

## Procrastinación laboral y rasgos de personalidad en trabajadores de una entidad financiera

Work Procrastination and Personality Traits  
in Workers of a Financial Institution

*Juan Gabriel Valdivia Vásquez*

Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-7803-9074>

Correspondencia: juangavaldivia86@gmail.com

*Flor Vilches Velásquez*

Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-7143-8515>

Correo electrónico: fvilches@ucsm.edu.pe

*Charles Portilla Revollar*

Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú

 <https://orcid.org/0000-0003-2866-0695>

Correo electrónico: Charlespr1@hotmail.com

### **Resumen**

*La investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre procrastinación laboral y alguno de los Cinco Grandes factores de la personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa. Fueron evaluados 414 trabajadores, 274 mujeres y 140 varones, entre 20 años y 55 años, 187 casados o convivientes, 219 solteros, 7 divorciados y un viudo que laboran en las áreas administrativa, créditos y operaciones. El diseño de investigación fue correlacional. Se usó la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) de Metin y cols. (2016), adaptada por Guzmán y Rosales (2017), y el Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI) de Costa y McCrae, adaptada por de Martínez y Cassaretto (2011). Se encontró que la procrastinación laboral es baja, por lo que no representan una situación problemática para la empresa.*

*No obstante, se evidenció que existe correlación positiva estadísticamente significativa entre neuroticismo y procrastinación laboral y correlación negativa significativa entre escrupulosidad y procrastinación. También se halló que las mujeres presentan menos procrastinación que los varones, que la procrastinación disminuye a medida que aumenta la edad; que en el área de créditos existe mayor neuroticismo y en el área administrativa mayor escrupulosidad.*

*Palabras clave: Procrastinación, neuroticismo, extraversión, escrupulosidad.*

### **Abstract**

*This research aimed to determine whether there is a relationship between procrastination at work and one of the Big Five personality traits in employees of a financial institution in the Arequipa region. 414 workers were evaluated, 274 women and 140 men, between 20 and 55 years old, 187 married or living together, 219 single, 7 divorced and one widowed, all of them working in the administrative, credit and operation areas. The research design was correlational. The “Procrastination at Work Scale” (PAWS) from Metin et al. (2016), adapted by Guzmán and Rosales (2017), and the NEO Personality Inventory from Costa and McCrae, in its short version (NEO-FFI), adapted by Martínez and Cassaretto (2011) were employed. It was found that procrastination at work is low, which does not represent a problematic situation for the company. However, it was shown that there is a statistically significant positive correlation between neuroticism and procrastination at work and a significant negative correlation between conscientiousness and procrastination. It was also found that women demonstrated less procrastination than men, that procrastination decreased as age increased, that around loans there was more neuroticism and, in the administrative area, more conscientiousness.*

*Keywords: Procrastination, neuroticism, extraversion, conscientiousness.*

### **Introducción**

El término procrastinación deriva de la palabra latina “pro” que significa “adelante” y “crastinación” “para mañana”. Sobre el concepto se han dado diversas definiciones, pero todas son similares, Freeman y cols. (2011), señalan que el concepto básico es el retraso deliberado del inicio o finalización de una tarea. Otros investigadores como Angarita

(2012), Quany Sánchez (2012), Klingsieck (2013) y Nguyen et al. (2013) han hecho definiciones similares.

Chun y Choi (2005) propusieron diferenciar entre procrastinadores pasivos y activos, procrastinadores pasivos son aquellos que se quedan paralizados por su indecisión para actuar y al final fallan en concluir el trabajo en el tiempo señalado, los procrastinadores activos son los que,

si bien trabajan a última hora, sienten presión y terminan la tarea realizándola de manera adecuada. Es posible que la procrastinación activa sea adaptativa y productiva (Wessel et al., 2019; Zohart et al., 2019).

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

En las últimas décadas se viene observando un mayor interés de la procrastinación en las organizaciones laborales donde se busca gestionar con mayor eficiencia el uso del tiempo, al que se considera como un recurso valioso ya que todas las estrategias de trabajo, además de orientarse a resultados de calidad, están sujetas a plazos y metas cada vez más exigentes en el desarrollo de las funciones (Fauzia et al., 2020). Diversos estudios (Park, & Sperling, 2012) han intentado ahondar en los factores que ocasionan en el mundo laboral, que las personas no aprovechen adecuadamente el tiempo y los recursos que se les brindan, habiéndose relacionado a ello factores como motivación intrínseca, compromiso, organizacional, burnout, ausentismo laboral, clima organizacional y rasgos de personalidad entre otros. La procrastinación es un fenómeno psicológico complejo que parece abarcar una preferencia a trabajar bajo presión y concluir la tarea cuando ya se vence la fecha de término o la práctica de considerar que hay tiempo para hacer la tarea asignada, ejecutando otras que se consideran más urgentes o placenteras que la asignada (Sandhya, & Gopinath, 2019). Al respecto Chun y Choi (2005) señalaban que la procrastinación activa, a diferencia de la pasiva, debería ser considerada como positiva ya que es más un estilo de trabajar.

Se han hecho una serie de intentos de explicar la procrastinación más allá de las clásicas de baja autorregulación y pobre efectividad de las personas (Park, & Sperling, 2012) cuyos resultados son considerados ambiguos. Por ello se planteó que la procrastinación está influenciada

por otros factores como la aplicación de estrategias preventivas inefectivas, falta de habilidades metacognitivas e inapropiada organización (Ferrari, 2001; Howell, & Watson, 2007), así como problemas de atención, impulsividad e hiperactividad (Steel, 2007). Recientemente las investigaciones han tratado de relacionar la procrastinación académica con los rasgos de personalidad (Kim et al., 2017; Moslemi et al., 2020; Radeef, & Muhee, 2018) y la relación de procrastinación con el mundo laboral (Munjal, & Mishra, 2019; Urcía, 2020).

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

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

Guzmán y Rosales (2017) refieren que la procrastinación en torno al trabajo es un constructo poco estudiado. Se le describe como la tendencia constante a retrasar decisiones que se deben tomar o rechazo intencional al inicio o finalización de una actividad o tarea necesaria o asignada; es considerada como conducta no adaptativa relacionada con la de autorregulación y ejecución intencional de actividades conectadas con el inicio o finalización de una actividad. Últimamente, Sandhya y Gopinath (2019) afirman que la procrastinación es la tendencia a postponer o retrasar una tarea que tiene una fecha de entrega, es un fenómeno voluntario multifacético que retrasa el cumplimiento de una asignación a pesar que causará dificultades, ya que se malgasta el tiempo, se pierden oportunidades de realización, baja el rendimiento e incrementa el estrés innecesariamente. Urcía (2020) encontró relación inversa entre rendimiento laboral a nivel general y en sus diversa dimensiones y procrastinación. Se acepta que la procrastinación deteriora los sentimientos, produce cefaleas, decrece el bienestar, la vitalidad y la eficiencia, así como aumentan los temores, la ansiedad y la depresión. También se está investigando la procrastinación en el mundo del trabajo, centrándose en estados emocionales o rasgos de personalidad como los estudios de Markiewicz y Dzewulska (2018), Munjal y Mishra (2019) y Steel et al. (2021).

Harriot y Ferrari (1995) describieron tres formas de procrastinación laboral: *evitativa*, una forma de retraso de las tareas que suele ser atribuida a baja autoconfianza o autoestima; *excitación*, patrón

de conducta donde el retraso de la tarea laboral permite alcanzar un alto grado de excitación cuando es finalizada a última hora y procrastinación *decisional* en la que hay una tendencia a retrasar la toma de decisiones. Asimismo, Hammer y Ferrari (2002) refieren que los *procrastinadores crónicos* tienden a expresar excusas fraudulentas por el retraso de las fechas de entrega de trabajos, usualmente refieren diferentes imposibilidades personales que impidieron cumplir a tiempo y que son tendientes a proteger su autoestima; estrategias de comparación con personas de menor nivel; y evitación de evaluaciones de rendimiento que los afecte.

Metin y cols. (2016) describen a la *ciberpepeza* como el uso de internet y tecnología móvil durante las horas que deben ser dedicadas al trabajo por intereses personales, generalmente sin gran importancia o tareas secundarias y el sentido de servicio conceptualizado como la no realización de sus labores por más de una hora al día y sin tratar de dañar a otros, que se interpreta como una pobre identidad con la labor y obligaciones inherentes a su puesto laboral. Mohsin y Ayub (2014) encontraron en Pakistán, que los profesores que no realizan procrastinación y son capaces de retrasar la gratificación tienen menos estrés y mayor satisfacción laboral que los profesores con procrastinación y deseos de inmediata gratificación. En los Estados Unidos (Nguyen et al., 2013) se ha encontrado que en trabajos que requieren altos niveles de motivación los procrastinadores duran menos y que la procrastinación laboral está relacionada con bajos salarios, corta duración del

empleo y gran probabilidad de pasar a ser desempleado. Munjal y Mishra (2019) hallaron que uno de los principales resultados de su investigación es que los administradores con locus de control interno y relación de poder con otros empleados fueron menos procrastinadores; y Fauzia et al. (2020) encontraron que a mayor estabilidad emocional menos procrastinación de los empleados.

En cuanto al género los resultados son contradictorios, Balki y Duru (2009), y Chan (2011) muestran que los varones procrastinan más que las mujeres; Carranza y Ramírez (2013) encontraron que las mujeres procrastinan más que los varones, pero Soto (2017) al investigar la procrastinación, el compromiso organizacional y el género, halló con significación estadística, que las mujeres con mayor compromiso presentan menor procrastinación. Steel (2007) al examinar más de 3000 investigaciones encuentra que no hay evidencia de que haya influencia anticipada del género, aunque encontró mayor puntuación en procrastinación en mujeres al compararla con varones; mientras que Diaz-Morales (2019) al estudiar la intensidad o frecuencia de procrastinación laboral no halló mayores diferencias entre los hombres y las mujeres. Al respecto, Zhou (2020) señala que, en cuanto al género, los rasgos de personalidad juegan un rol importante en la presentación de procrastinación. Es claro que falta mayor investigación sobre ese punto.

Con relación a la ocupación Hammer y Ferrari (2002) encontraron que los profesionales de oficina (empleados) reportan

mayores niveles de procrastinación que los trabajadores de campo (obreros). Steel (2007) señala que el personal del área administrativa tiene mayor tendencia a postergar las actividades, quizá por falta de compromiso organizacional. Por ejemplo, los administrativos en una organización educativa postergan más las actividades que los docentes y que los empleados con calificación profesional tienden a procrastinar más que los menos calificados. En el Perú, Quiñonez (2016) encontró que empleados de una empresa automotriz presentaron una relación inversa, negativa y significativa entre autoeficacia y procrastinación laboral. Soto (2017) halló correlación inversa y significativa entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en docentes y administrativos. Inga (2018), en personal operativo de una manufacturera peruana, reportó una correlación negativa y significativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral.

Igualmente, en relación con el tiempo de estar trabajando en una organización laboral, Steel (2007) señala que el personal que tiene un periodo de permanencia bajo (1 a 5 años) tiende a procrastinar más por menor grado de compromiso laboral, y que quizá, sea cuestión de tiempo de permanencia en la organización para que adquieran mayor compromiso y menor procrastinación. También se ha tratado de conocer si la procrastinación disminuye a medida que las personas aumentan en edad. Eerde (2003) señala que, si bien la mayoría de los estudios sobre procrastinación han sido hechos en estudiantes universitarios, es claro que en general la gente joven procrastina más que la

gente mayor. Igualmente, Steel (2007), Rodríguez y Clariana (2016), y Soto (2017) han encontrado en estudiantes universitarios, que a edades mayores a los 25 años, la procrastinación académica disminuye significativamente a medida que se está acercando el final de la carrera o que la procrastinación disminuye a medida que las personas se hacen mayores. En general se ha hallado que los procrastinadores tienden a ser jóvenes: los trabajadores jóvenes procrastinan más que los mayores, y que la procrastinación laboral en cualquiera de sus variaciones resulta en ingentes pérdidas de dinero y costos sociales para las personas y empresas involucradas, en general el comportamiento procrastinador distrae y afecta sustancialmente la productividad laboral (Angarita, 2012; Hernández, & García, 2018; Urcía, 2020).

Se considera que la teoría moderna de la personalidad se inicia con Allport (1970) quien logra organizar una visión de la personalidad como un sistema, integrando el área física con la mental en la persona, para actuar de manera activa y única, para crecer y adaptarse al medio ambiente en el cual se desarrolla. Carver y Scheier (2017), y Schultz y Schultz (2017) refieren que en la actualidad las principales orientaciones que se observan al estudiar la personalidad son: a) la perspectiva psicodinámica, b) la perspectiva neo-psicoanalítica, d) la perspectiva humanista, e) la teoría de las necesidades de Murray y, f) la perspectiva disposicional que actualmente es más conocida como la perspectiva de los rasgos. Dentro de esta perspectiva ha surgido la llamada aproximación factorial derivada del avance de las técnicas

estadísticas. La teoría de esta aproximación plantea que las dimensiones de los rasgos son estructuras que se hallan en la personalidad de todos los seres y las diferencias entre las personas son por la cantidad y forma en que se manifiestan los rasgos. Las tres teorías más importantes dentro del análisis factorial son las desarrolladas por Cattell (1972, 1990), quien encontró 16 dimensiones (García-Méndez, 2016), Eysenck (1990) con sus superfactores, extroversión frente a introversión; neuroticismo frente a estabilidad emocional; y psicoticismo frente a control de impulsos (Primi et al., 2014; Schmitd et al., 2010) y Costa y McCrae (2002), quienes plantearon que los 16 factores de Cattell eran muchos y que los factores de Eysenck eran pocos y efectuaron una intensa investigación sobre los factores utilizando variadas técnicas como pruebas objetivas, informes de observadores y autoestimaciones en muchas partes del mundo, sobre todo los adjetivos utilizados en diversos lugares para describir los atributos del fenotipo de la personalidad de una persona, llamada aproximación lexical (McCrae, & John, 1992; Saucier, & Goldberg, 1996), hallando finalmente cinco factores generales de la personalidad: a) *neuroticismo*, preocupado, inseguro, nervioso, muy tenso; b) *extraversión*, sociable, locuaz, divertido, afectuoso; c) *apertura*, original, independiente, creativo, osado; d) *afabilidad*, bondadoso, tierno, confiado, cortés; y e) *escrupulosidad*, cuidadoso, confiable, trabajador, organizado.

La teoría de los Cinco Grandes factores ha recibido confirmación de diversos

estudios en diversas partes del mundo, lo cual sugiere influencia hereditaria o genética. Aunque los diferentes grupos culturales parece que dan mayor importancia a distintos factores, por ejemplo, los habitantes de Singapur prefieren la estabilidad emocional, los de India y Hong Kong la afabilidad, los australianos extroversión y afabilidad (Schultz, & Schultz, 2017; Soto, 2028).

Los estudios de consistencia de los Cinco Grados han confirmado su permanencia a través del tiempo. Las personas evaluadas en la niñez como afables lo han seguido siendo en la adultez; también estudios hechos con gemelos durante 40 años mostraron consistencia en los factores de extroversión y neuroticismo, por tanto, si bien se acepta que puede haber cambios, en general se halla estabilidad a través de los diversos periodos del desarrollo de las personas (Laak, 1996; Soto, 2018). Los estudios que relacionan el temperamento, la personalidad y el mundo laboral han aumentado significativamente en los últimos años (Zohart et al., 2019), pero en el Perú, son todavía casi inexistentes.

Judge et al. (1996) refieren una investigación dedicada a conocer los atributos de las personas para desempeñarse en el área laboral, sobre todo entrenamiento y experiencia de trabajo. Estos investigadores han encontrado que el hallazgo más general es que la escrupulosidad, como dimensión de personalidad, predice mejor intrínseca y extrínsecamente el éxito en una carrera. Eerde (2003) también afirma que la procrastinación es una faceta diferente o por lo menos difícil distinguirla de

la escrupulosidad. Steel (2007) de manera similar refiere que la procrastinación largamente, aunque no enteramente, está relacionada con la escrupulosidad y que es probable que no se halle o se halle una correlación débil con otros rasgos. También refiere que la procrastinación es mayor cuando la tarea es aversiva o no le gusta al trabajador, y que lo mismo sucede cuando la recompensa es demorada.

Zaidi et al. (2013) encontraron que extraversion, afabilidad, escrupulosidad y apertura la experiencia se relacionan positivamente al compromiso con el trabajo en cambio neuroticismo tuvo relación negativa al compromiso con el trabajo en profesores de una universidad. La investigación ha asociado negativamente procrastinación con bajo nivel académico, menor salud, pobre bienestar financiero y bajo bienestar subjetivo (Nguyen et al., 2013).

En la industria minorista Castillo (2017) encontró que los Cinco Grandes factores de la personalidad están relacionados positivamente con el empoderamiento de los clientes y que los tres factores con mayor peso en la relación son la escrupulosidad, afabilidad y el neuroticismo, quizá porque la mayor parte del tiempo las actividades son representadas por interacciones cara a cara. Sandhya et al. (2019) encontraron relación significativa entre procrastinación activa y neuroticismo; rasgos de extraversion con preferencia por sentir presión en las tareas laborales; autoconciencia y preferencia por la presión; decisión intencional y simpatía con decisiones irracionales en la

procrastinación activa. Munjal y Mishra (2019) afirman que los administradores con locus de control interno y relación de poder con otros empleados fueron menos procrastinadores.

Steel et al. (2021) hallaron que la procrastinación es un excelente predictor del rendimiento laboral y que tiene alta correlación con el neuroticismo, la autoestima, el locus de control, la extraversion, el psicoticismo, la dominancia y el auto-monitoreo. Recientemente se está estudiando las bases neurológicas de la escrupulosidad por el impacto que tiene en la procrastinación, lo que a su vez, brinda nuevas perspectivas para la comprensión de las relaciones entre personalidad y procrastinación (Gao et al., 2021). Por todo lo expuesto la presente investigación pretende determinar si existe relación entre procrastinación laboral y alguno de los Cinco Grandes factores de la personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la región de Arequipa. Secundariamente se busca encontrar si hay relación entre alguno de los cinco grandes factores de la personalidad con algunas características demográficas y laborales de los participantes.

## Método

### *Participantes*

La investigación fue realizada en una entidad financiera que cuenta con 1279, la muestra intencional fue de 414 participantes, 140 varones (33.8%) y 274 mujeres (66.2%); 131 (31.6%) de 20 a 30 años, 174 (42.0%) de 31 a 40, 83 (20.1%) de 41 a 50, y

26 (6.3%) de 51 a más años. Con respecto al área de trabajo en que laboran, 143 (34.5%) laboran en el área administrativa, 149 (36%) en créditos, y 122 (29.5%) en operaciones. En cuanto a su tiempo de servicio 149 (36%) trabajan de 0 a 3 años, 177 (42.8%) de 4 a 10 años, 45 (10.8%) de 11 a 15, 19 (4.6%) de 16 a 20, y 24 (5.8%) de 21 a más años.

### **Instrumentos**

*Ficha demográfica.* Construida por los investigadores con el fin de recoger información relevante de los participantes, como sexo, edad, área de trabajo y tiempo de servicio.

*Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS).* Adaptación realizada por Guzmán y Rosales (2017) de *Procrastination at Work Scale (PAWS)* de Metin et al. (2016), de aplicación individual o colectiva. Es una escala ordinal de 6 alternativas de respuesta, desde “Casi Nunca” hasta “Siempre”. La escala está compuesta por 14 ítems que evalúan dos dimensiones: *Ciberpereza*, compuesta por los ítems 8, 10, 12 y 14; se refieren al uso de tecnología móvil durante las horas de trabajo para fines personales (Vitak et al., citados por Metin et al., 2016); y *Sentido de Servicio*, compuesta por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 13. Paulsen (2015) la define como la evitación del trabajo por más de una hora al día sin tener como objetivo dañar a otros. Guzmán y Rosales (2017) hicieron la validación de la Escala PAWS al habla hispana, y encontraron validez de contenido y confiabilidad por consistencia interna mediante la prueba Alfa de

Cronbach de .70 para Ciberpereza y de .87 para Sentido de servicio.

*Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI).* Adaptación de Martínez y Cassaretto (2011) del NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) de Costa y McCrae (1992). Se usó la versión resumida de 60 ítems. Las respuestas pueden ser, “Totalmente en desacuerdo” (A), “En desacuerdo” (B), “Neutral” (C), “De acuerdo” (D), y “Totalmente de acuerdo” (E). La versión resumida (NEO-FFI) no permite medir las facetas específicas de cada dimensión descritas anteriormente. La consistencia interna, medida por el coeficiente Alfa de Cronbach oscila entre .89 y .95 en los factores y entre .69 y .92 en relación a las facetas. La confiabilidad test-retest, en el factor N fue .87, en el factor E .91 y en el factor O .86. Mediante factorización se encontró validez de constructo corroborándose una estructura interna de los cinco factores. Martínez y Cassaretto (2011) en el Perú hallaron una confiabilidad de alrededor del .70, después de hacer algunos reajustes y un porcentaje total de varianza explicada del 38.29% del total de la prueba.

### **Procedimientos**

Luego de presentado el proyecto se obtuvo el visto bueno de los directivos de una entidad financiera, coordinándose la forma, fechas y condiciones de la aplicación de los instrumentos. Se enviaron los instrumentos y evaluaciones, pero se realizó primero una prueba de verificación para corroborar que la adaptación virtual

cumplía con las mismas características de los cuestionarios físicos, así como garantizar la fiabilidad de los resultados y el anonimato de los participantes. Una vez recolectados los datos se realizó la respectiva calificación e interpretación.

### **Análisis de datos**

Para el análisis de los datos se utilizó el programa del SPSS Statistics 24.0 con la asesoría de un estadista. Se calcularon medias de los puntajes (12.18) y así ubicar a los participantes, un grupo por debajo de la media (menor puntaje de procrastinación) y otro grupo por encima de la media (mayor puntaje de procrastinación). Los datos se calcularon mediante el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba

Chi cuadrado con la finalidad de obtener resultados inferenciales.

### **Resultados**

En la presente sección se presentarán los resultados en forma de tablas con sus valores respectivos y cuando fue posible los resultados de pruebas de significación estadística. Si bien los resultados de los instrumentos dieron lugar a numerosas tablas, solo se han considerado los resultados más importantes, la Tabla 1 presenta los resultados sobre el objetivo principal. Las Tablas 2 a 6 la procrastinación y cada uno de los factores de personalidad. Las Tablas del 7 al 10 muestran resultados adicionales.

**Tabla 1.**  
**Correlación entre procrastinación y los factores de personalidad**

Procrastinación	Factores de personalidad				
	Neuroticismo	Extraversión	Apertura	Amabilidad	Escrupulosidad
Correlación	.471	-.282	.282	-.324	-.474
Sig. bilateral	.000	.000	.570	.000	.000
N	414	414	414	414	414

**p= .000**

En la Tabla 1 se aprecia que existe correlación positiva estadísticamente significativa entre el factor de personalidad neuroticismo y procrastinación (.471). También existe correlación significativa, la más alta, pero negativa entre el factor

escrupulosidad y procrastinación (-.474), a más escrupulosidad menos procrastinación; le siguen con valores significativos, las correlaciones negativas entre procrastinación y amabilidad (-.324) y extraversión (-.282).

**Tabla 2.**  
**Procrastinación y factor de personalidad Neuroticismo**

Procrastinación	Neuroticismo											
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Debajo de la media	16	3.8	68	16.4	101	24.4	39	9.4	1	0.25	225	54.3
Encima de la media	4	1.0	29	7.0	64	15.4	84	20.3	8	2.0	189	45.7
Total	20	4.8	97	23.4	165	39.6	123	29.7	9	2.25	404	100

**p= .000**

En la Tabla 2 se muestra que cuando el factor de personalidad neuroticismo es muy bajo y bajo aumentan los porcentajes de procrastinación por debajo la media, y al compararlos con alto y muy alto neuroticismo

aumenta los porcentajes de procrastinación por encima la medida. En resumen, a más neuroticismo más procrastinación o a menos neuroticismo menos procrastinación por encima la media.

**Tabla 3.**  
**Procrastinación y factor de personalidad Extraversión**

Procrastinación	Extraversión											
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Debajo de la media	2	0.5	29	7.0	97	23.4	67	16.2	30	7.2	225	54.3
Encima de la media	7	1.7	38	9.2	99	24.0	28	6.7	17	4.1	189	45.7
Total	9	2.2	67	16.2	196	47.4	95	22.9	47	11.3	414	100

**p= .000**

Se observa en la Tabla 3 que cuando la extraversión es alta y muy alta, la procrastinación por debajo la media disminuye. Pero en procrastinación por encima la

media los porcentajes de extraversión baja y muy baja tienen bajos porcentajes. Pero si la extroversión es baja los porcentajes de procrastinación son muy cercanos.

**Tabla 4.**  
**Procrastinación y factor de personalidad Apertura**

Procrastinación	Apertura											
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Debajo de la media	8	2.0	69	16.6	115	27.7	31	7.5	2	0.5	225	54.3
Encima de la media	4	1.0	58	14.0	88	21.2	35	8.5	4	1.0	189	45.7
Total	12	3.0	127	30.6	203	48.9	66	16.0	6	1.5	414	100

**p= .045**

En la Tabla 4 se aprecia el factor de personalidad Apertura y la procrastinación. Si la apertura es baja también la procrastinación

es baja (por debajo la media). También si la apertura es alta o muy alta la procrastinación se ubica por encima la media.

**Tabla 5.**  
***Procrastinación y factor de personalidad Amabilidad***

Procrastinación	Amabilidad											
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Debajo de la media	2	0.5	35	8.4	85	20.5	84	20.3	19	4.6	225	54.3
Encima de la media	4	1.0	52	12.6	83	20.0	43	10.4	7	1.7	189	45.7
Total	6	1.5	87	21.0	168	40.5	127	30.7	26	6.3	414	100

**p= .000**

La Tabla 5 muestra que mientras los puntajes de amabilidad sean altos y muy altos, los porcentajes de procrastinación por

debajo la media son menores. Los valores son cercanos en el caso de alta amabilidad y procrastinación por encima la media.

**Tabla 6.**  
***Procrastinación y factor de personalidad Escrupulosidad***

Procrastinación	Escrupulosidad											
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Debajo de la media	4	1.0	31	7.4	82	19.8	89	21.5	19	4.6	225	54.3
Encima de la media	16	3.9	44	10.6	86	20.8	40	9.7	3	0.7	189	45.7
Total	20	4.9	75	18.0	168	40.6	129	31.2	22	5.3	414	100

**p= .000**

En la Tabla 6 se presenta claramente que cuando el factor de personalidad escrupulosidad es alto los valores de procrastinación disminuyen, pero cuando la escrupulosidad baja los valores de procrastinación aumentan.

Es la tabla en que los porcentajes tienen mayores valores que en el resto de las tablas. Por ello es claro que la correlación entre las dos variables es negativa y aunque es la más alta su valor es relativamente medio.

**Tabla 7.**  
**Procrastinación y género de los participantes**

Género	Procrastinación					
	Debajo de la media		Encima de la media		Total	
	f	%	f	%	f	%
Hombres	65	28.9	75	39.7	140	33.8
Mujeres	160	71.1	114	60.3	247	66.2
Total	225	100	189	100	414	100

**Nota:**  $X^2 = 5.347$  ;  $p = .021$

La Tabla 7 muestra que las mujeres tienen bajos niveles de procrastinación, ya que representan el 71.1% de las personas que están por debajo de la media frente a un porcentaje menor, 60.3% de las personas que están por encima de la media. En

cambio, los varones tienen mayor representación por encima de la media con 39.7% frente a un 28.9% por debajo de la media. La menor procrastinación de las mujeres y mayor de los hombres es una correlación estadísticamente significativa.

**Tabla 8.**  
**Procrastinación y área donde laboran los participantes**

Área laboral	Procrastinación					
	Debajo de la media		Encima de la media		Total	
	f	%	f	%	f	%
Administrativa	76	33.7	67	35.4	143	34.5
Créditos	71	31.6	78	41.3	149	36.0
Operaciones	78	34.7	44	23.3	122	29.5
Total	225	100	189	100	414	100

**Nota:**  $X^2 = 7.295$  ;  $p = .026$

En la Tabla 8 es claro que en el área administrativa los porcentajes de procrastinación son similares, pero en créditos es bastante mayor el porcentaje (41.3%) de procrastinación por encima la media que por debajo la

media (31.6%). También el área de operaciones presenta porcentajes diferentes, pero al revés del área de créditos, el porcentaje de 23.3% es bastante menor que el porcentaje de por debajo la media de 34.7%.

**Tabla 9.**  
**Factor de la personalidad Neuroticismo y área donde laboran**

Área laboral	Procrastinación											
	Muy bajo		Bajo		Media		Medio alto		Muy alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Administrativa	11	50	44	45.4	55	33.3	31	25.2	2	22.2	143	34.5
Créditos	3	15	25	25.8	62	37.6	55	44.7	4	44.4	149	36.0
Operaciones	6	30	28	28.9	48	29.1	37	30.1	3	33.3	122	29.5
Total	20	100	97	100	65	100	123	100	9	100	414	100

$p = .025$

La Tabla 9 muestra que los participantes del área de créditos son los que presentan niveles de alto (44.7%) y muy alto (44.4%) de neuroticismo, es en esta área donde el neuroticismo es mayor. En

cambio, el área administrativa es donde los participantes presentan niveles de neuroticismo más favorables, ya que sus niveles de muy bajo (50.0%) y bajo (45.4%) son los más altos.

**Tabla 10.**  
**Factor de la personalidad Escrupulosidad y área donde laboran**

Área laboral	Procrastinación											
	Muy bajo		Bajo		Media		Medio alto		Muy alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Administrativa	4	20.0	23	30.7	56	33.3	48	37.2	12	54.5	143	34.5
Créditos	13	65.0	35	46.7	56	33.3	42	32.6	3	13.6	149	36.0
Operaciones	3	15.0	17	22.7	56	33.3	39	30.2	7	31.8	122	29.5
Total	20	100	75	100	168	100	129	100	22	100	414	100

$p = .016$

En la Tabla 10 se muestra que los trabajadores del área administrativa son los que mejores niveles de escrupulosidad presentan (alta 37.2% y muy alta 54.5%), en cambio los participantes de créditos son los que revelan pobres niveles de escrupulosidad (muy baja escrupulosidad 65.0% y baja escrupulosidad 46.7%).

## Discusión

En la actualidad la procrastinación ha sido estudiada principalmente en el mundo

académico y los contextos educacionales a través de estudios como los de Takács (2010), Chan (2011), Klingsieck (2013), Pardo et al. (2014), Oyanguren (2017), Botello y Gil (2018), Dueñas (2018), Sulio (2018), Dominguez et al. (2019), Procil (2020) y Pathak (2021). Sin embargo, son escasos en nuestro medio, las investigaciones sobre la procrastinación laboral o en contextos laborales. Por ello, el presente estudio aborda dicha temática en una muestra de trabajadores de una entidad financiera local y en relación

con las dimensiones de la personalidad basadas en la teoría de los Cinco Grandes.

Se ha encontrado, por ejemplo, que existen correlaciones moderadas y bajas entre las variables de estudio, pero todas ellas con significancia estadística, siendo la más importante la correlación negativa entre el factor de personalidad escrupulosidad y procrastinación, por la que se puede afirmar que a mayor escrupulosidad menor procrastinación. La otra correlación también significativa pero positiva, es la del factor neuroticismo con procrastinación, que implica que a mayor neuroticismo mayor procrastinación. También se halló correlación significativa negativa pero débil entre amabilidad y procrastinación; mientras que las correlaciones de los otros factores son demasiado débiles.

El factor de personalidad neuroticismo revela cierta inestabilidad emocional, probabilidades de experimentar sentimientos negativos, vulnerabilidad a sentimientos negativos como ansiedad, irritabilidad, depresión, impulsividad y poca capacidad para enfrentar el estrés o presión, por ejemplo, en el trabajo. En esta muestra la procrastinación es baja debido a la alta presencia de escrupulosidad de los participantes (McCrae, & John, 1992; Saucier, & Goldberg, 1996). Steel et al. (2021), por ejemplo, encontraron que la procrastinación se correlaciona con los estados de humor y dentro de personalidad con el neuroticismo, aunque Malásquez (2021) no encontró relación entre ansiedad rasgo y procrastinación. Munjal y Mishra (2019) manifiestan que

los administradores con locus de control interno y relación de poder con otros empleados fueron menos procrastinadores, y Fauzia et al. (2020) hallaron que a mayor estabilidad emocional menor procrastinación de los empleados.

El factor de personalidad escrupulosidad que está significativamente relacionado con la procrastinación laboral se refiere al buen control de impulsos y buena organización, por lo que las personas con alto valor en este rasgo suelen planificar sus actividades y frecuentemente son buenos en el trabajo ya que son competentes, ordenados, con fuerte sentido del deber y auto disciplinados (McCrae, & John, 1992; Saucier, & Goldberg, 1996). Los resultados siguen la misma línea de otras investigaciones, pues Judge et al. (1996) refieren que el factor de personalidad escrupulosidad predice mejor intrínseca y extrínsecamente el éxito en una carrera. Resultados similares a los nuestros son los de Eerde (2003), quien halló en sus estudios de meta-análisis que existe alta correlación entre procrastinación baja y escrupulosidad y sugiere que la correlación probablemente debe hacer pensar en que no son facetas diferentes, o por lo menos son difíciles de distinguir.

También Steel (2007) concluyó que la procrastinación está fuertemente relacionada con la escrupulosidad en la ejecución de cualquier actividad laboral, y coincidiendo con nuestros hallazgos afirma que la correlación de la procrastinación con otros factores suele ser débil. En nuestro estudio hubo correlación negativa débil entre procrastinación y

amabilidad y extraversión, y prácticamente nula con apertura. Se encontró también relación negativa débil, aunque significativa entre amabilidad y procrastinación, resultados semejantes a los de Zaidi et al. (2013) quienes encontraron relación positiva entre afabilidad y procrastinación laboral, aunque ellos trabajaron con una muestra de profesores universitarios y en la presente investigación los participantes fueron empleados de una entidad financiera.

En cuanto a género, se halló que las mujeres tienen bajos niveles de procrastinación, ya que el 71.1% presenta procrastinación por debajo la media y un porcentaje menor (60.3%), por encima la media. Los resultados en los varones indican que el 28.9% presentan un porcentaje menor de procrastinación y que el 39.7% de ellos tienden a procrastinar por encima la media. Estos hallazgos resultados concuerdan a lo hallado por Balki y Duru (2009), quienes encontraron que los hombres procrastinan más que las mujeres, mientras que Chan (2011) y Nguyen et al. (2013) concluyeron que los hombres tienden a procrastinar más que las mujeres. Soto (2017) encontró que las mujeres tienden a procrastinar menos cuando tienen compromiso con la empresa. Por otro lado, los presentes resultados son contrarios a los de Carranza y Ramírez (2013) y Zhou (2018), quienes encontraron que las mujeres son las que con más frecuencia presentan procrastinación. También Steel (2007), al examinar más de 3000 investigaciones encontró mayor puntuación en procrastinación en mujeres al compararla con varones. Pardo et al.

(2014) y Díaz-Morales (2019) no hallaron diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a intensidad de la procrastinación, por lo que es claro que este tema necesita mayor investigación.

La entidad financiera donde se hizo la investigación presenta tres áreas de trabajo: área administrativa, área de créditos y área de operaciones. Si bien en general los porcentajes de procrastinación son bajos, en el área de créditos los porcentajes de procrastinación son mayores y el área de operaciones los porcentajes de procrastinación son los más bajos. En trabajos similares, Soto (2017) concluyó que el personal administrativo y los docentes de organizaciones educativas presentaban altos niveles de procrastinación. Steel (2007) señala que el personal del área administrativa tiene mayor tendencia a postergar o procrastinar las actividades, quizá por falta de compromiso organizacional. Hammer y Ferrari (2002) encontraron que la procrastinación difiere según el tipo de trabajo, pues los profesionales de oficina reportaron mayores niveles de procrastinación que los trabajadores de campo. Es evidente que la procrastinación en la entidad estudiada no es un problema significativo, pero es claro que en el área de operaciones los resultados son mejores, quizá por el tipo de funciones que realizan. De todas maneras, sería interesante ahondar más en el por qué esta área presenta niveles de procrastinación más favorables.

En cuanto al tiempo que laboran, los trabajadores con tres años o menos procrastinan poco, resultados diferentes

a los de Steel (2007) quien señala que los trabajadores con una permanencia de menos de 5 años tienden a procrastinar más, quizá por menor grado de compromiso laboral. Los que laboran durante 11 a 15 años son los que presentan mayor grado de procrastinación. Es indudable que falta dilucidar estos resultados y las diferencias halladas, aunque estas no son significativas. Pero como neuroticismo y escurpulosidad fueron los factores de personalidad que obtuvieron mayor relación significativa con procrastinación, se profundizó en estos resultados en función del área de trabajo. Así, los participantes del área de créditos son los que presentan altos niveles de neuroticismo, al punto que es el área donde el neuroticismo es mayor. En cambio, el área administrativa, es donde los participantes presentan bajos niveles de neuroticismo. Asimismo, los trabajadores del área administrativa presentan mayores niveles de escurpulosidad, en cambio los participantes del área de créditos son los que revelan bajos niveles de escurpulosidad.

Nuestros resultados nos animan a continuar profundizando en el comportamiento de las variables analizadas, como son la procrastinación y la personalidad, sobre todo en una muestra poco abordada desde el campo de la psicología organizacional, como es la que corresponde a los trabajadores de entidades financieras de Arequipa, quienes pueden estar expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial. En ese sentido, nuestro resultados han seguido hasta cierto punto, la línea de hallazgos previos, pero se requiere de más estudios, que permitan superar nuestras limitaciones referidas esencialmente al tamaño de la muestra, que no es representativa de toda la región o del país.

#### **Financiamiento**

La presente investigación fue autofinanciada.

#### **Conflictos de interés**

Los autores declaran que no tienen conflictos de interés.

## Referencias

- Allport, G. (1970). *Personalidad, temperamento y carácter*. Herder.
- Angarita, L.D. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología*, 5(2), 85-94. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5209>
- Balki, M., & Duru, E. (2009). Prevalence of academic procrastination behavior among pre-service teachers, and its relationship with demographics and individual preferences. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5, 18-32.
- Botello, V., & Gil, L. (2018). *Procrastinación académica y ansiedad en estudiantes de ciencias de la salud de una universidad de Lima norte, 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima, Perú.
- Carver, C., & Scheier, M. F. (2017). *Perspectives of personality* (8th ed.). Pearson.
- Carranza, R., & Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociadas en estudiantes universitarios. *Apuntes Universitarios*, 3, 95-108.
- Castillo, J. (2017). The relationship between the five personality traits, customer empowerment and customer satisfaction in the retail industry. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 11, 11-29.
- Cattell, R. B. (1972). *El análisis científico de la personalidad*. Fontanella.
- Cattell, R. B. (1990). Advances in Cattellian personality theory. En L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 101-110). The Guilford Press.
- Chan, L. A. (2011). Procrastinación académica como predictor en el rendimiento académico en jóvenes de educación superior. *Temática Psicológica*, 7(1), 53-62.
- Chun, A. H., & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 145(3), 245-264. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.245-264>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2002). *NEO PI-R. Inventario de Personalidad NEO Revisado. NEO-FFI, Inventario NEO Reducido de Cinco Factores*. TEA.

- Díaz-Morales, J. F. (2019). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 51, 43-60.
- Dominguez-Lara, S., Prada-Chapoñan, R., & Moreta-Herrera, R. (2019). Diferencias de género en la influencia de la personalidad sobre la procrastinación académica en estudiantes universitarios peruanos. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 1-14. <https://doi.org/10.14718/acp.2019.22.2.7>
- Dueñas, J. A. (2018). *Correlación entre procrastinación y autoestima personal en estudiantes del quinto de secundaria de la I. E. (J. E. C.) San Martín de Socabaya -Arequipa*. (Tesis de grado). Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú.
- Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35, 1401-1418.
- Eysenck, H. J. (1990). Biological dimensions of personality. En L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 244-276). The Guilford Press.
- Fauzia, R. S., Handayani, S. S., & Zonneveld, T. C. (2020). Relationship between self-efficacy, emotional stability and procrastination in employees. *European Journal of Psychological Research*, 7(2), 50-55. [www.idpublications.org](http://www.idpublications.org)
- Ferrari, J. R. (2001). Procrastination as self-regulation failure performance: effects of cognitive load, self-awareness, and time limits on working best under pressure. *European Journal of Personality*, 15, 391-406.
- Freeman, E. K., Cox-Fuenzalada, L. E., & Stoltenberg, I. (2011). Extraversion and arousal procrastination: waiting for the kicks. *Current Psychology*, 30(4), 375-382.
- Gao, K. Zhang, R. Xu, T., Zhou, F., & Feng, T. (2021). The effect of conscientiousness on procrastination: The interaction between the self-control and motivation neural pathways. *Human Brain Mapping*, 42(6), 1829-1844. <https://doi.org/10.1002/hbm.25333>
- García-Méndez, G. A. (2005). Estructura factorial del modelo de personalidad de Cattell en una muestra colombiana y su relación con el modelo de cinco factores. *Avances en Medición*, 3, 53-72.
- Guzmán, M., & Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. (Tesis de grado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

- Gupta, R., Hershey, D. A., & Gaur, J. (2012). Time perspective and procrastination in the workplace: an empirical investigation. *Current Psychology*, 31, 195-211. <https://doi.org/10.1007/s12144-012-9136-3>
- Hammer, C. A., & Ferrari, J. R. (2002). Differential incidence of procrastination between blue-collar and white-collar workers. *Current Psychology*, 21, 333-338. <https://doi.org/10.1007/s12144-002-1022-y>
- Harriot, J., & Ferrari, J. R. (1995). Prevalence of procrastination among samples of adults. *Psychological Reports*, 78, 611-616.
- Hernández, I. R., & García, R. T. (2018). Impacto de la procrastinación en la productividad del gerente. *Revista Boletín Redipe*, 7(11), 220-228.
- Howell, A. J. y Watson, D. C. (2007). Procrastination: associations with achievement goal orientation and learning strategies. *Personality and Individual Differences*, 43, 167-178.
- Inga, D. M. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana*. (Tesis de grado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1996). The five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Kim, S., Fernandez, S., & Terrier, L. (2017) Procrastination, personality traits, and academic performance: when active and passive procrastination tell a different story. *Personality and Individual Differences*, 108, 154-157.
- Klingsieck, K.B. (2013). Procrastination: when good things don't come to those who wait. *European Psychologist*, 18(1), 24-34
- Laak, J. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 14, 129-181.
- Markiewicz, K., & Dzewulska, P. (2018). Procrastination predictors and moderating effects of personality traits. *Polskie Forum Psychologiczne*, 23, 593-609. <https://doi.org/10.14656/PFP20180308>

- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- Martínez, P., & Cassaretto, M. (2011). Validación del Inventario de los Cinco Grandes Factores NEO-FFI en español en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Mexicana de Psicología*, 28, 63-74.
- Metin, U.B., Taris, T.W., & Peeters, M.C.W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated work place aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263.
- Mohsin, F. Z., & Ayub, N. (2014). The relationship between procrastination, delay of gratification, and job satisfaction among high school teachers. *Japanese Psychological Research*, 56(3). 224-234.
- Moslemi, Z., Ghomi, M., & Mohammadi, D. (2020). The relationship between personality dimensions neuroticism, conscientiousness and self-esteem with academic procrastination among students at Qom University of Medical Sciences. *Development Strategies in Medical Education Quaterly*, 7(1), 5-16.
- Munjal, S., & Mishra, R. (2019). Associative impact of personality orientation and levels of stress on procrastination in middle-level managers. *Indian Journal of Public Administration* 65(1) 53-70. <https://doi.org/10.1177/0019556118820456>
- Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari, J. R. (2013). Procrastination's impact in the workplace and the workplace's impact on procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21, 388-399. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12048>
- Oyanguren, J. Y. (2017). *Procrastinación y ansiedad rasgo en estudiantes universitarios de una universidad privada*. (Tesis de maestro). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Pardo, D., Perilla, L., & Salinas. (2014). Relación entre procrastinación académica y ansiedad-rasgo en estudiantes de psicología. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14, 31-44.
- Park, S. W., & Sperling, R. A. (2012). Academic procrastination and their self-regulation. *Psychology*, 3, 12-23. <http://www.SciRP.org/journal/psych>

- Primi, R., Ferreira-Rodríguez, C. F., & Carvalho, L. (2014). Cattell's personality factor Questionnaire (CPFQ): development and preliminary study. *Paideia*, 24, 29-37. <https://www.workplacebullying.org/multi/pdf/5factortheorypdf>
- Procil, D. P. (2020). *Factores asociados a la procrastinación académica en estudiantes universitarios*. (Tesis grado). Universidad Continental, Lima, Perú.
- Quan, D. M., & Sánchez, A. (2012). Procrastinación, procrastinación académica: concepto e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica*, 3(1), 45-59.
- Quiñonez, F. E. (2016). *Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima metropolitana*. (Tesis de grado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Radeef, S. M., & Muhee, A. A. (2018). The big five personality factors and relationship the academic procrastination among Baghdad University students. *Journal of the College of Education for Women*, 29(4), 2976-2998, <https://jcoeduw.uobaghdad.edu.iq/index.php/journal/article/view/1149>
- Rodríguez, A., & Clariana, M. (2016). Procrastinación en estudiantes universitarios: su relación con la edad y el curso académico. *Revista Colombiana de Psicología*, 26, 45-60.
- Sandhya, M., & Thangaraj, C. Gopinath, T. (2019). The relationship study of big five model of personality and procrastination among young adults. *Journal of Humanities and Social Science*, 24(8), 44-55. [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- Saucier, G., & Goldberg, L. R. (1996), The language of personality; lexical perspectives on the five-factor model. En J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality. Theoretical perspectives* (pp. 21-50). The Guilford Press.
- Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., De Costa Olivan, M., Casella, E., Cuenya, L. Blum, G. D., & Pedrón, V. (2010). Modelo psicobiológico de personalidad: Eysenck: una historia proyectada hacia el futuro. *Revista Internacional de Psicología*, 11, 121.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2017). *Theories of personality* (11th ed.). Cengage Learning.

- Soto, C. J. (2018). Big five personality traits. En M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerman & J. E. Lansford (Eds.), *The SAGE encyclopedia of lifespan human development* (pp. 240-241). Sage.
- Soto, S. G. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Sobalvarro, C. C. (2009). *La toma de decisión y la procrastinación*. Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala. XXXII Congreso Internacional de Psicología.
- Soto, C. J. (2018). Big Five personality traits. En M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerman, & J. E. Lansford (Eds.). *The SAGE encyclopedia of lifespan human development* (pp. 240-241). Sage.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65-94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65a>
- Steel, P., Brothen, T., & Wambach, C. (2021). Procrastination and personality, performance, and mood. *Personality and Individual Differences*, 30, 95-106. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00013-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00013-1)
- Sulio, S. (2018). *Procrastinación académica y rendimiento académico en estudiantes universitarios de psicología del penúltimo año de una universidad de Arequipa-2018*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Takács, I. (2010). The reasons of overextended studies: Relationship between temperament, character, and procrastination. *Social and management Sciences*, 18(2), 51-6. <https://doi.org/10.3311/pp.so.2010-2.01>
- Urcia, L. S. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque*. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán, Trujillo, Perú.
- Wessel, J., Bradley, G., & Hood, M. (2019). Comparing effects of active and passive procrastination: A field study of behavioral delay. *Personality and Individual Differences*, 139, 152-157. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.020>

Zaidi, N. R., Wajid, R. B., Zaidi, F. B., Zaidi, G. B., & M. T. (2013). The big five personality traits and their relationships with work engagement among public sector university teachers of Lahore. *African Journal of Business Management*, 7, 1344-1353.

Zhou, M. (2020). Gender differences in procrastination: The role of personality traits. *Current Psychology*, 39(3), 1445-1453. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9851-5>

Zohart, A. H., Shimone, L. P., & Hen, M. (2019). Active and passive procrastination in terms of temperament and character. *Journal of Life & Environmental Sciences*, 7, 1-16. e6988 <http://doi.org/10.7717/peerj.6988>

Recibido: 01 de setiembre de 2023

Revisado: 10 de octubre de 2023

Aceptado: 05 de noviembre de 2023