales del trabajador dejado de lado por otras actividades que no están relacionadas con la actividad laboral, sin la intención de perjudicar él y su entorno laboral (Metin, et al. 2006).

Definición operacional: Sus resultados se logran de la sumatoria de sus dimensiones de procrastinación en el trabajo (PAWS).

Dimensión e Indicadores: Compuesta por sentido de servicio (01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 09, 11, 13) Ciber-pereza (08, 10, 12, 14).

Escala de medición: Es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Maldonado (2018) reconoce que la población representa el total de individuos, determinada por peculiaridades específicas, representados en un número total (p.98). Por ello la población estuvo conformada por 250 trabajadores del área administrativa de una empresa retail que realizan trabajo remoto y presencial. Cabe mencionar que la muestra fue censal por el tamaño reducido de la población considerando todas las unidades de la población conformada por 250 trabajadores del área administrativa de la organización. Sin embargo, para el estudio piloto se consideró a 72 trabajadores del área administrativa, Ramírez (1997). Así mismo para este estudio no se aplicará muestreo, puesto que el estudio será sobre una muestra censal, utilizándose a la totalidad de la población (López & Fachelly, 2015).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método de recopilación de información en el estudio fue mediante un cuestionario virtual (Formulario de Google), permitiendo obtener datos de manera rápida y a un bajo costo, sin la necesidad de ser presencial, entre las diversas técnicas encontramos la encuesta web, con un diseño más elaborado quitando el efecto de subjetividad del encuestador, contando con un mismo estímulo para todos los encuestados (Malegarie & Fernández, 2019).

Instrumentos

Para el estudio, se tomó en cuenta una ficha sociodemográfica permitiendo la recolección de datos y las características a cumplir para formar parte de este estudio, dicha ficha está compuesta por preguntas cerradas. Ver anexo n°5 (ficha sociodemográfica).

Además, para el estudio de las variables, se administraron las escalas de Crant (anexo n° 3), la Escala de PAWS (anexo n° 3). Ambas en versión adaptadas al Perú.

Ficha técnica N° 01

Nombre	: The Proactive Personality Scale of Crant
Procedencia	: Estados Unidos
Autor	: Crant (2000)
Adaptación Peruana	: Liliana Carrillo Guzmán (2013)
Estructura	: Cuenta con 10 ítems siendo unidimensional
Objetivo del Test	: Medir el nivel de proactividad en los trabajadores
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: 10 min aprox
Aplicación	: Adultos laborando

La escala es unidimensional, es decir no cuenta con dimensiones. Bateman y Grant (1993), analiza el componente proactivo incluyendo la medida de la “personalidad proactiva”, al comportamiento organizacional buscando establecer la disposición de cada trabajador hacia la conducta proactiva.

Consigna de aplicación

A continuación, encontrarás afirmaciones respecto a las características de la personalidad proactiva, responder según lo que consideres que mejor se adapta a tu personalidad. Lea minuciosamente y seleccione la que mejor lo describa.

Calificación del Instrumento

El puntaje total resulta de puntuaciones obtenidas de cada ítem; del instrumento los cuales van desde 10 - 70 puntos. Los puntajes altos significan una “persona muy proactiva” y los puntajes inferiores una “persona poco proactiva”.

A cada opción de respuesta se le da los siguientes valores: Donde (1), es totalmente en desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) moderadamente en desacuerdo, (4) ni acuerdo ni en desacuerdo, (5) moderadamente de acuerdo, (6) de acuerdo, (7) totalmente de acuerdo.

Los ítems son ordinales, sin embargo, la pregunta (7), “me destaco en la identificación de oportunidades”, es inverso, lo cual significa que la puntuación se invierte, dado que el planteamiento se da en sentido negativo. Por tanto, las puntuaciones se cambiarán, permaneciendo estable solo la opción 4.

Reseña histórica

Carrillo en el 2013, realizó la adaptación peruana, teniendo muestra a 1400 empleados del área atención al cliente en un total de 10 restaurantes de comida rápida. El estudio fue hecho en el distrito de Independencia, donde evaluaron a hombres y mujeres cuyas edades oscilan entre 18 - 25 años.

Propiedades psicométricas Originales

Validez

La validez fue por criterio de jueces y V de Aiken, obteniendo valores mayores a 0.80 en la versión final, la validez del constructo contó con la calificación de 8, dichos expertos cuentan con las capacidades profesionales requeridas.

Confiabilidad

Cuenta con una Confiabilidad compuesta (CR = .78) y consistencia interna (α = .80). El AFC mostrando un modelo uni-factorial integrado por 10 variables observables (S-B χ^2 /gl = 1.71; GFI = .95; CFI= .94; RMSEA = .03).

Propiedades psicométricas peruana

Validez

El índice de homogeneidad obtenido a través de la correlación ítem-test de coeficientes oscilantes entre 0,316 a 0,565, indicando homogeneidad. En análisis factorial tiene un índice de adecuación muestral de Kaiser-MeyerOlkin para esta matriz de 0.061, igualmente un test de esfericidad de Bartlett de 203,831 ($p < 0.001$), los cuales indican la prueba no es factorizable, por lo que es uni-factorial (Carrillo, 2013).

Confiabilidad

En el coeficiente Alfa de Cronbach obtuvo 0.861, indicando una alta confiabilidad por consistencia interna. Presentando una correlación de 0.724 entre ambas mitades, significando una elevada confiabilidad por el método de las dos mitades (Carrillo, 2013).

Propiedades psicométricas del piloto

El estudio fue conformado por 72 trabajadores del área administrativa, con la finalidad de determinar la confiabilidad mediante Omega de McDonald donde se obtuvo 886, mostrando una buena consistencia y un grado alto de confiabilidad (anexo nº 4).

Ficha técnica 02

Nombre	: Procrastinación en el trabajo (PAWS)
Procedencia	: Estados Unidos
Autor	: Metin (2016)
Adaptación Peruana	: Guzmán y Rosales (2017)
Estructura	: El test está conformado por 14 ítems y 2 dimensiones: sentido de servicio compuesto por 10 ítems y ciber pereza compuesto por 4 ítems.
Objetivo del Test	: Medir el nivel de procrastinación laboral en los trabajadores
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: 10 min. Aprox
Aplicación	: Adulto laborando

Esta escala consta de dos dimensiones la primera de ellas es Ciberpereza, con 4 ítems (08, 10, 12 y 14), la cual se enfoca en el uso de tecnología durante el horario de trabajo, con fines personales, Así mismo la dimensión sentido de servicio, con 10 ítems (01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 09, 11, 13), definiéndose como la evitación de laborales, por más de una hora al día, sin la intención de perjudicar a otros; esto como resultados de dos condiciones, la escasa ética o identidad a su trabajo, y el potencial del trabajador.

Consigna de aplicación

A continuación, encontrarán afirmaciones relacionadas al ámbito laboral, marque la respuesta con la que se sienta identificado.

Calificación del instrumento

La corrección de la escala se realiza a través de la suma de cada ítem, obteniendo un puntaje general; dichos puntajes oscilan entre (0 y 60). Los puntajes altos significan “mayor tendencia a procrastinar” y los bajos “menor tendencia a procrastinar”.

Los valores asignados son: (0) es nunca. Casi nunca (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), muy frecuentemente (5), siempre (6), no aplica (7).

Reseña histórica

Guzmán y Rosales en el 2017, realizaron la adaptación peruana, con una muestra empleada conformada por 255 trabajadores con experiencia laboral o encontrándose laborando. La muestra fue de tipo de investigación instrumental donde la población debía tener mayor de 18 años de edad, del sexo femenino y masculino, para poder efectuar el análisis psicométrico de adaptación.

Propiedades psicométricas originales

En los análisis estadísticos realizados de la matriz de correlaciones mediante, la prueba de Bartlett tuvo un valor de $(gl: 66) = 1533.8$, $p < .001$, evidenciando la correlación no son cero, en la prueba del KMO es de 0.88, hallándose correlación entre los ítems, suficiente para poder extraer las cargas factoriales en la varianza de los ítems. Los valores oscilantes de las cargas en el factor 1 (0.45), factor 2

(0.90), con un alfa de Crobach de 0.90 y omega de Mc Donald de 0.81 (Metin, et al., 2015).

Propiedades psicométricas peruana

Validez

Guzmán y Rosales (2017, p.23), obtuvieron una validez de contenido ($p < 0.05$), mostrando que el test cuenta con la validez que se requiere para su uso.

Confiabilidad

Comprobando la confiabilidad por consistencia interna, en Alfa de Cronbach en la dimensión Sentido de servicio con un 0,87, y la segunda dimensión Ciberpereza de 0,70. Para la adaptación, se contó con la participación de 225 colaboradores multiocupacionales (Guzmán y Rosales, 2017, p.23).

Propiedades psicométricas del piloto

El estudio piloto se dio con 72 trabajadores del área administrativa, con la finalidad de determinar la confiabilidad mediante el Omega de McDonald donde se obtuvo, 0,925, mostrando una buena consistencia y un grado alto de confiabilidad (anexo nº 4).

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación como paso preliminar, se tomó en cuenta, el problema del estudio en la organización donde se realizó la investigación, luego de ser identificada la problemática, se buscó la viabilidad de realizar el estudio en la empresa, una vez aceptada, se buscó información teórica sobre la problemática, así como seleccionar los instrumentos que nos permitió recabar la información, se solicitó autorización tanto de autores originales, como de los que realizaron las adaptaciones a nuestro contexto.

Así mismo, una vez obtenido los permisos, se realizó el estudio de criterio de jueces en ambas escalas, para poder ser aplicadas a la muestra piloto. La recolección de datos fue mediante el formulario de Google, por la problemática que hoy en día estamos atravesando, obteniendo así los datos que se necesita permitiendo el análisis, para ello se contó con el consentimiento informado de cada participante.

3.6. Método de análisis de datos

La interpretación de los datos, se hizo mediante los estadísticos descriptivos a través de la media, gráficos expresados en porcentajes, con el fin de proporcionar evidencias estadísticas con el fin de aceptar o rechazar las hipótesis planteadas, (Rendón et al., 2016).

En tanto los resultados obtenidos se trabajó mediante los programas Excel y SPSS Versión 25.0, Jmovi; tanto para el análisis de validez y confiabilidad, como en la muestra piloto. Además se hizo un comparativo de los estadísticos Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk, para determinar la normalidad, optando por usar la segunda puesto que se ha convertido en la prueba de normalidad preferida y esto debido a sus buenas propiedades estadísticas, permitiendo determinar si la muestra es paramétrica o no paramétrica dependiendo del número de la muestra (Cohen, 1988, p.574). No obstante, se usó la correlación Rho de Spearman ya que las variables pertenecen a los estadísticos no paramétricos.

Finalmente, se realizará un análisis descriptivo de las variables de estudio para identificar niveles expresados en frecuencia y porcentajes.

3.7. Aspectos éticos

Para la redacción se tomó en cuenta los criterios establecidos por la American Psychological Association (APA, 2019), pudiendo aplicar correctamente, las citas y referencias bibliográficas, respetando los derechos de autor. También, se obtuvo los permisos correspondientes a los creadores de las escalas a utilizar en la investigación, la cual fue sometida a criterio de jueces expertos, los cuales son profesionales del área de psicología, contando con colegiatura.

Así mismo, se tomó en cuenta las consideraciones del código de ética elaborado por colaboradores del Colegio de Psicólogos del Perú (CPSP, 2017), los cuales informaron que se requiere emplear el consentimiento informado, evidenciando que la participación en el estudio fue de manera voluntaria, tomando en cuenta en no poner riesgo la salud psicológica de los sujetos que participan. Siendo necesario explicar a los voluntarios las implicancias que pudieran existir en la investigación. (Manzini, 2000).

También se tomó en cuenta, la Declaración de Helsinki, dada en el año 1964, por la Asociación Médica Mundial, teniendo en cuenta principios bioéticos los cuales serán tomados en este estudio. Como primer principio encontramos el de autonomía: los colaboradores pueden decidir si participan o no en la investigación; el segundo principio se enfoca en la no maleficencia: teniendo como objetivo no causar ningún tipo de daño a los participantes; el tercer principio de beneficencia: los datos obtenidos serán entregados al jefe de RRHH, de la empresa y como último principio tenemos el de justicia: no se realizará ningún tipo de discriminación según, Azulay (2001).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov - Shapiro Wilk

	<i>p</i>	<i>p</i>
Personalidad proactiva	0.000	0.018
Procrastinación laboral	0.000	0.005
Sentido de servicio	0.000	0.001
Ciber pereza	0.000	0.000

Nota: KS: Kolmogorov Smirnov // p: Significancia

En la tabla 1, En ambas pruebas se obtuvo un valor menor a 0.05 ($p = .000$) ajustándose a una distribución no normal, empleándose las correlaciones Rho de Spearman (Romero, 2016). En tanto (Mohd y Bee 2011) expusieron que la prueba de S-W es potente bajo cualquier tamaño de la muestra.

Tabla 2*Descripción de la muestra*

Variable Sociodemográfica	Respuesta	<i>f</i>	%
Sexo	Femenino	170	68
	Masculino	80	32
Totales	n	250	100
Grupo de Edades	18 a 24 años	22	9
	25 a 30 años	64	26
	31 a 35 años	74	30
	36 años a más	90	36
Totales	n	250	100
Experiencia laboral	Menor a un año	12	5
	Un año	18	7
	Dos años	28	11
	Mayor a dos años	192	77
Totales	n	250	100
Forma de trabajo	Presencial	166	66
	Remoto	84	34
Totales	n	250	100

Tabla 2, La muestra representada para este estudio está conformada en un 68 % por mujeres y 32% varones, así mismo es importante señalar que el 34% de los trabajadores se encuentra realizando trabajo remoto el cual se considera en el estudio y un 66% de forma presencial.

Tabla 3*Correlación entre personalidad proactiva y procrastinación laboral*

n = 250	Procrastinación laboral	
	Rho	-.219**
Personalidad proactiva	p	.001
	r ²	.048

Nota: Rho: Rho de Spearman // r²: tamaño del efecto // p: significancia estadística // n: muestra

En la tabla 3, Muestra correlación Rho=-.219 negativa media con significancia estadística de p = .001 entre las variables significando que al aumento de una de ellas la otra disminuye (Mondragón, 2014) con un tamaño de efecto pequeño (Cohen, 1988).

Tabla 4*Correlación entre personalidad proactiva y las dimensiones de procrastinación laboral*

n= 250	Sentido de servicio		Ciber pereza
	Rho	-.163**	-.215**
Personalidad proactiva	p	.010	.001
	r ²	.026	.046

Nota: Rho: Rho de Spearman // r²: tamaño del efecto // p: significancia estadística // n: muestra

En la tabla 4, se obtuvo correlación negativa entre personalidad proactiva con dimensión sentido de servicio Rho= -.163 respecto a la segunda dimensión se obtuvo una correlación negativa estadísticamente significativa Rho= -.215 (Mondragón, 2014) ambas con tamaño de efecto pequeño (Cohen, 1988).

Tabla 5*Diferencias entre personalidad proactiva, según sexo y formas de trabajo*

Variable		<i>n</i>	Rango promedio	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>r^{bis}</i>	
Personalidad proactiva	Sexo	Masculino	80	117.7	5474.5	0.013	0.30
		Femenino	170	142.07			
Personalidad proactiva	Formas de trabajo	Presencial	166	122.36	6450.5	0.334	0.13
		Remoto	84	131.71			

Nota: *n*: muestra // *r^{bis}*: tamaño del efecto // *p*: significancia estadística

En la tabla 5, se aprecia que, *p* valor posee un nivel de significancia estadística entre la personalidad proactiva y sexo, con un (*p* valor = .013 > .05 indicando que existe diferencias significativas entre ambos sexo, con efecto moderado 0.30. Así mismo se obtuvo un *p* valor = .334 > .05 con teletrabajo indicando que no existe diferencias estadísticamente significativas con tamaño de efecto pequeño 0.13 (Domínguez, 2018).

Tabla 6*Diferencias entre personalidad proactiva, según edad y tiempo de servicio*

Variable		<i>n</i>	Rango promedio	<i>K</i>	<i>p</i>	ϵ^2	
Personalidad proactiva	Edad	18 a 24 años	22	144.68	8.609	0.035	0.034
		25 a 30 años	64	143.71			
		31 a 35 años	74	114.59			
		36 años a más	90	116.83			
	Tiempo de servicio	Menor a un año	12	153.08	10.078	0.018	0.041
		Un año	18	97.47			
		Dos años	28	156.43			
		Mayor a dos años	192	121.89			

Nota: *n*: muestra // ϵ^2 : tamaño del efecto // *p*: significancia estadística

En la tabla 6, se obtuvo diferencia estadísticamente significativa entre personalidad proactiva con edad y tiempo de servicio obteniéndose un *p* valor inferiores a 0.05 en ambas variable teniendo un tamaño de efecto de 0.03 y 0.04 lo que está dentro de lo mínimo aceptado ($r_{bis} \leq .10$) Domínguez (2018)

Tabla 7*Diferencias entre procrastinación laboral, según sexo y formas de trabajo*

Variable		<i>n</i>	Rango promedio	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>r^{bis}</i>	
Procrastinación laboral	Sexo	Masculino	80	120.34	6115.500	.112	0.29
		Femenino	170	135.70			
	Formas de trabajo	Presencial	166	130.81	5896.500	.090	0.21
		Remoto	80	114.21			

Nota: *n*: muestra // *r^{bis}*: tamaño del efecto // *p*: significancia estadística

En la tabla 7, se aprecia que no existen diferencias estadísticamente significativas con la variable procrastinación laboral, según sexo y formas de trabajo, ya que sus valores de *p* fueron superiores a .05, en tanto el tamaño de efecto en relación a sexo y formas de trabajo se obtiene un tamaño de efecto pequeño Domínguez (2018).

Tabla 8*Diferencias entre procrastinación laboral, según edad y tiempo de servicio*

Variable		<i>n</i>	Rango promedio	<i>K</i>	<i>p</i>	ϵ^2				
Procrastinación laboral	Edad	18 a 24 años	22	141.75	12.901	0.005	0.05			
		25 a 30 años	64	145.89						
		31 a 35 años	74	126.95						
		36 años a más	90	105.84						
	Tiempo de servicio	Menor a un año	12	172.75				7.410	0.060	0.03
		Un año	18	143.17						
		Dos años	28	130.70						
		Mayor a dos años	192	120.13						

Nota: *n*: muestra // ϵ^2 : tamaño del efecto // *p*: significancia estadística

En la tabla 8, se halló que existen diferencias significativas entre la procrastinación laboral con edad, ya que tuvo un valor inferior a .05 ($p=.005$) con tamaño de efecto mínimo Domínguez (2018) Por otro lado, no se evidenció diferencias con la experiencia laboral, ya que su valor fue superior a .05 sin presencia de efecto.

Tabla 9*Niveles de personalidad proactiva*

Nivel	F	%
Muy Bajo	115	46.0
Bajo	40	16.0
Promedio	54	21.6
Alto	16	6.4
Muy alto	25	10
Total	250	100

En la tabla 9, de acuerdo a los niveles de personalidad proactiva se obtiene que un 46% se encuentra dentro del nivel muy bajo, seguido por un 21.6% que está dentro del nivel promedio, respecto a un 16.4 % que está entre alto y muy alto.

Tabla 10*Niveles de procrastinación laboral*

Categoría	F	%
Bajo	77	30.8%
Medio	79	31.6%
Alto	94	37.6%
Total	250	100.0%

En la tabla 10, respecto a la variable procrastinación laboral se observa que el 37.6% se encuentra de un nivel alto, seguido por un 30.8% en nivel bajo

Tabla 11*Procrastinación laboral con sus dimensiones*

Niveles	Sentido de servicio		Ciber Pereza		General	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	79	31,6	93	37,2	77	30,8
Medio	102	40,8	89	35,2	79	31,6
Alto	69	27,6	68	27,2	94	37,6
Total	250	100,0	250	100,0	250	100,0

Tabla 11, Respecto a las sub-dimensiones de procrastinación laboral se observa que un 40.8 % se encuentra en nivel medio y un 31,6 % se encuentra en niveles bajo en cuanto a la dimensión sentido de servicio, en tanto para la dimensión ciber-pereza el 62.4% se encuentra entre los niveles de medio a alto frente a un 37.2 que obtiene un nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito dar a conocer la relación entre personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores administrativos de una empresa retail. En ese sentido, se discuten los principales resultados encontrados comparándolos con los antecedentes y respaldados por modelos teóricos para una mejor comprensión e interpretación. Para entender mejor el comportamiento de las variables es importante mencionar a Lawrence, Lorsh y Schein (1970) quienes proponen la teoría de la contingencia, dando una mirada sistemática al comportamiento de las variables dentro del desarrollo organizacional, siendo importante tener en cuenta esta teoría dado el contexto actual de la covid 19; ya que intervienen factores que pueden fomentar o disminuir las conductas proactivas y procrastinadores

De manera que, se planteó como objetivo general determinar la relación entre personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo, teniendo como resultado correlación negativa media inversa entre las variables, $Rho = -.219$ $p=0.001$ y $r^2 = .048$. Estos resultados coinciden con Quiñones (2019) quien obtuvo una relación inversa entre las variables mencionadas con ($Rho = -.360$; $r^2 = .130$) en la misma línea Espinoza (2018) encontró relación inversa con valor ($Rho = -.611$), demostrando que a mayor procrastinación laboral menor será la proactividad en los trabajadores administrativos teniendo consecuencias negativas sobre su desempeño laboral, tales resultados se respaldan con el modelo de demandas y recursos del trabajo vinculando las características del trabajo sobre el desempeño laboral influyendo directamente en su desenvolvimiento y motivación (Bakker y Demerouti, 2007). Conllevando a aceptar la hipótesis general.

En relación al primer objetivo específico, se propuso identificar la relación entre personalidad proactiva y las dimensiones de procrastinación laboral, donde se pudo presenciar que existe correlación negativa media entre la personalidad proactiva y la dimensión sentido de servicio $Rho = -.163$ y $p=0.10$ y $r^2 = .026$ y de igual forma una correlación negativa con la dimensión ciber pereza $Rho = -.215$ con $p = .001$ y $r^2 = .046$, en la misma línea Quiñones (2019) quien encontró una relación entre la personalidad proactiva con sentido de servicio con un valor de $Rho = -.431$ y $r^2 = .185$ y con la dimensión ciber pereza obtuvo $Rho = -.215$ y $r^2 = .046$. De igual forma con

el estudio de Espinoza (2018) encontró relación entre las dimensiones, sentido de servicio con un valor de $Rho = -.594$ y ciber-pereza con $Rho = -.284$. De esta manera, se puede indicar que a mayor personalidad proactiva hay mayor presencia del sentido de servicio evitando la ciber-pereza, ante esto se puede resumir que la personalidad proactiva permite que el trabajador se sienta identificado con la empresa y use de manera adecuada la tecnología en su itinerario de trabajo, por ello Bateman y Crant (1993) sostienen que una persona con personalidad proactiva en el ámbito laboral, tiene iniciativa influyendo sobre su entorno contando con la capacidad de anticiparse y proponiendo entornos nuevos para la solución a un problema evitando el aplazamiento de labores.

Como segundo objetivo específico fue comparar personalidad proactiva según, sexo y formas de trabajo remoto y presencial, demostrando que existe diferencias significativas con sexo, ya que tuvo un valor inferior a $.05$ $p = .013$; $r^{bis} = 0.30$, demostrando que el sexo femenino mantiene mayor proactividad dentro de sus horas laborales. Por otra parte, no se evidenció diferencias con las formas de trabajo ya que su valor fue superior a $.05$ $p = 0.334$; $r^{bis} = 0.13$ estableciendo que ya sea que realice sus labores de manera presencial o remota la personalidad proactiva se encuentra presente. En referencia Bateman y Crant (1993) indicaron que este tipo de personalidad se relaciona con la aptitud de cada empleado a tomar la iniciativa, y no del lugar de trabajo, estos resultados coinciden con el estudio de Espinoza (2018) encontrando diferencias estadísticamente significativa entre la personalidad proactiva con el sexo $p = .000$ señalando que el sexo masculino tienen mayor proactividad resultados distinto obtuvo Quiñonez (2019) quien no encontró diferencia significativa, demostrando que la personalidad proactiva se da en ambos sexo teniendo un puntaje superior a $.05$. En cuanto a la variable forma de trabajo no se puede realizar contrastación con otras investigaciones dado que es la primera vez que se toma el teletrabajo como variables sociodemográficas en este tipo de estudio.

Como tercer objetivo específico fue comparar la personalidad proactiva según, edad y tiempo de servicio, demostrando que existen diferencias estadísticamente significativa entre la personalidad proactiva y edad, con un valor inferior a $.05$ $p = .035$ con $\epsilon^2 = 0.034$ de igual manera con la experiencia laboral con un valor de

($p=.018$ y un $\epsilon^2= 0.041$) , indicando que la proactividad prevalece más en jóvenes, y que el tiempo de servicio es un factor a tomar en cuenta, puesto que los que llevan menos de un año presentan mayor características proactivas. Resultados diferentes obtiene Quiñonez (2019), quien no encuentra diferencia estadísticamente significativa entre la edad y tiempo de servicio. En tanto Warr y Fay (2001) manifestaron que una persona se mostrará proactiva siempre y cuando perciba que en su ambiente cuenta con “claridad de la tarea y rol, autonomía, oportunidad, variedad de tarea, feedback, salario justo, seguridad física, valoración social y apoyo del supervisor”. Todo ello respalda los resultados obtenidos dado que cuando un trabajador inicia en un centro de trabajo tiene altas expectativas fomentando la productividad. Asimismo la Teoría interaccionista de Bateman y Crant (1993) respaldan los resultados dado que el comportamiento se dará en función de la interacción trabajador y ambiente laboral

Como cuarto objetivo específico fue comparar procrastinación laboral según, sexo y formas de trabajo remoto y presencial, donde se pudo apreciar que no existen diferencias entre las variables, ya que sus valores fueron de $p = 0.112$ con $r^{\text{bis}} 0.29$ y $p = 0.090$ teniendo un $r^{\text{bis}} = 0.21$, los cuales son superiores a $.05.$, ambas con un tamaño de efecto pequeño, demostrando que ambos sexos presentan conductas procrastinadoras y que se da tanto en trabajo presencial o remoto. Estos resultados difieren de Quiñones (2019) quien encontró diferencia estadísticamente significativa $p=03$, donde son el sexo masculino quienes presentan características procrastinadoras, similares resultados obtuvo Espinoza (2019) quien encontró diferencias con el sexo con un valor de $p=.040$ indicando que el sexo femenino tienen mayor tendencia a procrastinar. Con Respecto a la segunda variable sociodemográfica forma de trabajo, no se puede realizar la contrastación con otras investigaciones dado que no se ha tomado en cuenta en estudios anteriores bajo la misma línea. El modelo de demandas y recursos en el trabajo, explica cómo las características de trabajo influye sobre el desempeño Bakker y Demerouti (2007) explicando por qué la procrastinación se puede presentar tanto en trabajo remoto como presencial y sexo, suponiendo escenarios laborales distintos, teniendo consigo sus propias características laborales.

Como quinto objetivo específico fue comparar procrastinación laboral según, edad y tiempo de servicio, donde se pudo encontrar que solo existen diferencias significativas entre la procrastinación laboral según edad, ya que tuvo un valor inferior a $p=.005$ y $\epsilon^2= 0.05$ con presencia mínima de tamaño de efecto. Indicando que mientras más jóvenes mayor tendencia a procrastinar, teniendo un incremento entre las edades de 25 a 30 años. Por otro lado, no se evidenció diferencias con la experiencia laboral, ya que su valor fue superior a $.05$, sin presencia de tamaño de efecto $p = 0.060$ con $\epsilon^2= 0.03$. Con respecto al tiempo de servicio ya sea al inicio de su vida laboral o lleven más de 2 años laborando tienden a ser procrastinadores.

Estos resultados se asemejan al estudio Quiñonez (2018) teniendo una significancia de $p=04$ con la edad señalando que son los jóvenes entre 20 y 24 quienes demuestran mayor procrastinación, así mismo no halló diferencia entre el grupo de tiempo de servicio, similar resultado obtuvo Inga (2018) quien encontró diferencias en la procrastinación laboral con la edad con un puntaje de $p=.003$. Los resultados encontrados difieren con Espinoza (2018) quien no encontró diferencia estadísticamente significativa entre la edad, pero por el contrario si con el tiempo de servicio con $p=0.03$, demostrando que la procrastinación se encuentra presente en los trabajadores que tienen más de 4 años laborando.

Como sexto objetivo específico fue describir los niveles de personalidad proactiva, donde se obtuvo que 46% y 21.6% presenta niveles medio y bajo de productividad, afectando su desempeño y promoviendo la procrastinación. Warr y Fay (2001) señalan que un trabajador se desempeñaba bien si tenía “claridad de la tarea y rol, oportunidad, variedad de tarea, feedback, salario justo, seguridad física, valoración social y apoyo del supervisor”, si una de ellas no se encuentra satisfecha habría un impacto negativo sobre el comportamiento del trabajador, afectando su desempeño. Tales resultados difieren con otros estudios, dado que el presente estudio se realiza bajo un contexto no normal, lo cual influye sobre los resultados obtenidos. Quiñones (2019) encontró un nivel muy alto de personalidad proactiva con el 41.6%, en la misma línea Giebels et al. (2016) identifican niveles altos de proactividad resultando beneficiosos para el comportamiento innovador siendo esta la segunda variable de su estudio, con respecto a lo anterior resulta importante mencionar a (Parker y Collins, 2010) los cuales sustentan que el comportamiento

proactivo puede dar en base a tres categorías entre el ajuste del trabajador con su ambiente, el comportamiento que asume ante este y la adaptación y adecuación del mismo, promoviendo el comportamiento innovador para el logro de objetivos dentro de la empresa.

En referencia al sétimo y octavo objetivo específico fue describir los niveles de procrastinación laboral y sus dimensiones, encontrando que existe niveles alto de procrastinación laboral 37.6%, seguido del 31.6% en el nivel medio en la dimensión sentido de servicio se obtuvo que 72.4% y el 62.4% hace uso de la tecnología con fines personales durante sus horas; estos resultados no coincide con el estudio de Quiñones (2019) quien encontró un nivel bajo de procrastinación con el 43.1%, siendo importante señalar que la presencia de procrastinación laboral en la empresa, podría deberse al actual contexto en el que nos encontramos reflejando desgaste no solo laboral, sino también personal, en consecuencia la teoría de información social (Salanova, 2018) indica que la persona responde de acuerdo al ambiente y esta varía según la percepción de cada individuo, teniendo un impacto directo sobre su comportamiento laboral. Si bien los resultados encontrados concuerdan con otras investigaciones, y desde una fundamentación teórica pueden ser interpretables, no obstante surgen limitaciones por el contexto actual, por ello no se puede establecer con exactitud nexos de causalidad entre las variables pues varían en función al entorno y tiempo dado que son dinámicas, dichos datos no pueden ser generalizados para otras muestras puesto que tiene características específicas, otra de las limitaciones surgidas fue la recolección de datos esta fue de manera virtual y tomo mucho tiempo alcanzar el total de respuestas al mismo tiempo pudo estar sujeta a subjetividad, sin embargo es importante recalcar que este estudio, toma en cuenta las nuevas formas de trabajo surgidas producto de la pandemia como es el teletrabajo.

En resumen, este estudio permite confirmar la correlación de ambas variables de estudio, permitiendo realizar mejoras en el entorno laboral, sobre todo buscando disminuir el impacto negativo que puede generar la procrastinación laboral sobre la proactividad. Finalmente es necesario seguir con investigaciones de la misma línea en la que consideren el teletrabajo pues supone nuevos retos y escenarios de trabajo en el contexto peruano, resultando complejo por su naturaleza.

VI. CONCLUSIONES

En cuanto a las conclusiones estas se presentan en función de los datos obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados.

PRIMERA:

Existe correlación negativa media inversa entre personalidad proactiva y procrastinación laboral en el personal administrativo con tamaño de efecto pequeño. Si bien a nivel estadístico no es una correlación significativa, a nivel de contexto otorga información sobre el comportamiento de las variables dentro del contexto laboral y su efecto sobre el comportamiento humano.

SEGUNDA:

Al mismo tiempo existe una correlación negativa media entre personalidad proactiva y las dimensiones de procrastinación teniendo una diferencia estadísticamente significativa con ciber pereza, tales resultados demuestran que aquel con personalidad proactiva no evita ejecutar sus funciones, sin embargo hace uso de tecnología para uso personal en horario laboral.

TERCERA:

En tanto, de acuerdo a la relación de personalidad proactiva con sexo se encontró que el sexo femenino, tienen mayor presencia de proactividad teniendo una diferencia significativamente estadística de $p=0.013$, estando presente tanto en el trabajo presencial y remota.

CUARTA:

Así mismo al buscar la relación entre personalidad proactiva entre edad y tiempo de servicio, se obtuvo que hay mayor prevalencia de proactividad entre los jóvenes y que el tiempo de servicio es un factor a tomar en cuenta, dado que los que tienen menor tiempo de servicio presentan mayor proactividad.

QUINTA:

Por otro lado se buscó comparar procrastinación laboral con sexo y formas de trabajo, encontrando que no existe diferencia estadísticamente significativa, evidenciando que la procrastinación se presenta en ambos, así como en trabajo presencial o remoto.

SEXTA:

Siguiendo la misma línea se encontró diferencia estadísticamente significativa entre procrastinación laboral y edad, demostrando que los trabajadores de 25 a 30 años presentan tendencia a procrastinar, respecto al tiempo de servicio no se halló diferencia.

SÉTIMA:

En tanto los resultados demostraron que los trabajadores administrativos muestran bajos niveles de productividad con un 46% frente a 36% que tiene nivel medio y muy alto.

OCTAVO:

Asimismo, se encontró niveles altos de procrastinación laboral con un 37.6% evidenciando que esta conducta prevalece en el personal administrativo.

NOVENA:

Con respecto a las dimensiones de la escala de procrastinación laboral se encontró que existe prevalencia del 31% y 40% en nivel bajos e intermedio respectivamente, demostrando que existe en los trabajadores una baja identificación con la dimensión sentido de servicio así como un 35 % y 27 % en niveles medio y alto presenta ciber-pereza demostrando que el personal hace uso de tecnología para fines personales.

VII. RECOMENDACIONES

En tanto respecto a la investigación y teniendo los resultados del estudio se realizan algunas recomendaciones a la población de estudio, así como a la comunidad científica.

PRIMERA:

Dado que la presente investigación se efectuó en condiciones de confinamiento por la Covid-19, se recomienda confirmar los hallazgos en situación de normalidad social, con una muestra estadísticamente significativa y de tipo probabilístico, así mismo tener en cuenta la forma de aplicación de las escalas, En tanto si se desea realizar una comparación entre trabajo presencial y teletrabajo, se recomienda que esta sea sobre una muestra equitativa que brinde mayor información.

SEGUNDO:

Para futuros estudios se recomienda incluir el teletrabajo como una nueva variable de estudio ya que supone un escenario distinto de desenvolvimiento laboral con características complejas.

TERCERO:

Implementar programas en el que se fomente la motivación y promueva la personalidad proactiva dentro de la organización. Asimismo durante las horas de trabajo implementar pausas activas como estrategia para la disminución de la procrastinación laboral, disminuyendo el uso de distractores que afecten el desempeño del personal.

CUARTA:

Usar la orientación y consejería como apoyo profesional, por el impacto personal y profesional que tiene la pandemia sobre el desempeño laboral afectando de manera directa su rendimiento, ocasionando procrastinación. En tanto generar un programa de calidad de vida laboral diferenciado para los trabajadores que realizan trabajo remoto y presencial, puesto que las características de su entorno no son las mismas, por ende el impacto en su rendimiento es distinto.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseño de investigación del comportamiento*. Universidad Cayetano Heredia. <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-latinoamericana-de-psicologia/articulo/alarcon-r-metodos-y-disenos-de-investigacion-del-comportamiento-lima-universidad-cayetano-heredia-1991-420-p>
- Ato, M. y Vallejo, G. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de Psicología*, 27, 550-561. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16720051031.pdf>
- American Psychological Association. (2019). Publication manual of the American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arias, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 77–89. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Azulay, A. (2001). Los principios bioéticos. *Revista Scielo*, 18 (12), 1-5. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-71992001001200009
- Bateman, M., y Crant, J. (1998). *The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates*. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (2), 103-118. https://www.researchgate.net/publication/229455940_The_Proactive_Component_of_Organizational_Behavior_A_Measure_and_Correlates
- Bateman, T. y Crant, J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2007). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista Redalyc*, 29 (3), 107-115. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231329411011.pdf>

- Chan, L. (2011). Procrastinación académica como predictor en el rendimiento académico en jóvenes de educación superior. *Unife. Temát. Psicología*, 7 (1). 1-10.
https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/revista_tematica_psicologia_2011/chan_bazalar.pdf
- Carrillo, L. (2013). *Validación de la escala de Personalidad Proactividad de Crant en los trabajadores de comida rápida*. (Tesis de Pregrado) Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Crant, J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Management Journal*, 26 (3). 435-462.
https://www.researchgate.net/publication/215915558_Proactive_Behavior_in_Organizations
- Crant J., Jia, H., & Jianag, K. (2016). Proactive personality: A twenty-year review.
https://www.researchgate.net/publication/318727100_Proactive_Personality_A_twenty-year_review#fullTextFileContent
- Chiavenato, I. (2018). Administración de Recursos Humanos, el capital humano en las organizaciones. (10ª ed.). Mc Granw-Hill.
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
<http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.
<https://www.bibliotechnia.com.mx/portal/visor/web/visor.php>
- Covey, S. (1996). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós.
<http://200.70.33.130/images2/SGHPE/7%20HABITOS.pdf>
- Congreso de la República. (2013, 4 junio). LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

- Díaz, J. (2017). Procrastination: A Review of Scales and Correlates. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 51 (2), 1-18. <https://www.aidep.org/sites/default/files/2019-04/RIDEP51-Art4.pdf>
- Domínguez, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación médica*, 19(4), 251-254. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Espinoza, G. (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 Pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29911>
- Ferrer, K. (2019). Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). (Acceso el 23 de junio del 2021). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41412/Ferrer_QKR.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Giebels, E., de Reuver, R., Rispens, S. y Ufkes, E. (2016). The Critical Roles of Task Conflict and Job Autonomy in the Relationship Between Proactive Personalities and Innovative Employee Behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 320– 341. <https://psycnet.apa.org/record/2016-38136-003>
- Griffin; Phillips, R. J. W. M. (2017). *Comportamiento organizacional: administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning. <http://ebooks7-24.com/?il=3730>
- Guzmán, M., y Rosales, C. (2017). Validación de la escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana (Tesis de Pregrado). Lima, Perú. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2765>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill

- Inga, V. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana* (Tesis de Pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8482/1/2018_Inga-Vera.pdf
- Instituto Peruano de Economía. (2020, 19 agosto). BOLETÍN IPE: ¿TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO? <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>
- ISIL (2020). "Trabajo remoto: Desafíos en un contexto de crisis". <https://investigacion.isil.pe/estudio-trabajo-remoto-2020>
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85–97.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
- Judge, S. y Robbins, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Lawrence, P. y Lorsch, J. (1973). *Organización y Ambiente*. Labor.
<https://es.scribd.com/document/411790268/Lawrence-Lorsh-1973-Organizacion-y-Ambiente>
- Lieberman, C. (2019). *Procrastinar no es un asunto de holgazanería, sino de manejo de las emociones*.
<https://www.nytimes.com/es/2019/03/26/espanol/como-evitar-laprocrastinacion.html>
- López, P. y Fachelli, S (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative Commons.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Manpower (2017). 2017, el mejor año en creación de empleos.
<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Manpower-2017-el-mejor-ano-en-creacion-de-empleos-20170912-0059.html>

- Manzini, J. (2000). Helsinki declaration: *ethical principles for medical research on human subjects*. *Scielo*, 6(2), 321-334.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>
- Metin, U., Peeters, M. y Taris, T. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228–244
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Metin, U., Taris, T. y Peeters, M. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101 (1), 254-263.
https://www.researchgate.net/publication/303910458_Measuring_procrastination_at_work_and_its_associated_workplace_aspects
- Malegarie, J., y Fernández, P. (2019). Técnicas y tecnologías: Encuestas via web, desafíos metodológicos en el diseño, campo y análisis. *XIII jornadas de Sociología*, 3 (5), 3-5. <http://cdsa.aacademica.org/000-023/12.pdf>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2016). *Empleo juvenil en el Perú*. <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/mercado-de-trabajo-de-los-jovenes>
- Molini, F. (1999). *El método científico de Karl Popper aplicado al futuro*. Universidad Autónoma de Madrid. Fundación General.
<https://repositorio.uam.es/handle/10486/684768>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). Informe “Perspectivas del empleo”. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook_19991266
- Organización internacional de trabajo (2015). *Desocupación y subutilización de la fuerza de trabajo*.

https://ilostat.ilo.org/?MBI_ID=7&_afrLoop=537024798355533&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=cfo6q34sh_42

Parker, S. K., Bindl, U., y Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206310363732>

Parker, S., y Collins, C. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive work behaviors. *Journal of Management*, 36 (1), 633-662. https://www.researchgate.net/publication/247570077_Taking_Stock_Integrating_and_Differentiating_Multiple_Proactive_Behaviors

Parker, S. y Bindl, U. (2017). *Proactivity at work: making things happen in organizations*. Routledge

Pervin, L y John, O. (1998). *Personalidad: teoría e investigación*. Manual Moderno.

Quiñonez, Z. (2019). Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa de servicio de Ingeniería, distrito de San Isidro, Lima. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41431>

Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. Panapo. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=11229>

Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Redalyc*, 63 (4), 1-12. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>

Salessi (2017). *Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día*. *Revista Redalyc*, 9 (3), 82-103. <https://www.redalyc.org/pdf/3334/333454618005.pdf>

Salgado, E. (2018). Procrastinación general y laboral en ejecutivos de centros de llamados de la Región Metropolitana. (Tesis de pregrado, Universidad Miguel de Cervantes). (Acceso el 23 de junio del 2021). <https://www.uncervantes.cl/wp->

content/uploads/2019/05/PROCRASTINACI%C3%93N-GENERAL-Y-LABORAL-EN-EJECUTIVOS-DE-CENTROS-DE-LLAMADOS-DE-LA-REGI%C3%93N-METROPOLITANA-.pdf

Salanova, M (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de trabajo y seguridad social*, 303 (1), 1-36. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova.pdf

Salkind, N. (1998). *Métodos de investigación*. Prentice Hall. <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2013/07/salkind-cap1.pdf>

Steel, P. y König, C. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 31(4), 889–913. https://www.researchgate.net/publication/230899017_Integrating_Theories_of_Motivation

Schultz, D., y Schultz, S. (2010). *Teorías de la Personalidad*. Cengage Learning. https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Schultz_Teorias%2520de%2520la%2520Personalidad.pdf

Taylor, F. (1911) (Publicado en español en 1981). Principios de la administración científica. Buenos Aires: El Ateneo. Traducido de The Principles of scientific management. Harper y Row Publishers.

Warr, P., y Fay, D. (2001). Short report: Age and personal initiative at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 343–353. <https://doi.org/10.1080/13594320143000717>

Vitak, J., Crouse, J. y LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Revista Elsevier*, 27 (5), 1751-1579. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563211000604>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia Cuantitativa

Título: Personalidad proactiva y procrastinación laboral del personal administrativo de una empresa del sector Retail en Cercado de Lima 2021.

Integrante: Nunura Cervera, Angella Elizabeth

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo, en una empresa del sector retail de Lima Cercado, 2021?	<p>General</p> <p>Identificar la relación entre personalidad proactiva y procrastinación laboral del personal administrativo de una empresa del sector Retail de Lima Cercado, 2021.</p>	<p>General</p> <p>Existe correlación inversa y significativa entre personalidad proactiva y la procrastinación laboral del personal administrativo de una empresa del sector Retail de Lima Cercado, 2021.</p>	<p>Variable 1: Personalidad Proactiva</p>	<p>Tipo:</p> <p>Descriptivo - correlacional.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental y transversal.</p>
	<p>Específicos</p> <p>1. identificar la relación entre personalidad proactiva y las dimensiones de procrastinación laboral</p> <p>2. comparar personalidad proactiva según, sexo y formas de trabajo remoto y presencial</p> <p>3. comparar personalidad proactiva según, edad y tiempo de servicio</p> <p>4. comparar procrastinación laboral según, sexo y formas de trabajo remoto y presencial</p> <p>5. comparar procrastinación laboral según, edad y tiempo de servicio</p> <p>6. describir los niveles de personalidad proactiva</p> <p>7. describir los niveles de procrastinación laboral</p> <p>8. describir las dimensiones de procrastinación laboral</p>	<p>Específicas</p> <p>H1: existe correlación inversa y significativa entre personalidad proactiva y las dimensiones de procrastinación laboral</p> <p>H2: existe diferencias significativas entre personalidad proactiva según, sexo y formas de trabajo remoto y presencial</p> <p>H3: existe diferencias significativas entre personalidad proactiva según, edad y tiempo de servicio</p> <p>H4: existe diferencias significativas entre procrastinación laboral según, según, sexo y formas de trabajo remoto y presencial</p> <p>H5: existe diferencias significativas entre procrastinación laboral según, edad y tiempo de servicio</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Personalidad Proactiva</p> <p>Ítems</p> <p>1 al 10</p>	
	<p>INSTRUMENTOS</p>	<p>INSTRUMENTO 1: Escala de personalidad proactiva de Crant</p> <p>INSTRUMENTO 2: Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)</p>	<p>Variable 2: Procrastinación Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Ciber-pereza</p> <p>Sentido de Servicio</p> <p>Ítems</p> <p>8,10, 12 y 14</p> <p>1,2,3,4,5,6,7,9</p> <p>11 y 13</p>	<p>Población</p> <p>Censal</p> <p>250</p> <p>Piloto</p> <p>72</p>
			<p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas: validez y confiabilidad.</p> <p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas: validez y confiabilidad.</p>	

Anexo 2:

Tabla 12

Operacionalización de la variable Personalidad Proactiva

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Personalidad proactiva	Bateman & Crant (1993) definen la personalidad proactiva, como aquella que identifica y actúa sobre las oportunidades que se le presentan, mostrando determinación y perseverancia, produciendo un cambio significativo. El eje central y fundamental de la personalidad proactiva, es que las personas tienen la capacidad de crear situaciones y ambiente propicio para un desempeño efectivo.	Los resultados se obtienen de la suma de ítems de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS), calificando a la procrastinación con los niveles de muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto.	Personalidad proactiva	Mejora de Vida búsqueda de cambio Ideas reales Arreglar la situación Motivación Defender ideas Oportunidad Innovación Perseverancia Anticipación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Ordinal

Tabla 13*Operacionalización de la variable Procrastinación Laboral*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Procrastinación Laboral	Metin et al. (2016) emplea el significado de "Procrastinación Laboral", al aplazamiento que tareas laborales que el trabajador deja de lado por otras actividades que no están relacionadas con la actividad laboral, sin la intención de perjudicar el y su entorno laboral	Los resultados se obtienen de la suma total de los ítems, en la escala de personalidad proactiva de Crant, donde los puntajes están desde 7 puntos a 70 puntos. Siendo calificada como Muy bajo, Bajo, promedio, alto y muy alto	Ciber Pereza	Ciber Pereza	08	Ordinal
					10	
					12	
					14	
					1	
					2	
					3	
			4	Sentido de servicio	Sentido de servicio	
			5			
			6			
			7			
			9			
			11			
			13			

Anexo 3: Instrumentos Utilizados

Escala procrastinación laboral (PAWS) Baran Metin (2016) Adaptación peruana por Guzmán y Rosales (2017)

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

0	1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre	No aplica

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

Escala de Personalidad Proactiva
 J. Michael Crant (2000)
 Adaptación peruana por Carrillo (2013)

A continuación, encontrará una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la personalidad proactiva. Cada una tiene siete opciones para responder, de acuerdo a lo que describa mejor su personalidad:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Moderadamente desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su personalidad. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS						
		1	2	3	4	5	6	7
01	Estoy constantemente en la búsqueda de nuevas formas de mejorar mi vida.							
02	Donde he estado laborando, he sido parte de una fuerza para el cambio constructivo.							
03	No hay nada más emocionante que ver que mis ideas se conviertan en realidad.							
04	Si veo algo que no me gusta, lo arreglo.							
05	No importa cuáles son las probabilidades; si creo en algo, haré que suceda.							
06	Me encanta defender mis ideas, incluso en contra de la oposición de los demás.							
07	Me destaco en la identificación de oportunidades.							
08	Siempre estoy en busca de mejores formas de hacer las cosas.							
09	Si creo en una idea, ningún obstáculo me impedirá hacer que esta suceda.							
10	Puedo detectar una buena oportunidad antes que otros lo hagan.							

Print formulario Google Piloto



Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo

Estimados:

Quiero brindarte mi cordial saludo y agradecimiento por tu apoyo.
Mi nombre es Angella Elizabeth Nunura Cervera, estudiante del X ciclo, de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo.
El siguiente formulario forma parte del recojo de información para la investigación que vengo realizando con fines académico teniendo como objetivo identificar la relación de las variables de estudio.
Por ello requiero de tu participación y consentimiento.

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfnzQ4LQxBu6L9V34Vue5YDStYTIDwuob6f9YoyziG4F2heZQ/viewform>

Print Formulario Google Muestra Final

Preguntas Respuestas 250



Sección 1 de 2

Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo

Estimados:

Quiero brindarte mi cordial saludo y agradecimiento por tu apoyo.
Mi nombre es Angella Elizabeth Nunura Cervera, estudiante del XI ciclo, de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo.
El siguiente formulario forma parte del recojo de información para la investigación que vengo realizando con el fin de obtener mi título profesional de psicología, dicha información será utilizado solo con fines académico teniendo como objetivo identificar la relación de las variables de estudio.
Por ello requiero de tu participación y consentimiento.

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd2FyowUPK1OK-g78zzA_GS8V2dMYDs2OTIjUySDrf-3HCzRQ/viewform?usp=sf_link

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRACIA

Elaborado por Nunura Cervera Angella Elizabeth (2020)

La ficha que a continuación se muestra, tiene como finalidad permitir recolectar información sobre nuestra población de estudio. La información brindada será únicamente utilizada para fines académicos, garantizando la confidencialidad de los participantes de la organización.

Antes de iniciar, se les solicitara completar los siguientes datos.

N° de DNI	<input type="text"/>
EDAD	<input type="text"/>
SEXO	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
TIEMPO DE SERVICIO	Menos a un año <input type="checkbox"/>
	Un año <input type="checkbox"/>
	Dos años <input type="checkbox"/>
	Mayor a tres años <input type="checkbox"/>
FORMA DE TRABAJO	Presencial <input type="checkbox"/>
	Remoto <input type="checkbox"/>

Anexo 5: Carta de Presentación empresa proyecto piloto



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 29 de octubre de 2020

CARTA INV. N°1955 - 2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Estimados Sres.
SCOTIABANK PERÚ SAA
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Nunura Cervera Angella Elizabeth** con DNI N° 46144941 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 6700262980 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo Lima 2021"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Carta de Presentación empresa muestra final



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 8 de abril de 2021

CARTA INV. N°1310 -2021/EP/PSL UCV LIMA-LN

Sr.
Jairo Vaca Nima
Supervisor
Saga fallabela

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. ANGELLA ELIZABETH NUNURA CERVERA con DNI N° 46144941 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 6700262980 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo de una empresa del sector retail del Cercado de Lima, 2021" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Carta de autorización empresa proyecto piloto



Lima, 09 de Noviembre del 2020

A quien corresponda

CONSTANCIA

Mediante la presente autorizamos a que la Señorita Angella Elizabeth Nunura Cervera con DNI 46144941, estudiante de Psicología de Universidad Cesar Vallejos, pueda enviar al personal de agencia Chacra Rios, encuesta referida a su trabajo de investigación, correspondiente a evaluación sobre personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo para que colegas puedan responderla.

El presente documento es informativo a solicitud de cliente, librando responsabilidad al banco respecto de su uso.

Atentamente

Scotiabank Perú S.A.A.


GERARDO PINEDA SALAZAR
Gerente de Agencia Senior

Carta de autorización empresa muestra final



Lima, 14 de Abril del 2021

A quien corresponda

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Mediante la presente autorizo a **Angella Elizabeth Nunura Cervera**, con DNI 46144941, estudiante de la **Universidad César Vallejo**, de la carrera de **Psicología**, pueda realizar su estudio de tesis con el tema de **"Personalidad proactiva y procrastinación laboral del personal administrativo de una empresa del sector retail del Cercado de Lima, 2021"**.

El presente documento es informativo a solicitud liberando responsabilidades a la empresa respecto a su uso.

Atentamente

Jairo Vaca Nima
Supervisor
Saga Falabella

Anexo 8: Autorización de uso de instrumentos Originales y adaptaciones peruanas remitida por la Escuela de Psicología



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N° 1247- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 26 de septiembre de 2020

Autor:

J. Michael Crant

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **NUNURA CERVERA ANGELLA ELIZABETH**, con **46144941** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700262980, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de bachiller en Psicología titulado: **Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo, de una empresa del sector retail, del Cercado de Lima, 2020**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1248 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 26 de septiembre de 2020

Autor:

Baran Metin

Presente.-



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **NUNURA CERVERA ANGELLA ELIZABETH**, con **46144941** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700262980, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de bachiller en Psicología titulado: **Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo, de una empresa del sector retail, del Cercado de Lima, 2020**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1245 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 26 de septiembre de 2020

Autor Adaptación Peruana:

Liliana Carrillo Guzmán

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **NUNURA CERVERA ANGELLA ELIZABETH**, con **46144941** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700262980, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de bachiller en Psicología titulado: **Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo, de una empresa del sector retail, del Cercado de Lima, 2020**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1249 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 26 de septiembre de 2020

Autor Adaptación Peruana:

Milagros Guzmán Alvarado

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **NUNURA CERVERA ANGELLA ELIZABETH**, con **46144941** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700262980, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de bachiller en Psicología titulado: **Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo, de una empresa del sector retail, del Cercado de Lima, 2020**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

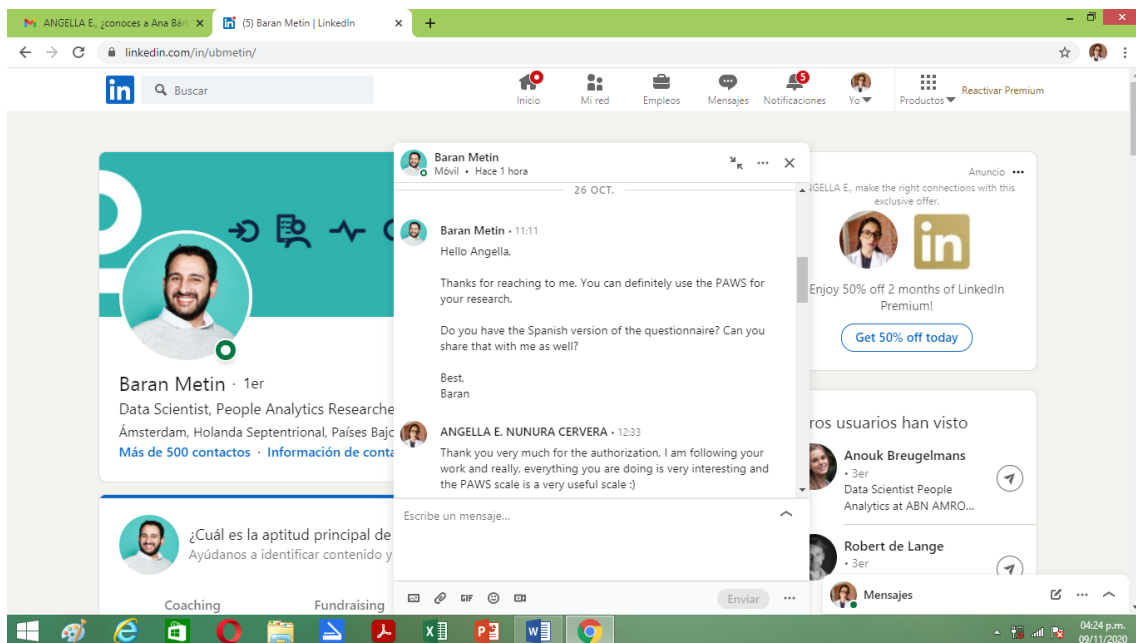
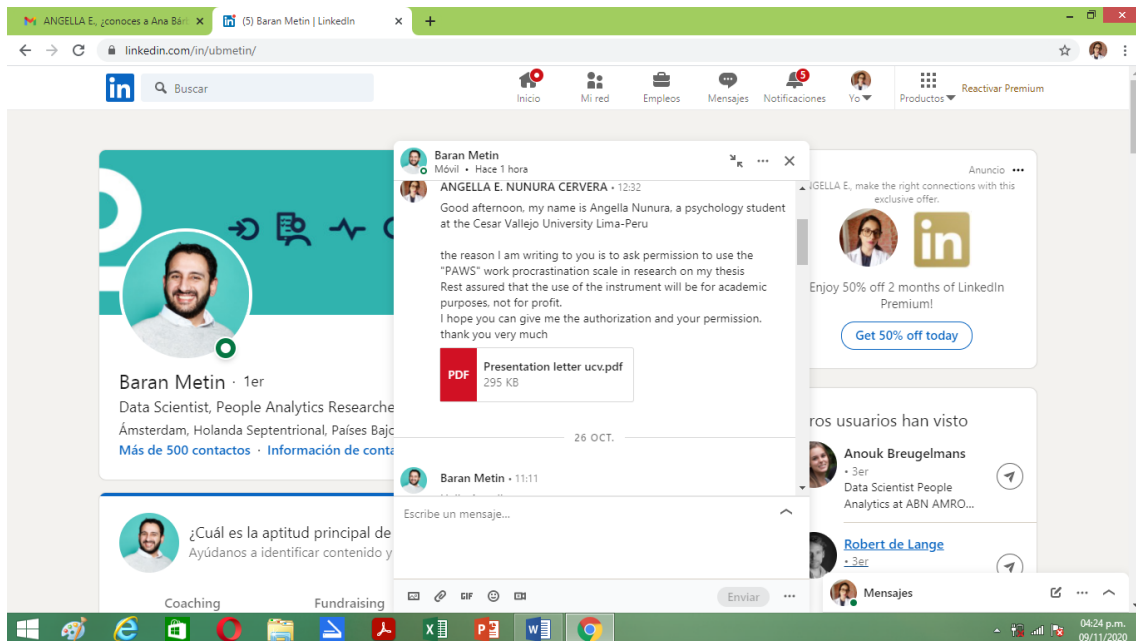
Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 9: Autorización del uso del instrumento del autor original

Permiso autorización Escala de procrastinación laboral de Metin



Autorización de permiso Escala de personalidad proactiva de Crant

The image shows a screenshot of a LinkedIn message conversation between J. Michael Crant and Angella Elizabeth Nunura Cervera. The conversation is displayed in a windowed view over a browser window showing the LinkedIn profile of J. Michael Crant.

Message 1 (from Angella Elizabeth Nunura Cervera):

Authorization use of proactive personality scale

good morning, Dear J. Michael Crant. It is a pleasure to adress you. My name is Angella Elizabeth Nunura, Cercera, a native of Perú, I am currently a student of psychology, on the verge of developing my thesis project. I was researching his contributions to the field of organizational Psychology, and I aroused in me the interest of investigating Proactive Personality. I am writing to you to request your authorization and consent regarding the use of your Proactive Personality scale. Which will serve me as already mentioned, to develop my thesis project and achieve the Bachelor in Psychology, it should be noted that this test will be uses, non profit, and also, if you could provide me with the test and manual, I would be very grateful. If had your authorization, I would Share The results of my investigation. Of course, I appreciate your support.

Att.
Angella Elizbeth Nunura Cervera

presentation letter.pdf

Message 2 (from J. Michael Crant):

ANGELLA, thanks for reaching out! You have permission to use the proactive personality scale for your research.

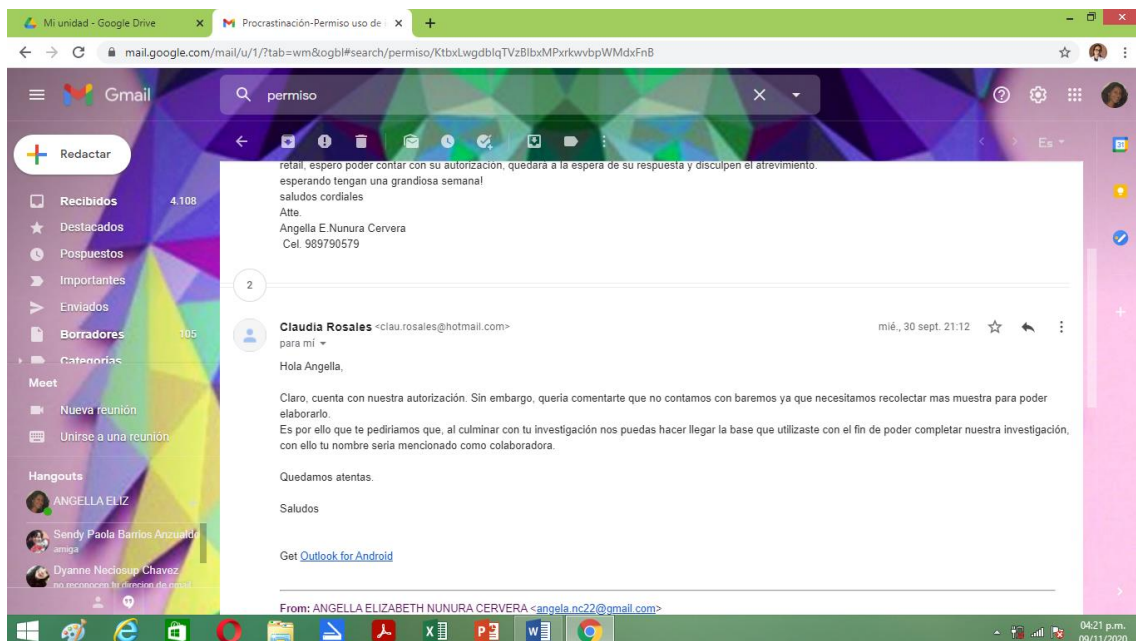
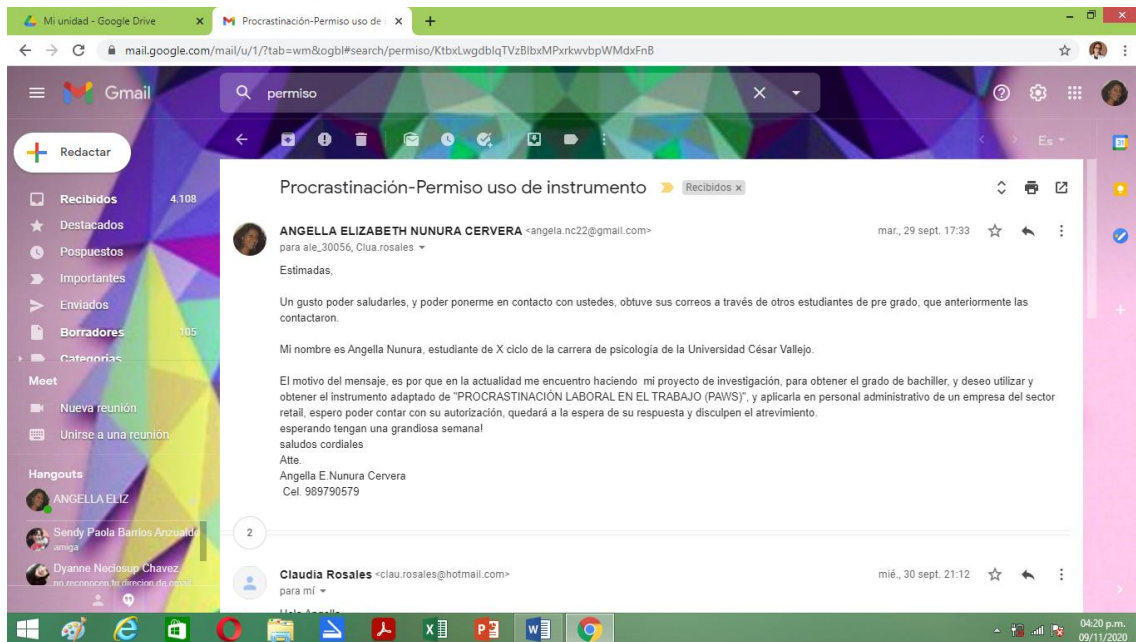
Message 3 (from Angella E. Nunura Cervera):

thank you dear Crant. Thank you for the support and positive feedback. I would like to know if you could provide me with the manual. I would be very grateful a hug

Atte.
Annella E. Nunura Cervera

The background shows the LinkedIn profile of J. Michael Crant, a Professor of Management and Organization at Notre Dame - Mendoza College of Business in Granger, Indiana, Estados Unidos. The browser window shows the URL: linkedin.com/in/j-michael-crant-b4a5a6117/.

Autorización adaptación Peruana, Escala de procrastinación Laboral de Metin.



Autorización de adaptación Peruana, escala de personalidad proactiva de Crant.

The screenshot shows a WhatsApp chat window on a Windows desktop. The chat is with a contact named Lilita Carrillo G. The messages are as follows:

- 29 SEP 2020 10:37: "Estimada, Buenos días, disculpe la molestia."
- 29 SEP 2020 10:37: "Mi nombre es Angella Nunura Cervera, estudiante del x ciclo de la carrera de psicología, en la actualidad me encuentro realizando mi proyecto de tesis, investigando encontre que usted a validado la prueba de "personalidad Proactiva de Crant", queria consultarle si es posible que pueda usar el test valido."
- 29 SEP 2020 10:37: "quedo a la atenta a su respuesta, muchas gracias!"
- 6 OCT 2020 13:32: "Hola Angella. Claro que si , exitos en tu tesis"

The desktop taskbar at the bottom shows icons for File Explorer, Word, Excel, PowerPoint, and Chrome. The system tray on the right shows the time as 04:35 p.m. and the date as 09/11/2020.

Anexo 10: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Angella Elizabeth Nunura Cervera** estudiante del décimo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Personalidad proactiva y procrastinación laboral del personal administrativo de una empresa de Retail del Cercado Lima, 2021”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Escala de Personalidad Proactiva y Escala procrastinación laboral (PAWS)**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Angela Elizabeth Nunura Cervera
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Personalidad proactiva y procrastinación laboral del personal administrativo de una empresa de Retail del Cercado Lima, 2021”** de la señorita **Angela Elizabeth Nunura Cervera**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Anexo 11: Resultados del Piloto

Propiedades psicométricas del piloto

Tabla 14

	α	ω
Personalidad Proactiva	0.878	0.886

Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente Omega de las dimensiones de la Escala de Personalidad Proactiva

Tabla 15

Validez de Contenido por V de Aiken de Personalidad Proactiva

ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	Total SI (1)	V Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	0	1	1	1	4	0.8
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1

Tabla 16

Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente Omega de las dimensiones del Test de Procrastinación Laboral

	α	ω
Ciberpereza	0.642	0.678
Sentido de Servicio	0.919	0.924
Procastinación Laboral	0.914	0.925

Tabla 17*Validez de Contenido por V de Aiken del Test de Procrastinación Laboral*

ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	Total SI (1)	V Aiken
1	1	0	1	1	1	5	0.80
2	1	0	1	1	1	5	0.80
3	1	0	1	1	1	5	0.80
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	0	1	1	1	5	0.80
6	1	0	1	1	1	5	0.80
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	0	1	1	1	5	0.80
13	1	0	1	1	1	5	0.80
14	1	0	1	1	1	5	0.80

Tabla 18

Análisis Descriptivo de los ítems de la variable Procrastinación Laboral

	Items	Frecuencia							M	σ	g1	g2	IHC	h ²	id	A
		1	2	3	4	5	6	7								
Sentido de Servicio	1	16	20	8	19	4	3	1	1.83	1.512	0.551	-0.397	0.588	0.684	0.00	Si
	2	18	25	13	10	3	1	1	1.46	1.329	1.036	1.075	0.702	0.731	0.00	Si
	3	14	25	14	10	3	3	0	1.59	1.321	0.835	0.225	0.684	0.626	0.00	Si
	4	22	25	10	8	4	2	0	1.34	1.330	0.997	0.317	0.764	0.654	0.00	Si
	5	27	29	6	7	1	1	0	1.01	1.165	1.702	3.972	0.797	0.766	0.00	Si
	6	27	32	3	4	2	1	2	1.06	1.362	2.062	4.474	0.588	0.684	0.00	Si
	7	28	26	8	4	1	1	1	1.00	1.225	1.880	4.445	0.792	0.733	0.00	Si
	9	11	34	10	13	1	1	1	1.52	1.217	1.196	1.906	0.586	0.473	0.00	Si
	11	24	31	4	8	1	1	0	1.04	1.117	1.346	1.714	0.796	0.707	0.00	Si
Ciberpereza	13	36	26	1	4	2	0	0	0.70	0.975	1.830	3.318	0.719	0.725	0.00	Si
	8	8	13	22	10	4	5	8	2.51	1.808	0.643	-0.498	0.427	0.688	0.00	Si
	10	11	26	13	14	2	1	2	1.72	1.371	1.047	1.315	0.508	0.683	0.00	Si
	12	40	23	3	2	0	0	0	0.51	0.723	1.537	2.548	0.492	0.632	0.00	Si
	14	17	22	17	7	3	2	1	1.52	1.368	1.072	1.155	0.620	0.598	0.00	Si

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1 : coeficiente de asimetría de Fisher; g2 : coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h2 : Comunalidad; ID: Índice de discriminación, Aceptable.

Tabla 19

Análisis Descriptivo de los ítems de la variable Personalidad Proactiva

	Items	Frecuencia							M	σ	g1	g2	IHC	h ²	id	A
		1	2	3	4	5	6	7								
PERSONALIDAD PROACTIVIDAD	1	2	5	35	0	0	0	0	5.64	1.100	-3.842	14.694	0.104	0.852	0.00	Si
	2	2	1	7	13	36	0	0	5.31	1.163	-2.261	5.554	0.169	0.894	0.00	Si
	3	2	3	1	6	27	0	0	5.23	1.495	-2.011	2.792	0.638	0.702	0.00	Si
	4	2	1	6	38	0	0	0	5.66	0.891	-3.296	11.227	0.122	0.787	0.00	Si
	5	3	3	10	35	0	0	0	5.45	1.045	-2.326	5.169	0.927	0.908	0.00	Si
	6	5	2	4	15	26	0	0	5.06	1.274	-1.412	0.983	0.567	0.663	0.00	Si
	7	1	5	13	36	0	0	0	5.51	0.814	-2.064	5.352	0.792	0.825	0.00	Si
	8	2	1	6	34	0	0	0	5.63	0.926	-3.126	10.014	0.901	0.907	0.00	Si
	9	1	1	4	18	31	0	0	5.36	0.988	-2.473	7.892	0.878	0.908	0.00	Si
	10	1	9	22	32	0	0	0	5.30	0.903	-1.968	6.686	0.782	0.803	0.00	Si

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2 : coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h2: Comunalidad; ID: Índice de discriminación, Aceptable.

Tabla 20*Evidencia Analisis factorial confirmatorio de las variables procrastinación laboral y personalidad proactiva*

	Índices de Ajuste	PP	PL	Índices Óptimos	Autor
Ajuste Absoluto					
X²/gl	Razón chi cuadrado/ grados libertad	2.10	1.54	≤ 3.00	(Escobedo, Estebané, 2016) Hernández, Martínez,
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado	0.125	0.087	≤ 0.05	(Escobedo, Estebané, 2016) Hernández, Martínez,
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	0.153	0.06	Cerca de 0	(Escobedo, Estebané, 2016) Hernández, Martínez,
Ajuste Comparativo					
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.80	0.918	≥ 0.90	(Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006)
TLI	índice de Tucker - Lewis	0.80	0.940	≥ 0.90	(Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006)
Ajuste Parsimonioso					
AIC	Criterio de información de Akaike	1367	2800	Cerca de 0	(Escobedo, Estebané, 2016) Hernández, Martínez,

Anexo 12: Evidencias cualitativas de validez de contenido

TITULO: Personalidad proactiva y procrastinación laboral del personal administrativo de una empresa del sector Retail del Cercado Lima, 2021.

INTEGRANTES: Angella Elizabeth Nunura Cervera

DOCENTE: César Raúl Manrique Tapia

Tabla 21

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la Escala de Personalidad de Crant

ITEM ORIGINAL	Dr. Julio Cesar Castro Garcia C.Ps.P. 2283	Dr. Juan Jose Kaneko Aguilar C.Ps.P. 17040	Mg. Raúl Efrén Carvajal Duque C.Ps.P. 26337	Mg. Raul Armando Cruzado Casanova C.Ps.P. 0757	Mg. Rocio del Pilar Cavero Reap C.Ps.P. 17692	ITEM REVISADO
ITEM 2 Donde he estado laborando, he sido parte de una fuerza para el cambio constructivo.	-	Donde he estado laborando, he sido parte de una fuerza para el cambio constructivo.	-	-	-	Quando he trabajado, siempre he formado parte de la gente que apoya el cambio constructivo.

TITULO: Personalidad proactiva y procrastinación laboral del personal administrativo de una empresa del sector Retail del Cercado Lima, 2021.

INTEGRANTES: Angella Elizabeth Nunura Cervera / **DOCENTE:** César Raúl Manrique Tapia

Tabla 22

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces del Escala Procrastinación en el trabajo (PAWS)

ITEM ORIGINAL	Dr. Julio Cesar Castro Garcia C.Ps.P. 2283	Dr. Juan Jose Kaneko Aguilar C.Ps.P. 17040	Mg. Raúl Efrén Carvajal Duque C.Ps.P. 26337	Mg. Raul Armando Cruzado Casanova C.Ps.P. 0757	Mg. Rocio del Pilar Caverero Reap C.Ps.P. 17692	ITEM REVISADO	
ITEM 12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	-	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	-	-	-	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea
ITEM 14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.	-	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.	-	-	-	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.
ITEM 1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	-	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	-	-	-	En mi trabajo, después de tomar una decisión, me demoro en ejecutarla.
ITEM 2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	-	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	-	-	-	Me demoro en comenzar el trabajo que tengo que hacer.
ITEM 3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado	-	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado	-	-	-	En el trabajo, a veces pienso en hacer algo placentero, que me resulta difícil concentrarme
ITEM 5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	-	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	-	-	-	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a temas poco relevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.
ITEM 6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.	-	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.	-	-	-	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y término haciendo cosas irrelevantes.
ITEM 13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	-	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	-	-	-	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades que no tienen nada que ver con mis labores.

Anexo 13: Escaneos de Criterios de Jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE PERSONALIDAD PROACTIVA DE CRANT

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: CASTRO GARCIA JULIO CESAR

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Octubre del 2020



Firma y sello



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA PROCRASTINACIÓN LABORAL (PAWS)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: CASTRO GARCIA JULIO CESAR

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Octubre del 2020



Firma y sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE PERSONALIDAD PROACTIVA DE CRANT

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Seleкто	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

19 de Octubre del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 17040

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA PROCRASTINACIÓN LABORAL (PAWS)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Seleкто	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

19 de Octubre del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 17040

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE PERSONALIDAD PROACTIVA DE CRANT
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Raúl Efrén Carvajal Duque
DNI: 000492127
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Psicología Organizacional	2018
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Colegio Recoleta	Psicólogo	La Molina	2019-2020	Psicólogo
02	RCD Psicología Integral	Psicólogo-Coach	La Molina	2017-2020	Psicólogo-Coach
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Octubre del 2020


C. B. P. 26553
Firma y sello
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA PROCRASTINACIÓN LABORAL (PAWS)
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Raúl Efrén Carvajal Duque
DNI: 000492127
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Psicología Organizacional	2018
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Colegio Recoleta	Psicólogo	La Molina	2019-2020	Psicólogo
02	RCD Psicología Integral	Psicólogo-Coach	La Molina	2017-2020	Psicólogo-Coach
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

02 de Octubre del 2020


C. B. P. 26553
Firma y sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE PERSONALIDAD PROACTIVA DE CRANT

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA, RAUL ARMANDO

DNI: 08054622

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGO	1974-1980
02	UEGV	MAGISTER	2016-2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USMP	DOCENTE	LIMA	1980-2000	DOCENTE
02	F.A.P.	PSICOLOGO	CALLAO	1995-2020	PSICOLOGO AERONAUTICO
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Octubre del 2020


 El Jefe de Sección Factores Humanos
 Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
 NSA 707491 - CPsP. 0757

Firma y sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA PROCRASTINACIÓN LABORAL (PAWS)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA, RAUL ARMANDO

DNI: 08054622

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGO	1974-1980
02	UEGV	MAGISTER	2016-2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USMP	DOCENTE	LIMA	1980-2000	DOCENTE
02	F.A.P.	PSICOLOGO	CALLAO	1995-2020	PSICOLOGO AERONAUTICO
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Octubre del 2020


 El Jefe de Sección Factores Humanos
 Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
 NSA 707491 - CPsP. 0757

Firma y sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE PERSONALIDAD PROACTIVA DE CRANT

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg : Rocio del Pilar Cavero Reap

DNI: 10628098

✚ Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDA AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MIC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Los Olivos 27 de Octubre del 2020



Rocio del Pilar Cavero Reap
PSICOLOGA
CPF 15862

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA PROCRASTINACION LABORAL (PAWS)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg : Rocio del Pilar Cavero Reap

DNI: 10628098

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDA AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MIC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Los Olivos 27 de Octubre del 2020



Rocio del Pilar Cavero Reap
PSICOLOGA
CPF 15862

Anexo 14: Resultados Adicionales con la muestra final

Tabla 23

Confiabilidad de Personalidad proactiva

	α	ω
Personalidad Proactiva	0.89	0.89

Se observa que la escala de Personalidad Proactiva evidencia un nivel alto de fiabilidad y confiabilidad, dando un mejor respaldo sobre la escala y los datos obtenidos en los resultados. (Ventura y Caycho, 2017)

Tabla 24

Confiabilidad de Procrastinación laboral

	α	ω
Ciber pereza	0.80	0.91
Sentido de servicio	0.87	0.90
Procrastinación Laboral	0.88	0.91

Se evidencia una consistencia interna, analizado mediante el Coeficiente Omega de Mc Donald y Alfa de Crobach, donde los valores aceptables en la confiabilidad son de .70 y .90, evidenciando un nivel alto de fiabilidad y confiabilidad de la variable respaldando la escala y los resultados obtenidos (Ventura y Caycho, 2017).

Figura 1

Diagrama de puntos variable Personalidad proactiva

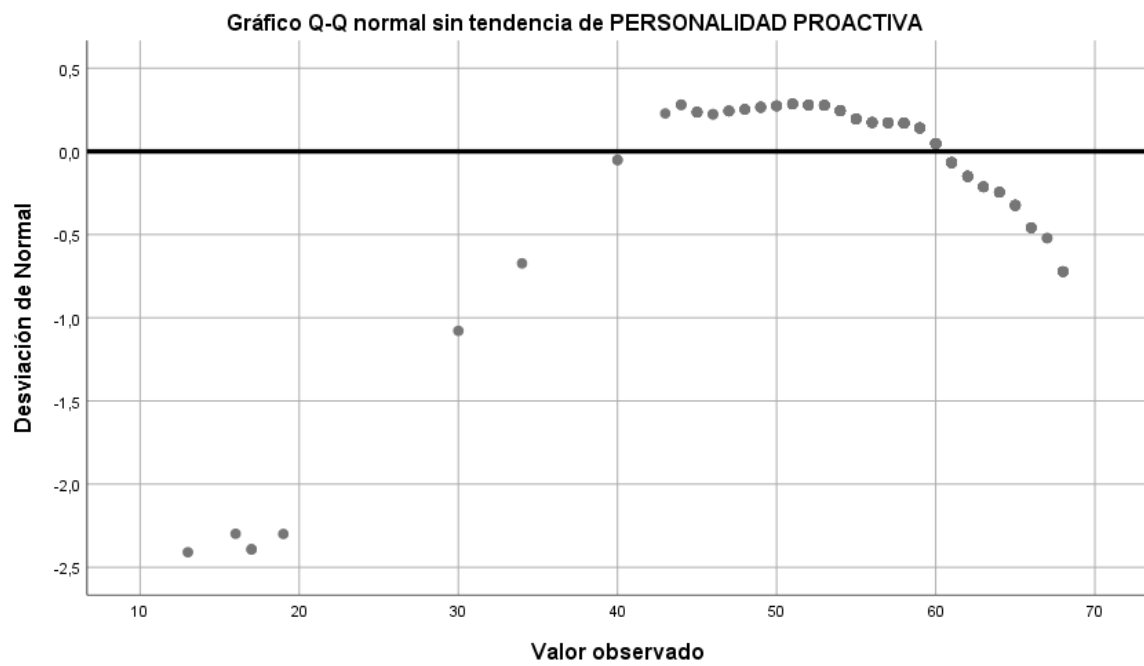
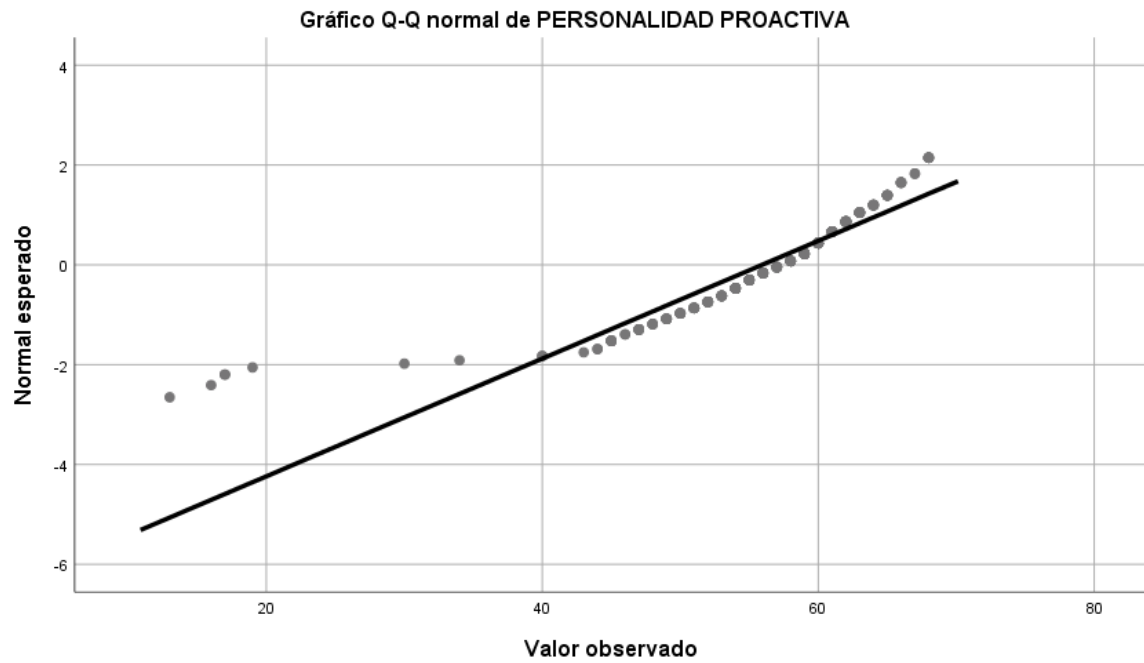


Figura 2

Diagrama de caja variable Personalidad proactiva

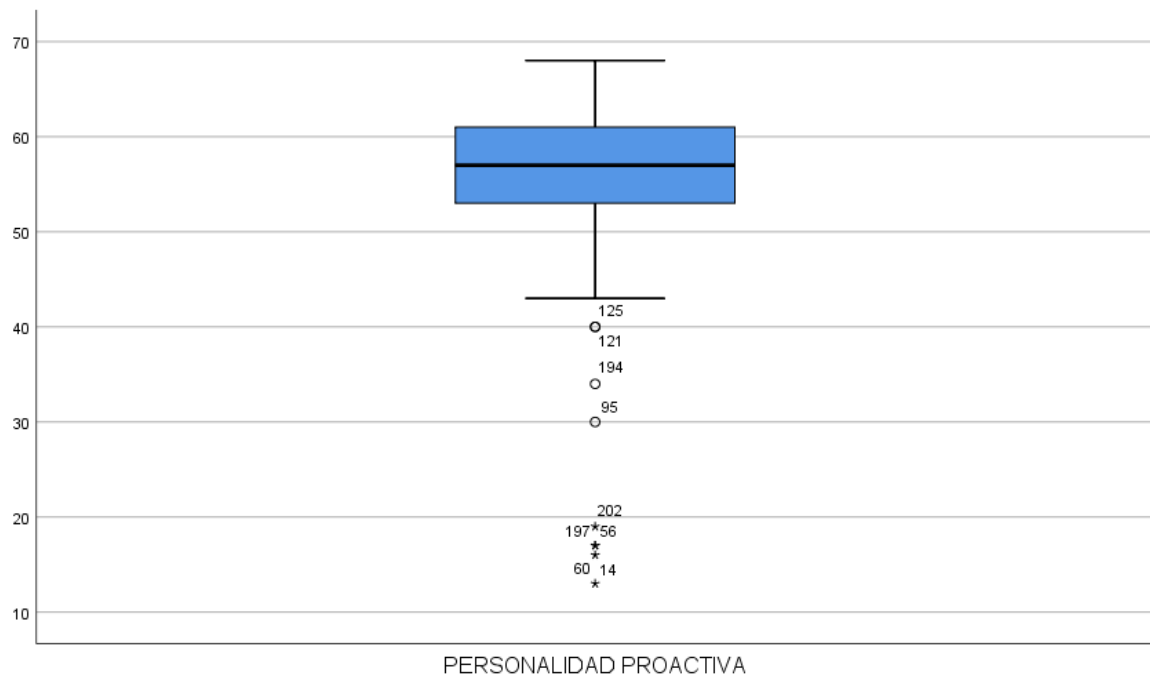
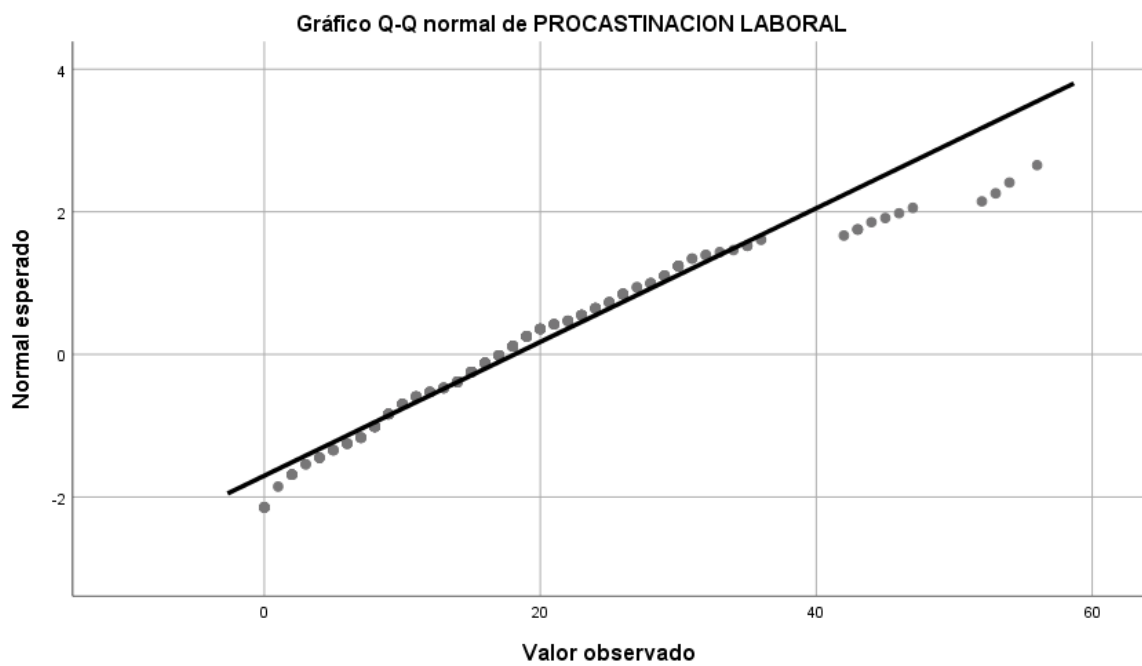


Figura 3

Diagrama de puntos variable Procrastinación laboral



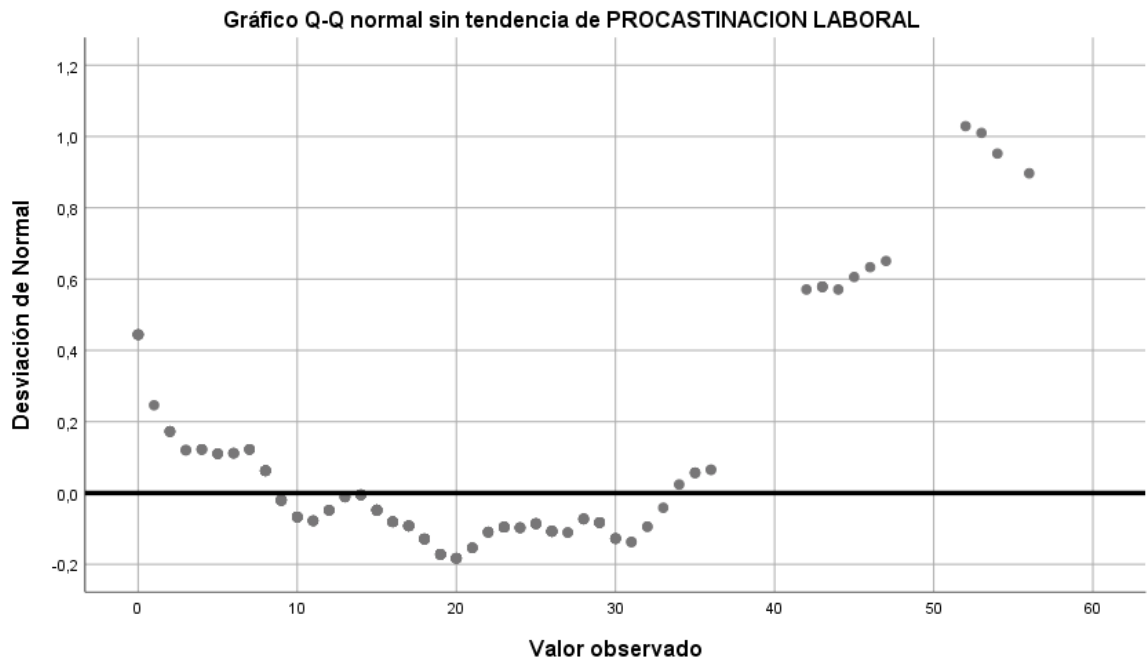


Figura 4

Diagrama de caja variable Procrastinación laboral

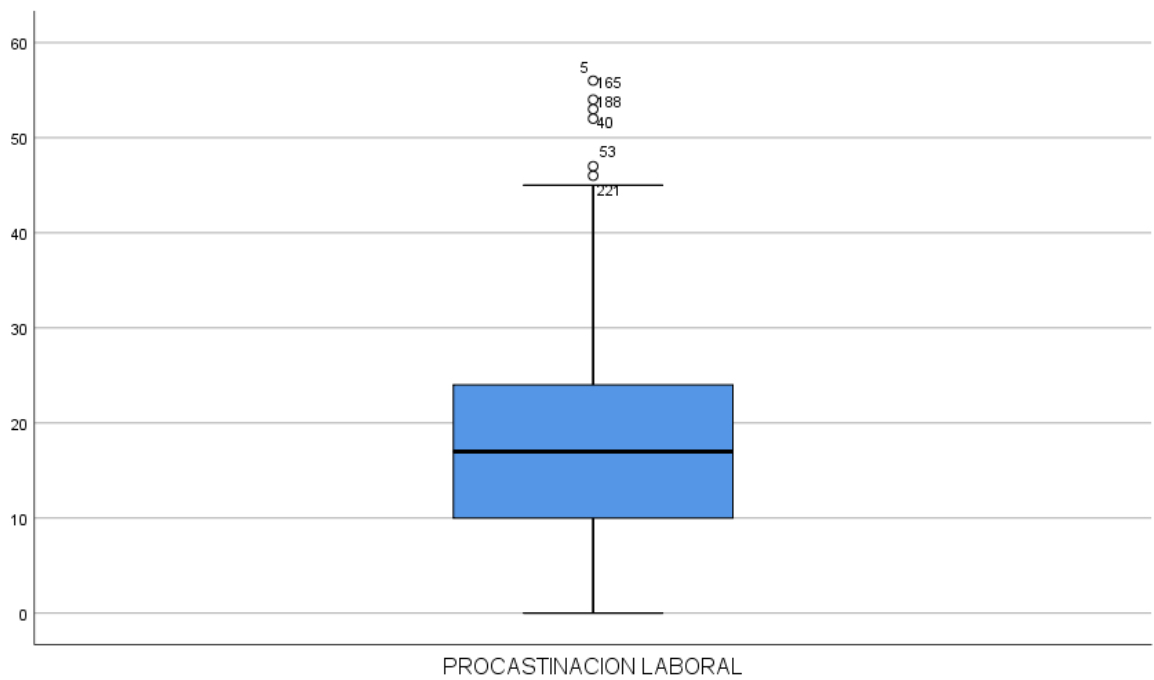


Figura 5

Diagrama de puntos variable Procrastinación laboral dimensión sentido de servicio

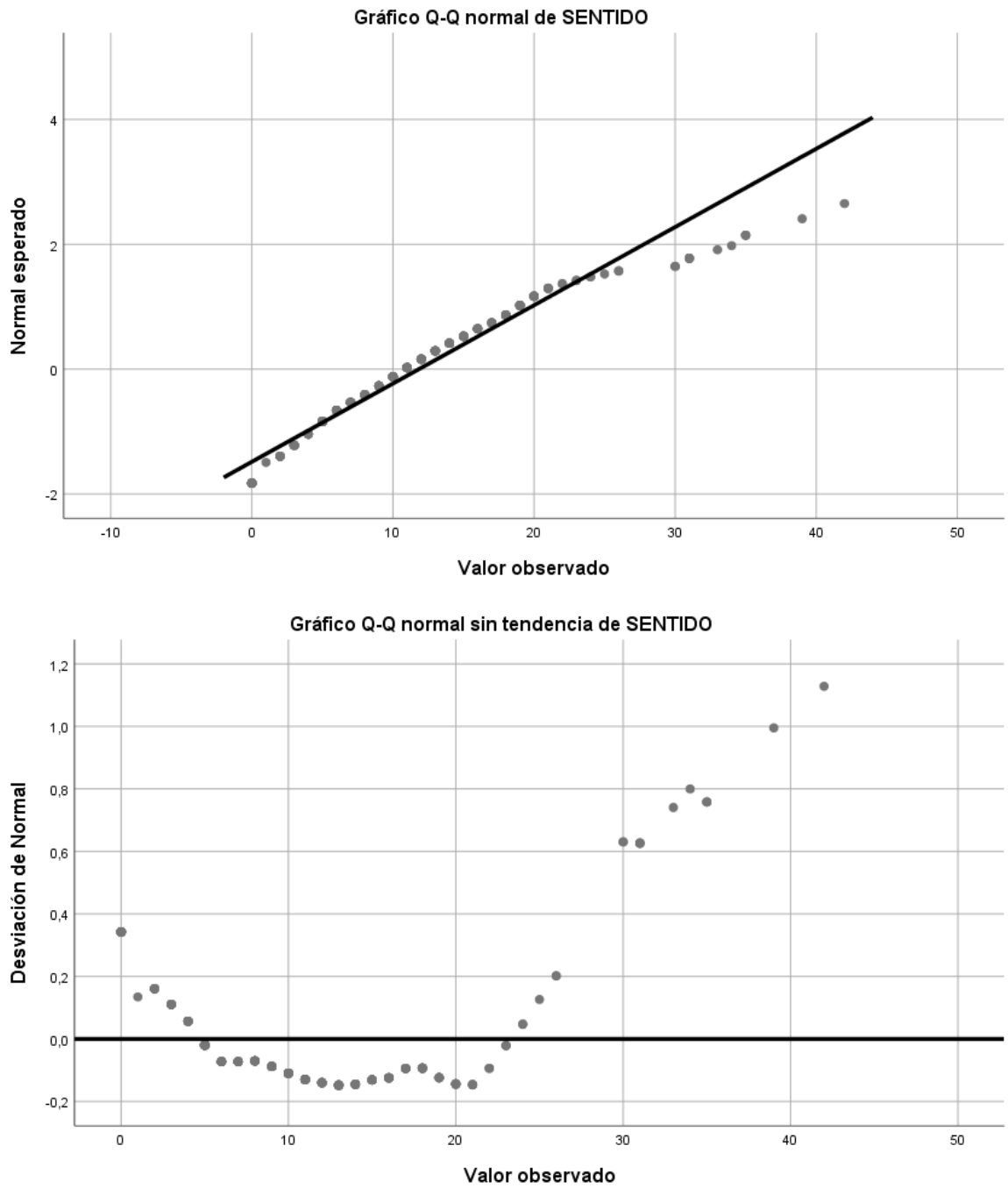


Figura 6

Diagrama de caja variable Procrastinación laboral dimensión sentido de servicio

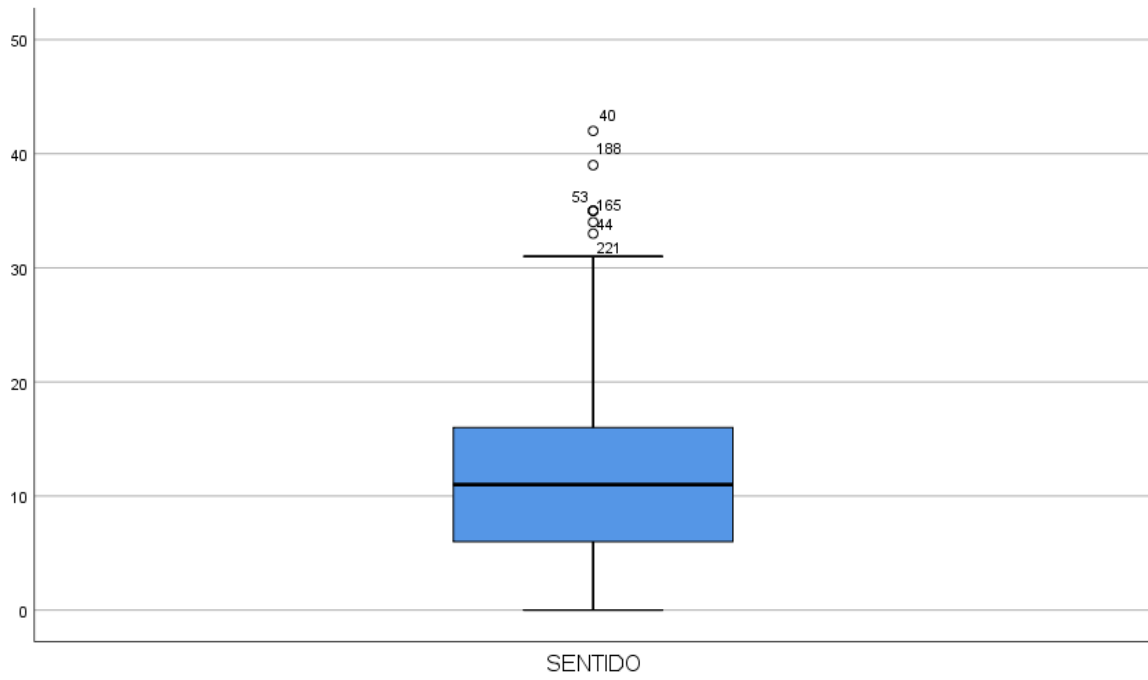
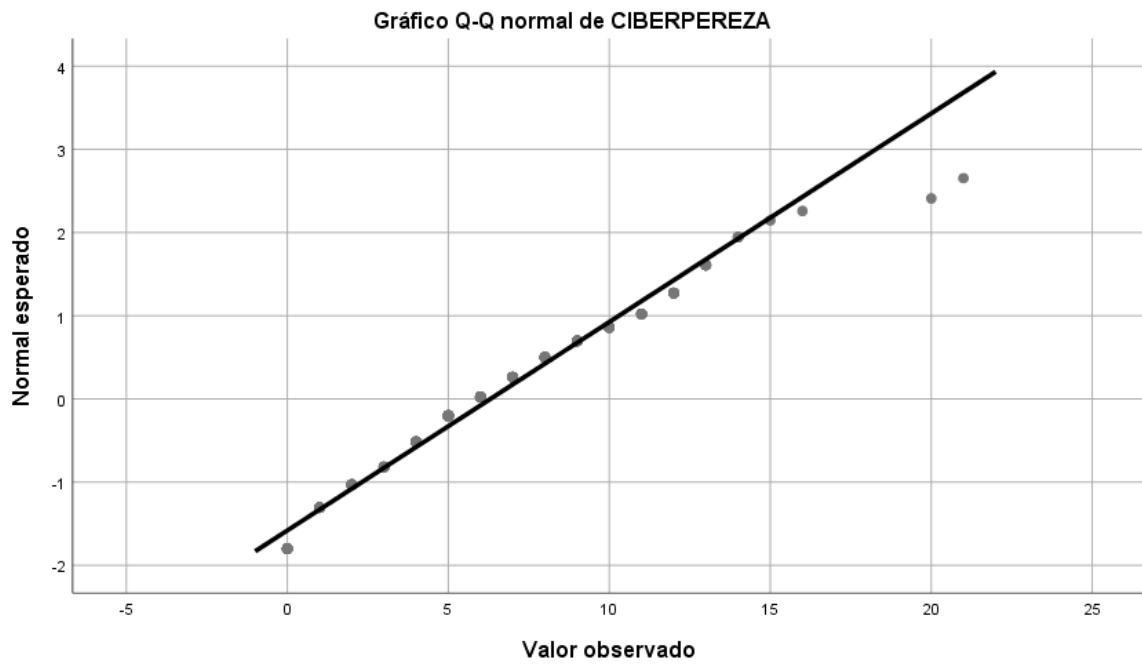


Figura 7

Diagrama de puntos variable Procrastinación laboral dimensión ciber-pereza



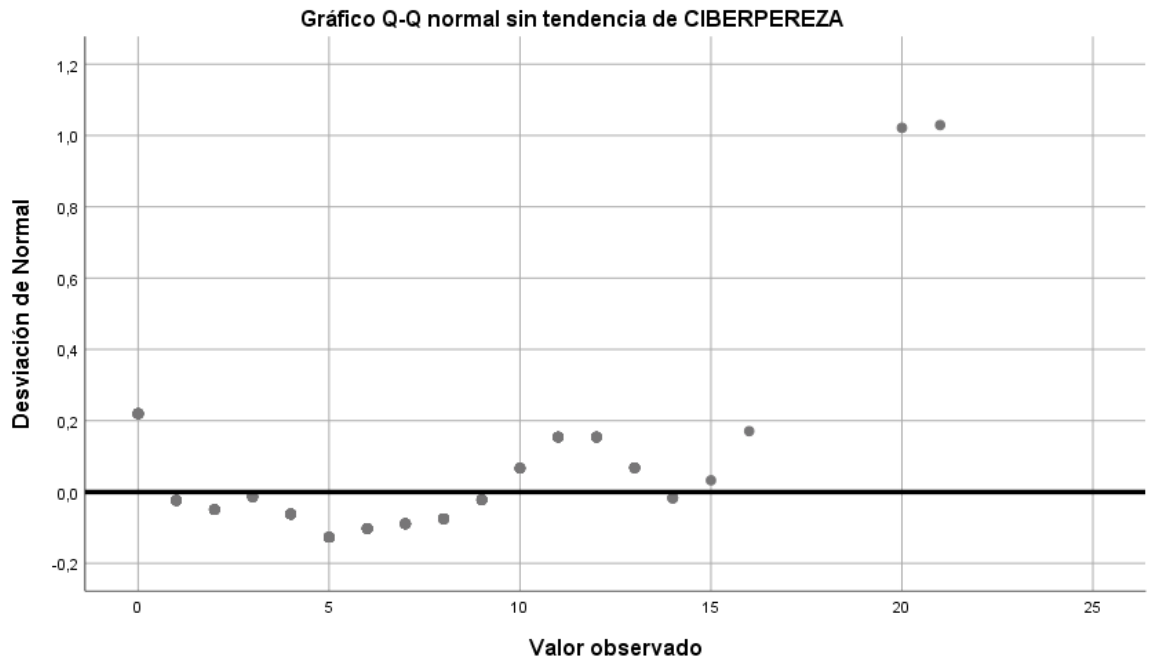
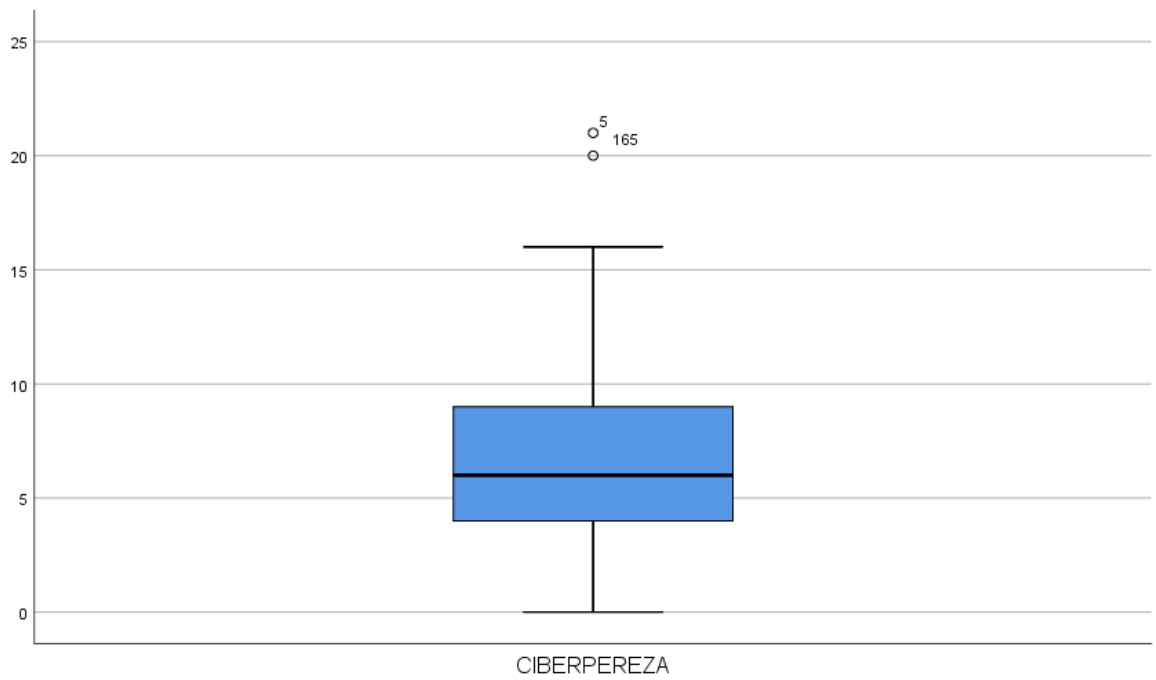


Figura 8

Diagrama de puntos variable Procrastinación laboral dimensión ciber-pereza



Anexo 15: Sintaxis del programa usado

Sintaxis jamovi (Confiabilidad) - Personalidad proactiva

```
jmv::reliability(  
data = data,  
vars = vars(R, S, T, U, V, W, X, Y, Z, AA, AB, AC, AD, AE),  
omegaScale = TRUE,  
corPlot = TRUE,  
alphaltems = TRUE,  
omegaltems = TRUE,  
sdItems = TRUE,  
itemRestCor = TRUE)
```

Sintaxis - Procrastinación laboral

```
jmv::reliability(  
data = data,  
vars = vars(R, S, T, U, V, W, X, Y, Z, AA, AB, AC, AD, AE, ciber pereza, sentido de  
servicio ),  
omegaScale = TRUE,  
corPlot = TRUE,  
alphaltems = TRUE,  
omegaltems = TRUE,  
sdItems = TRUE,  
itemRestCor = TRUE)
```

Sintaxis - Prueba de normalidad

```
jmv::descriptives(  
data = data,  
vars = vars(personalidad proactiva, procrastinación ),  
freq = TRUE,  
qq = TRUE,  
mode = TRUE,
```

```
sum = TRUE,  
skew = TRUE,  
kurt = TRUE,  
sw = TRUE)
```

Sintaxis - correlación

```
jmv::corrMatrix(  
data = data,  
vars = vars(personalidad proactiva, procrastinación ),  
pearson = FALSE,  
spearman = TRUE,  
flag = TRUE,  
n = TRUE,  
ci = TRUE,  
plotDens = TRUE,  
plotStats = TRUE)
```

```
jmv::anovaNP(  
formula = `PERSONALIDAD PROACTIVA` ~ Edad,  
data = data,  
es = TRUE)
```

```
jmv::anovaNP(  
formula = `PERSONALIDAD PROACTIVA` ~ `Experiencia laboral`,  
data = data,  
es = TRUE)
```

```
jmv::anovaNP(  
formula = `PROCASTINACION LABORAL` ~ `Experiencia laboral`,  
data = data,  
es = TRUE)
```

```
jmv::anovaNP(
formula = `PROCASTINACION LABORAL` ~ Edad,
data = data,
es = TRUE)

EXAMINE

VARIABLES=PERSONALIDADPROACTIVA          PROCASTINACIONLABORAL
SENTIDO CIBERPEREZA

/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT

/COMPARE GROUPS

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/CINTERVAL 95

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

NONPAR CORR

/VARIABLES=PERSONALIDADPROACTIVA SENTIDO CIBERPEREZA

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

NPAR TESTS

/K-W=PERSONALIDADPROACTIVA BY Experiencialaboral(1 4)

/MISSING ANALYSIS.

NPAR TESTS

/M-W= PERSONALIDADPROACTIVA BY Sexo(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPAR TESTS

/K-W=PERSONALIDADPROACTIVA BY Edad (1 4)

/MISSING ANALYSIS.

NPAR TESTS
```

/M-W= PERSONALIDADPROACTIVA BY LABORES(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPAR TESTS

/M-W= PROCASTINACIONLABORAL BY LABORES(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPAR TESTS

/M-W= PROCASTINACIONLABORAL BY Sexo(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPAR TESTS

/K-W=PROCASTINACIONLABORAL BY Edad(1 4)

/MISSING ANALYSIS.

NPAR TESTS

/K-W=PROCASTINACIONLABORAL BY Edad(1 4)

/MISSING ANALYSIS.

RECODE PERSONALIDADPROACTIVA (Lowest thru 56=1) (57 thru 59=2) (60 thru 62=3) (63 thru 64=4)

(ELSE=5) INTO personalidadfinal.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=personalidadfinal

/ORDER=ANALYSIS.

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='E:\BASE DE DATOS\NUNURA\BASE-FINAL DPI.sav'

/COMPRESSED.

FREQUENCIES VARIABLES=PROCASTINACIONLABORAL

/NTILES=10

/STATISTICS=STDDEV MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

```
RECODE PROCASTINACIONLABORAL (Lowest thru 12=1) (13 thru 19=2)
(ELSE=3) INTO procrastinacionfinal.
```

```
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=procrastinacionfinal
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
RECODE SENTIDO (Lowest thru 7=1) (16 thru Highest=3) (ELSE=2) INTO
Sentido_de_Servicio.
```

```
VARIABLE LABELS Sentido_de_Servicio 'Sentido de servicio'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE CIBERPEREZA (Lowest thru 4=1) (9 thru Highest=3) (ELSE=2) INTO
Ciber_Pereza.
```

```
VARIABLE LABELS Ciber_Pereza 'Ciber Pereza'.
```

```
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=Sentido_de_Servicio Ciber_Pereza
```

```
/BARChart PERCENT
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
SORT CASES BY Ciber_Pereza (A).
```

```
SORT CASES BY Ciber_Pereza (D).
```

```
SORT CASES BY Sentido_de_Servicio (D).
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=procrastinacionfinal
```

```
/BARChart PERCENT
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=personalidadfinal procrastinacionfinal
```

```
/BARChart FREQ
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```