



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

Personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos
del mercado municipal de un Centro Poblado de Mala - 2026

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de Vida, Resiliencia y Bienestar Psicológico

PRESENTADO POR

Andrade Jara, María Alexandra

<https://orcid.org/0000-0002-2634-5897>

Penao Espinoza, Elia Doris

<https://orcid.org/0009-0005-7051-0369>

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

DOCENTE ASESOR

Dr. Aparcana Hernández, José Carlos

<https://orcid.org/0000-0001-7398-6817>

Chincha, Perú, 2026

Constancia de aprobación



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

MG. JOSÉ YOMIL PEREZ GOMEZ

Decano (e) de la Facultad de Ciencias de la Salud

Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que **ANDRADE JARA, MARÍA ALEXANDRA** y **PENAO ESPINOZA, ELIA DORIS** estudiantes de la Facultad de ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

TITULADO: "PERSONALIDAD Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA - 2026"

Por lo tanto, quedan expeditas para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Ica 13/03/2026

Dr APARCANA HERNANDEZ José Carlos
DNI: 21553760
CODIGO ORCID: 0000-0001-7398-6817

Declaratoria de Autenticidad

Este documento no ha sido redactado en esta notaría.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Andrade Jara María Alexandra, identificado(a) con DNI N°72964204, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Personalidad y Procrastinación Laboral en Trabajadores Adultos del Mercado Municipal de un Centro Poblado de Mala – 2026", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

10%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 13 de Marzo de 2026


Andrade Jara María Alexandra
DNI N°72964204







0124838231

SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA




INFORMACIÓN PERSONAL

DNI: 72964204

Primer Apellido: ANDRADE

Segundo Apellido: JARA

Nombres: MARIA ALEXANDRA

Estatura: 168

Género: Femenino

Nacimiento: 01/10/1995

Nivel Educativo: SECUNDARIA-1ER AÑO

Estado Civil: SOLTERO

Fecha de Emisión: 30/06/2022

Fecha de Inscripción: 06/01/2009

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

INFORMACIÓN DE NACIMIENTO

País: PERU

Departamento: ICA

Provincia: NASCA

Distrito: NASCA

Nombre Padre: LUIS FERNANDO

Nombre Madre: MARIA NICOLAZA

INFORMACIÓN DE DOMICILIO

Departamento: ICA

Provincia: NASCA

Distrito: NASCA

Dirección: CALLE LIMA 890 INT 20




ANDRADE JARA, MARIA ALEXANDRA
DNI 72964204

CERTIFICO: QUE LA FIRMA Y HUELLA DIGITAL QUE ANTECEDE CORRESPONDE A: =====
 - MARIA ALEXANDRA ANDRADE JARA, IDENTIFICADA CON D.N.I N° 72964204. =====
 EL NOTARIO, NO ASUME LA RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO DE CONFORMIDAD AL
 ART. 108 D. LEG. N.º 1049. =====

NASCA, 13 DE MARZO DEL 2026



LUIS ERNESTO URRUTIA
 ABOGADO
 NOTARIO DE NASCA





DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Penao Espinoza Elia Doris, identificado(a) con DNI N°15426171, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Titulación, de la Facultad de Psicología, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

10%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 13 de Marzo del 2026



Penao Espinoza Elia Doris
DNI N°15426171



ALA VUELTA →



Sandro Paúl Mas Cárdenas
NOTARIO DE LIMA

Av. LARCO 449 - MIRAFLORES
446-2047 446-0198 680-3771

CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE DOÑA **ELIA DORIS PENA ESPINOZA**, IDENTIFICADA CON D.N.I. N° 15426171, ES AUTENTICA, LA MISMA QUE LEGALIZO, SIN ASUMIR RESPONSABILIDAD DEL CONTENIDO DEL DOCUMENTO. DOY FE. LIMA, 13 DE MARZO 2026.



SANDRO MAS CARDENAS
ABOGADO NOTARIO DE LIMA





0124404816



**NOTARIA
MAS CARDENAS SANDRO RAUL
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 15426171
Primer Apellido PENAO
Segundo Apellido ESPINOZA
Nombres ELIA DORIS

CORRESPONDE

La impresión dactilar capturada
corresponde al DNI consultado.

**PENAO ESPINOZA, ELIA DORIS
DNI 15426171**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 40202760 - Sonia Cruz
Carhuapoma
Fecha de Transacción: 03-03-2026
16:48:28
Entidad: 10075521605 - MAS
CARDENAS SANDRO RAUL

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>
Número de Consulta: 0124404816



Dedicatoria

A mi familia, cuyo apoyo constante, comprensión y confianza han sido pilares fundamentales a lo largo de mi formación profesional. Su acompañamiento emocional y moral ha fortalecido mi perseverancia frente a los desafíos académicos, permitiéndome consolidar este logro como resultado de un esfuerzo compartido.

María.

A la Asociación de Comerciantes del Mercado Municipal de Mala, quienes con su participación hicieron posible el desarrollo de la investigación, y cuya realidad laboral constituye la principal motivación para generar conocimiento orientado a la mejora del bienestar emocional y psicológico en su ambiente de trabajo.

Elia.

Agradecimiento

A Dios por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A la universidad Autónoma de Ica, a los directivos y profesores por la organización del curso de titulación en Psicología.

Al docente José Aparcana, quien, a través de su orientación académica, rigor metodológico y vocación formativa, contribuye significativamente al fortalecimiento de nuestras competencias investigativas.

A la asociación de comerciantes del mercado municipal y a su comunidad, por las facilidades brindadas durante el proceso de recolección de datos, así como por la apertura y disposición para contribuir con investigaciones que buscan aportar evidencia científica al campo de la psicología.

Resumen

El presente estudio lleva por objetivo general estudiar la relación entre personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026. El estudio se estructuró bajo una metodología de tipo básica, de diseño no experimental de diseño correlacional, empleando una muestra de 150 adultos del mercado municipal a quienes se les aplicó el instrumento de personalidad y procrastinación laboral, los resultados descriptivos, permitieron evidenciar una prevalencia del nivel alto respecto a indicadores como : Neuroticismo (67%), extraversión (68%), amabilidad (68%) y apertura (68%), en el nivel alto; respecto a procrastinación, este se ubicó en un nivel alto (44%), refiriendo así indicadores predominantes de personalidad y la presencia de conductas de procrastinación. Por su parte, a nivel inferencial mediante la prueba de Rho de Spearman. El resultado demostró una relación significativa ($r = .707$; $p < .001$), con mayor incidencia en base a extraversión ($r = .822$; $p < .001$), y amabilidad ($r = .786$; $p < .01$); y apertura ($r = -.812$; $p < .001$), esto permite concluir que el estilo de personalidad del colaborador se vincula con la conducta de procrastinación laboral.

Palabras clave: *Procrastinación, personalidad laboral, procrastinación laboral, salud mental.*

Abstract

The general objective of this study is to examine the relationship between personality and work procrastination in adult workers at the municipal market of a town in Mala, 2026. The study employed a basic methodology, a non-experimental correlational design, and a sample of 150 adults from the municipal market. A personality and work procrastination instrument was administered to these individuals. The descriptive results revealed a high prevalence of indicators such as Neuroticism (67%), Extraversion (68%), Agreeableness (68%), and Openness (68%). Procrastination was also found to be at a high level (44%), indicating predominant personality traits and the presence of procrastinating behaviors. Inferential analysis was performed using Spearman's Rho correlation coefficient. The result showed a significant relationship ($r = .707$; $p < .001$), with a greater incidence based on extraversion ($r = .822$; $p < .001$), and agreeableness ($r = .786$; $p < .01$); and openness ($r = -.812$; $p < .001$), this allows us to conclude that the personality style of the collaborator is linked to the behavior of work procrastination.

Keywords: *Procrastination, work personality, work procrastination, mental health.*

ÍNDICE

Portada	¡Error! Marcador no definido.
Constancia de aprobación	ii
Declaratoria de Autenticidad.....	iii
Dedicatoria	viii
Agradecimiento.....	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
2.1. Descripción del Problema.....	7
2.2. Pregunta de Investigación General	8
2.3. Preguntas de Investigación Específicas	8
2.4. Objetivo general y específicos.....	9
2.5. Justificación e importancia.....	10
2.6. Alcance y limitaciones	12
III. MARCO TEÓRICO	14
3.1. Antecedentes.....	14
3.2. Bases teóricas	19
3.3. Marco conceptual.....	33
IV. METODOLOGÍA.....	35
4.1. Tipo y nivel de Investigación.....	35
4.2. Diseño de la Investigación.....	35
4.3. Hipótesis general y específicas	36
4.4. Identificación de las variables.....	37
4.5. Matriz de operacionalización de variables	38

4.6. Población– Muestra	40
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	43
4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos	50
V. RESULTADOS.....	51
5.1. Presentación de resultados descriptivos	51
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS	57
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
7.1. Comparación de resultados	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	79
Anexo 1: Matriz de consistencia	83
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	836
Anexo 3: Corroboración de instrumentos	909
Anexo 4: Ficha de Validación de instrumentos de medición	96
Anexo 5: Autorización para la muestra de estudio	99
Anexo 6: Oficio y Carta de presentación.....	100
Anexo 7: Consentimiento y asentimiento informado	103
Anexo 8: Constancia de aplicación de investigación.....	104
Anexo 9: Análisis de confiabilidad de base de datos	105
Anexo 10: Informe de turnitin 7% de similitud.....	106
Anexo 11: Evidencias fotográficas.....	107

Índice de tablas

- Tabla 1.** *Niveles de personalidad en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 2.** *Niveles de procrastinación en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 3.** *Tabla cruzada de procrastinación según el género de los trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 4.** *Tabla cruzada de procrastinación según el área de los trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 5.** *Análisis de la prueba de normalidad de personalidad y procrastinación* ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 6.** *Relación entre personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 7.** *Relación entre neuroticismo y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 8.** *Relación entre extraversión y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 9.** *Relación entre afabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.
- Tabla 10** *Relación entre apertura y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.

Tabla 11. *Relación entre responsabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.

Índice de figuras

Figura 1. *Niveles de personalidad en trabajadores adultos del mercado municipal de un C.P. de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.

Figura 2. *Niveles de procrastinación en trabajadores adultos del mercado municipal de un C.P. de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.

Figura 3. *Niveles de procrastinación según el género en trabajadores adultos del mercado municipal de un C.P. de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.

Figura 2. *Niveles de procrastinación según el área de trabajo de los trabajadores adultos del mercado municipal de un C.P. de Mala, 2026.* ¡Error! Marcador no definido.

I. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la procrastinación laboral se encuentra también en muchos aspectos y fenómenos psicológicos, especialmente en trabajadores adultos en sectores de mercados municipales, donde el estrés y las tareas repetitivas dan lugar a la procrastinación y otros fenómenos psicológicos similares del sector profesional. Este fenómeno, que implica posponer tareas clave incluso siendo conscientes de sus consecuencias, afecta tanto a la productividad laboral como a la salud mental de los trabajadores.

Sandhya y Gopinath (2019) encontraron que cuando las personas sienten que aún tienen suficiente tiempo, tienden a posponer sus tareas, eligiendo tareas más agradables o menos estresantes. Esto conduce a una variedad de resultados, desde desafíos relacionados con el trabajo hasta una disminución en la productividad. La procrastinación se está convirtiendo en un problema común en los lugares de trabajo y especialmente en el contexto de un mercado municipal como Mala. Es así que el grado de manejo o implementación de sistemas centrados en el recursos humano, logra favorecer de manera significativa, la efectividad en el cumplimiento de funciones (Fauzia et al., 2020).

En este sentido, el presente estudio, plantea como rasgo principal el determinar la asociación entre los estilos de personal y el grado de procrastinación en trabajadores de un mercado central en ciudad poblada de Mala. Esto también con el fin de establecer cómo la extroversión, la amabilidad y el neuroticismo influyen en el aplazamiento hacia el trabajo. Una mejor comprensión de los factores en este sentido puede generar ideas críticas para diseñar intervenciones que maximicen la productividad y el bienestar en el lugar de trabajo para mejorar las condiciones laborales en entornos similares.

El objetivo es investigar el posible efecto del tipo de personalidad en la procrastinación laboral en trabajadores adultos dentro de este mercado en relación con el tipo de personalidad en las cinco áreas amplias. Los resultados de este estudio deberían desempeñar un papel esencial en la configuración del futuro de las políticas laborales y los programas de desarrollo organizacional en el área de Ica.

El presente estudio, se conformó por diferentes capítulos: El primer capítulo, corresponde a la introducción, expresando de manera general, información antecesora de las variables, resaltando estadística que expresa la relevancia e importancia del estudio. El segundo capítulo, se estableció el desarrollo de la descripción y formulación del objetivo general y específico, así como también los problemas del estudio y los pilares de la justificación. El tercer capítulo abordó la incidencia teórica, los estudios antecesores expuestos con anterioridad, el marco teórico de las variables, los conceptos, las teorías que sustentan y las definiciones actualizadas. El cuarto capítulo por su parte, describe la metodología de la investigación, siendo esta tipo básica, de diseño no experimental de nivel correlacional, empleando la técnica del cuestionario. Por su parte, en base al quinto capítulo se expuso los resultados obtenidos, permitiendo expresar el comportamiento de los objetivos, la incidencia respecto a las características sociodemográficas de la población. El sexto capítulo señala las tablas que dan respuesta a los objetivos de la investigación, estableciendo así el análisis inferencial, de acuerdo al enfoque metodológico del estudio, permitiendo demostrar la incidencia directa significativa. Finalmente, el séptimo capítulo, presenta la discusión de los resultados, generando una contrastación con antecedentes señalados y seguidamente, expuso el marco teórico que señala o explica la incidencia de las variables, logrando complementar las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

Varios estudios previos sugieren que la procrastinación en el lugar de trabajo se está convirtiendo en uno de los comportamientos más comunes entre los adultos que trabajan. La mayoría de los empleados en estas economías enfrentan obstáculos para completar sus tareas a tiempo, lo que provoca retrasos que llevan a una menor eficiencia (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2023). Al mismo tiempo, la investigación psicológica sugiere que ciertos rasgos de personalidad influyen directamente en este comportamiento. La Asociación Americana de Psicología (APA, 2022) enfatiza que la baja responsabilidad y la inestabilidad emocional predicen un mayor nivel de procrastinación en el trabajo, mientras que la autodisciplina y la estabilidad emocional son factores protectores.

En Latinoamérica, la relación entre personalidad y procrastinación se vuelve más evidente debido al tipo de condiciones laborales predominantes. Gontero y Ravest (2024), en un informe de la CEPAL, señalan que una parte considerable de trabajadores del sector comercio posterga actividades diarias debido al estrés y la falta de métodos de organización. Este comportamiento se vincula con rasgos como baja responsabilidad y poca regulación emocional, que dificultan la planificación del trabajo. De igual manera, un estudio realizado en Colombia por Gómez y Restrepo (2023) muestra que los trabajadores con niveles más altos de procrastinación suelen presentar impulsividad y menores hábitos de disciplina personal, lo cual afecta su desempeño en ocupaciones con alta carga operativa.

En el Perú, la problemática también evidencia la interacción entre personalidad y postergación laboral. El Ministerio de Trabajo (MTPE, 2023) informó que un porcentaje importante de trabajadores del sector comercio minorista tiene dificultades para organizar su tiempo, lo que afecta directamente la productividad. Estas dificultades se relacionan con rasgos como baja responsabilidad o baja constancia, aspectos señalados también en estudios nacionales. Ccahuana (2025), por ejemplo, encontró que en trabajadores informales peruanos la procrastinación se asocia a patrones

emocionales inestables y a dificultades para planificar actividades, características que coinciden con dimensiones de personalidad como responsabilidad, estabilidad emocional y autodisciplina.

En la provincia de Cañete, particularmente en el mercado municipal de Mala, la situación combina condiciones laborales irregulares con características personales que influyen en la forma en que se ejecutan las tareas. El Municipio de Mala (2024) reporta que la mayoría de comerciantes trabaja en horarios extensos y sin planificación clara, lo que incrementa la posibilidad de retrasar actividades diarias. Además, la población adulta trabajadora del mercado muestra rasgos de personalidad diversos: algunos presentan buena organización y autocontrol, pero otros manifiestan tendencia a la distracción, baja responsabilidad o poca constancia. Estos factores personales explican por qué ciertos trabajadores postergan actividades administrativas, de reposición o atención al cliente.

En el nivel institucional, las autoridades del mercado detectan problemas recurrentes como demora en la reposición de productos, retrasos en labores de orden y baja organización en las actividades cotidianas (Municipalidad de Mala, 2024). Estos comportamientos no responden solo a la carga de trabajo, sino también a características personales de los trabajadores. Rasgos como baja responsabilidad, dificultades para manejar emociones o poca tolerancia al estrés influyen en la forma en que los empleados cumplen sus tareas. Por ello, la combinación de un entorno laboral poco estructurado y rasgos de personalidad desfavorables contribuye directamente a la presencia de procrastinación laboral dentro del mercado.

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación entre personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

¿Cuál es la relación entre neuroticismo y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026?

¿Cuál es la relación entre extroversión y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026?

¿Cuál es la relación entre afabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026?

¿Cuál es la relación entre apertura y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026?

¿Cuál es la relación entre responsabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026?

2.4. Objetivo general y específicos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026.

2.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre neuroticismo y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026.

Determinar la relación entre extroversión y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026.

Determinar la relación entre afabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026.

Determinar la relación entre apertura y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026.

Determinar la relación entre responsabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026.

2.5. Justificación e importancia

Justificación Teórica

A nivel teórico, el estudio se fundamentó en dos constructos ampliamente abordados por la psicología contemporánea: la personalidad y la procrastinación laboral. La personalidad fue analizada desde el Modelo de los Cinco Grandes (Big Five), una de las teorías más sólidas y empíricamente validadas en las últimas décadas, la cual explicó que los individuos presentan patrones relativamente estables de comportamiento en función de rasgos como responsabilidad, neuroticismo, extroversión, amabilidad y apertura a la experiencia. Dichos rasgos incidieron de manera directa en la forma en que las personas organizaron su tiempo, afrontaron tareas demandantes y regularon sus emociones. Asimismo, la procrastinación laboral se sustentó teóricamente en la teoría de la autorregulación y del autocontrol, la cual sostuvo que los individuos tendieron a postergar tareas cuando experimentaron dificultades para manejar impulsos, emociones negativas o demandas situacionales que superaron su capacidad de organización (Otero et al., 2024).

Justificación Práctica

Respectivamente, el sentido práctico, radica en la incidencia de análisis exacto, dado que el estudio se aplicó mediante el cuestionario en una población y muestra seleccionada, se logró generar la identificación del comportamiento de la variable de manera exacta, mediante el desarrollo de distintas percepciones, logrando en este sentido, favorecer en el registro exposición de hallazgos, las cuales se centren en optimizar en este sentido el desarrollo del entorno laboral y favorece en este sentido en la conformación de un comportamiento significativo.

Respectivamente, las relevancias de frecuencia y sus propios niveles, brindarán un insumo relevante en el área administrativa, quienes tendrán la posibilidad de conformar estrategias que busquen una mejora en base al desarrollo del campo práctico, promoviendo contextos favorables en la comprensión de errores o deficientes y su reestructuración.

Justificación Metodológica

Respectivamente, en el sentido metodológico, el presente estudio recae en este sentido, en la implementación de un cuestionario que cuenta con propiedades psicométricas previamente contrastadas, permitiendo determinar resultados fiables en base a la consideración científica, y adicionalmente, sirviendo como un elemento prioritario en la verificación de herramientas de estudio aplicables en futuras investigaciones, de manera recurrente y significativa.

Adicional, a lo mencionado con anterioridad, se respalda la conformación de estructura, dado que el presente estudio recae en un análisis de tipo básico, respaldando su análisis de manera descriptiva e inferencial, y conjuntamente, recayendo en una medición cuantitativa, priorizando un análisis exacto y preciso.

Importancia

En base al grado de importancia, la presente investigación, recae en un sentido de beneficio significativo en torno a las empresas y organizaciones, dado que sus resultados, favorece en la creación de programas y talleres que deseen de manera relativa, disminuir el índice de procrastinación, siendo en este sentido, la medición de elementos que promuevan un comportamiento adaptativo, y una conducta aperturada, favoreciendo en el proceso de integración y desarrollo del colaborador.

Respectivamente, dentro de la organización de análisis, el presente estudio, favorece en la amplitud de teorías preexistente, demostrando en este sentido, que la práctica del área de recursos humanos, debe basarse en el adecuado proceso de análisis y medición de comportamiento, conductas o características de la personalidad de los colaboradores aceptados en la organización. Adicional a lo expuesto, el presente estudio señala un respaldo en el abordaje de la ODS N° 8 misma que busca garantizar un entorno laboral proactivo y beneficioso para las distintas personas, favoreciendo en el desarrollo y abordaje de los distintos factores existente en base a las organizaciones y promoviendo en el desarrollo y mantenimiento de las entidades empresariales.

2.6. Alcance y limitaciones

Alcance metodológico

Dado que el presente estudio, se basa en una medición numérica, el estudio llegó a registrar niveles, frecuencias y valores porcentuales, sin caer en un análisis más exacto o preciso respecto al estilo de personal entre otras incidencias, demostrando en este sentido, que el estudio recae netamente en el análisis descriptivo del comportamiento de las variables.

Alcance teórico

Respectivamente en el valor teórico, el presente estudio, recae inicialmente en base a la valoración o modelo psicológico de los cinco grandes, exponiendo los aspectos claves de la personalidad dentro del entorno laboral y la valoración de autorregulación y control, respecto a la incidencia de procrastinación como respuesta negativa ante elementos laborales.

Alcance social

El estudio, al rescatar una muestra conformada por trabajadores de un mercado municipal, la investigación se basó únicamente en el registro de percepción de las variables, por parte de trabajadores que se encontraban registrados y laborando dentro de la organización, sirviendo como forma de integración en base a los participantes.

Alcance espacial

En el aspecto o punto de vista espacial, la presente investigación recae en el análisis de un mercado municipal de un centro poblado de Mala, este aspecto delimita al análisis, recolección y representación de los resultados en una población determinada que conforman la organización de análisis.

Alcance temporal

En base al alcance de la investigación, el análisis se efectuó bajo una norma dentro del periodo del 2025, llegando en este sentido a generar una medición en un corte transversal, siendo este análisis aplicable a una población específica, en un tiempo determinado.

Limitaciones

Dado que el presente estudio es de diseño no experimental, la medición se efectuó en un tiempo específico, en una medición única, delimitando a generar una medición de valores, sin manejar alguna alteración de la variable. En segundo lugar, la investigación se circunscribió a una muestra

específica de trabajadores de un mercado municipal de un centro poblado de Mala, lo que restringió la generalización de los hallazgos a otros contextos laborales o poblaciones con características distintas. Adicionalmente, el uso de instrumentos de autorreporte pudo haber implicado sesgos relacionados con la deseabilidad social o la percepción subjetiva de los participantes respecto a su conducta laboral. Finalmente, no se incluyeron variables contextuales como condiciones laborales, carga de trabajo o factores organizacionales, las cuales habrían permitido enriquecer el análisis del fenómeno de la procrastinación laboral.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Melgarejo (2024) en Paraguay, cuyo propósito fue hallar la relación entre los rasgos de personalidad y la procrastinación académica en alumnos de carreras empresariales de la Universidad Tecnológica Intercontinental. Tuvo un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo-correlacional, donde participaron 170 alumnos, los que fueron elegidos a través del muestreo aleatorio simple. Se usaron el Inventario de Personalidad de Diez ítems (TIPI) para evaluar la personalidad y la Escala de Procrastinación Académica de Tuckman (TPS) para medir la procrastinación. Los resultados mostraron correlaciones significativas entre extraversión (-0.46) y responsabilidad (-0.61) con la procrastinación académica ($p < 0.01$). Los estudiantes con mayor responsabilidad procrastinaron menos, mientras que los de mayor neuroticismo y extraversión procrastinaron más. En conclusión, se sugirieron intervenciones psicopedagógicas para mejorar los rasgos de personalidad relacionados con la procrastinación y optimizar el rendimiento académico.

El estudio desarrollado por Sirois y Pychyl (2021) tuvo como objetivo analizar la relación entre los rasgos de personalidad y la procrastinación laboral en trabajadores adultos de distintos sectores productivos. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 312 trabajadores de organizaciones públicas y privadas, a quienes se les aplicaron el Big Five Inventory (BFI) y la Workplace Procrastination Scale. Los resultados evidenciaron una correlación significativa y moderada-alta entre neuroticismo y procrastinación laboral ($r = .61$; $p < .001$), así como una relación inversa con la responsabilidad. Se concluyó que determinados rasgos de personalidad influyen de manera directa en la tendencia a postergar tareas laborales, especialmente en contextos de alta demanda emocional.

Por su parte, Steel, Svartdal y Thundiyil (2022) realizaron un estudio cuyo objetivo fue examinar el vínculo entre dimensiones de personalidad y

procrastinación en el ámbito laboral, considerando factores autorregulatorios. El estudio adoptó una metodología cuantitativa, de tipo básica, con diseño no experimental correlacional. La muestra estuvo constituida por 428 trabajadores adultos pertenecientes a empresas de servicios, a quienes se aplicaron el NEO-FFI y un cuestionario validado de procrastinación laboral. Los hallazgos mostraron una correlación significativa alta entre baja responsabilidad y procrastinación ($r = .68$; $p < .001$), así como asociaciones positivas con impulsividad. La principal conclusión indicó que la procrastinación laboral no es un fenómeno aislado, sino una manifestación conductual estrechamente ligada a patrones estables de personalidad.

Furlan et al. (2023) tuvo como objetivo determinar la relación entre estilos de personalidad y procrastinación en trabajadores adultos latinoamericanos. El estudio se conformó en una estructura de tipo básica, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo integrada por 215 trabajadores del sector comercial y administrativo, evaluados mediante el Inventario de Personalidad de Eysenck y la Escala de Procrastinación General adaptada al contexto laboral. Los resultados evidenciaron una relación significativa positiva entre psicoticismo y procrastinación laboral ($r = .57$; $p < .01$), así como asociaciones negativas con extraversión. Se concluyó que ciertos perfiles de personalidad predisponen a una mayor dilación de responsabilidades laborales, afectando el desempeño y la eficiencia organizacional.

Shang et al. (2023) en China, tuvo como objetivo analizar cómo el estrés podría influir en la procrastinación activa en trabajadores civiles. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo y asociativo, y se aplicó un análisis de regresión para evaluar esta relación. La investigación incluyó a 651 colaboradores. Los resultados mostraron que el estrés sí se relaciona de forma significativa con la postergación de tareas ($p = 0.001$), ya que este valor es menor a 0.05: sin embargo, la asociación es baja ($r = 0.026$). Además, se encontró que esta relación se ve afectada por rasgos de personalidad relacionados con el neuroticismo ($p = 0.001$). En resumen, las personas con mayor tendencia al neuroticismo son más propensas a experimentar estrés laboral y, como consecuencia, a procrastinar.

Babaie et al. (2022) en Irán, cuyo objetivo fue identificar la procrastinación en los trabajadores del área de enfermería de un hospital en Irán. Utilizaron un enfoque cuantitativo y un diseño transversal. La muestra estuvo formada por 287 colaboradores de hospitales en Irán. Los resultados revelaron que el 33% de los trabajadores tenían un nivel bajo de procrastinación, el 45% un nivel medio, el 20% un nivel alto y un 1.7% un nivel muy alto. Estos datos indicaron que el 45% de los trabajadores eran ineficientes en su labor, mientras que el 37% mostraba altos niveles de aversión a su trabajo. Finalmente, la investigación concluyó que la procrastinación está aumentando en diferentes áreas laborales y no se limita solo al trabajo remoto.

Mosquera et al. (2022) en Portugal, cuyo propósito fue entender cómo se relaciona la procrastinación en el trabajo con otras variables psicolaborales, especialmente el estrés. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con alcances descriptivos y asociativos, y contó con la participación de 287 trabajadores en Portugal que tenían estudios superiores al grado de bachiller. Los resultados mostraron que el estrés laboral se relaciona con ciertas formas de postergar tareas, como la ciberpereza ($p < 0.05$; $r = .049$) y el sentido de servicio ($p < 0.05$; $r = .365$). Sin embargo, aunque se confirmó la existencia de una correlación, no se pudo demostrar que una variable cause directamente la aparición de la otra.

Shaw y Choi (2022) en Estados Unidos, cuyo objetivo fue investigar cómo los rasgos de personalidad afectan la procrastinación laboral. Utilizando el modelo de los Cinco Grandes, el estudio incluyó a 400 trabajadores de diversos sectores, con una edad promedio de 34 años (52% mujeres). Se utilizaron instrumentos como el Big Five Inventory para medir la personalidad y la Procrastination at Work Scale. Los hallazgos indicaron que el neuroticismo se correlacionó positivamente con la procrastinación ($p < 0.01$, $d = 0.47$), mientras que la responsabilidad tuvo una relación negativa ($p < 0.01$, $d = -0.38$). También se encontraron diferencias en cómo estos rasgos se manifestaban en distintos entornos laborales. Se concluyó que estos rasgos es clave para diseñar intervenciones personalizadas que reduzcan la procrastinación,

especialmente en individuos con altos niveles de neuroticismo, mejorando la productividad y el bienestar de los empleados.

Antecedentes Nacionales

Cuadros y Urday (2025) en Arequipa, tuvieron como objetivo examinar la relación entre satisfacción laboral, rasgos de personalidad y procrastinación laboral en trabajadores de una empresa avícola. La muestra consistió en 224 trabajadores de entre 20 y 51 años. El diseño fue no experimental con enfoque cuantitativo y correlacional. Se utilizaron tres instrumentos: la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), el Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI) y la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS). Los hallazgos mostraron una correlación positiva ($p = 0.132$). También se halló que la procrastinación estaba relacionada con ciertos aspectos de la personalidad, excepto con la apertura a la experiencia y el ciberyslaking ($p < 0.05$). Se concluye que los rasgos de personalidad, como la apertura a la experiencia, influyen en la procrastinación laboral.

López y Zegarra (2025) en Arequipa, tuvieron como objetivo determinar la relación entre rasgos de personalidad y procrastinación académica en estudiantes de la carrera de Trabajo Social. Se desarrolló un diseño no experimental correlacional, incluyó a 282 estudiantes y se utilizó un enfoque cuantitativo y transversal. Se aplicaron tres instrumentos: la Ficha Sociodemográfica, el Cuestionario Breve de Personalidad de los Cinco Grandes Factores (CBP-LRC) y la Escala de Procrastinación Académica (EPA). No se hallaron diferencias significativas en la procrastinación por sexo ni por edad, debido a la alta concentración de mujeres (92.6%) y la distribución desigual en las edades. Lo mismo ocurrió con la edad, ya que el 78.6% de los participantes tenía entre 18 y 25 años, 12.4% entre 26 y 35 años, 6.4% entre 36 y 45 años y 2.1% tenían más de 46 años. También se excluyeron las variables número de hijos y estado civil. En conclusión, los rasgos de personalidad son un predictor clave de la procrastinación académica, y mejorar la autorregulación emocional puede reducir este comportamiento.

Verona y Requejo (2025) en San Martín, cuyo estudio tuvo como propósito identificar si existe relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación en los trabajadores de una empresa ferretera. La investigación fue aplicada, con un nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Para recopilar la información se usó una encuesta sobre procrastinación, aplicada a una muestra de 40 colaboradores. Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores (95%) tenía un nivel bajo de personalidad proactiva, mientras que solo el 5% alcanzaba un nivel medio. Asimismo, el coeficiente de Pearson fue de 0.753, lo que indica una relación moderada y positiva entre personalidad proactiva y procrastinación. Esto significa que, cuando la personalidad proactiva aumenta, también tiende a aumentar la procrastinación, aunque no de forma muy fuerte. En conclusión, sí se encontró una relación significativa entre ambas variables.

Maquen (2024) en Chiclayo, investigó la relación entre procrastinación laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores de una entidad estatal con régimen privado. El estudio fue no experimental correlacional y participaron 180 trabajadores de puestos administrativos y obreros, con una edad promedio de 35.3 años (DE = 9, 43) de los cuales 53.1% eran hombres. Se utilizaron el Big Five Inventory-15 para medir los rasgos de personalidad y la Procrastination at Work Scale para evaluar la procrastinación. Los resultados mostraron correlaciones significativas: neuroticismo ($r = 0.459$, $p < 0.001$) extroversión ($r = -0.375$, $P < 0.001$), afabilidad $r = -0.407$ $p < 0.001$). responsabilidad ($r = -0.451$, $p < 0.001$) y apertura $r = 0.349$, $p < 0.001$). Los trabajadores con mayor neuroticismo tendieron a procrastinar más, mientras que los más responsables procrastinaron menos. Se concluye que los rasgos de personalidad son clave en la procrastinación laboral y que trabajar la autorregulación emocional puede reducir este comportamiento.

Juárez y Loyola (2023) desarrolló un estudio en La Libertad para conocer si la motivación se relaciona con la procrastinación laboral en trabajadores de una municipalidad distrital. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal, buscando describir y analizar la relación entre ambas variables. La muestra estuvo

compuesta por 28 trabajadores administrativos seleccionados por censo. Para recolectar los datos se aplicaron encuestas con escalas tipo Likert: 21 preguntas para medir motivación y 12 para evaluar procrastinación, adaptadas de la escala PAWS. Los resultados mostraron una relación moderada e inversa entre motivación y procrastinación, reflejada en un Tau-b de -0.478 y un p-valor de 0.003, lo que permitió rechazar la hipótesis nula. Esto significa que cuando la motivación aumenta, la tendencia a postergar tareas disminuye. El estudio concluye que fortalecer la motivación mediante mejoras en el clima laboral, políticas internas y oportunidades de desarrollo ayuda a reducir la procrastinación y favorece una mejor gestión municipal.

Valdivia (2021) en Arequipa, tuvo como objetivo determinar la relación entre procrastinación laboral y los Cinco Grandes factores de personalidad en trabajadores de una entidad financiera. La muestra incluyó 414 trabajadores entre 20 y 55 años. El diseño fue descriptivo correlacional, y se utilizaron la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) y el Inventario de los Cinco Grandes Factores (NEO-FFI). Los hallazgos indicaron que la procrastinación en el trabajo era baja, sin representar un inconveniente significativo para la empresa. No obstante, se detectó una relación positiva relevante entre el neuroticismo y la procrastinación (471), así como una relación negativa significativa entre la escrupulosidad y la procrastinación (-0.474). Además, se observó que las mujeres tienden a procrastinar menos que los hombres y que esta tendencia disminuye con la edad. También se destacó que el neuroticismo era más pronunciado en el área de créditos, mientras que la escrupulosidad era mayor en el área administrativa.

3.2. Bases teóricas

Variable 1: Personalidad

Definición

La personalidad se entiende como el conjunto de características psicológicas, comportamientos, pensamientos y sentimientos que hacen a cada persona única (Valarezo et al., 2021). Ahora bien, Pérez et al. (2020) la describe como la manera en que cada individuo percibe, interpreta y responde a su entorno, un procedimiento que se va formando a lo largo de

la vida mediante la interacción entre factores heredados y del entorno; señala también que la personalidad abarca elementos como creencias, valores, actitudes, hábitos, emociones y comportamientos, que una persona muestra de manera consistente en diversas situaciones.

En una segunda definición se considera que los factores, pueden explicar que el comportamiento se encuentra direccionada, en este sentido Cloninger (2003) considera que la personalidad se puede definir como los factores internos que explican el comportamiento y a las experiencias personales. Adicional a ello, Salinas (2002), afirma que la personalidad es una estructura interna única e invariable que organiza el ser humano.

En relación a los autores presentado, se señala en este sentido que la personalidad depende completamente de cada individuo, ya que todas las definiciones de este concepto se centran en la revisión del mundo interno de la persona, entendiendo que se forma con la acumulación de experiencias diarias, donde tanto la sociedad como la genética juegan un papel clave.

Perspectiva histórica

La psicología de la personalidad se estudió con un enfoque en los aspectos físicos y filosóficos de cómo el temperamento y el carácter desempeñaban un papel en el comportamiento humano en la época de Hipócrates y Platón (Rodríguez, 2023). Respectivamente en el transcurrir de la historia, la personalidad, no solo se basó en la medición de características en el entorno o desarrollo de la personal, sino en cambio, se logró contrastar en entorno específico, llegando a surgir diferente modelos psicológicos, que lograron analizar a la persona en un entorno infantil, posterior a un desarrollo juvenil hasta llegar en el entorno laboral o ambiente de trabajo (Del Valle et al., 2020).

Perspectiva epistemológica

Desde la percepción epistemológica, la presente investigación, radica en el proceso de medición del modelo expuesto de los cinco grandes, determinado pro Costa y McCrae (1985), en donde se expuso los rasgos de la personalidad, como un elemento fiable y válido, contrastando en este sentido que el comportamiento y la conducta, sirve como un patrón específico (Álvarez, 2010).

Perspectiva filosófica

La personalidad en base al análisis de distintas etnias en el campo filosófico, se rescató la esencia de una misma incidencia, esto debido al análisis de distintos filósofos, quienes estructuraron la personalidad, como el rasgo interno que enmarca el origen de las distintas conductas, comportamiento y predisposición en el actuar, basándose de esta manera, en la conformación de marcos teóricos que favorece en el análisis de conductas y su capacidad de regular en la toma de decisiones (Oñate et al., 2021).

Teorías de la personalidad

Teoría psicoanalítica

La personalidad abordada desde el aspecto psicoanálisis, fue abordado por Freud como la incidencia de experiencia y temores pasados en la instauración de conductas (Zhang, 2020). En este sentido, la conformación de personalidad, radica en procesos inconsistentes no estimados en la persona (Giaquinto, 2020). Lo determinado es abordado por Freud en base a ciertas capacidades Schultz (2017) y Pérez (2020), la catalogan en deseos reprimidos, impulsos y las ideas que radican en la persona de manera consciente e inconsciente.

Ante lo expuesto, la personalidad, es identificada por Freud como el conflicto psicológico de la persona en base a los deseos o ideas consciente y los temores o búsqueda de elementos inconscientes (Schultz, 2017). En este aspecto, la presencia de temores y miedos internos, radica en el desempeño de distintas etapas como la forma oral, análisis, fálica o genital, mismas que promueven la conformación de elementos interno de la persona (Zhang, 2020).

Respectivamente, Freud señala la teoría psicoanálisis como la manera de temor y miedo interno a través de elementos no adecuados en la persona, produciendo así la presencia de comportamiento poco regulados, que pueden producir un entorno negativo e inadecuado en la conformación de un patrón comportamental (Valarezo et al., 2021).

Teorías analítico-factoriales de los rasgos

Respectivamente en base a la teoría análisis y factorial, desencanta a la medición de rasgos de personal, como un elemento que radica en la inteligencia, perspectiva o incidencia del tiempo en la conformación de conductas en la personal, promoviendo así características en base a la personalidad, como una manera que resulta de deseos o pensamiento y su manera de señalarse en el entorno (Silva, 2020).

Actualmente, estas teorías han adquirido gran importancia debido al acceso a computadoras y al análisis avanzado de datos. Raymond Cattell, el pionero de este enfoque en el estudio de la personalidad, identificó dos etapas previas a la metodología científica moderna: la primera fue la introspección, seguida de investigaciones experimentales. Más tarde, la psicología pasó a ser reconocida como una ciencia con un enfoque "experimental y cuantitativo". Posteriormente, autores como Eysenck, Costa y McCrae adoptaron este análisis en el desarrollo de sus propias teorías (Cloninger, 2003).

Modelo de los 5 grandes

El Modelo de los Cinco Grandes de la Personalidad, también denominado Big Five, constituye uno de los marcos teóricos más sólidos y ampliamente aceptados en la psicología contemporánea para el estudio de la personalidad. Este modelo surge a partir de investigaciones factoriales del lenguaje y la conducta, consolidándose principalmente gracias a los trabajos de Costa y McCrae en la década de 1980, quienes demostraron que la personalidad humana puede describirse de manera consistente mediante cinco dimensiones básicas y relativamente estables a lo largo del tiempo (Costa & McCrae, 1985, como se citó en Gy, 2025).

En el sentido de vista científico, el modelo de los cinco grande es identificado como la identificación de rasgos, comportamientos y conductas que favorecen o delimitan la adaptación de la persona en base al manejo de emociones y entornos sociales. De esta manera, su análisis recae en la conformación de un análisis mediado en el manejo de entornos laborales, favoreciendo en la identificación de elementos registrados en el entorno (Domínguez et al., 2024).

Ante lo señalado, la conformación del modelo de los cinco grandes se establece en la medición o estilo neuroticista, en este sentido, característica a la persona como un ser manejable ante situaciones negativas de manera prevaleciente, señalando emociones basadas en ansiedad, tristeza, enojo, miedo e inseguridad, siendo un factor que recae negativamente en la puntuación y manejo de una adecuada adaptación (Domínguez et al., 2024).

Desde el punto de vista de la salud mental, este estilo de personalidad, es identificada como un elemento negativo en la persona, dado que afecta significativa el proceso de adaptación, la integración de competencias o funciones en entornos laborales y así mismo, desencadena una mayor incidencia de percepciones inadecuados o irregulares, afectando su desempeño (Otero et al., 2024).

En este sentido, la presencia de un nivel bajo de neuroticismo, por su parte, demuestra una adecuada capacidad de regular emociones, contener la presencia de sentimientos negativos y en este sentido, favoreciendo en la persona para producir un manejo correcto en el proceso adaptativo de la persona.

Respectivamente, el estilo de extraversión, se cataloga como una forma en donde la persona tiene un manejo correcto en la interacción del entorno, buscando en este sentido, ser capaz de integrarse, formar vínculos y generar estrategias basadas en el entorno, demostrando un funcionamiento más equilibrado (UPAD, 2025).

En el lado comportamental, la extraversión, se basa en un adecuado manejo comunicativo, proceso de trabajo en equipo, elaboración o favorecimiento de aspectos relevantes sea en el aspecto laboral como educativo, así como también en el manejo de un bienestar subjetivo, mismo que se delimita en el desarrollo de posibles emociones poco experimentadas y establecer así redes sociales poco alteradas (Regader, 2025). Respectivamente, en este sentido, la extraversión misma se basa en un factor dominante en donde la persona maneja el sentir social como un factor a favor, conformando conductas que permitan interactuar con el entorno de manera recurrente y fácil.

El estilo de fiabilidad o también determinada como amabilidad, es señalada en el modelo psicológico, como la identificación de conductas y comportamiento que favorezcan en la disposición, mantenimiento y producción de elementos que busquen no solo favorecer de manera altruista sino también en la conformación de actos, centradas en las necesidades de la persona (Regader, 2025).

Respectivamente, en este sentido, la incidencia de fiabilidad, es señalada en el elemento prosocial, como la estimación de un entorno comportamental y la estipulación respetuosa de manera capacitada, logrando así no solo un elemento negativo, sino en este caso jugando como un elemento a favor de la conformación del elemento comportamiento organizacional. En este sentido, bajos niveles de fiabilidad, pueden determinar un comportamiento dificultoso, poco empático y desconfiado, caracterizándose como un elemento poco integrado y deficiente en el comportamiento de la persona, para con el entorno.

La incidencia de apertura, por su parte, hace énfasis en la persona para la conformación de elementos positivos o deseo de interactuar de manera recurrente en base a situaciones novedosas, conformando así elementos arraigados en la búsqueda de sensaciones poco convencionales, mismas que se centren en la exploración de nuevas perspectivas que produzcan sensaciones novedosas (Domínguez et al., 2024).

En el sentido cognitivo, la apertura, puede reflejarse como la flexibilidad, de ideas, búsqueda de una interacción novedosa y conjuntamente a lo señalado, Las personas con un elevado índice de apertura, se centran en la búsqueda de aprendizaje significativos y adquisición de conductas y experiencias novedosas

Finalmente, en el sentido de responsabilidad, la incidencia de la persona, es catalogada como la escrupulosidad, coherencia y búsqueda de un desarrollo honesto, centrado en la búsqueda de cumplimiento de metas, basándose así en la exposición de una coherencia en el comportamiento, conducta y deseo de desarrollo, delimitando su actuar en una forma organizada a favor del desarrollo (Costa y McCrae, 1985).

Recurrentes estudios científicos, rescatan que la responsabilidad, no solo se centra en la gestión de la persona, sino también la búsqueda del comportamiento, la conducta y la obtención de hábitos organizados, que logren reducir la posibilidad de conductas negativas (Domínguez et al., 2024).

En este sentido, niveles inadecuados de responsabilidad, interpretan la presencia de una desorganizada actitud, produciendo actuar impulsivo, dificultando el proceso de constancia de tareas, desarrollo de elementos y la búsqueda del cumplimiento de metas, delimitando el desarrollo de productividad.

Teoría humanista

Schultz (2010), citado en Silva, 2020, afirma que es un enfoque psicológico que se desarrolló en la década de 1950 como una alternativa a las teorías psicoanalíticas y conductistas dominantes que informaban la psicología en ese momento. Hace hincapié en la premisa de que los seres humanos tienen una capacidad natural para el crecimiento y el desarrollo individual, y busca aprender y fomentar la salud emocional y psicológica (García, 2025).

Abraham, un teórico humanista, introdujo la conocida "Jerarquía de Necesidades". Su modelo divide nuestras necesidades en categorías con necesidades fundamentales (alimento, seguridad) en la base y necesidades de trascendencia y autorrealización en la cima (Corbin, 2025). Además, según Prada et al. (2020), esta teoría subrayó la importancia de la autoconciencia y la reflexión porque los humanos están naturalmente inclinados a conocerse bien a sí mismos.

Un segundo psicólogo humanista fue Carl Rogers, quien creó la terapia centrada en el cliente, una terapia basada en la empatía, la autenticidad del terapeuta y la aceptación incondicional, creando un entorno adecuado para el desarrollo personal (Torres, 2023). Uno de los aspectos más destacados de la teoría humanista es el énfasis puesto en los individuos como "expertos" en el sentido de que los humanistas consideran el conocimiento de la personalidad y experiencias de los demás

(Schultz, 2010, citado en Silva, 2020), sus emociones, pensamientos y experiencias subjetivas como fundamentales para la personalidad de un individuo. Otro de sus enfoques se centra en la autenticidad, o vivir de acuerdo con los propios valores y lo que se quiere vivir, siendo auténtico y coherente con ellos (Prada et al., 2020).

Basado en los principios señalados por los autores citados, se postula que la teoría humanista, los enfoques humanistas se preocupan por el autodesarrollo, la autoexpansión y la experiencia individual en relación con la personalidad humana.

Teoría conductual

La teoría del comportamiento es una teoría relacionada con el examen del comportamiento observable, postulando que esos comportamientos observables son fundamentales para entender la personalidad (Kathleen et al., 2016). También conocida como conductismo, surgió en la primera mitad del siglo XX, con líderes importantes como John B. Watson y B.F. Skinner (Papageorgiou et al., 2020). La mayor parte de su énfasis está en estudiar el impacto de las características externas en el comportamiento de las personas.

De esta manera, de acuerdo a lo señalado por los autores citados con anterioridad, se entiende que Skinner, plantea que la personalidad se construye a través de experiencias y aprendizaje y la aplicación de reglas a un individuo determinado. El énfasis del condicionamiento operante de Skinner es la forma en que los refuerzos y castigos moldean el comportamiento humano. Es decir, tienes que tener una vida de experiencias y tu entorno para crear una personalidad.

Además, la teoría se centra en la primacía de la observación y la medición objetiva en la investigación psicológica (Schultz, 2010, citado en Silva, 2020). Los conductistas utilizan enfoques científicos para entender y cambiar el comportamiento humano. Este es otro punto de enfoque que ha sido acusado de simplificar en exceso la personalidad, pero que sigue siendo relevante en los estudios psicológicos modernos y ha sido la base para terapias que incluyen la modificación del comportamiento.

La fuente original y su sub fuente rescatada, examinaron los comportamientos observables y el entorno en el desarrollo de características personales para entender cómo se forma y nutre la personalidad del individuo.

Teoría cognitiva

La teoría cognitiva, en sí misma, es el estudio del pensamiento y la memoria, así como el procesamiento de otros procesos mentales (pensar, percibir y recordar), en su esfuerzo por explicar la formación y el desarrollo de la personalidad. Según esta teoría, las cogniciones o pensamientos que tenemos o pensamos y aquellos que aceptamos afectan directamente no solo nuestra identidad, sino también cómo nos relacionamos e interactuamos con el mundo que nos rodea (Schultz, 2010, citado en Silva, 2020).

De esta manera, la cita propuesta, establece que la teoría cognitiva los humanos forman imágenes mentales de sí mismos, de otras personas y de las situaciones en las que se encuentran. Estas son nuestras representaciones y su influencia, conocidas como esquemas cognitivos, dictan la manera en que procesamos esa información y cómo respondemos emocionalmente a ella.

La teoría enfatiza además el autoconcepto, que comprende nuestra concepción de nosotros mismos (Schultz, 2010, citado en Silva, 2020). La teoría cognitiva: el autoconcepto es un producto de la interacción con el entorno y con las experiencias que obtenemos y que pueden alterarse en la mente de una persona a través de la experiencia y el aprendizaje. En este sentido, se llega a identificar la personalidad como la estimación centralizada de conductas, comportamientos y la respuesta de intereses propios de la persona, en base a la estimación de ideas modeladas y favoreciendo en un actuar específico.

Respectivamente, el análisis del ámbito cognitivo, es estructurado en base al modelo del aprendizaje observacional como la manera de Bandura misma que se estructura por Regader (2025) cómo:

- Autoobservación: Análisis de individuo para la caracterización de propias acciones en base a la adecuación del conocimiento a fin de abordar en una situación específica.

- Juicio: Forma en la que el comportamiento y la estimación de estándares, es planteada por la persona, como la forma decidida de estimar las necesidades y seguir modelos específicos.
- Auto-respuesta: Respectivamente, el factor de responder ante un elemento autónomo es señalado por la persona, respecto a la presencia de un comportamiento elemento positivo o negativo, incidiendo en la censura o castigo.

Teoría del control emocional

La señalización del control y manejo de las emociones, se sustenta por parte la estimación de emociones, como la mediación de modelos cognitivos establecidos. En esta perspectiva, la presencia del control de emociones, es en este sentido, como la manera en que la persona, es capaz de afrontar estados emocionales diversos, buscando o logrando favorecer en la estimación de estados emocionales ante situaciones inadecuadas (Heatherton y Wagner, 2021).

La teoría en este sentido, señala al control de las emociones como la capacidad de regular y evitar sobrecargas o elemento prolongados que suponen un estado de demanda negativa e incidiendo en la presencia de habilidades emociones disruptivas, mismas que recaen la presencia de respuestas desadaptativas, que establecen un estado de evitación, ante elementos impulsivos. En esta manera, el control de las emociones en específico, componen un elemento centrado en la adaptación de forma psicológica, la cual desencadena un estado de adaptativa de la psicológica.

Dimensiones de la personalidad

Respectivamente, la estimación de la personalidad, es establecida por los cinco niveles de la personal, como la estimación de mecanismos de respuesta en base a la estimación de conductas específicas.

El neuroticismo describe la propensión de una persona a sentir emociones negativas como ansiedad, tristeza, ira o vulnerabilidad, así como la dificultad para manejar el estrés y las reacciones emocionales intensas (Domínguez et al., 2024). Quienes tienen baja puntuación muestran mayor estabilidad emocional, control y serenidad.

La extraversión describe la inclinación de una persona a buscar la interacción social, tener experiencias activas, sentirse cómoda en

compañía de otros, disfrutar de estimulación, ser asertiva y experimentar emociones positivas. Quienes tienen puntuación baja tienden a la reserva, silencio o menor implicación social (UPAD Psicología, 2023).

La afabilidad describe cuán cooperativo, confiado, empático y amable es un individuo al relacionarse con los demás. Una alta puntuación sugiere tendencia al altruismo, la colaboración y la confianza; una baja puntuación sugiere escepticismo, dureza o competitividad interpersonal (Regader, 2025).

La apertura a la experiencia refleja cuán inclinado está el individuo a tener pensamientos, valores, sentimientos y conductas variados, a buscar nuevas experiencias, a cuestionar lo convencional, a mostrar curiosidad intelectual y creatividad. Quienes puntúan bajo prefieren la rutina, lo tradicional y lo conocido (Domínguez et al., 2024).

La responsabilidad corresponde al grado en que una persona es organizada, disciplinada, planificadora, comprometida con objetivos, ordenada y consciente de sus acciones. Alta responsabilidad se asocia con autodisciplina y logro de objetivos; baja puntuación con negligencia, desorden o falta de propósito.

Variable 2: Procrastinación laboral

Definición

La procrastinación en el trabajo se refiere a la tendencia de postergar de manera habitual faenas importantes en el entorno laboral. Esto ocurre cuando una persona elige dejar de lado tareas urgentes para realizar otras menos significativas, lo que afecta negativamente su desempeño y puede ocasionar problemas serios, como dilaciones, fallos en compromisos o pérdida de congruencias profesionales (García, 2011, como se citó en Boada, 2023). También puede verse como el aplazamiento intencional de tareas laborales, ya sea de manera física o mental, dedicándose a actividades que no están relacionadas con el trabajo. No obstante, no existe la intención de perjudicar al empleador, compañeros o clientes (Metin et al., 2016).

La procrastinación en el trabajo suele ser consecuencia de una planificación inadecuada del tiempo y las tareas, lo que lleva a las personas a dar prioridad a acciones que requieren menos esfuerzo y postergar las

más importantes. Este comportamiento reduce el tiempo disponible para cumplir con las faenas, lo que genera frustración, ansiedad y miedo en los empleados, quienes no pueden cumplir con sus compromisos (Pardo et al., 2021).

Perspectiva histórica

La procrastinación es un comportamiento que se ha documentado desde tiempos antiguos, como parte de la conducta humana que afecta tanto la vida personal como académica. El término proviene del latín procrastinare, que significa "posponer". Sin embargo, fue a partir de estudios de autores como Ferrari (2000) y Steel (2007) que la procrastinación comenzó a entenderse desde una perspectiva psicológica, vinculada a procesos de autorregulación y evitación emocional.

Perspectiva epistemológica

En esta perspectiva, la procrastinación se estudia como un fenómeno relacionado con el fallo de autorregulación, donde los estudiantes procrastinan a pesar de las consecuencias negativas que esto conlleva. Diversos estudios en psicología del comportamiento, como el de Álvarez (2021), sostienen que la procrastinación es el resultado de interacciones complejas entre la personalidad, las emociones y la toma de decisiones frente a tareas académicas.

Perspectiva filosófica

El análisis filosófico, radica en un proceso de medición en desarrollo, dado que inicialmente, es caracterizado como el proceso de cumplir las responsabilidades en los distintos entornos de desarrollo. Es así que la investigación es procesada por Kant y Nietzsche como la forma en que se efectuó la estimación del compromiso y el proceso de desarrollo de la persona.

Procrastinación general.

La estimación de procrastinación respectivamente, en base al elemento global, es establecida como el proceso en que la persona prioriza actividades sociales y se centra en la responsabilidad de estimar objetos claros y poco regulados, delimitando la regulación de las emociones ante la estimación de objetivos o metas establecidas, centrada en el desarrollo de un efecto de ejecución productivo (Atalaya y García, 2019).

Procrastinación académica.

Se refiere al aplazamiento de actividades relacionadas con los estudios, como la realización de trabajos o la preparación para exámenes, que se dejan para fechas futuras o indefinidas. Está asociado con un rendimiento académico bajo, abandono escolar y altos niveles de ansiedad debido a los retrasos en la entrega de tareas. Además, esta procrastinación está relacionada con características de la personalidad, como un nivel elevado de ansiedad (Atalaya y García, 2019; Ferrari, 1995).

Además de los tipos de procrastinación, también existen tipos de procrastinadores, dependiendo de la perspectiva del autor. Según Chun y Choi (2005), se puede hacer una clasificación basada en el comportamiento visible, destacando dos categorías principales:

Procrastinadores pasivos.

También llamados "típicos" por otros autores. Este grupo de personas tiende a postergar constantemente sus tareas, mostrando patrones de dificultad para cumplir con sus responsabilidades, ya que suelen dejar incompletos los trabajos asignados.

Procrastinadores activos.

Quienes deliberadamente deciden posponer sus actividades y eligen trabajar bajo presión. Ellos consideran que el tiempo es su aliado y creen que la presión de los plazos optimiza su desempeño (Quant y Sánchez, 2012, citado por Trujillo y Noé, 2020).

Consecuencias de la procrastinación

Como afirma Hernández (2016), la procrastinación ocurre a nivel individual, académico y laboral, lo que influye en diferentes sectores de la vida. De hecho, este comportamiento de aplazamiento está correlacionado con un bajo bienestar físico, psicológico y emocional que afecta estos aspectos a nivel personal (incluyendo incluso las finanzas personales). Las personas con procrastinación suelen ser impulsivas, tomando decisiones poco saludables como retrasar tareas que podrían ser significativas para su salud o involucrarse en comportamientos de riesgo, como consumir alcohol, drogas o fumar.

En la oficina, los individuos que procrastinan dejan de lado las decisiones importantes, lo que luego resulta en una caída en su rendimiento

y productividad laboral (Steel, 2007). Por ejemplo, los estudiantes que sufren de mucha procrastinación académica, con menos reflexión racional sobre sus estudios, también sufren de estrés, ansiedad, frustración e insatisfacción (Balkis, 2013). Esto puede, a su vez, llevar a un rendimiento académico inferior, la necesidad de repetir cursos o incluso el abandono universitario (Garzón y Gil, 2017).

Dimensiones de la procrastinación laboral

Ciberpereza

Este fenómeno hace referencia al uso de internet o tecnología con fines personales durante el horario laboral (Alvarado y Palacios, 2016). Según Metin et al. (2016), se entiende como la "actividad en línea que no está relacionada con las responsabilidades laborales" (p. 255). En términos de procrastinación en el trabajo, esto se refiere a la tendencia a postergar de manera habitual tareas esenciales. Esto sucede cuando un individuo decide posponer actividades de alta prioridad para dedicarse a tareas menos urgentes, lo que impacta negativamente en su rendimiento y puede generar consecuencias graves, como demoras, fallos en compromisos o la pérdida de oportunidades profesionales (García, 2011; Arias, 2021). Otra forma de describir la procrastinación laboral es como el retraso deliberado de actividades vinculadas al trabajo, ya sea en términos conductuales o mentales, al elegir actividades no relacionadas con las tareas laborales. Sin embargo, no existe la intención de afectar al empleador, compañeros o clientes (Metin et al., 2016).

La procrastinación en el trabajo es a menudo el resultado de una mala gestión del tiempo y de tareas pendientes. Esta práctica reduce el tiempo disponible para terminar las tareas (Pardo et al., 2021), lo que provoca que un empleado muestre frustración, ansiedad y miedo al encontrar difícil cumplir con sus deberes.

Militarización

La militarización hace referencia a la costumbre de retrasar las tareas laborales durante más de una hora, sin la intención de afectar a los compañeros o a otras personas. Este comportamiento suele ser el

resultado de una ética de trabajo débil o de una falta de identificación con el puesto laboral, así como un desajuste con las responsabilidades del trabajo (Alvarado y Palacios, 2016).

3.3. Marco conceptual

Autorregulación laboral

Habilidad del trabajador para gestionar sus propios pensamientos, emociones y comportamientos en el ámbito laboral, a fin de mantener la eficacia y no caer en postergaciones (Sarría, 2024).

Desempeño laboral

Nivel de eficacia, calidad y cantidad con que un colaborador realiza sus tareas asignadas, considerando puntualidad, productividad y cumplimiento de objetivos (Ccahuana, 2025).

Esquemas cognitivos laborales

Conjunto de creencias, expectativas y representaciones mentales que un trabajador construye respecto a su rol, responsabilidades y entorno laboral, influyendo en su actuación (Silva, 2025).

Motivación intrínseca en el trabajo

Deseo interno del trabajador por realizar sus tareas porque le resultan significativas, más que por recompensas externas, lo que reduce la posibilidad de procrastinar (Morante, 2023).

Autoeficacia profesional

Creencia que tiene un profesional en su capacidad para ejecutar con éxito las tareas laborales exigidas por su puesto, lo cual afecta directamente el aplazamiento o cumplimiento de dichas tareas (Mena, 2023).

Normas organizacionales de productividad

Conjunto de reglas, valores y expectativas que la organización establece para el rendimiento de sus colaboradores y que pueden condicionar prácticas de postergación laboral (Palacios, 2022).

Cultura laboral de compromiso

Clima organizacional donde los trabajadores se identifican con la empresa, aceptan su rol y muestran responsabilidad proactiva, lo cual puede disminuir la procrastinación (Coronel, 2023).

Gestión del tiempo laboral

Conjunto de técnicas y hábitos que permiten planificar, priorizar y ejecutar eficazmente las tareas del trabajo, reduciendo el riesgo de aplazamientos injustificados (Guzmán-Alvarado et al., 2025).

Demanda percibida del rol laboral

Percepción que tiene el trabajador sobre la cantidad, complejidad o presión de las tareas que le son asignadas, lo que puede incidir en su tendencia a procrastinar (Palacios, 2022).

Disposiciones de autocontrol en el trabajo

Características del individuo que le permiten resistir impulsos de distracción, mantener foco en las tareas laborales y evitar comportamientos de evasión (Sarria, 2024).

IV. METODOLOGÍA

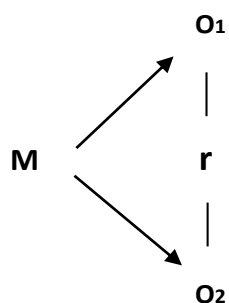
La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, basado en la metodología deductiva, lo que implica partir de principios generales, como leyes y teorías, para llegar a conclusiones más específicas mediante la recopilación y análisis de datos (Hernández et al., 2010). Los resultados se expresaron en valores numéricos estadísticos, lo que permitió alcanzar los objetivos propuestos y probar las hipótesis a través de técnicas de análisis estadístico y medición cuantitativa.

4.1. Tipo y nivel de Investigación

Este estudio se calificó como una investigación básica o pura, ya que no tiene como objetivo resolver un problema práctico, sino que se centra en aportar al marco teórico existente, sirviendo como base para futuras investigaciones con diferentes objetivos y alcances (Hernández y Mendoza, 2018). En lo que respecta al tipo de investigación, es correlacional, ya que busca examinar el vínculo entre dos o más categorías o conceptos en un contexto determinado (Gómez, 2020).

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño adoptado es no experimental-correlacional y transversal. Este enfoque tiene como objetivo estudiar la relación entre dos o más variables de interés en una muestra de eventos observables. Es no experimental porque las variables no fueron manipuladas por las investigadoras; ellas se limitaron a observarlas y describirlas en su entorno natural. Además, es transversal porque se realizará un análisis único, sin hacer un seguimiento de los eventos a lo largo del tiempo (Gómez, 2020). El esquema del diseño es el siguiente:



En donde:

- M: Representa la muestra de estudio, que en este caso está compuesta por los trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado en Mala, año 2026.
- 01: Hace referencia a la observación y medición de la variable personalidad en la muestra de estudio.
- 02: Indica la observación y evaluación de la variable procrastinación laboral en la muestra de estudio.
- r: Representa el índice de correlación que se establece entre los valores de los niveles de las dos variables estudiadas.

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación entre personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

Hipótesis específicas

Existe relación entre neuroticismo y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

Existe relación entre extraversión y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

Existe relación entre afabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

Existe relación entre apertura a la experiencia y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

Existe relación entre responsabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

4.4. Identificación de las variables

Variable (X): Personalidad

Definición Conceptual. Son una serie de características psicológicas, patrones de conducta, pensamientos, emociones y rasgos que distinguen a una persona, haciéndola única, según Valarezo-Encalada (2021).

Definición Operacional. La variable de estudio se define operacionalmente mediante las respuestas obtenidas del Inventario de Personalidad de los Cinco Grandes Factores (Big Five Inventory), cuyas preguntas están organizadas en cinco dimensiones.

Según McCrae y Costa (1985, como se citó en Gy, 2025), la personalidad tiene las siguientes dimensiones:

1. Neuroticismo.
2. Extraversión.
3. Afabilidad.
4. Apertura a la experiencia.
5. Responsabilidad.

Variable (Y): Procrastinación Laboral

Definición conceptual. La procrastinación laboral se refiere al acto de posponer de manera voluntaria las tareas pendientes, aunque sabe de los efectos negativos de no hacerlas (Angarita, 2012).

Definición operacional. La procrastinación laboral se medirá a través de las respuestas obtenidas del Escala de Procrastinación Laboral (Procrastination at Work Scale), que clasifica sus 14 ítems en dos dimensiones.

Según Alvarado y Palacios (2016), la procrastinación laboral tiene las siguientes dimensiones:

1. Ciberpereza.
2. Militarización.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Personalidad

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
PERSONALIDAD	D1: Neuroticismo (N)	Preocupado, inseguro, nervioso, muy tenso	12, 22, 31, 3, 16, 25, 29, 7	<u>Escala de Likert</u> • En desacuerdo (1)	NIVEL BAJO NIVEL MEDIO NIVEL ALTO	CUANTITATIVA ORDINAL
	D2: Extraversión (E)	Sociable, locuaz, divertido, afectuoso	9, 27, 1, 13, 33, 5, 23, 36	• Ligeramente en desacuerdo (2)		
	D3: Apertura (O)	Original, independiente, creativo, osado	4, 17, 19, 26, 8, 14, 37, 10, 32	• Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) • Ligeramente de acuerdo (4)		
	D4: Amabilidad (A)	Bondadoso, tierno, confiado, cortés	20, 34, 6, 30	• Muy de acuerdo (5)		
	D5: Escrupulosidad (C)	Cuidadoso, confiable, trabajador, organizado.	2, 15, 18, 28, 35, 11, 21			

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Procrastinación laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
PROCRASTINACION LABORAL	D1: Militarización	Preocupado, inseguro, nervioso, muy tenso	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 13	Nunca (0), Casi nunca (1), Ocasionalmente (2), Algunas veces (3), Frecuentemente (4), Muy frecuentemente (5), Siempre (6).	Bajo: 18 - 40	CUANTITATIVA ORDINAL
	D2: Ciberpereza	Sociable, locuaz, divertido, afectuoso	8, 10, 12, 14		Regular: 41 - 58 Alto: 59 - 71	

4.6. Población – Muestra

Población

La población hace referencia al grupo de personas o elementos que comparten una característica similar y que son objeto de investigación. Representa el grupo total sobre el que se desean hacer conclusiones (Tarrillo, 2024). En este caso, la población se conformó por 150 adultos de ambos sexos, trabajadores del Mercado Municipal de un Centro Poblado de Mala.

Muestra

La muestra es un grupo seleccionado de forma representativa de la población para formar parte del estudio. El propósito es que los resultados obtenidos de la muestra puedan aplicarse a toda la población (Tarrillo, 2024). Para este estudio, la muestra estuvo compuesta por aproximadamente 108 adultos de ambos sexos.

El cálculo del tamaño de la muestra se realizó utilizando la fórmula para poblaciones finitas (Tarrillo, 2024):

$$n = \frac{NZ^2 p.q}{E^2(N-1) + Z^2 p.q}$$
$$n = \frac{150(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (150-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$
$$n = \frac{150(3.8416) (0.25)}{0.0025 (149) + (3.8416) (0.25)}$$
$$n = \frac{150 (0.9604)}{(0.3725) + (0.9604)}$$
$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$
$$n = 108.08$$
$$n = 108$$

Donde:

- $N = 150$ (Población)
- $Z = 1.96$ (para un nivel de confianza del 95%)
- $p = 0.50$ (proporción poblacional a favor)
- $q = 0.50$ (proporción poblacional en contra)
- $E = 0.05$ (margen de error permitido)

Muestreo:

El método de muestreo que se utilizó es el probabilístico estratificado, dado que cada miembro de la población tiene una probabilidad conocida de ser elegido, pero se dividirán en estratos (por ejemplo, según sexo o años de experiencia) para asegurar que cada subgrupo relevante esté representado adecuadamente en la muestra. De esta forma, se garantizó que los resultados sean más representativos de la población total.

Tabla 3

Distribución de muestras

Área	F	%
Frutas	55	36.7%
Abarrotes	60	40%
Florería	35	23.3%
Total	150	100%

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Trabajadores adultos del Mercado Municipal de un Centro Poblado de Mala.
- Personas que tienen mínimo 6 de trabajo en el mercado.
- Voluntarios que se ofrezcan para formar parte del estudio y firmen el documento de consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no se encuentren en el Mercado Municipal de Mala durante el período de la investigación.
- Personas que elijan no participar en el estudio o que no firmen el consentimiento informado.
- Personas que no cumplan con los requisitos de edad o experiencia laboral especificados en los criterios de inclusión.

Consideraciones éticas

En toda investigación que involucre personas, es indispensable tener en cuenta cuatro principios fundamentales de la ética: la autonomía, la justicia, la beneficencia y la no maleficencia. Estos principios guían la conducta de las investigadoras para asegurar respeto, equidad, bienestar y ausencia de daño en los participantes.

Autonomía: Este principio se refiere al derecho de cada individuo a tomar decisiones conscientes y bien fundamentadas sobre su participación en el estudio, basándose en su propia voluntad, sin coacción ni manipulaciones externas. Significa reconocer que el sujeto de estudio es el titular de sus propias decisiones. (UNIR Revista, 2022). En el estudio, se aseguró que cada participante firme un consentimiento informado, pueda retirarse en cualquier momento y reciba toda la información necesaria para decidir libremente su participación.

Justicia: Esto se refiere a la distribución justa de los beneficios, cargas y responsabilidades involucradas en la investigación. Implica tratar a todos los participantes por igual, sin favoritismos ni discriminación, y asegurarse de que los resultados puedan beneficiar a todos por igual (Revista UNIR, 2022). En este estudio, se hicieron los esfuerzos para seleccionar la muestra de manera imparcial, asegurar que todos los grupos tengan la misma oportunidad de participar y que los hallazgos sean relevantes para todos los trabajadores del Mercado Municipal del centro poblado de Mala.

Beneficencia: Este principio requiere que el estudio busque el bienestar de los participantes, promoviendo beneficios y favoreciendo su desarrollo o bienestar, más allá de simplemente evitar el daño (Revista

UNIR, 2022). También se pretende que los resultados aporten al conocimiento sobre personalidad y procrastinación laboral, con miras a desarrollar intervenciones que mejoren la productividad y bienestar de los trabajadores.

No maleficencia: Este principio obliga a las investigadoras a no causar daño a los participantes y a evitar exponerlos a riesgos innecesarios. Es decir, "primero, no dañar" (UNIR Revista, 2022). En este estudio se garantizó que los datos personales de los participantes se manejen con confidencialidad, que la participación sea voluntaria, que no haya manipulación emocional o presión, y que las actividades de medición no generen perjuicios en su ámbito laboral o personal.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas

La técnica de recolección de datos en una investigación es el método sistemático que se emplea para reunir, analizar e interpretar los datos dentro del estudio (Tarrillo, 2024). Estas técnicas variaron según la disciplina y el tipo de investigación, pudiendo incluir métodos cualitativos o cuantitativos (Tarrillo, 2024). En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta.

Encuesta

Según López y Cano (2022), la encuesta es un instrumento que permite recolectar información directamente de los participantes mediante un conjunto estructurado de preguntas, con el objetivo de conocer sus percepciones, opiniones o comportamientos en una población determinada.

Instrumentos de Recolección de Datos:

Un instrumento de investigación es la herramienta específica física o digital que se utiliza para recolectar los datos del estudio. Estos instrumentos se seleccionan y diseñan en función de la técnica empleada en la investigación (Tarrillo, 2024).

En este estudio se emplearán dos instrumentos:

1. Inventario de los Cinco Grandes: instrumento que mide las cinco dimensiones principales de la personalidad (neuroticismo, extraversión,

afabilidad, apertura y responsabilidad) mediante una serie de ítems estructurados.

2. Escala de Procrastinación Laboral: un instrumento que evalúa la tendencia a posponer tareas en el entorno laboral a través de un conjunto de ítems diseñados para capturar este comportamiento.

Ficha técnica del instrumento para medir la personalidad: (VX)

Inventario de los Cinco Grandes

Nombre del instrumento original (ingles)	Big Five (BFI)
Autor	John et al.
Año y país de publicación	1991 – Estados Unidos
Nombre del instrumento traducido	Inventario de los Cinco Grandes Factores de Personalidad
Autor	Domínguez et al.
Año y país	2018 – PERÚ
Nombre del instrumento adaptado al Perú	Inventario de los Cinco Grandes Factores de Personalidad
Autor	Domínguez et al.
Año y país	2018 - PERÚ
Dimensiones	Neuroticismo (8 ítems), extraversión (8 ítems), apertura (9 ítems), amabilidad (4 ítems) y responsabilidad (7 ítems)
Numero de ítems	44 ÍTEMS
Forma de aplicación	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	25 minutos
Link o DOI de ubicación del instrumento a emplear	https://doi.org/10.18800/psico.202502.003
Propiedades psicométricas del instrumento original	Validez: El Inventario de los Cinco Grandes (BFI) de John et al. (1991) ha demostrado tener una alta validez de contenido y constructo en diversos estudios

	<p>internacionales. Este instrumento mide adecuadamente las cinco dimensiones de la personalidad, que son consistentes con las teorías modernas sobre la psicología de rasgos.</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad del BFI ha sido evaluada en estudios previos, obteniendo un Alfa de Cronbach que generalmente se encuentra entre 0.75 y 0.85, lo que indica una buena consistencia interna.</p>
Propiedades psicométricas del instrumento traducido	<p>Validez: El Inventario de los Cinco Grandes Factores de Personalidad (Domínguez et al., 2018), fue adecuado en el contexto peruano mediante la estimación de adaptación al lenguaje en el marco nacional.</p> <p>Confiabilidad: El Alfa de Cronbach para el instrumento traducido es generalmente 0.76, lo que demuestra una confiabilidad aceptable para su uso en estudios en Perú.</p>
Propiedades psicométricas del instrumento adaptado	<p>Validez: El instrumento adaptado al contexto peruano ha sido evaluado a través de análisis factorial exploratorio y se ha confirmado que posee validez estructural. Esto significa que las dimensiones del modelo de los cinco grandes factores se mantienen coherentes y bien representadas en la muestra local.</p> <p>Confiabilidad: se basó en la medición global ante la técnica de Alpha de Cronbach, encontrando un proceso global de .76.</p>
Propiedades psicométricas del instrumento a emplear (nosotros)	<p>Validez estructural: se efectuó mediante la medición de análisis estructural interno, rescatando la comprensión y precisión de las dimensiones establecidas.</p>

	<p>Confiabilidad: La consistencia interna, registró un elemento de conformación establecido mediante el coeficiente global de .76</p>
<p>Experiencias psicométricas del instrumento</p>	<p>Estudio: Propiedades psicométricas del Big Five Inventory (BFI) para medir los cinco grandes rasgos de personalidad.</p> <p>Validez:</p> <p>Índices de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio: $\chi^2 = 344.70$, TLI = 0.95, CFI = 0.96, RMSEA = 0.036, SRMR = 0.032</p> <p>Estos resultados muestran que el modelo de los cinco grandes rasgos de personalidad tiene una buena validez estructural para medir dimensiones como neuroticismo, extraversión, apertura, afabilidad y responsabilidad (John et al., 1991).</p>
	<p>Confiabilidad: Consistencia interna (Alfa de Cronbach):</p> <p>$\alpha = 0.88$ para el Big Five Inventory (BFI).</p> <p>Este valor indica una excelente confiabilidad interna, sugiriendo que el instrumento es adecuado para medir las cinco dimensiones de personalidad en diversas poblaciones (John et al., 1991).</p>

Ficha técnica del instrumento para medir la procrastinación laboral:
(VY) Escala de Procrastinación Laboral.

Nombre del instrumento original (ingles)	Procrastination at Work Scale (PAWS)
Autor	Metin y cols
Año y país de publicación	2016 - USA

Nombre del instrumento traducido	Escala de Procrastinación Laboral
Autor	Guzmán y Rosales
Año y país	2017 - Perú
Nombre del instrumento adaptado al Perú	Escala de Procrastinación Laboral.
Autor	Guzmán y Rosales
Año y país	(2025) – Perú
Dimensiones	Ciberpereza (Cyberslacking): 4 ítems (8, 10, 12 y 14). Sentido de servicio (Soldiering): 10 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 13).
Numero de ítems	14 Items
Forma de aplicación	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	25 minutos
Link o DOI de ubicación del instrumento a emplear	doi: 10.5281/zenodo.17362337. https://doi.org/10.5281/zenodo.17362337
Propiedades psicométricas del instrumento original	Validez: La validez del instrumento original ha sido evaluada mediante análisis de validez de contenido, convergente y discriminante, demostrando que las dimensiones de ciberpereza y sentido de servicio son representativas de las conductas de procrastinación en el entorno laboral. Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento original, evaluada a través del Alfa de Cronbach, tiene un valor de 0.87, lo que indica una alta consistencia interna en la medición de las dimensiones relacionadas con la procrastinación laboral (Metin et al., 2016).

Propiedades psicométricas del instrumento traducido	Validez: El instrumento traducido al español mantiene la validez estructural después de su adaptación cultural y lingüística, demostrando que las dimensiones originales se preservan y son comprensibles en el contexto hispanohablante.
	Confiabilidad y fiabilidad: la fiabilidad del instrumento traducido (también Alfa de Cronbach de 0.82). Indica que el instrumento mantiene una buena consistencia interna como variable de procrastinación laboral en el contexto latino (Guzmán & Rosales, 2017).
Propiedades psicométricas del instrumento adaptado	Validez: El instrumento adaptado al contexto peruano, que se denomina la Escala de Procrastinación Laboral, se sometió a un análisis factorial exploratorio que validó las características de la escala, confirmando sus dimensiones para evaluar los constructos de procrastinación laboral en Perú.
	Confiabilidad: El α de Cronbach del instrumento adaptado fue de 0.76; se consideró aceptable para la evaluación de esto en el contexto de Perú (Guzmán & Rosales, 2017).
Propiedades psicométricas del instrumento a emplear (nosotros)	Validez estructural: La validez estructural del instrumento utilizado se evaluará mediante un análisis factorial exploratorio para que se pueda verificar la congruencia factorial y se pueda analizar la validez convergente y discriminante.
	Confiabilidad: la fiabilidad del instrumento se evaluará utilizando el Alfa de Cronbach (se espera que sea 0.76) indicando la

	consistencia interna del instrumento para medir el comportamiento de procrastinación laboral de los trabajadores del mercado municipal de Mala.
Experiencias psicométricas del instrumento	<p>Validez: Los índices adecuados de bondad de ajuste fueron demostrados por el análisis factorial confirmatorio de PAWS. Los resultados obtenidos fueron: $\chi^2 = 322.45$, TLI = 0.91, CFI = 0.93, RMSEA = 0.048, SRMR = 0.031.</p> <p>Estos índices indican que el modelo de ciberpereza y sentido de servicio es un marco válido para evaluar la procrastinación laboral en el entorno organizacional (Metin et al., 2016).</p> <p>Confiabilidad: La consistencia interna de PAWS se midió utilizando el Alfa de Cronbach (Cronbach's $\alpha = 0.87$), demostrando una excelente fiabilidad para medir las dos dimensiones de la procrastinación laboral en grupos de trabajadores (Metin et al., 2016).</p>

Validez

Dado que los instrumentos seleccionados no han sido validados previamente en el contexto de este estudio, se realizó un proceso de validación de contenido a través del juicio de expertos. Se invitó a tres especialistas en psicología e investigación para que evalúen cada ítem en cuanto a su claridad, coherencia y relevancia con respecto a las dimensiones establecidas en la investigación, garantizando de esta manera que el cuestionario cumpla adecuadamente con los objetivos del estudio.

4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos

Análisis y procesamiento de datos descriptivo

Se generó en principio el análisis descriptivo respecto a la variable, planteando frecuencia y porcentaje respecto a las categorías de las variables y sus dimensiones.

Análisis y procesamiento de datos inferenciales

Posteriormente se llevará a cabo un análisis inferencial para determinar si los resultados observados en la muestra pueden generalizarse a la población. Para lo cual en principio se generó el análisis de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov, debido la muestra mayor a 50, encontrando una distribución con una significancia de $p < .05$ lo que generó se emplee un análisis no paramétrico siendo esta la Rho de Spearman.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados descriptivos

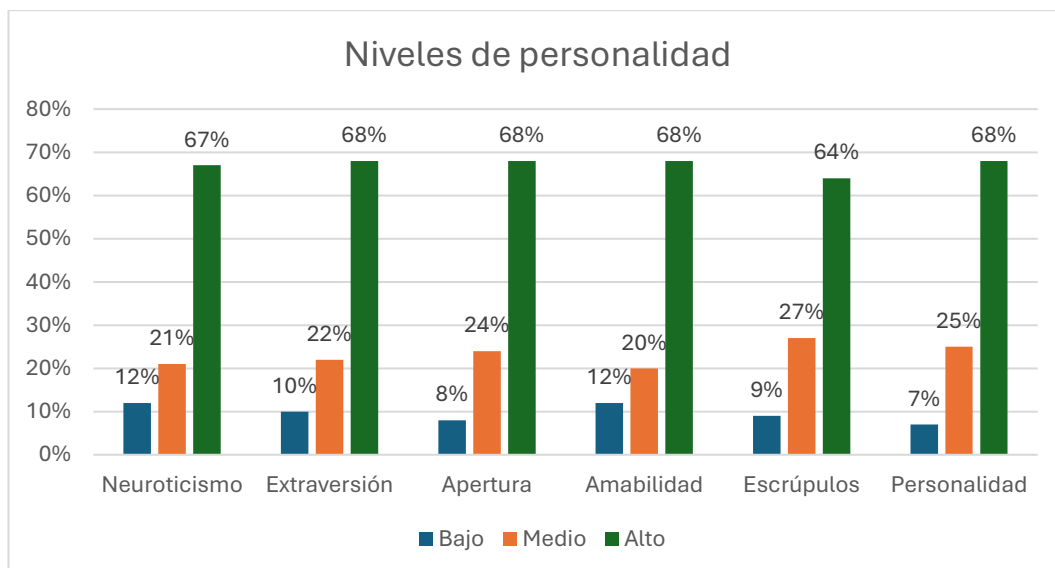
Tabla 4.

Niveles de personalidad en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.

Personalidad	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Neuroticismo	18	12%	31	21%	101	67%
Extraversión	15	10%	33	22%	102	68%
Apertura	12	8%	38	24%	102	68%
Amabilidad	18	12%	30	20%	102	68%
Escrúpulos	13	9%	41	27%	96	64%
Personalidad	11	7%	37	25%	102	68%

Figura 1.

Niveles de personalidad en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.



En la Tabla 4 y figura 1 se evidencia que, en la dimensión neuroticismo, el nivel alto concentra el mayor porcentaje de participantes (67 %), seguido del nivel medio (21 %) y, en menor proporción, el nivel bajo (12 %). Este predominio del nivel alto indica que una parte considerable de los trabajadores presenta elevada reactividad emocional, tendencia a la preocupación, inestabilidad afectiva y dificultad para manejar situaciones

de estrés, lo que podría influir negativamente en su desempeño laboral y en la toma de decisiones cotidianas.

Respecto a la extraversión, el porcentaje más alto también se ubica en el nivel alto (68 %), seguido del nivel medio (22 %) y del nivel bajo (10 %). Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores se caracteriza por una marcada orientación hacia la interacción social, expresividad y búsqueda de estimulación externa, lo cual puede favorecer la comunicación interpersonal; sin embargo, en contextos laborales demandantes, este rasgo podría asociarse a distracciones o dificultades para mantener la concentración sostenida.

En la dimensión apertura a la experiencia, el nivel alto alcanza igualmente el 68 %, mientras que el nivel medio representa el 24 % y el nivel bajo apenas el 8 %. Este patrón refleja una alta disposición al cambio, curiosidad intelectual y flexibilidad cognitiva en la mayoría de los trabajadores, lo que constituye un recurso psicológico relevante para adaptarse a nuevas exigencias laborales. Resultados similares se han reportado en estudios previos que señalan que la apertura se asocia con mayor tolerancia a la ambigüedad y aprendizaje continuo en contextos ocupacionales.

En cuanto a la amabilidad, se observa que el nivel alto predomina con un 68 %, seguido del nivel medio (20 %) y del nivel bajo (12 %). Este hallazgo indica que la mayoría de los participantes presenta rasgos prosociales como cooperación, empatía y disposición al trabajo colaborativo, lo que podría favorecer un clima laboral armónico, pese a las exigencias propias del entorno del mercado municipal.

Finalmente, en la dimensión escrúpulos o responsabilidad, el mayor porcentaje se concentra en el nivel alto (64 %), seguido del nivel medio (27 %) y el nivel bajo (9 %). Este resultado sugiere que una proporción significativa de los trabajadores manifiesta autodisciplina, sentido del deber y orientación al cumplimiento de normas. De manera global, la variable personalidad presenta un predominio del nivel alto (68 %), lo que indica que, en términos generales, los rasgos de personalidad se encuentran relativamente consolidados, aunque con perfiles emocionales que podrían predisponer a conductas disfuncionales si no se regulan adecuadamente.

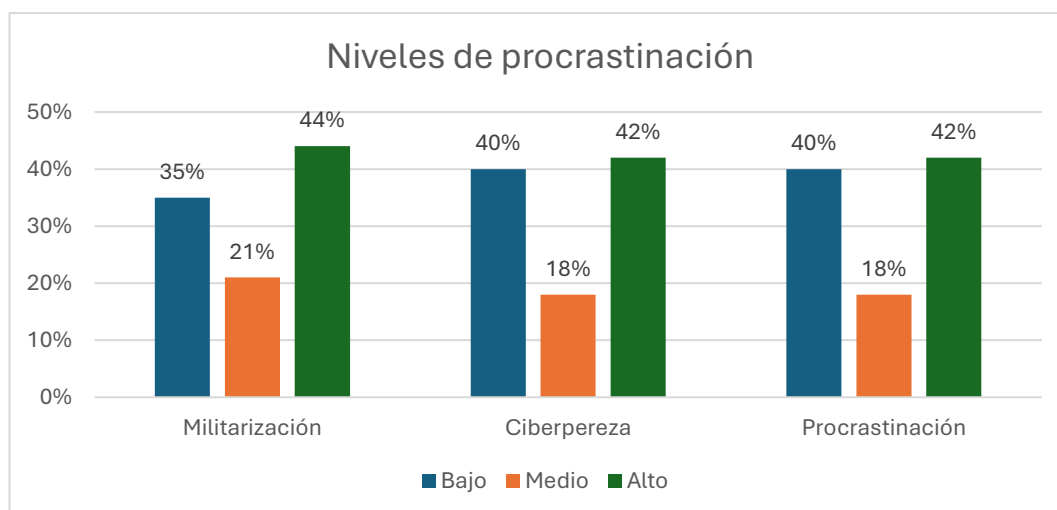
Tabla 5.

Niveles de procrastinación en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.

Variable / dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Militarización	52	35%	32	21%	66	44%
Ciberperesa	60	40%	27	18%	63	42%
Procrastinación	63	37%	32	21%	63	42%

Figura 2.

Niveles de procrastinación en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.



En la Tabla 5, y figura 2, correspondiente a la procrastinación laboral, se observa que en la dimensión militarización, el nivel alto presenta el mayor porcentaje (42 %), seguido del nivel bajo (37 %) y del nivel medio (21 %). Este resultado evidencia que una proporción importante de trabajadores tiende a postergar tareas mediante esquemas rígidos de control y planificación ineficaz, lo que genera retrasos en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Respecto a la ciberperesa, el nivel alto alcanza el 42 %, seguido del nivel bajo (40 %) y el nivel medio (18 %). Este patrón indica que un grupo considerable de trabajadores recurre con frecuencia al uso de dispositivos tecnológicos y redes digitales con fines no laborales durante la jornada de

trabajo, lo cual impacta negativamente en la productividad y en la gestión del tiempo.

En términos generales, la procrastinación laboral global presenta un predominio del nivel bajo alto (44%), seguido del nivel bajo (35 %) y del nivel medio (%). Este resultado sugiere que, si bien una parte importante de los trabajadores logra controlar la postergación de tareas, aún existe un grupo significativo que manifiesta conductas procrastinadoras persistentes, lo que representa un riesgo para la eficiencia laboral y el logro de objetivos institucionales.

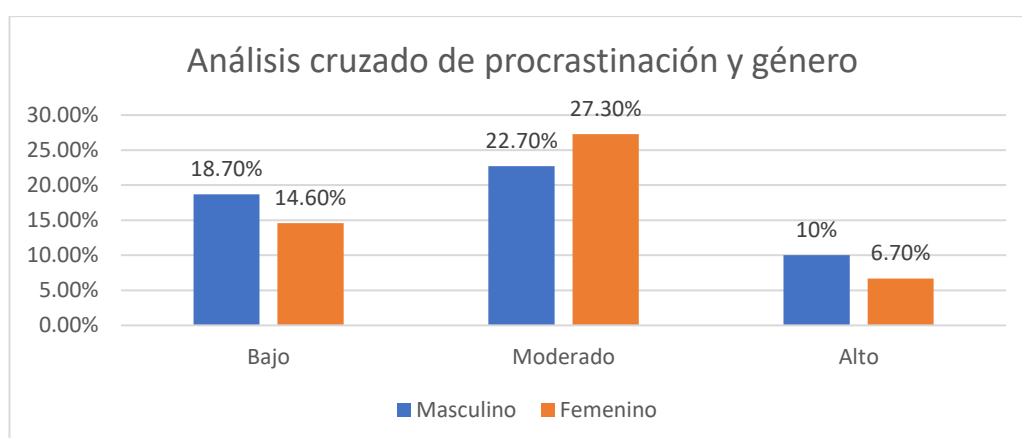
Tabla 6.

Tabla cruzada de procrastinación según el género de los trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.

Niveles de procrastinación	Masculino		Femenino		X ²	P
	F	%	F	%		
Bajo	28	18.7%	22	14.6%	2.14	.140
Moderado	34	22.7%	41	27.3%		
Alto	15	10%	10	6.7%		
TOTAL	77	51.3%	73	48.7%		

Figura 3.

Análisis cruzado de procrastinación y el género de los trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026



En base a la tabla 6 y figura 3 se evidencian que tanto en hombres como en mujeres predomina el nivel moderado de procrastinación laboral, concentrando el 50% del total de trabajadores. No obstante, se observa una mayor proporción de procrastinación alta en el género masculino (10.0%) en comparación con el femenino (6.7%), lo que sugiere posibles diferencias asociadas a estilos de afrontamiento laboral. En ambos géneros, la procrastinación baja representa cerca de un tercio de la muestra, indicando niveles aceptables de autorregulación conductual en una parte significativa de los trabajadores, en este sentido, se logra inferir que no existe una relación significativa ($X^2 = 2.14$; $p > .05$).

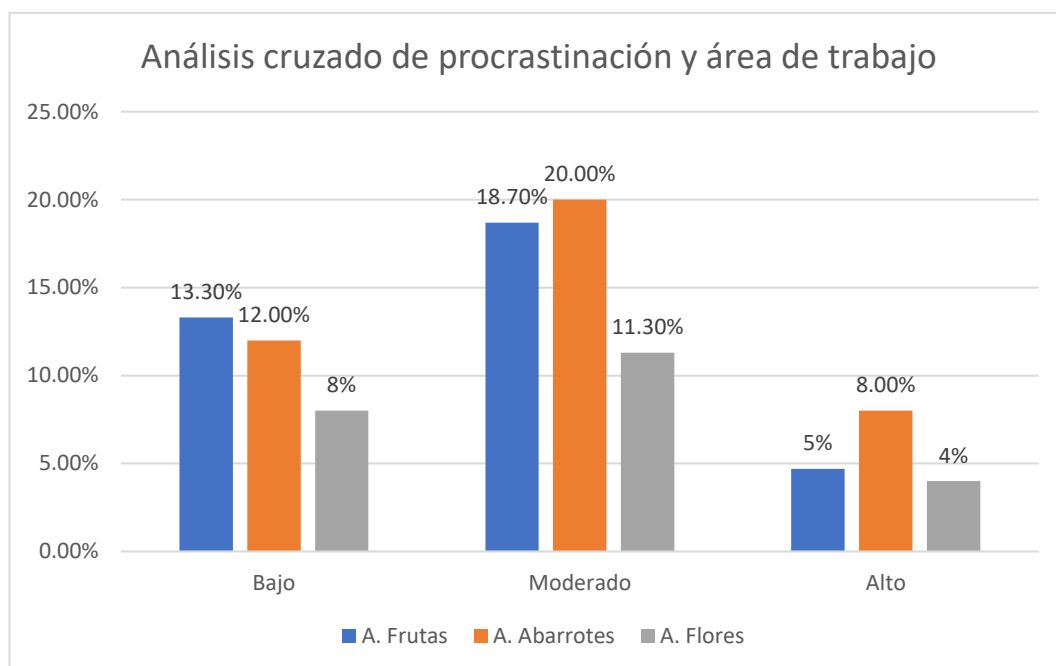
Tabla 7.

Tabla cruzada de procrastinación según el área de los trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.

Niveles de procrastinación	Frutas		Abarrotes		Florería	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	20	13.3%	18	12%	12	8%
Moderado	28	18.7%	30	20%	17	11.3%
Alto	7	4.7%	12	8%	6	4%
TOTAL	55	36.7%	60	40%	35	23.3%

Figura 4.

Análisis cruzado de procrastinación y el área de trabajo de los trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026



El análisis de la tabla 7 y figura 4 por área de trabajo muestra que la procrastinación laboral moderada predomina en las tres secciones, siendo más frecuente en el área de abarrotes (20.0%), lo cual podría asociarse a una mayor carga operativa y diversidad de tareas. Asimismo, la procrastinación alta se presenta con mayor proporción en abarrotes (8.0%), en comparación con frutas y florería, lo que sugiere diferencias contextuales en las demandas laborales. En este sentido, si bien se logró evidenciar una relación, esta relación se ubica como baja, infiriendo que la diferencia de áreas pocas veces marca diferencia en base al grado de procrastinación de los trabajadores en el mercado.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tabla 8.

Análisis de la prueba de normalidad de personalidad y procrastinación

Kolmogorv-Smirnov			
Variable / Dimensiones	Estadístico	GI	Sig.
Neuroticismo	.069	108	.000
Extraversión	.075	108	.000
Apertura	.106	108	.000
Amabilidad	.060	108	.000
Escrúpulos	.072	108	.000
Personalidad	.109	108	.000
Militarización	.065	108	.000
Ciperperesa	.084	108	.000
Procrastinación	.079	108	.000

En base a la tabla 8, se postularon los resultados de la prueba de normalidad, permitiendo observar una distribución normal ($p > .05$), estableciendo la necesidad de emplear un análisis de tipo no paramétrico (Rho de Spearman).

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

H0: No existe relación entre personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

Tabla 9.

Relación entre personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.

		Procrastinación
	Rho	.707
Personalidad	P	.001
	N	150

En la Tabla 9 se evidencia un coeficiente Rho = .707 con un nivel de significancia $p = .001$, lo que indica la existencia de una relación directa, alta y estadísticamente significativa entre la personalidad y la procrastinación laboral. Este resultado sugiere que determinados rasgos de personalidad influyen de manera importante en la tendencia a postergar tareas, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En términos prácticos, a medida que se intensifican ciertos rasgos de personalidad, aumentan también las conductas procrastinadoras en el contexto laboral.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre neuroticismo y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

H0: No existe relación entre neuroticismo y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

Tabla 10.

Relación entre neuroticismo y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.

		Procrastinación
	Rho	.792
Neuroticismo	P	.067
	N	150

En la Tabla 10 se obtuvo un coeficiente Rho = .792 con un valor de significancia $p = .067$, lo que indica que, a pesar de existir una relación directa alta, esta no resulta estadísticamente significativa. Este hallazgo sugiere que el neuroticismo podría estar asociado a la procrastinación laboral; sin embargo, dicha relación no es concluyente desde el punto de vista estadístico, posiblemente debido a la influencia de variables intervinientes o a la heterogeneidad de la muestra.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre extraversión y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

H0: No existe relación entre extraversión y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

Tabla 11.

Relación entre extraversión y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.

		Procrastinación
	Rho	.822
Extraversión	P	.001
	N	108

La Tabla 11 muestra un coeficiente Rho = .822 con una significancia $p = .001$, evidenciando una relación directa, alta y significativa entre la extraversión y la procrastinación laboral. Este resultado indica que los trabajadores con mayores niveles de extraversión tienden a presentar mayores conductas de postergación, lo que podría explicarse por la búsqueda constante de interacción social y estimulación externa, en detrimento de la concentración en tareas específicas.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre afabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

H0: No existe relación entre afabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

Tabla 12.

Relación entre afabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.

		Procrastinación
	Rho	-.786
Afabilidad	P	.001
	N	150

En la Tabla 12 se observa un coeficiente Rho = $-.786$ con un valor $p = .001$, lo que evidencia una relación inversa, alta y estadísticamente significativa. Esto significa que a mayores niveles de afabilidad disminuyen significativamente las conductas de procrastinación. Los trabajadores más cooperativos, empáticos y orientados al bienestar colectivo tienden a asumir con mayor responsabilidad sus tareas laborales.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación entre apertura a la experiencia y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

H0: No existe relación entre apertura a la experiencia y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

Tabla 13

Relación entre apertura y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.

		Procrastinación
	Rho	-.812
Apertura	P	.001
	N	150

La Tabla 13 presenta un coeficiente Rho = $-.812$ con una significancia $p = .001$, indicando una relación inversa alta y significativa. Este resultado sugiere que los trabajadores con mayor apertura a la experiencia, creatividad y flexibilidad cognitiva muestran menores niveles de procrastinación, lo que facilita una mejor adaptación a las exigencias laborales.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación entre responsabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

H0: No existe relación entre responsabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.

Tabla 14.

Relación entre responsabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala, 2026.

		Procrastinación
	Rho	$-.807$
Responsabilidad	P	$.001$
	N	150

Finalmente, la Tabla 14 evidencia un coeficiente Rho = $-.807$ con $p = .001$, lo que confirma una relación inversa alta y significativa entre la responsabilidad y la procrastinación laboral. Este hallazgo indica que, a mayor organización, autodisciplina y compromiso, menor es la tendencia a postergar tareas, consolidando a la responsabilidad como un factor protector frente a la procrastinación.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

En relación con el objetivo general de la investigación, orientado a determinar la relación entre la personalidad y la procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026, el estudio permitió caracterizar de manera integral los rasgos predominantes de personalidad y los niveles de procrastinación presentes en este contexto ocupacional. Entre sus principales fortalezas se destaca la utilización de un modelo teórico ampliamente validado para la evaluación de la personalidad, así como el análisis específico de dimensiones contemporáneas de la procrastinación laboral, lo que aporta evidencia empírica en un entorno poco explorado como el comercio municipal. No obstante, el diseño transversal limita la posibilidad de establecer relaciones causales, y la focalización en una muestra específica reduce el alcance de generalización de los resultados a otros contextos laborales formales o urbanos de mayor escala.

Desde el marco teórico del Modelo de los Cinco Grandes, la personalidad se concibe como un conjunto relativamente estable de disposiciones que influyen en la cognición, la emoción y la conducta (McCrae & Costa, 2008). En este sentido, el predominio del neuroticismo alto puede comprenderse como una mayor tendencia a experimentar emociones negativas, ansiedad y vulnerabilidad al estrés, lo que, según Watson y Clark (1984), incrementa la probabilidad de respuestas evitativas ante situaciones demandantes. A su vez, la elevada responsabilidad constituye, teóricamente, un factor protector frente a la procrastinación, dado que implica autodisciplina, organización y orientación al logro (John, Naumann, & Soto, 2008); sin embargo, cuando coexiste con altos niveles de estrés o rigidez cognitiva, podría derivar en estrategias de planificación ineficaces o sobrecontrol, favoreciendo la dilación. En relación con la procrastinación, esta ha sido conceptualizada como una forma de autorregulación fallida caracterizada por la postergación voluntaria de tareas pese a prever consecuencias negativas (Steel, 2007). Desde esta perspectiva, la presencia de militarización y ciberpereza en niveles

elevados puede interpretarse como manifestaciones conductuales de dificultades en la regulación emocional y en el control de impulsos, especialmente en contextos laborales con alta demanda interpersonal y escasa supervisión formal. En conjunto, los hallazgos sugieren que la interacción entre rasgos disposicionales y procesos de autorregulación constituye un eje central para comprender la procrastinación laboral en este grupo de trabajadores.

En base a la hipótesis general, entre la variable personalidad (global) y la procrastinación laboral ($Rho = .707$; $p = .001$), lo que sugiere que los rasgos de personalidad no solo coexisten con conductas de postergación, sino que pueden predisponer a su aparición cuando ciertas facetas del carácter se encuentran acentuadas. Esta convergencia entre rasgos estables y postergación concuerda con estudios recientes en población trabajadora, donde se reportó que dimensiones de personalidad previsible se asocian con mayor procrastinación (Kljajic et al., 2021). Teóricamente, la Teoría de los Rasgos de Personalidad postula que disposiciones estables influyen en patrones conductuales consistentes a lo largo del tiempo (McCrae & Costa, 2008), y hallazgos contemporáneos subrayan que estas disposiciones modulan la autorregulación de la conducta en contextos laborales (Smith & Johnson, 2022).

En base a la hipótesis 1, la neuroticismo y procrastinación laboral fue alta pero no significativa ($Rho = .792$; $p = .067$), lo que indica una tendencia a la asociación, aunque no estadísticamente robusta. Este patrón sugiere que la reactividad emocional elevada puede relacionarse con postergación, pero que este vínculo puede estar mediado por otras variables contextuales o disposicionales. Estudios actuales han encontrado asociaciones significativas entre neuroticismo y procrastinación en profesionales, aunque con moderadores como estrés laboral o apoyo organizacional (Martínez & Pérez, 2023). La Teoría del Control Emocional propone que los individuos con alta reactividad emocional tienen dificultades para gestionar emociones negativas, lo que puede conducir a evitar tareas estresantes (Heatherton & Wagner, 2011). Autores contemporáneos posicionan a la autorregulación emocional como clave en la procrastinación: aquellos con mayor capacidad

de regulación reportan menor procrastinación aun cuando presentan altos niveles de neuroticismo (Carver & Scheier, 2020).

Respecto a la hipótesis 2, se encontró una relación positiva, alta y significativa entre extraversión y procrastinación laboral ($Rho = .822$; $p = .001$), indicando que mayores niveles de sociabilidad, búsqueda de estímulos y preferencia por interacción pueden asociarse a mayor tendencia a posponer tareas. Este hallazgo converge con investigaciones en trabajadores donde se observó que la extraversión se relaciona con distracción social y menor foco en tareas estructuradas (Nguyen et al., 2022). La Teoría de los Cinco Grandes (Big Five) plantea que la extraversión está vinculada a la orientación hacia recompensas sociales y estimulación externa, lo cual puede competir con tareas laborales que requieren atención sostenida (McCrae & Costa, 2008). En este sentido, la baja estructura ambiental son más proclives a procrastinar cuando el trabajo no ofrece reforzadores inmediatos (Zhang & Zhou, 2023).

La hipótesis 3 señalado el análisis entre afabilidad y procrastinación, demostrando una correlación inversa alta y significativa ($Rho = -.786$; $p = .001$), lo que sugiere que trabajadores con mayor cooperatividad, empatía y orientación prosocial tienden a posponer menos sus tareas. Este patrón está en línea con estudios recientes en profesionales que vinculaban altos niveles de afabilidad con menor evasión de responsabilidades y mayor cumplimiento de plazos (Hernández & López, 2022). Teóricamente, la Teoría de Rasgos de Personalidad plantea que la afabilidad incorpora predisposiciones hacia el mantenimiento de relaciones armónicas y cumplimiento de compromisos sociales, características que reducen la tendencia a procrastinar (Costa & McCrae, 1992). Investigaciones actuales también enfatizan que la afabilidad modera la relación entre exigencias laborales y desempeño, siendo un factor protector contra la postergación en entornos colaborativos (Martínez et al., 2021).

La hipótesis 4, expuso un análisis entre apertura y procrastinación exponiendo una relación inversa alta y significativa ($Rho = -.812$; $p = .001$), indicando que trabajadores con mayor creatividad, flexibilidad cognitiva y curiosidad tienden a posponer menos tareas rutinarias. Este resultado se alinea con evidencia en poblaciones profesionales donde se ha encontrado

que la apertura está asociada con mayores niveles de motivación intrínseca (Ruiz & Gómez, 2022). Desde la Teoría de los Cinco Grandes, la apertura se conceptualiza como la preferencia por experiencias novedosas y pensamiento crítico, lo cual favorece la planificación activa y la ejecución oportuna de tareas (McCrae & Costa, 2008). Investigaciones contemporáneas también señalan que individuos con alta apertura desarrollan estrategias de afrontamiento más eficaces frente a la monotonía, reduciendo así la procrastinación (Sánchez & Pérez, 2023).

La hipótesis 5, expresa la relación entre responsabilidad y procrastinación, exponiendo una correlación inversa alta y significativa ($Rho = -.807$; $p = .001$), lo que implica que a medida que aumentan los niveles de responsabilidad, disminuye la tendencia a postergar tareas. Este hallazgo converge con múltiples estudios actuales que destacan a la responsabilidad como el predictor más robusto de cumplimiento y ausencia de procrastinación en trabajadores y profesionales (Torres et al., 2021). La Teoría de los Cinco Grandes sitúa a la responsabilidad como el polo opuesto a la impulsividad y desorganización, facetas que suelen asociarse con evasión de tareas (Costa & McCrae, 1992). Subrayando que la responsabilidad facilita la estructuración de metas y la anticipación de consecuencias, reduciendo así la procrastinación (Fernández & Ruiz, 2024).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

PRIMERA: Existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la personalidad y la procrastinación laboral ($Rho = .707$; $p < .05$), lo que permite interpretar que las características de la personalidad se asocian de manera directa con la tendencia a postergar el cumplimiento de las tareas laborales en los trabajadores evaluados.

SEGUNDA: El neuroticismo presenta una relación positiva alta, pero no significativa, con la procrastinación laboral ($Rho = .792$; $p > .05$), lo cual sugiere que, aunque se observa una tendencia de asociación, esta no es consistente estadísticamente en la población estudiada.

TERCERA: La extraversión mantiene una relación positiva alta y estadísticamente significativa con la procrastinación laboral ($Rho = .822$; $p < .05$), permitiendo interpretar que niveles elevados de extraversión se asocian con una mayor propensión a postergar las tareas en el ámbito laboral.

CUARTA: La amabilidad se relaciona de manera negativa alta y significativa con la procrastinación laboral ($Rho = -.786$; $p < .05$), lo que indica que a mayores niveles de amabilidad disminuye la tendencia a la procrastinación en los trabajadores.

QUINTA: La apertura a la experiencia presenta una relación negativa alta y estadísticamente significativa con la procrastinación laboral ($Rho = -.812$; $p < .05$), interpretándose que una mayor disposición a la apertura se asocia con una menor postergación de las actividades laborales.

SEXTA: La responsabilidad mantiene una relación negativa alta y estadísticamente significativa con la procrastinación laboral ($Rho = -.807$; $p < .05$), lo que permite afirmar que niveles elevados de responsabilidad se vinculan con una menor presencia de procrastinación en el contexto laboral.

Recomendaciones:

PRIMERA: Se recomienda hacia el personal de gerencia, la posibilidad de generar un análisis de los aspectos estadísticos a fin de diseñar e incorporar elementos que recaigan en la mejora del proceso de personalidad y su proceso en la estimación de un adecuado desempeño de laborales, ante los riesgos de procrastinación en el personal estimado.

SEGUNDA: Hacia el área de RR.HH se establece como sugerencia, la posibilidad de incrementar programas de apoyo emocional ante el manejo de capacidad de afrontamiento, a fin de generar la reducción de la vulnerabilidad emocional, misma que produce la estimación de conductas de procrastinación.

TERCERA: Se plantea la recomendación hacia el área administrativa en la estimación de recursos o elementos económicos, a fin de promover la estimación de dinámica y estrategias en la canalización de actitudes que promuevan el cumplimiento de objetivos y disminuyendo el proceso o incidencia de procrastinación.

CUARTA: Se sugiere a los colaboradores, en el fortalecimiento de elementos , capacidades del trabajador, la promoción de elementos emociones y la desestimación de responsabilidad del colaborador, en la reducción de conductas que afecten o incidan en la procrastinación.

QUINTA: Se recomienda hacia los integrantes del entorno, el proceso de estimar la apertura de la experiencia o conocimiento, ante la innovación, flexibilidad, la adaptación ante los posibles cambios o elementos que afecten la postergación de actividades.

SEXTA: Se sugiere la posibilidad, de estipular un proceso de responsabilidad, evitando así niveles de procrastinación que afecten significativamente modelos estipulados, en la incidencia de elementos de entorno laboral negativos y promoviendo en este sentido entorno laborales.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, R., & Palacios, J. (2016). Procrastinación laboral y compromiso organizacional en contextos informales de trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 8(2), 61–74.
- Apumayta, C. (2025). *Nivel de actividad física en adultos que asisten a una Institución Prestadora de Salud en Lima, 2025*. <https://repositorio.utp.edu.pe/browse/subject/detail?value=Poblaci%C3%B3n%20adulta>
- Babaie, M., Shirinabadi, A., Nourian, M., Hosseini, M. y Mohammadi, A. (2022). Evaluación de la procrastinación en la atención de enfermería entre el personal de enfermería iraní. *BMC Nursing*, 21(343), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01132-5>
- Bandura, A. (2021). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Boza, P. (2022). *Guía práctica para seleccionar una prueba estadística*. *Revista Cubana de Ciencias de la Salud*, 23(6).
- Ccahuana, Y. (2025). *Procrastinación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Corporación Río Mantaro S. A. C.–Perú, 2024* [Tesis]. Universidad Continental.
- CEPAL. (2024). *Condiciones laborales y gestión del tiempo en trabajadores de América Latina*. <https://www.cepal.org>
- Charaña, J. (2021). *Dimensiones de la personalidad y procrastinación académica en estudiantes de cursos online*. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f39e37ca-4388-4689-acf3-8167abe073f8/content>
- Chun, A. y Choi, J. (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>
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación. <https://cdn.website->

editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Susan-Cloninger_Teorias-de-la-personalidad.pdf

Coronel, P. (2023). *Procrastinación del trabajo y productividad laboral de los profesionales de un hospital de Cusco* [Tesis]. Universidad César Vallejo.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*. Psychological Assessment Resources.

Costa, P. y McCrae, R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Psychological Assessment Resources, Inc. https://www.researchgate.net/profile/Paul-Costa/publication/232516614_The_NEO_Personality_Inventory_Using_the_Five-Factor_Model_in_counseling/links/5a1592d60f7e9bc6481c553b/The-NEO-Personality-Inventory-Using-the-Five-Factor-Model-in-counseling.pdf

Cuadros, Y. y Urdy, A. (2025). Satisfacción laboral, Rasgos de personalidad y Procrastinación laboral en trabajadores de una Empresa avícola en la región Arequipa. (Licenciada en Psicología) Repositorio de Tesis UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/14da1351-27f8-4ecb-aef4-0fcb4a19692f/content>

Del Valle, M., Zamora, E. V., Khalil, Y. y Altamirano, M. (2020). Rasgos de personalidad y dificultades de regulación emocional en estudiantes universitarios. *Revista Psicodebate: Psicología, Cultura y Sociedad*, 20(1), 56-67. <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/1877>

Domínguez, A., Pérez, R. y González, M. (2018). La influencia de las dimensiones de personalidad sobre la procrastinación académica:

Diferencias de género en estudiantes colombianos. *Revista de Psicología Educativa*, 15(3), 45–60.
<https://doi.org/10.1016/j.rpsedu.2018.03.005>

Domínguez, S., Carmona, M., Schulmeyer, M., Valente, S. y Lourenço, A. (2024). Análisis psicométrico de dos versiones del Big Five Inventory-15 en estudiantes universitarios chilenos: estructura interna, invarianza de medición y asociación con bienestar subjetivo. *Ciencias Psicológicas*, 18 (1), e3369 Universidad Católica del Uruguay.
https://www.redalyc.org/journal/4595/459578426016/459578426016.pdf?utm_source=chatgpt.com

Domínguez, S., Ramírez, L., & Torres, M. (2024). Rasgos de personalidad y autorregulación emocional en contextos laborales. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 56(1), 45–60.
<https://doi.org/10.14349/rlp.2024.56.1.4>

Fauzia, R., Handayani, S. y Zonneveld, T. (2020). Relationship between self-efficacy, emotional stability and procrastination in employees. *European Journal of Psychological Research*, 7(2), 50-55.
www.idpublications.org

Fernández, M., & Ruiz, P. (2024). Responsible planning and task execution in organizational contexts. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 23–38.

Ferrari, J. (1995). Procrastinación académica y sus consecuencias: Relación con el rendimiento académico y ansiedad. *Journal of Educational Psychology*, 87(3), 684-689.

Ferrari, J. R., & Sher, S. (2000). Hacia una comprensión de las tareas académicas y no académicas postergadas por los estudiantes. *Psicología en las Escuelas*, 37, 359-366.
[https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1520-6807\(200007\)37:4%3C367::AID-PITS7%3E3.0.CO;2-Y](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1520-6807(200007)37:4%3C367::AID-PITS7%3E3.0.CO;2-Y)

- Gómez, A. (2022). Dimensiones de la personalidad y su relación con las tendencias prosociales y la empatía en niños(as) y adolescentes en vulnerabilidad psicosocial. *Revista PUCP*, 1(1). <https://doi.org/10.18800/psico.202201.002>
- Gómez, L. y Restrepo, J. (2023). Procrastinación y clima laboral en trabajadores informales. *Revista PsicoLab*, 12(2), 44–59. <https://revistas.uco.edu.co>
- Guzmán, M., Rosales, C. y Merino, C. (2025). Adaptación psicométrica de un instrumento de procrastinación. *Revista de Psicología*, 43(2).
- Gy, A. (2025). *Los cinco grandes rasgos de personalidad: el modelo de cinco factores de la personalidad*. <https://www.simplypsychology.org/big-five-personality.html>
- Gy, A. (2025). Modelos contemporáneos de la personalidad. Editorial Académica Internacional.
- Heatherton, T. F., & Wagner, D. D. (2011). Cognitive control and self-regulation. *Annual Review of Psychology*, 62, 215–235.
- Hernández, F. (2022). El factor de responsabilidad de los cinco grandes: revisión sistemática de investigaciones (2010-2022). *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2, pp 1-21 [file:///D:/Descargas/Dialnet-ElFactorResponsabilidadDeLosCincoGrandes-9210326%20\(1\).pdf](file:///D:/Descargas/Dialnet-ElFactorResponsabilidadDeLosCincoGrandes-9210326%20(1).pdf)
- Hernández, L., & López, M. (2022). Affability and job performance: Predictors of workplace engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 134, 103759. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1593/1598>
- John, O., Naumann, L. y Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. En O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook*

of personality: Theory and research (3.^a ed., pp. 114–158). Guilford Press.

Juárez, A., Loyola, T., Mosqueira, G. y Sevilla, M. (2023). *Motivación y procrastinación laboral en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Región La Libertad – Perú, 2023.*
[https://laccei.org/LACCEI2024-](https://laccei.org/LACCEI2024-CostaRica/papers/Contribution_2018_final_a.pdf)

[CostaRica/papers/Contribution_2018_final_a.pdf](https://laccei.org/LACCEI2024-CostaRica/papers/Contribution_2018_final_a.pdf)

Kljajic, K., Gaudreau, P., & Ntoumanis, N. (2021). Personality traits and procrastination in professional contexts. *Personality and Individual Differences*, 169, 110086.

Lee, J., & Cho, H. (2021). Neuroticism, stress, and procrastination: A moderated mediation study in professionals. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 345–357.

León, M. y Sánchez, P. (2023). Rasgos de personalidad y procrastinación en adultos trabajadores. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo*, 22(1), 33–48. <https://revibps.org>

Lim, S., & Baker, R. (2022). Conscientiousness and task compliance in organizational settings. *Work & Stress*, 36(2), 112–129.

López, A. y Zegarra, R. (2025). Rasgos de personalidad y procrastinación académica en estudiantes universitarios de la carrera profesional de Trabajo Social. [Tesis].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1a59298e-f66d-460f-a0ff-13dab6389c31/content>

López, F. (2023). Manual de supervivencia básico para los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales. *Revista de Investigación*, 10(4).

López, P. y Cano, A. (2022). La encuesta como técnica de investigación en contextos sociales. *Revista de Metodología*, 5(2), 45-57. Recuperado de <https://revistametodologia.org/encuesta-tecnica-investigacion> (revistametodologia.org)

- Manjarrés, S. (s.f.). *Aplicación de los principios éticos a la investigación*. Recuperado de https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
- Maquen, R. (2024). Procrastinación laboral y personalidad en trabajadores de una entidad estatal con régimen privado en Lambayeque, 2022. [Tesis]. <https://repositorio.usat.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4cb27b20-c240-49a0-bfcc-ea24a1a29f82/content>
- Martínez, A., Pérez, D., & Cruz, E. (2021). Personality facets and workplace avoidance behaviors. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 790–805.
- Martínez, L., & Pérez, R. (2023). Emotional regulation in neurotic individuals: Implications for work performance. *Journal of Applied Psychology*, 108(6), 841–851.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). *The Five-Factor Theory of personality*. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 159–181). Guilford Press.
- McCrae, R. y Costa, P. (1996). *The five-factor model of personality: A scientific paradigm*. American Psychological Association.
- McCrae, R. y Costa, P. (2008). The five-factor theory of personality. *Handbook of personality: Theory and research* (3.ª ed., pp. 159–181). Guilford Press.
- Melgarejo, T. (2023). Relación entre los rasgos de personalidad y la Procrastinación académica en estudiantes de carreras Empresariales de la Universidad Tecnológica Intercontinental en el año 2023. [Tesis]. <https://www.utic.edu.py/repositorio/Tesis/Grado/Ciencias%20de%20la%20Salud/Psicolog%C3%ADa/2024/JULIA%20CATALINA%20MELGAREJO.pdf>

- Mena, A. (2023). *Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS). Autoeficacia Profesional y Procrastinación Laboral*. [Tesis]. <https://core.ac.uk/download/pdf/591202371.pdf>
- Metin, U. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2016). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 44(1), 29–42. <https://doi.org/10.1080/10852352.2016.1102599>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE. (2023). *Gestión del tiempo y productividad en el sector comercio peruano*. <https://www.gob.pe/mtpe>
- Morante, M. (2023). *Motivación para la enseñanza y procrastinación laboral* [Informe pdf]. <https://core.ac.uk/download/588293433.pdf>
- Mosquera, P., Soares, M., Dordio, P. y Atayde, L. (2022). El ladrón del tiempo y la sostenibilidad social: Análisis de un modelo de procrastinación en el trabajo. *Journal of Business Management*, 62(5). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220510>
- Municipalidad Distrital de Mala. (2024). *Informe de funcionamiento del mercado municipal y diagnóstico de actividades comerciales*. <https://www.munimala.gob.pe>
- Nguyen, T., Smith, J., & Turner, R. (2022). Extraversion and workplace distraction: Impacts on productivity. *Journal of Occupational Psychology*, 97(3), 456–471.
- Organización Internacional del Trabajo (2023). *Organización del trabajo y retraso en tareas laborales*. <https://www.ilo.org>
- Otero, M., Sánchez, J., & Valdez, R. (2024). Autorregulación y procrastinación laboral en adultos trabajadores. *Psicología y Trabajo*, 18(2), 112–128.
- Otero, S., Casanova, L., Freire, K., Fuertes, M. y Arichábala, D. (2023). La Procrastinación: Una Exploración Teórica. *Ciencia Latina Revista*

Científica Multidisciplinar, 7(3), 76-93.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6065

Palacios, L. (2022). *Procrastinación laboral en docentes durante el trabajo remoto*. *Revista Horizontes*.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/641>

Paredes, M., López, S., & García, J. (2022). Communication and job outcomes in municipal workers. *Public Administration Review*, 82(1), 89–101.

Pulsen, J. (s. f.). Workplace procrastination behaviors. Citado en Metin et al. (2016).

Quant, E. y Sánchez, M. (2012). Procrastinación activa y pasiva: Un análisis comparativo. *Psicología Conductual*, 31(2), 94-102.

Regader, B. (2015, actualizado 2025). *Los 5 grandes rasgos de personalidad: sociabilidad, responsabilidad, apertura, amabilidad y neuroticismo*. https://psicologiaymente.com/personalidad/5-grandes-rasgos-de-personalidad?utm_source=chatgpt.com

Regader, B. (2025). Los cinco grandes rasgos de personalidad: definición y características. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com>

Rivas, H. y Cárdenas, M. (2022). Procrastinación laboral en trabajadores del sector informal peruano. *Revista de Psicología y Sociedad*, 30(3), 118–130. <https://revistas.unmsm.edu.pe>

Rojas, E. (2018). *Rasgos de la personalidad en los estudiantes del 2° ciclo de las carreras de Enfermería y Obstetricia*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.uigv.edu.pe/>

Ruiz, H., & Gómez, P. (2022). Openness to experience and cognitive engagement in professionals. *Personality and Individual Differences*, 187, 111345.

Sánchez, C. (2017). *Personalidad y procrastinación académica en estudiantes de la Facultad de Medicina*. Universidad Alas Peruanas.

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9421/Tesis_Personalidad_Procrastinacion_Academica_Estudiantes_Medicina_Humana.pdf

Sánchez, C. (2017). *Personalidad y procrastinación académica en estudiantes de la Facultad de Medicina*. Universidad Alas Peruanas.

Sánchez, M., & Pérez, A. (2023). Openness and task avoidance in professional tasks. *Journal of Personality Studies*, 12(2), 67–82.

Sandhya, M. y 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

Sarría, M. (2024). *Comprensión de la procrastinación laboral* [Artículo pdf]. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9863205.pdf>

Shang, Z., Cao, Y., Cui, Z. y Zuo, Ch. (2023). ¿Retraso positivo? La influencia del estrés percibido en la procrastinación activa. *La revista del sur de gestión empresarial*, 54 (1): 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajbm.v54i1.3988>

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

Silva, A. (2021). Rasgos de personalidad y rendimiento académico en jóvenes universitarios argentinos. *Educación y Ciencia*, 10(56), 21-33.

Silva, A. (2025). La procrastinación académica: bases epistemológicas. *Revista de Estudios Psicológicos*. Recuperado de <https://ve.scielo.org/scielo.php?>

Smith, A., & Johnson, B. (2022). Personality dispositions and workplace behavior. *Journal of Personality*, 90(1), 78–94.

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure.

Psychological Bulletin, 133(1), 65-94.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>

Theiss, J., Hobbs, W., Giordano, P. y Brunson, O. (2014). Undergraduate Consent Form Reading in Relation to Conscientiousness, Procrastination, and the Point-of-Time Effect. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 9(3), 11–17. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1556264614540593>

Torres, A., Valdez, G., & Ruiz, F. (2021). Conscientiousness and workplace goal attainment. *Journal of Organizational Psychology*, 42(3), 205–217.

UNIR Revista. (2022, 18 de julio). *Los 4 principios de la bioética y su importancia*. <https://www.unir.net/revista/salud/principios-bioetica/>

Upad Psicología Coaching. (s.f.). *Los 5 grandes rasgos de la personalidad*. https://upadpsicologiacoaching.com/los-5-grandes-rasgos-de-la-personalidad/?utm_source=chatgpt.com

UPAD Psicología. (2023). Extraversión e introversión: características psicológicas y diferencias. <https://www.upadpsicologia.es>

Usama, M., Ali, A. y Imran, A. (2025). El papel de la responsabilidad y el neuroticismo en la procrastinación general: explorando la evidencia entre estudiantes universitarios atletas y no atletas. *Revista de Ciencias Sociales de Pakistán*, 9(3): 689-702. <https://doi.org/10.35484/pssr.2025>

Valarezo, C., Rodríguez, D. y Celi, S. (2021). Caracterización general y evolución de la personalidad en la primera infancia. *Horizontes*, 4(16):469-482. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/130/364>

- Valdivia, G. (2023). Procrastinación Laboral y Rasgos de Personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la Región de Arequipa. *Rev. Psicol. (Arequipa. Univ. Catól. San Pablo) / Año 2023 / Vol 13 / N° 2 / pp. 69-92*ISSN 2306-0565 versión impresa / ISSN 2311-7397 versión on line
- Valdivia, J. (2021). *Procrastinacion Laboral y Rasgos de Personalidad en trabajadores de una entidad financiera en la Región de Arequipa*. [Tesis].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0813d142-2238-47f9-a3b2-67c3621a6e57/content>
- Vásquez, E. y Ortiz, G. (2022). *Estadística inferencial en la lógica de la investigación científica*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/10542>
- Verona, J. y Requejo, S. (2025). Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores de una empresa ferretera. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 4(1), e813.
<https://doi.org/10.51252/race.v4i1.813>
- Watson, D. y Clark, L. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465–490. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.3.465>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: “PERSONALIDAD Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA - 2026”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	DISEÑO METODOLOGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE1 (X)	TIPO: Básica
¿Cuál es la relación entre personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026?	Determinar la relación entre personalidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026.	HGI: Existe relación entre la personalidad y la procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.	Personalidad DIMENSIONES (X): D1X: Extroversión D2X: Neuroticismo D3X: Afabilidad D4X: Apertura D5X: Responsabilidad	NIVEL: Descriptivo DISEÑO: No experimental de corte transversal POBLACIÓN: Los trabajadores adultos del mercado municipal de un Centro Poblado de Mala. MUESTRA: 108 trabajadores adultos del mercado municipal de un Centro Poblado de Mala.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2 (Y):	
¿Cuál es la relación entre neuroticismo y procrastinación laboral en los trabajadores adultos del mercado municipal de un	Determinar la relación entre neuroticismo y procrastinación laboral en los trabajadores adultos del mercado municipal de un	He1: Existe relación entre neuroticismo y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un		

centro poblado de Mala - 2026? ¿Cuál es la relación entre extroversión y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026? ¿Cuál es la relación entre afabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026? ¿Cuál es la relación entre apertura y procrastinación laboral en trabajadores	centro poblado de Mala – 2026. Determinar la relación entre extroversión y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026. Determinar la relación entre afabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026. Determinar la relación entre apertura y procrastinación laboral en trabajadores	centro poblado de Mala - 2026. He2: Existe relación entre extroversión y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026. He3: Existe relación entre afabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026. He4: Existe relación entre apertura a la experiencia y procrastinación laboral en trabajadores adultos del	Procrastinación Laboral DIMENSIONES (Y): • D1Y: Ciberpereza • D2Y: Militarización	MUESTREO: No Probabilístico TEC. DE RECOLECCION DE DATOS: Encuesta (PSICOMETRICA) INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS: V.(X): Big Five Inventory (BFI - 15P) Autor: Domínguez-Merino, 2018 (Adaptación peruana) V(Y): Procrastination at Work Scale (PAWS). AUTOR: Guzmán-Rosales, 2017 (adaptado a Perú)
---	---	--	--	--

<p>adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026?</p>	<p>adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026.</p>	<p>mercado municipal de un centro poblado de Mala - 2026.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre responsabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026?</p>	<p>Determinar la relación entre responsabilidad y procrastinación laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de un centro poblado de Mala – 2026.</p>			

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL (Adaptación de Guzmán & Rosales, 2017)

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

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

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

12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas	0	1	2	3	4	5	6	7
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores	0	1	2	3	4	5	6	7
14	Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.	0	1	2	3	4	5	6	7

INVENTARIO DE PERSONALIDAD BIG FIVE

Instrucciones:

Lee cada afirmación con atención y marca con un aspa (x) la opción que mejor describa cómo te sientes. Sé honesto en tus respuestas, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas. Tómame el tiempo que necesites y reflexiona sobre cada afirmación antes de responder. Para marcar toma en cuenta lo siguiente:

MUY EN DESACUERDO (1)

LIGERAMENTE EN

DESACUERDO (2)

NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO (3)

LIGERAMENTE DE

ACUERDO (4)

MUY DE ACUERDO (5)

N°	ITEM	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
01	Soy muy hablador(a)					
02	Soy minucioso(a) en el trabajo					
03	Soy triste, melancólico(a)					
04	Soy original, se me ocurren ideas nuevas					
05	Soy reservado(a)					
06	Soy generoso(a) y ayudo a los demás					
07	Soy calmado(a), controlo el estrés					
08	Tengo intereses muy diversos					
09	Estoy lleno de energía					
10	Prefiero trabajos que son rutinarios					
11	Soy un(a) trabajador(a) cumplidor(a), digno(a) de confianza					
12	Con frecuencia me pongo tenso					
13	Tiendo a ser callado(a)					

14	Valoro lo artístico y lo estético						
15	Tiendo a ser desorganizado(a)						
16	Soy emocionalmente estable, difícil de alterar						
17	Tengo una imaginación activa						
18	Persevero hasta terminar el trabajo						
19	Soy inventivo(a)						
20	Soy generalmente confiado(a)						
21	Tiendo a ser flojo(a), vago(a)						
22	Me preocupo mucho por las cosas						
23	Soy a veces tímido(a), inhibido(a)						
24	Hago las cosas de manera eficiente						
25	Soy temperamental, de humor cambiante						
26	Soy ingenioso(a), analítico(a)						
27	Irradio entusiasmo						
28	Hago planes y los sigo cuidadosamente						
29	Mantengo la calma en situaciones difíciles						
30	Soy considerado(a) y amable con casi todo el mundo						
31	Me pongo nervioso(a) con facilidad						
32	Tengo preferencias hacia el arte, música o literatura						
33	Soy asertivo(a), no temo expresar lo que quiero						
34	Me gusta cooperar con los demás						
35	Me distraigo con facilidad						
36	Soy extrovertido(a), sociable						
37	Tengo pocos intereses artísticos						

Anexo 3 : CORROBORACIÓN DE INSTRUMENTOS

https://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v27n2/0718-2228-psykhe-27-02-psykhe_27_2_1052.pdf

PSYKHE
2018, 27(2), 1-12
<https://doi.org/10.7764/psykhe.27.2.1052>

Copyright 2018 by Psykhe
ISSN 0717-0297
www.psykhe.cl

Big Five Inventory en Universitarios Peruanos: Resultados Preliminares de su Validación

Big Five Inventory in Peruvian College Students: Preliminary Results of Its Validation

Sergio Dominguez-Lara y César Merino-Soto
Universidad de San Martín de Porres

Bruno Zamudio
Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Claudia Guevara-Cordero
Universidad Tecnológica del Perú

El presente estudio tuvo como objetivo examinar la estructura interna del Big Five Inventory (BFI) en una muestra no probabilística incidental de 332 estudiantes entre 16 y 48 años ($M = 20,39$) de una universidad privada de Lima Metropolitana, Perú (82,83% mujeres). Se realizó un análisis factorial exploratorio mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados y rotación procrustea oblicua con una matriz completamente especificada. También se calcularon las correlaciones lineales de Pearson entre los factores. La estructura factorial obtenida del BFI fue semejante a la estructura de la versión original de 44 ítems, aunque 7 ítems fueron eliminados. La versión de 37 ítems mostró buenos índices de consistencia interna, evaluada por alfa ordinal, omega y H . En conclusión, el BFI presenta indicadores psicométricos favorables que posibilitarían su uso en evaluaciones de grupo e investigación básica.

Palabras clave: cinco grandes factores, BFI, rotación procrustea, estudiantes universitarios, validez, consistencia interna



elia penao e... 3 dic



para sdominguezl ▾

Licenciado buenas tardes, quien le saluda es Elia Penao Espinoza, bachiller de psicología y mi compañera María Alexandra Andrade Jara, bachiller en psicología. nos encontramos haciendo nuestro proyecto de tesis, título " La personalidad y la procrastinacion laboral en trabajadores adultos del mercado municipal de Mala" para lo cual haremos uso del instrumento inventario de personalidad Big Five, adaptado por UD al Perú.

Por tal motivo acudimos para solicitar la autorización debida con fines mencionado lineas arriba.

Sin otro en particular agradecemos antemano su atención a esta solicitud. Nos despedimos atentas a su respuesta.

Elia Penao Espinoza

María Alexandra Andrade Jara.

Revista de Psicología, 43(2), 2025, pp. 688-719 (e-ISSN 2223-3733)

Adaptación psicométrica de un instrumento de procrastinación específico al contexto laboral en trabajadores peruanos

Milagros Guzmán-Alvarado¹, Claudia Rosales-Palacios² y César Merino-Soto³

^{1,2}*Universidad San Ignacio de Loyola, Perú*

³*Universidad de San Martín de Porres, Perú*

La procrastinación es un constructo psicológico que ha sido estudiado en los últimos años en el contexto laboral, debido a un reciente modelo de medición para la procrastinación laboral. Este modelo consiste en un estudio psicométrico de la procrastinación laboral, basado en 2 dimensiones, *Cyberslaking* (pereza asociada al uso de internet) y *Soldiering* (Sentido de servicio). El objetivo de este estudio es presentar resultados iniciales de validez estructural y convergente/divergente de la adaptación de la Escala de Procrastinación en el Trabajo en una muestra peruana de trabajadores. Para ello, esta escala fue adaptada al español por los autores de este estudio. Posteriormente, participaron 241 trabajadores de distintas ocupaciones, respondiendo la escala de forma online o presencial. Con la información recolectada, se realizó un análisis semi – confirmatorio y una validez convergente y divergente con medidas de procrastinación general, ansiedad y depresión. Se halló una estructura unidimensional, con una reducción de ítems; como evidencia de validez convergente, los puntajes correlacionaron con la procrastinación general; como evidencia de validez divergente, la nueva versión del PAWS correlación cerca de cero con los síntomas de ansiedad y depresión. Se concluye que la procrastinación laboral puede estimarse con una medida unidimensional modificada, pero que se requiere replicación de su estructura.

Palabras clave: procrastinación, validez psicométrica, trabajadores, ansiedad, depresión.



Elia Doris Penao Espinoza

26 nov

Para milagros.guzman@autlook...



Licenciada buenos días, mi nombre ELIA Penao Espinoza con DNI Nro.15426171 y mi compañera María Alexandra Andrade Jara, con DNI Nro72964204 nos encontramos en proceso de hacer nuestro proyecto de tesis "PERSONALIDAD Y PROCRASTINACION LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE MALA "para lo cual haremos uso del instrumento psicológico Escala de Procrastinación Laboral (Guzman & Rosales) por tal motivo le escribimos para que nos pueda facilitar el permiso de dicho instrumento para fines de estudio. actualmente estamos haciendo el proyecto en la Universidad Autónoma de Ica. sin otro en particular agradecemos antemano su atención a esta solicitud, quedamos a su respuesta.

Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

INVENTARIO DE PERSONALIDAD BIG FIVE

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: PERSONALIDAD Y PROCRASTINACION LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA - 2025


Nombre del Experto: MG. HERNANDEZ MENDOZA GRACIELA VICTORIA

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.


Graciela Victoria Hernández Mendoza
PSICOLOGA | PSICOTERAPISTA
C. Ps. R. N° 41811

Código ORCID [N° 0009-0008-0809-5725](https://orcid.org/0009-0008-0809-5725)
DNI [N° 70306743](#)

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL (Adaptación de Guzmán & Rosales, 2017)

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: PERSONALIDAD Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA – 2025

Nombre del Experto: MG. HERNANDEZ MENDOZA GRACIELA VICTORIA

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.


Graciela Victoria Hernández Mendoza
PSICOLOGA / PSICOTERAPEUTA
C. P. R. N° 41611

Código ORCID N° 0009-0008-0809-5725
DNI N° 70306743

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

INVENTARIO DE PERSONALIDAD BIG FIVE

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: PERSONALIDAD Y PROCASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA – 2025.

Nombre del Experto: MAESTRA. GUZMAN MANDUJANO MELANY YANDIRA

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIBA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE ESTABLECIMIENTOS DEL MUNICIPIO
DE MALA - PERÚ
Melany Guzman Mandujano
PSICOLÓGA
C.P.S.P. 25958

Nombre: Maestra. Melany Yandira Guzman Mandujano

No. DNI: 46083564

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
ESCALA DE PROCASTINACION LABORAL
(Adaptación de Guzmán & Rosales, 2017)

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: PERSONALIDAD Y PROCASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA – 2025.

Nombre del Experto: MAESTRA. GUZMAN MANDUJANO MELANY YANDIRA

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
 RED DE SERVICIOS DEL MUNICIPIO
 D. S. N.º 001 - 2018 - OSISGA
Melany Guzmán Mandujano
 PSICÓLOGA
 C.P.S.P. 25958

Nombre: Maestra. Melany Yandira Guzmán Mandujano

No. DNI: 46083564

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

INVENTARIO DE PERSONALIDAD BIG FIVE

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: PERSONALIDAD Y PROCASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA – 2025.

Nombre del Experto: Doctor. APARCANA HERNÁNDEZ JOSÉ CARLOS



II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.

Dr APARCANA HERNANDEZ José Carlos
DNI: 21553760
CODIGO ORCID: 0000-0001-7398-6817

Nombre: Doctor. José Carlos Aparcana Hernández

No. DNI: 21553760

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

(Adaptación de Guzmán & Rosales, 2017)

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: PERSONALIDAD Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA – 2025.

Nombre del Experto: Doctor. APARCANA HERNÁNDEZ JOSÉ CARLOS

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.



Dr APARCANA HERNANDEZ José Carlos

DNI: 21553760

CODIGO ORCID: 0000-0001-7398-6817

Nombre: Doctor. José Carlos Aparcana Hernández

No. DNI: 21553760

Anexo 5: Autorización para la muestra de estudio

Mala, 07 de diciembre del 2025

Señor:(a) *Lolinda Acuña Chumpitaz*

Presidenta del mercado municipal de Mala

Asunto: Solicita autorización para considerar muestra de estudio

Presente. -

De nuestra mayor consideración:

Maria Alexandra Andrade Jara Bachiller en Psicología, identificada con DNI N.°72964204 y *Ella Doris Penao Espinoza Bachiller en Psicología*, identificada con DNI N.°15426171 en calidad de egresadas de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada Alas Peruanas, y en el marco de la elaboración de nuestro trabajo de investigación, nos dirigimos a usted con el propósito de solicitar su autorización para considerar a un grupo de trabajadores adultos del Mercado Municipal del Centro Poblado de Mala de su jurisdicción distrital, para que formen parte de la población de estudio de nuestra Tesis titulada: "*Personalidad y Procrastinación Laboral en trabajadores adultos del Mercado Municipal de un Centro Poblado de Mala - 2025*", la cual nos permitirá optar el título profesional de Licenciadas en Psicología en la Universidad Autónoma de Ica.

El estudio tiene como objetivo principal establecer la relación entre la personalidad y la procrastinación laboral de trabajadores de un mercado municipal, garantizando en todo momento el respeto por los principios éticos de la investigación, tales como el consentimiento informado, la confidencialidad de la información y el anonimato de los participantes.

Agradecemos desde ya su valioso apoyo y las facilidades para realizar la aplicación de las encuestas concernientes con nuestra investigación.

Sin otro particular, nos despedimos cordialmente, y quedamos atentas a su respuesta y a cualquier requerimiento adicional que considere necesario.

Atentamente,

Tu nombre completo

Tu número de DNI

[Correo electrónico]

[Teléfono de contacto]

Lolinda Acuña Chumpitaz
15392056.
940395082.

Lolinda Acuña Chumpitaz

Anexo 6: Oficio y carta de presentación



“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Chincha Alta, 04 de Febrero del 2026

OFICIO N°0257-2026-UAI-FCS

CELINDA ACUÑA CHUMPITAZ
PRESIDENTA
MERCADO MUNICIPAL DE MALA
Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestras estudiantes se encuentran en el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. L estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que las estudiantes puedan proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación de los estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maurtua 489
autonomadeica.edu.pe



CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **ANDRADE JARA, Maria Alexandra** identificada con código de estudiante **0072964204** y **PENAO ESPINOZA, Elia Doris** identificada con código de estudiante **0015426171** del Programa Académico de **PSICOLOGIA**, quienes vienen desarrollando la tesis denominada: **“PERSONALIDAD Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA - 2026”**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a las en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 04 de Febrero del 2026



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



Anexo 7: Consentimiento y asentimiento informado



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

ASENTIMIENTO INFORMADO

Título: “PERSONALIDAD Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA - 2026”.

Señor trabajador, lo invitamos a formar parte de la presente investigación, para lo cual requerimos su valiosa participación dando respuesta al siguiente cuestionario:

Objetivo del estudio: Determinar la relación entre la personalidad y procrastinación laboral en los trabajadores adultos del mercado municipal de un C.P. de Mala – 2026.

Procedimiento: Si usted acepta participar de la presente investigación, se le proporcionará un cuestionario de 37 preguntas (ítems), el cual podrá responder en un lapso de 25 minutos. Esta evaluación trata sobre las características (rasgos) de su personalidad, para lo cual solicitamos responda usted con sinceridad cada una de las preguntas que se le presentan, teniendo en cuenta que **NO ES NECESARIO** que usted se **IDENTIFIQUE AL RESPONDER EL CUESTIONARIO**. Así mismo, es importante **NO** dejar ítems en blanco, ya que cada respuesta es valiosa.

Confidencialidad: Los resultados del cuestionario aplicado solo los conocerá usted, y las investigadoras, con el fin de guardar la **confidencialidad** de los datos y no complicar nuestro trabajo profesional. Si usted firma este documento quiere decir que lo ha leído, o alguien se lo ha leído y **ACEPTA** participar en la investigación.

Si, acepto

No, acepto

Mala, de, del 2026

Firma:

Apellidos y nombres:



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

ASENTIMIENTO INFORMADO

Título: “PERSONALIDAD Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA - 2026”.

Señor trabajador, lo invitamos a formar parte de la presente investigación, para lo cual requerimos su valiosa participación dando respuesta al siguiente cuestionario:

Objetivo del estudio: Determinar la relación entre la personalidad y procrastinación laboral en los trabajadores adultos del mercado municipal de un C.P. de Mala – 2026.

Procedimiento: Si usted acepta participar de la presente investigación, se le proporcionará un cuestionario de **14 preguntas** (ítems), el cual podrá responder en un lapso de **10 minutos**. Esta evaluación trata sobre el cumplimiento de los plazos que usted se da y cumple con sus propias responsabilidades y/o tareas, y con las que se le asignan. Para ello, le solicitamos responda usted con sinceridad cada una de las preguntas que se le presentan, teniendo en cuenta que **NO ES NECESARIO** que usted se IDENTIFIQUE AL RESPONDER EL CUESTIONARIO. Así mismo, es importante **NO** dejar ítems en blanco, ya que cada respuesta es valiosa.

Confidencialidad: Los resultados del cuestionario aplicado solo los conocerá usted, y las investigadoras, con el fin de guardar la **confidencialidad** de los datos y no complicar nuestro trabajo profesional. Si usted firma este documento quiere decir que lo ha leído, o alguien se lo ha leído y **ACEPTA** participar en la investigación.

Si, acepto

No, acepto

Mala, de, del 2026

Firma:

Apellidos y nombres:

Anexo 8: Constancia de aplicación de investigación

MERCADO MODELO “SAN PEDRO DE MALA”

CONSTANCIA:

La presidenta de la Asociación de Comerciantes del Mercado Municipal de Mala.

HACE CONSTAR:

Que las señoritas, ANDRADE JARA MARÍA ALEXANDRA identificada con código de estudiante 0072964204 y PENAO ESPINOZA ELIA DORIS identificada con código de estudiante 0015426171, alumnas del programa académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, han realizado su trabajo de tesis denominada: “PERSONALIDAD Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADULTOS DEL MERCADO MUNICIPAL DE UN CENTRO POBLADO DE MALA – 2026”.

Se expide la presente para los fines convenientes.

Mala, 10 de enero del 2026.



CELINDA ACUÑA CHUMPITAZ

DNI N° 15392056

Pdta. de la AA. CC. Del Mercado Modelo Municipal de Mala

Anexo 9: Análisis de confiabilidad de base de datos

Inventario de los Cinco Grandes factores de la personalidad

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.851	37

Escala de procrastinación laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.824	14

Anexo 10: Informe de Turnitin 10% de similitud

1772901448_ANDRADE JARA MARÍA ALEXANDRA y PENAO ESPINOZA ELIA DORIS.docx

 2026
 2026
 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:566498359

Fecha de entrega
11 mar 2026, 2:44 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
11 mar 2026, 4:40 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
1772901448_ANDRADE JARA MARÍA ALEXANDRA y PENAO ESPINOZA ELIA DORIS.docx

Tamaño del archivo
4.5 MB

112 páginas
20.647 palabras
122.399 caracteres




10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad




N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
tesis.usat.edu.pe		2%
2	Internet	
repositorio.autonomaedica.edu.pe		2%
3	Internet	
www.repositorio.autonomaedica.edu.pe		<1%
4	Trabajos entregados	
Universidad San Ignacio de Loyola on 2021-11-03		<1%
5	Trabajos entregados	
Universidad Católica de Santa María on 2025-01-27		<1%
6	Internet	
repositorio.upsjb.edu.pe		<1%
7	Trabajos entregados	
uncedu on 2025-07-20		<1%
8	Internet	
renati.sunedu.gob.pe		<1%
9	Internet	
repositorio.usmp.edu.pe		<1%
10	Internet	
www.utic.edu.py		<1%
11	Trabajos entregados	
Apex College on 2025-11-18		<1%

12	Internet	doaj.org	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Científica del Sur on 2024-10-03	<1%
14	Internet	repositorio.uma.edu.pe	<1%
15	Internet	revistas.unsm.edu.pe	<1%
16	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Anahuac México Sur on 2021-10-06	<1%
18	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales on 2025-09-03	<1%
20	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
21	Internet	tesis.ucsm.edu.pe	<1%
22	Internet	www.monografias.com	<1%
23	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
24	Trabajos entregados	Johnson and Wales University on 2023-06-15	<1%
25	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%

26	Internet	works.bepress.com	<1%
27	Trabajos entregados	Universitat Öberta de Catalunya on 2026-02-18	<1%
28	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
29	Internet	laccel.org	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2023-06-12	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD on 2025-05-21	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Privada Antenor Orrego 2025 on 2025-07-21	<1%
33	Publicación	Journal of Chinese Human Resource Management, Volume 1, Issue 1 (2012-08-06)	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-11-24	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad de Málaga - Tii on 2023-02-18	<1%
36	Internet	era.library.ualberta.ca	<1%
37	Trabajos entregados	ucol on 2024-12-02	<1%
38	Trabajos entregados	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2024-09-14	<1%
39	Publicación	Patricia Betzabeth Macias Acosta, Jaime Tinto Arandes, Juan Carlos Ortega Castro...	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2025-01-18	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion on 2025-12-18	<1%
42	Internet	repositorio.pucesa.edu.ec	<1%

Anexo 11: Evidencias Fotográficas



Ingresando al Mercado Modelo "San Pedro de Mala"



Aplicando los instrumentos



Aplicando los instrumentos



Imagen final con la presidenta de la Asociación de Comerciantes del Mercado de Mala