

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS



**Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores
de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020**

**Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Económicas
con mención en Gestión Empresarial**

AUTOR:

Jim Kenny Verona Guerrero

ASESOR:

Dr. Réniger Sousa Fernández

Tarapoto - Perú

2022



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



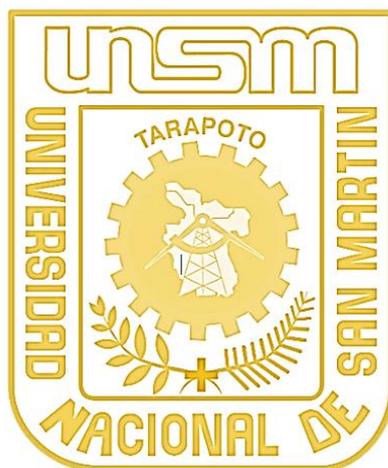
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE

CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS



**Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores
de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020**

**Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Económicas
con mención en Gestión Empresarial**

AUTOR:

Jim Kenny Verona Guerrero

ASESOR:

Dr. Réniger Sousa Fernández

Tarapoto – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE

CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS



**Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores
de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020**

**Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Económicas
con mención en Gestión Empresarial**

AUTOR:

Jim Kenny Verona Guerrero

ASESOR:

Dr. Réniger Sousa Fernández

Tarapoto – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE

CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS

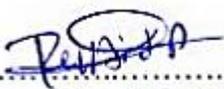


**Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores
de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020**

AUTOR:

Jim Kenny Verona Guerrero

Sustentada y aprobada el 08 de agosto del 2022, ante el honorable jurado:


.....
Dra. Rossana Herminia Hidalgo Pozzi

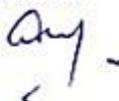
Presidente


.....
Mg. Julio César Cappillo Torres

Miembro


.....
Mtro. Carmen Teodoro Cárdenas Alayo

Secretario


.....
Dr. Réniger Sousa Fernández

Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis denominado "PERSONALIDAD PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON LA PROCRASTINACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA DISTRIBUIDORA LINDO ATARDECER EIRL, PERIODO 2020", modo virtual, presentado por el:

Bach. Jim Kenny Verona Guerrero,

con el asesoramiento del Dr. Réniger Sousa Fernández.

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos:

.....APROBADO.....

Con el calificativo (*)

.....MUY BUENO (16).....

En consecuencia, queda en condición de ser considerado APTO por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de Maestro, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM-T.

Tarapoto, 08 de agosto de 2022.

Dra. ROSSANA HERMINIA HIDALGO POZZI
Presidente

Mtro. CARMEN TEODORO CARDENAS ALAYO
Secretario

Mg. JULIO CÉSAR CAPILLO TORRES
Miembro

Dr. RÉNIGER SOUSA FERNÁNDEZ
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 95° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota

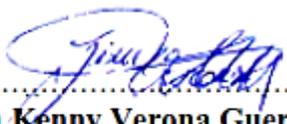
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS

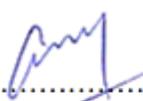


**Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores
de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020**

**Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Económicas
con mención en Gestión Empresarial**

**Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis es original, en su
contenido y forma.**


.....
Jim Kenny Verona Guerrero
Ejecutor


.....
Dr. Réniger Sousa Fernández
Asesor

Declaratoria de autenticidad

Jim Kenny Verona Guerrero, con DNI N° 45526463, egresado de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Maestría en Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Nacional de San Martín, autora de la Tesis titulada: **Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 08 de agosto del 2022.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jim Kenny Verona Guerrero'.

.....
Jim Kenny Verona Guerrero

DNI N° 45526463

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Venova Guerrero, Jim Kenny	Teléfono:	976618775
Doctorado / Maestría / Segunda Especialidad:	Maestría	DNI:	45526463
Correo electrónico:	vguerrerojk@gmail.com		

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias Económicas
Programa de:	Maestría en Ciencias Económicas con Mención en Gestión Empresarial.

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de investigación	<input type="checkbox"/>
Trabajo de suficiencia profesional	<input type="checkbox"/>		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	"Personalidad Proactiva y su Relación con la Procrastinación en los Colaboradores de la Distribuidora Lívido Atardecim EIREL, Período 2020."
Año de publicación:	2022

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	<input checked="" type="checkbox"/>	Embargo	<input type="checkbox"/>
Acceso restringido **	<input type="checkbox"/>		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de

San Martín, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".


Firma y huella del Autor

8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto.

Fecha de recepción del documento:

19/09 2022


Ing. Grecia Vanessa Fachin Ruiz
Responsable

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**** Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a tres personas que han sido parte de mi motivación para alcanzar el objetivo. A Sandra, mi esposa y madre de mi hijo Teo Gesú; quien me acompaña y aposto junto a mí en el largo camino que significa ser un estudiante de maestría, siendo padres y a la vez colaboradores de una empresa. A mi madre Virna Lisi; quien me inculco desde niño la importancia de no detenerse y siempre ver lo imposible como creíble y alcanzable. A mi amado padre Glenny Verona; quien siempre creyó en mí a pesar de las caídas que me aguardaba la vida. Finalmente, a mi Theus quien ha sido mi inspiración para olvidarme del cansancio, del dolor y de los problemas. Deseo que algún día lea este documento y se anime a alcanzar objetivos mejores y más grandes que los míos.

El autor

Agradecimiento

Sobre todas las cosas A DIOS, el creador del cielo y la tierra. Quien me acompañó, me guió y nunca soltó mi mano. Quien me supo corregir, animarme a no darme por vencido, a quien me dio calma, paz, amor y por supuesto a quien me ayudo a recuperar lo más importante de la vida, MI FAMILIA.

Índice general

Dedicatoria	x
Índice general	ix
Índice tablas.....	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	4
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	4
1.1. Antecedentes de la investigación	4
1.2. Bases teóricas	8
1.3. Definición de Términos Básicos	20
CAPÍTULO II.....	22
MATERIAL Y MÉTODOS	22
2.1. Hipótesis.....	22
2.2. Sistema de Variables	22
2.3. Operacionalización de variables	23
2.4. Tipo y nivel de investigación	24
2.5. Diseño de la investigación	24
2.6. Población y Muestra.....	25
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
2.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	26
2.9. Materiales y métodos	27
CAPÍTULO III	28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	28
3.1. Resultados	28
3.2. Discusión de resultados.....	35
CONCLUSIONES.....	38
RECOMENDACIONES	39

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS.....	47
Anexo A. Matriz de consistencia.....	48
Anexo B. Cuestionario de Encuesta	49
Anexo C. Cuestionario de Encuesta	51

Índice tablas

Tabla 1. Análisis de fiabilidad de los instrumentos	26
Tabla 2. Frecuencias de resultados de la variable personalidad proactiva	28
Tabla 3. Frecuencias de resultados de la dimensión detonador de cambios en el ambiente laboral	28
Tabla 4. Frecuencias de resultados de la dimensión iniciativa laboral	29
Tabla 5. Frecuencias de resultados de la variable procrastinación	29
Tabla 6. Frecuencias de resultados de la dimensión sentido de servicio	29
Tabla 7. Frecuencias de resultados de la dimensión ciberpereza	30
Tabla 8. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	31
Tabla 9 Prueba de correlación de las variables Personalidad proactiva y Procrastinación laboral	31
Tabla 10. Prueba de correlación de la personalidad proactiva y la dimensión sentido de servicio	33
Tabla 11. Prueba de correlación de la personalidad proactiva y la dimensión Ciberpereza.	34

Índice de figuras

Figura 1. Análisis de dispersión de la variable Personalidad proactiva y Procrastinación laboral.....	32
Figura 2. Análisis de dispersión de la personalidad proactiva y la dimensión Sentido de servicio	33
Figura 3. Análisis de dispersión de la personalidad proactiva y la dimensión Ciberpereza.	34

Resumen

En nuestro país la empresa privada se registra que a mayoría de los trabajadores no tienen un buen desempeño laboral, principalmente porque no existe un nivel de proactividad elevado, dicha situación puede deberse a la falta de capacidad formativa de la proactividad, es decir del no desarrollo de la actitud laboral por medio de la autoevaluación, formación de lenguaje, toma de decisiones proactivas para el logro de las metas organizacionales de manera progresiva, de esta forma la empresa investigada existe personal que constantemente hace uso del celular y esto perjudica a la empresa porque no se cumple con los tiempos establecidos e incluso abandonan sus puestos de trabajo, partiendo de todo esto se infiere que el problema se debe a la ausencia de la actitud proactiva y comprometida de parte de los empleados hacia las responsabilidades que tienen a diario, la metodología que se utilizó tuvo un tipo de investigación aplicada cuyo diseño fue no experimental, utilizando así el método analítico y deductivo, logrando como resultado en la investigación alcanzar la hipótesis planteada donde se menciona que existe relación entre las variables de estudio puesto que mientras mejor sea la personalidad proactiva menor será la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, de tal caso se concluye que la personalidad proactiva también se relaciona con el sentido de servicio, la ciberpereza, tienen una relación con la variable mencionada.

Palabras clave: personalidad proactiva, procrastinación laboral, compromiso laboral, ciberpereza, sentido de servicio.

Abstract

In our country, private companies report that most of the workers do not have a good work performance, mainly because there is no high level of proactivity. Such a situation may be due to the lack of formative capacity of proactivity, that is, the lack of development of the work attitude through self-evaluation, language training, proactive decision making for the achievement of organizational goals in a progressive way. In the investigated company there are employees who constantly use cell phones and this is detrimental to the company because they do not comply with the established times and even abandon their jobs. Therefore, it is inferred that the problem is due to the absence of a proactive and committed attitude on the part of the employees towards the responsibilities they have on a daily basis. The methodology used was an applied research with a non-experimental design, using the analytical and deductive method, obtaining as a result to fulfill the research hypothesis where it is mentioned that there is a relationship between the variables of study since the better the proactive personality the lower the procrastination in the collaborators of the Distribuidora Lindo Atardecer EIRL. It is concluded that the proactive personality is also related to the sense of service, the cyberpurity, and have a relationship with the mentioned variable.

Key words: proactive personality, work procrastination, work commitment, cyber laziness, sense of service.



Introducción

A pesar del rápido avance tecnológico y los cambios en el trabajo y las organizaciones, según Op den Kamp et al. (2018) en Europa y el Reino Unido el capital humano sigue siendo clave para determinar el éxito de una organización. Por lo que, se requiere al personal idóneo, es decir, aquellos que tengan una personalidad proactiva, según Carbajal (2017) son personas dispuestas a mejorar su desempeño, que toman iniciativas propias, perseveran en los cambios e identifican oportunidades dentro del área laboral. Paralelamente, de acuerdo a Prem et al. (2018) aparece la procrastinación, que es una forma de falta de autorregulación caracterizada por el retraso irracional de las tareas a pesar de las consecuencias potencialmente negativas.

En América Latina, esto queda reforzado por Quiñones (2019) quien explica que, existe una escasez de capacidades, debido a que hasta el 50% de las organizaciones que se hayan formalmente constituidas no contratan a candidatos que cumplan con el perfil. El autor señala que esto se puede deber a que en esta parte del continente 2 de cada 5 jóvenes no estudia ni están trabajando y hasta el 55% del comercio es informal.

Es un problema que se refleja de forma concreta en México y Brasil (Foro Económico Mundial, 2017). Esto se conecta con la necesidad de contratar a un personal autónomo y proactivo que evite la procrastinación. La Organización Internacional del Trabajo según Quiñones (2019) expuso que el 45% de la población latinoamericana que se halla laborando de forma general tiende a postergar sus actividades laborales.

En el Perú en una empresa privada registra que la mayoría de los trabajadores tuvieron un desempeño laboral alto, principalmente porque el 99,2% del personal cuenta con elevado nivel de proactividad, el 98,4% cuenta con una alta capacidad de servicio al realizar sus actividades encomendadas y el 100% tuvo un nivel alto de diligencia en el trabajo (Boada, 2019). Dicha situación puede deberse a la falta de capacidad formativa de la proactividad, es decir del no desarrollo de la actitud laboral por medio de la autoevaluación, formación del lenguaje, toma de decisiones proactivas para el logro de las metas organizacionales de manera progresiva (Holguín & Rodríguez, 2020).

A nivel nacional, Según Quiñones (2019) en el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo explica el autor que hasta el 30% de los empleados jóvenes aplaza sus actividades laborales debido a que estudian y el 25% procrastinan de forma crónica. Es decir, dedican tiempo a distracciones innecesarias en sus funciones laborales. Así mismo, en una institución pública de la ciudad de Arequipa se obtuvo que el 75% de los trabajadores registraron un nivel alto de procrastinación, el 10% un nivel regular y el 11% un nivel bajo; debido a que no planifican sus actividades diarias, sus obligaciones ni sus horarios, lo cual genera que realicen sus labores en un horario fuera al establecido (Arias, 2020).

Partiendo de todo esto, se infiere que el problema se debe a la ausencia de una actitud proactiva y comprometida de parte de los empleados hacia las responsabilidades que tienen a diario, lo que probablemente los lleva a procrastinar constantemente en su área laboral. De continuar esta problemática, la empresa se arriesga a sufrir más retrasos en sus actividades, lo que conducirá al descontento de sus clientes e incluso, podría terminar en la cancelación de proyectos, compras o pérdidas de usuarios fieles la organización, lo que ocasionará pérdidas monetarias significativas.

La investigación se plantea como hipótesis general: Existe relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020. Al mismo tiempo se trabaja en base a dos variables que son la variable 1 de personalidad proactiva y la variable 2 de procrastinación laboral.

Para poder cumplir con la hipótesis planteada es necesario establecer como objetivo general de determinar la relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020 y como objetivos específicos: establecer la relación entre personalidad proactiva y el sentido de servicio de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020 y establecer la relación entre personalidad proactiva y la ciberpereza de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020.

Si bien es cierto es necesario todo esto conlleva a utilizar en esta investigación el método analítico donde nos permita buscar o hacer énfasis en las teorías elaboradas, llegando así

la aplicación del instrumento para medir las variables mencionadas como es la encuesta que nos permita recoger la información de la empresa y poder plantear una solución, dando lugar así a la conclusión de que existe relación lo cual conlleva a mencionar que mientras mejor sea la personalidad proactiva menor será la procrastinación, y permitirnos así aceptar la hipótesis de investigación planteada.

Bajo esta realidad se ha visto prudente explicar la composición de la investigación en la que se formula tres importantes capítulos iniciando por:

CAPÍTULO I: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

En la que se efectúa una revisión de la literatura, consignado los trabajos previos (antecedentes), las teorías propiamente dichas al igual que las respectivas definiciones relacionadas a las variables.

En cuanto al CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODOS

En este apartado se hace mención respecto al diseño existente, la caracterización de las variables, su operacionalización junto con las técnicas e instrumentos para el proceso de obtención de datos; así también, se tomó el método y procedimiento estadístico que llegó a establecer el nivel de relación.

Finalmente, el CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la que se hace mención a los resultados obtenidos en la investigación a partir de los objetivos, en la que se acompaña con la triangulación (teoría, resultados y antecedentes) que han permitido contrastar cuali y cuantitativamente la investigación; adicional al mismo se evidenció las conclusiones y recomendaciones derivados de la naturaleza de investigación.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación

Fue necesario en el marco del desarrollo del presente estudio efectuar un análisis de investigaciones previas en relación con las variables, en las que se tomaron en cuenta elementos internacional, nacionales y locales que se han descrito a continuación:

A nivel internacional

Saelinger (2018) realizó una investigación “Efectos inesperados: los efectos duales de las características predominantes del trabajo en el logro de objetivos y el papel moderador de la proactividad”. El objetivo fue determinar si la personalidad proactiva moderaría tanto la relación entre estas características laborales y el número de interrupciones experimentadas por los empleados, así como los efectos que las interrupciones pueden tener sobre el desempeño de los empleados. La metodología fue cuantitativo, no experimental y explicativo, además la muestra fueron 169 empleados a tiempo completo, a quienes se les aplicó el instrumento del cuestionario. Los resultados fueron que varias características laborales, incluida la autonomía laboral, la variedad de tareas, y la resolución de problemas se relacionó positivamente con la motivación intrínseca y la motivación intrínseca se relacionó positivamente con el logro de la meta. Y se concluyó que la personalidad proactiva no moderaba la relación entre las características del trabajo y las interrupciones o la relación entre las interrupciones y la consecución de objetivos.

Koç (2020) desarrolló una investigación “*Cyberslacking* en el lugar de trabajo: una investigación basada en la teoría del comportamiento planificado” Turquía. Tuvo como objetivo que a través de la adopción de la teoría del Comportamiento Planificado predecir el *Cyberslacking*. La metodología fue cuantitativo, no experimental y descriptivo, además la muestra fueron 212 empleados administrativos turcos, a quienes se les aplicó el instrumento del cuestionario. Sus resultados arrojaron que la personalidad proactiva y la puntuación total de CS no se correlacionó significativamente. Esto llevó a concluir que las normas y la interacción de la personalidad juega un papel en la predicción de la presencia de los diferentes tipos de comportamiento de *cyberslacking* en el lugar de trabajo.

Hall et al. (2019) realizó un estudio “Autoeficacia, procrastinación y agotamiento en profesores postsecundarios: un análisis longitudinal internacional”. Canadá. El objetivo fue abordar la relación entre las creencias motivacionales, el fracaso de la autorregulación y la salud psicológica en los docentes del postsecundario. La metodología fue cuantitativo, no experimental y correlacional, además la muestra fueron 3.071 profesores participantes, a quienes se les aplicó el instrumento del cuestionario. Los resultados indicaron que, entre los 3.071 integrantes de la facultad, el 70% de las mujeres de 69 países cuentan con una mayor autoeficacia que corresponde con una procrastinación y agotamiento menor, al mismo tiempo que se relacionan positivamente. La conclusión fue que, los análisis de crecimiento revelaron que las relaciones más fuertes son entre la autoeficacia, el agotamiento y dilación a lo largo del tiempo.

Caniëls et al. (2018), en su investigación “Cuidado con la mentalidad, la interacción de la personalidad proactiva, el liderazgo transformacional y la mentalidad de crecimiento para el compromiso en el trabajo”. Holanda. El objetivo fue analizar si la personalidad proactiva de los empleados está vinculada con el compromiso laboral y la manera en que se da el vínculo. La metodología fue cuantitativo, no experimental y explicativa, además la muestra fueron 259 empleados de una organización holandesa, a quienes se les aplicó el instrumento del cuestionario. Los resultados fueron que, basándose en las demandas laborales y los recursos, el estudio propuso que la relación ha sido moderada por tres aspectos: la personalidad proactiva, la mentalidad de crecimiento y el liderazgo transformacional. La conclusión fue que, existe un efecto directo positivo de la personalidad proactiva en el compromiso laboral de cada uno de los empleados.

Vermooten et al. (2019) realizaron una investigación “Elaboración de trabajos, personalidad proactiva y trabajo significativo: Implicaciones para el compromiso de los empleados y la intención de rotación”. Sudáfrica. El objetivo de la investigación fue examinar el papel que posee la elaboración del trabajo, la personalidad proactiva y el trabajo significativo sobre la predicción del compromiso de empleados y la intención de rotación de estos en la industria de servicios financieros, siendo la base los principios centrales de la teoría de demandas laborales y recursos. La metodología fue cuantitativa, no experimental-transversal y correlacional, además la muestra fueron 391 empresas proveedoras de servicios en Sudáfrica. Los resultados han demostrado que la elaboración del trabajo, el trabajo significativo y la personalidad proactiva predicen la variación que

se presenta en el compromiso de los empleados y la intención de rotación. La conclusión fue que, la personalidad proactiva predice de forma significativa el compromiso de los trabajadores y la intención de rotación. Este estudio se destaca debido a que investiga sobre la variable personalidad proactiva que es la variable de estudio.

A nivel nacional

Quiñones (2019) realizó una investigación “Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa de Servicios de Ingeniería, distrito de San Isidro, Lima, 2019”. Lima, Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre la variable personalidad proactiva y procrastinación laboral. La metodología fue cuantitativa, no experimental-transversal, descriptivo, comparativo y correlacional, además la muestra fueron 137 trabajadores (hombres y mujeres) a los que se aplicó un cuestionario por cada variable, los resultados arrojaron que entre ambas variables de estudio hay una correlación significativa e inversa, que se manifestó a partir del valor $r=0,360$; igualmente, más de la mitad de los trabajadores han manifestado un alto nivel de proactividad. La conclusión fue que existe relación inversa entre la personalidad proactiva y la procrastinación laboral de los trabajadores de la empresa bajo análisis.

Urcia (2020) realizó una investigación “Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque”. Pimentel, Perú. El objetivo fue determinar la relación entre la variable procrastinación y la variable rendimiento laboral. La metodología fue cuantitativa, no experimental-transversal y correlacional, además la muestra fueron 200 trabajadores con edades comprendidas; a estos fueron aplicados como instrumentos la PAWS para la procrastinación y la IWPS para la evaluación del rendimiento laboral. Los resultados indicaron que existe una relación negativa entre las variables, asimismo, la procrastinación laboral y sus dimensiones prevalecen en un 55.5% en nivel medio. La conclusión fue que, los trabajadores aplazan la realización de sus tareas, se distraen y tienden a tener un menor rendimiento laboral y no cumplen con los objetivos propuestos.

Rojas (2020) desarrolló una investigación “Compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del Distrito de Surco”. Lima, Perú. El objetivo fue determinar la relación entre la variable compromiso

organizacional y procrastinación laboral de los empleados. La metodología fue cuantitativa, no experimental-transversal, descriptivo, correlacional y comparativo, además la muestra fueron 250 trabajadores a los que se les aplicó una encuesta, los resultados arrojaron que entre el compromiso normativo y la dimensión cyberpereza existe una relación negativa, al igual que una relación negativa significativa entre la cyberpereza y el compromiso organizacional. La conclusión fue que, no existe una relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional no existe una relación.

Espinoza (2018) desarrolló una investigación “Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima, 2018”. Lima, Perú. El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación laboral en los colaboradores. La metodología fue cuantitativa, no experimental-transversal, descriptivo, correlacional y comparativo, además la muestra fueron 145 colaboradores, a quienes se les aplicó los instrumentos de la Escala de personalidad, los resultados arrojaron que existe una relación significativa inversa entre ambas variables. La conclusión fue que mientras los colaboradores presenten mayor disposición e iniciativa ante los cambios del entorno laboral y tendrán menores conductas procrastinadoras durante el tiempo de su labor. Su relevancia para el estudio es que ha estudiado ambas variables y mostrado el nivel de correlación.

A nivel local

Para efectos de esta investigación, se utiliza un antecedente que aborda la realidad de Loreto, aunque el estudio se realizará desde la ciudad de Tarapoto. Del Águila (2021) llevó a cabo una investigación “Sistema integrado de gestión administrativa y desempeño laboral en colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020” Tarapoto – Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el sistema integrado de gestión administrativa y el desempeño laboral. La metodología fue cuantitativa, no experimental-transversal, descriptivo y correlacional, además la muestra fueron 90 servidores a los que se les aplicó un cuestionario. Los resultados fueron que el sistema integrado de gestión administrativa el 37% de los trabajadores están en desacuerdo, el desempeño laboral cuenta con un 49% de nivel muy malo. La conclusión fue que, hay una relación entre el sistema integrado de gestión

administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores. La importancia de este trabajo se halla en que, dentro de la variable desempeño laboral se halla la dimensión desempeño proactivo.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Personalidad proactiva

Entre los atributos personales, la personalidad proactiva a menudo se ha relacionado con el compromiso laboral. Cabe señalar que, según Caniëls et al. (2018) los conceptos de “proactividad” y “personalidad proactiva” tienen significados diferentes que están representados por dos vertientes distintas en la literatura. En primer lugar, la proactividad puede verse como un rasgo de personalidad que se considera un antecedente del compromiso. En segundo lugar, la proactividad también se puede concebir como un atributo de comportamiento (estado) que puede afectar el compromiso, pero también puede ser el resultado de él.

De igual forma, la personalidad proactiva es una característica central que impulsa la motivación autónoma y actúa, de acuerdo con Zhao & Guo (2019) como un precursor para buscar con sensibilidad oportunidades positivas en ambientes laborales. De hecho, la personalidad proactiva puede desempeñar un papel moderador en la predicción de la participación en el trabajo de los empleados.

De acuerdo con lo mencionado por los autores presentados en los párrafos anteriores la proactividad se considera como un rasgo de personalidad o actitud que influye en el comportamiento de las personas, es decir es un aspecto personal que motiva a las personas a realizar ciertas actividades dentro del ámbito laboral y por lo tanto incrementa su participación dentro de la empresa.

Por definición, de acuerdo con Zhao & Guo (2019) la personalidad proactiva se refiere a la tendencia que tiene una persona de tomar acciones proactivas para buscar oportunidades y persistir en influenciar en un entorno circundante, dado que los trabajadores proactivos tienen iniciativa propia para participar en el trabajo, y son quienes presentan comportamientos proactivos, al mismo tiempo que aprovechan activamente las oportunidades para satisfacer la necesidad de autonomía frente a los líderes.

Asimismo, la proactividad se refiere a una categoría de orientación al cambio que, según Belwalkar & Tobacyk (2018) inicia por sí misma comportamientos que tienen como objetivo producir cambios en uno mismo o en el medio ambiente donde se desarrolla la persona. Por tanto, la personalidad proactiva es aquello que persigue como fin impactar en el entorno donde el individuo se desarrolla.

Según con los autores mencionados en los dos párrafos anteriores, señalan que la personalidad proactiva es aquel individuo que se encuentra en la constante búsqueda de oportunidades dentro de su entorno laboral y se caracteriza por tener propia iniciativa dentro de su trabajo. Asimismo, la proactividad se define por los autores como la capacidad que tiene la persona para generar cambios e impactar positivamente en su entorno.

De igual modo, la proactividad se refiere a los intentos activos que, según Hu et al. (2018) realiza el individuo para efectuar cambios en su entorno. Donde menciona que las personas con personalidades proactivas tienden a tomar la iniciativa para influir e incluso cambiar significativamente el entorno. En otras palabras, tener una personalidad proactiva puede ayudar a un individuo a liberar presiones situacionales, identificar oportunidades de ventaja, realizar movimientos proactivos y, por lo tanto, influir en el entorno para crear cambios significativos.

Esto resulta clave, ya que refiere el autor que la adaptabilidad ambiental y proactividad, han confirmado que las personas proactivas tienen más probabilidades de lograr el éxito en el trabajo y están más en sintonía con la necesidad de dominio, logros, confianza en sí mismos y conciencia. De manera general, los autores mencionan que la proactividad son acciones positivas y activas que generan cambios beneficiosos para el entorno laboral.

Precisamente con lo anterior coincidieron con Salessi & Omar (2021) quienes explican que la personalidad proactiva es aquella capacidad que poseen ciertos individuos para detonar cambios en los ambientes. En palabras simples: se trata de personas que van a destacarse de otras por la capacidad para encontrar oportunidades de mejora, por tomar la iniciativa en cualquier clase de situación, por ser capaz de enfrentar situaciones de forma activa, por tener un sentido de compromiso con sus ideales y enfrentarse a los desafíos diarios con optimismo.

En términos generales, de acuerdo con lo mencionado por los autores la personalidad proactiva de las personas se refiere a la capacidad que poseen para ocasionar cambios positivos en el entorno donde se encuentra, además se relaciona estrechamente con la capacidad para tomar iniciativa frente a diversas situaciones que se pueden presentar en un determinado tiempo y por ende, incrementa refleja el compromiso de trabajador al momento de realizar o desempeñar sus funciones laborales.

1.2.2. Teoría de la Personalidad proactiva

a) Teoría de conservación de recursos

Según la teoría de conservación de recursos de Teng & Chen (2019) las personas se esfuerzan por preservar y promover sus recursos útiles y superar los obstáculos en la búsqueda de la riqueza. Esto es importante porque propusieron que la elaboración de trabajos se refiere a cómo los trabajadores remodelan sus condiciones de trabajo física y cognitiva. Por lo tanto, los empleados muestran varios tipos de comportamientos de elaboración de trabajos para mejorar sus condiciones laborales.

Concretamente, según Teng & Chen (2019) identificaron dos tipos de comportamientos de elaboración de trabajos: elaboración, en la que los empleados cambian o reestructuran activamente su entorno de trabajo, y la elaboración colaborativa, en la que los empleados cooperan para modificar sus condiciones de trabajo para lograr las metas propuestas en el trabajo.

Esto es de suma importancia porque, más adelante en su trabajo Teng & Chen (2019) explica que los estudios realizados identificaron que en la elaboración de trabajos había varios comportamientos proactivos de los trabajadores para aumentar los recursos laborales (JR), cumplir desafiantes demandas laborales (JD), y disminuir las dificultades JD.

Lo anterior sería confirmado quienes propusieron cuatro comportamientos de elaboración de trabajos: aumentar los recursos laborales de forma estructural (por ejemplo, organizar los recursos laborales como capacitación y desarrollo de oportunidades), aumentar los recursos laborales desde la perspectiva social (por ejemplo, buscar asistencia y cooperación), aumentar las demandas laborales desafiante (por ejemplo, participar en nuevos programas), y la disminución de demandas laborales que obstaculizan al trabajador (por ejemplo, evitando trabajos de esfuerzo que impiden crecimiento).

De acuerdo con la teoría de conservación de recursos manifiesta que las personas proactivas se orientan en la superación de obstáculos y adecuan sus capacidades según el entorno físico y cognitivo. De manera que de acuerdo con la teoría los trabajadores proactivos se caracterizan por incrementar los recursos laborales desde una perspectiva estructural y social, además se enfocan en participar en nuevas demandas laborales y evitar acciones que impidan el crecimiento profesional.

b) Teoría de la activación de rasgos

De acuerdo con McCormick et al. (2019) la teoría de la activación de rasgos se define como aquellos rasgos de personalidad latentes que se manifestarán como comportamientos laborales expresivos de rasgo solo cuando las señales relevantes para el rasgo están presentes en la tarea, niveles sociales u organizacionales. En otras palabras, se ha utilizado la teoría de la activación para explicar cómo el contexto situacional motiva el comportamiento de las personas provocando que sus características de personalidad inherentes se manifiesten en sus comportamientos.

Por lo tanto, la teoría de la activación de rasgos tiene mucha utilidad e informa sobre la capacidad para comprender cómo los factores situacionales facilitan la promulgación de los rasgos de los empleados en sus comportamientos, por ejemplo, los factores contextuales hacen que las personalidades de los empleados se expresen en su lugar de trabajo de una manera determinada (McCormick, Guay, Colbert, & Stewart, 2019).

Según con la teoría de la activación de rasgos, los autores mencionaron que la proactividad es un rasgo de personalidad que refleja el comportamiento laboral activo de los trabajadores dentro del cargo que desempeñan. Asimismo, menciona que el entorno o contexto motiva de cierta manera el comportamiento o compromiso de las personas vinculado con el comportamiento proactivo personal.

c) Teoría de ajuste y señalización persona-supervisor

De acuerdo con la teoría de ajuste y la señalización, explicada por Xu et al. (2019) a través de las acciones y los comportamientos es posible la comunicación de las intenciones y preferencias que posee el individuo. Cabe distinguir que, la señalización reduce la asimetría de formación entre dos partes, puesto que el receptor de señal (persona) puede comprender más claramente las preferencias del emisor de la señal (supervisor). A su vez,

dentro del área de investigación, la gestión de empresas ha aplicado ampliamente la teoría de la señalización en diferentes niveles, como lo son: en la organización, de forma grupal e individual.

Un ejemplo de ello es la investigación del comportamiento organizacional, la cual ha permitido la investigación de las señales a nivel individual que transmiten los supervisores a los trabajadores.

Asimismo, la teoría de la señalización se aplica para explicar los efectos conjuntos o congruentes del supervisor y la personalidad proactiva subordinada. Los supervisores pueden hacer la transmisión de señales implícitamente por medio de las redes sociales, de la misma forma que pueden hacer uso de los procesos de aprendizaje o explícitamente a través de la construcción de sentido procesos. De modo que, la teoría de ajuste y señalización establece que es posible conocer las preferencias que los trabajadores pueden tener dentro de su área laboral, al mismo tiempo que permite comprender la forma en la que laboran y se desempeñan (Xu, Qin, Dust, & DiRenzo, 2019)

Ahora bien, según lo presentado por la teoría del aprendizaje social (SLT) la gente aprende a través de la observación de las acciones, actitudes y decisiones de individuos que, según Xu et al. (2019) son modelos atractivos y creíbles. Por lo que, en las organizaciones, los supervisores son considerados como modelos a seguir particularmente importantes, puesto que, su posición dentro de la jerarquía organizacional proporciona estatus, al mismo tiempo que su capacidad para controlar las recompensas brinda un poder social legítimo ante los otros. Por su parte, los empleados aprenden de manera indirecta al observar los comportamientos que realizan y sus consecuencias.

Es decir, de forma concreta, los subordinados extraen información del comportamiento de sus supervisores, acciones que permiten dar sentido al contexto social; por lo que, para poder determinar si los supervisores tienen tendencia a ser proactivos o reactivos, los mismos a través de diversas actividades o acciones pueden transmitir las preferencias que posean, llevando a cabo la creación de sentido.

Esta última, de acuerdo a Xu et al. (2019) es considerada como un proceso de construcción social que permite conocer cómo los colaboradores o trabajadores se entienden entre sí, a su trabajo y a los que están involucrados en el área laboral. Es así como los supervisores pueden ser de ayuda para los empleados a través de la interpretación

de los eventos críticos y atribuyendo un significado al flujo de trabajo en curso por medio de diversas actividades que sean inclusivas, como lo son: las comunicaciones formales, el coaching individual o respuestas espontáneas a eventos. Cabe hacer mención que, las narrativas pueden incidir en de manera directa sobre la comprensión que poseen los trabajadores de los supervisores que prefieren la proactividad o la reactividad.

De modo que, los empleados dentro de un área laboral pueden aprender a través de lo que le presenta el supervisor, por lo que éste si emplea las estrategias correctas, puede ser de ayuda para todos. De manera que, la teoría se enfoca en que la proactividad se vincula con la interacción que existe entre el trabajador y el supervisor, es decir explica el efecto que produce la orientación del supervisor con la personalidad proactiva del trabajador.

d) Teoría del procesamiento de la información social

La teoría del procesamiento de la información social señala, según Carbajal et. al (2017) que el modo en que las personas pueden enfrentar las labores de trabajo es por medio de la percepción que posee la empresa a la que estas pertenecen, de modo que los aspectos característicos de la actividad que se realiza y el contexto en que se desenvuelve, son factores que determinan el nivel de proactividad que los colaboradores realizan en una organización. Es decir, que el desempeño de las labores que los empleados realizan se encuentra sujeto al ambiente que fomente la organización empresarial.

Asimismo, esta teoría indica que los trabajadores adoptan conductas y actitudes que surgen, de acuerdo con Carbajal et al. (2017) como consecuencia de la socialización que se presenta en la organización, además, los indicadores de índole social también pueden tenerlos las personas con las que comparten actividades o posee un contacto continuo. Al mismo tiempo, tal modelo requiere que los individuos sean seres adaptativos que tomen conductas, actitudes y creencias en cuanto al contexto en el que se desarrollan de manera social, según las conductas pasadas y presentes, así como por la realidad de las situaciones que enfrentan.

De igual modo, el ambiente social del individuo puede pasar a ser una fuente de gran importancia, ya que hace la recolección de la información, al mismo tiempo que brinda aspectos claves que pueden ser empleados por los sujetos para la edificación e

interpretación de los sucesos, permitiendo de ese modo, obtener la información correcta de cómo deberían ser las actitudes o puntos de vista de cada individuo.

De acuerdo con la teoría del procesamiento de la información social indica que la proactividad del trabajador se encuentra influenciado por la percepción que poseen de la empresa a la que pertenecen, además se encuentra sujeto al ambiente laboral que la entidad les brinda. De forma general, la proactividad del trabajador se desarrolla según la interacción que tiene este con los demás compañeros de trabajo, entorno o clima laboral.

1.2.3. Medición de la personalidad proactiva

De acuerdo con lo afirmado por Salessi & Omar (2021) la escala de Crant de personalidad proactiva fue presentada y fue diseñada para la evaluación de la personalidad proactiva que, se ha definido como una tendencia para generar los cambios del ambiente. Cabe destacar que ésta posee un modelo unifactorial. Por todo lo anterior, esta variable no posee dimensiones.

Sin embargo, a partir del estudio del Escala de Personalidad Proactiva adaptada a la realidad peruana por Carrillo (2017) se puede inferir la existencia de dos indicadores. El primero de ellos es la capacidad de detonar cambios en el ambiente laboral, que se trata de los logros positivos que el trabajador logra en su ambiente, como la implementación de sus ideas; el segundo es la iniciativa laboral, que se trata de la capacidad que tiene el trabajador por tomar acciones voluntarias que mejoren su desempeño laboral.

De acuerdo con la escala de Crant de personalidad proactiva, menciona que la medición de la variable no cuenta con dimensiones propiamente dichas, sin embargo, según la adaptación peruana de la escala se logró establecer dos dimensiones que permitirán medir la variable, que en este caso son capacidad de detonar cambios en el ambiente laboral e iniciativa laboral.

1.2.4. Procrastinación laboral

De acuerdo con lo expuesto por Metin et al. (2020) la procrastinación laboral en el trabajo es un tipo de falla autorreguladora para ejecutar una tarea laboral prevista. Por tanto, se conceptualiza la procrastinación en el trabajo como un tipo de actividad laboral adversa y no productiva. De tal forma que la procrastinación en el trabajo se refiere a

posponer las acciones relacionadas o vinculadas con el trabajo que se pretende desarrollar, este puede tener dos enfoques (conductuales o cognitivas). Si bien procede de esta manera, no tiene como objetivo dañar al empleador o cualquiera de sus elementos organizacionales.

Esto es llamativo, debido a que, de acuerdo con Sarwat et al. (2018) muchas de las tareas en el lugar de trabajo en las que se involucran las personas se realizan de mala gana, debido por todo tipo de razones y las personas tienden a retrasar estas tareas tanto como sea posible.

Todo inicia cuando las demandas laborales se perciben como un obstáculo, ya que pueden tener impactos negativos en la motivación de los empleados para trabajar y, como resultado, pueden disminuir sus esfuerzos laborales o incluso entregarse a comportamientos de abstinencia. De manera que, según los autores la procrastinación laboral es la no realización de alguna actividad laboral, lo cual genera improductividad y retraso en el cumplimiento de las labores programadas.

Ahora bien, la definición de Van Den Hee et al. (2020) es importante porque propone que la procrastinación de un rasgo se refiere a una tendencia transtemporal y establece a posponer un curso de acción previsto, independientemente de la tarea en cuestión. Es decir, la procrastinación del rasgo es conceptualmente diferente de la procrastinación en la búsqueda de empleo, que implica el retraso real del comportamiento de las actividades de búsqueda de empleo. Desde una perspectiva de TMT, la procrastinación del rasgo indica la sensibilidad de las personas al retraso. Así que directamente este autor habla de tipos de procrastinaciones laborales.

Según el párrafo anterior, la procrastinación es considerada como un rasgo personal que consiste en retrasar las actividades o pendientes de manera independiente a la tarea a realizar. En términos general el autor menciona que la procrastinación indica el nivel de sensibilidad de una determinada persona para cumplir o retrasar las labores encomendadas.

1.2.5. Teoría de la Procrastinación laboral

a) Teoría de la motivación temporal

La teoría de la motivación temporal elaborada por Steel et al. (2018) una metateoría de la motivación que integró la teoría de la expectativa y el descuento hiperbólico (de la

teoría de la decisión conductual) con la teoría de la necesidad y la teoría de la perspectiva. Según la teoría de la expectativa, la motivación aumenta cuando las personas confían en adquirir (es decir, expectativa) una recompensa o resultado deseado (es decir, valor). Sin embargo, según la teoría de la decisión del comportamiento y la teoría de la necesidad, la motivación se reduce cuando hay una gran cantidad de tiempo antes de que se realice la recompensa (es decir, retraso) y cuando somos sensibles a los retrasos (es decir, impulsividad).

Todo lo anterior hace ideal a esta teoría para poder explicar la procrastinación, debido a que un exceso de tiempo durante las actividades laborales es lo que deriva en la desviación de la atención del trabajador hacia otras áreas no pertinentes al trabajo. De manera que, la teoría de la motivación temporal indica que la motivación de la persona se incrementa cuando tiene la expectativa o certeza de que recibirá un resultado esperado o recompensa y se reduce cuando existe gran cantidad de retraso en la realización de las actividades.

b) Teoría social cognitiva

De acuerdo con la teoría social cognitiva, la autorregulación va a depender de la situación; según Danaei & Hashemi (2019) esto se debe a que la autorregulación no es una característica general, es decir, que es igual en cada situación, sino que depende de cada situación en la que se presente.

Sin importar las circunstancias, es posible ser testigos de los diferentes niveles que posee, puesto que las situaciones estresantes pueden afectar la autorregulación del individuo, así como la inquietud, la agitación y el estrés pueden crear problemas dentro del campo de atención, precisión, enfoque y en la toma de decisiones. De modo que, el individuo como entidad social ante las diferentes situaciones no va a actuar de la misma forma, sino que para cada una va a realizar una acción diferente.

Ante esto, el individuo no lograr tener el nivel de autorregulación requerido para sus comportamientos. De acuerdo con Danaei & Hashemi (2019) el estrés percibido puede afectar la autorregulación y provocar la procrastinación en el individuo, esto según la relación establecida entre el estrés percibido y la misma. No obstante, es posible afirmar que la autorregulación funciona como un intermediario entre el estrés percibido y la procrastinación; de igual forma, cuando se trata del papel mediador de la autorregulación

entre la conciencia y la procrastinación, los resultados mostraron que el efecto de la conciencia sobre la acción de procrastinar del individuo a través de la autorregulación fue significativo.

De modo que, la conciencia posee un efecto sobre la forma que posee el individuo de autorregularse, y esta capacidad puede mediar la relación entre la conciencia y procrastinación. A su vez, el nivel más bajo de conciencia influye sobre la autorregulación y aumenta la cantidad de procrastinación en el individuo. De modo que, en los casos donde el individuo puede examinar su capacidad de autorregularse, es posible dar explicaciones en cuanto al papel que posee en cuanto a los escrúpulos y la acción de postergar.

La teoría social cognitiva menciona que la autorregulación depende de cierta manera en las situaciones o contexto en que se encuentre una persona como el estrés, es decir el comportamiento de la persona se encuentra influenciada por el entorno social. Lo mencionado, según la teoría puede ocasionar procrastinación, sin embargo, puede ser manejada por medio la toma de conciencia, autorregulación y capacidad para evitar las acciones que conlleven postergar una actividad.

c) Teoría de control

Son diversas las explicaciones teóricas que han sido propuestas para dar una respuesta la procrastinación. De acuerdo Ocansey et al. (2020) esta teoría implica que las estrategias de control que se utilizan para reforzar la intensidad de inhibir las tendencias de acción competidoras subyacen bajo la intención de una acción. Por lo tanto, una mala motivación y el control de las emociones pueden aumentar la susceptibilidad a las distracciones de la acción que se deberá hacer, así como de la competencia y deficiencias. De modo que, ante una falta de motivación se ve amenazada la finalización con éxito de las acciones previstas o de las actividades programadas.

Asimismo, la teoría del control de la procrastinación según Ocansey et al. (2020) afirma que algunas personas no seguían las tareas previstas incluso cuando cuentan con la capacidad de ello, puesto que están sujetos a diversas fuerzas externas y/o internas que reducen su capacidad para concentrarse en tareas o de iniciar y completar la actividad. Es decir, el individuo, aunque posee las aptitudes para cumplir con su tarea, éste prefiere no realizarla para enfocarse en otras que no permiten el cumplimiento de la actividad inicial.

En cuanto a la teoría de control se entiende que, la procrastinación puede ser producto de acciones o situaciones negativas como una inadecuada motivación y falta de control de las emociones, que generan distracciones y evitan el cumplimiento de las labores pactadas. De manera que, la ausencia de un alto nivel de motivación puede generar incapacidad para culminar exitosamente una actividad laboral.

1.2.6. Medición de la Procrastinación laboral

a) Dimensión Sentido de trabajo

De acuerdo a Metin et al. (2020) esta dimensión puede definirse como evitar el trabajo. Es decir, aquellas acciones que se llevan a cabo y que no son laborales. Por ejemplo, tomar descansos más largos para el café o soñar despierto. Eso sí, este tipo de conducta de forma general no posee como objetivo dañar a otros o transferir el trabajo a los colegas. Los indicadores de esta dimensión son:

- Posponer acciones del trabajo: de acuerdo con lo presentado por Espinoza (2018) esto hace referencia a los colaboradores que durante una hora evitan el trabajo del día, esto sin la intención de promover el trabajo a sus colegas o dañar a otros. Es decir, que toman un tiempo para postergar sus actividades o responsabilidades en el trabajo.

Además, el aplazamiento en el tiempo tanto de las actividades como de las tareas encomendadas que, según Quiñones (2019) se hacen en el horario laboral, implica que el trabajador posee preferencia por ejecutar actividades que no siempre se encuentran relacionadas con su función. Por ejemplo, realizar las tareas de otro, estar en el teléfono, entre otros.

- Descansos prolongados: el colaborador realiza actividades placenteras para él y, según Espinoza (2018) da largos descansos en sus horas de gestión. De igual manera, el trabajador presenta una baja identidad con su espacio de trabajo o una baja ética, esto es un aspecto que guarda relación con el compromiso laboral, variable que ha sido estudiada por anteriores autores y que se relaciona con las variables a estudiar en el presente estudio. Esto coincide con lo presentado por Quiñones (2019), el cual define el indicador como la toma de largos periodos de descanso, así como pensar otros aspectos que no guardan relación y no competen a la función que ejerce el colaborador dentro de la organización

Los autores señalan que la manera de medir la procrastinación es por medio del sentido de trabajo, que consiste en realizar ciertas acciones que no son netamente laborales, lo cual produce que el individuo posponga las acciones del trabajo o incremente el nivel de descanso entre actividades. Dichas situaciones son un punto clave para el incremento del nivel de procrastinación en las personas, dado que impiden el desarrollo de sus funciones de forma eficaz.

b) Dimensión Ciberpereza

Se trata de del empleo incorrecto de la tecnología dentro del horario laboral. Para ser específicos, Metin et al. (2020) explicó que corresponde a la dimensión ciberespacial de la procrastinación, conocida en inglés como cyberslacking, que es un tipo de comportamiento en el lugar de trabajo contemporáneo muy frecuente; aparentemente, los empleados pasan no menos del 30% de su día con actividades en línea no relacionadas con el trabajo y casi el 80% de los empleados informan que usan Internet para su interés personal mientras están en el trabajo, como consultar sitios de redes sociales, leer blogs, haciendo compras en línea. Dado que ninguna de estas actividades funciona para adelantar sus pendientes laborales, lo único que logran es su retraso. Los indicadores de esta dimensión son:

- Uso inadecuado del internet en horario laboral. Se refiere a la manera de procrastinar por medio de la tecnología, según Espinoza (2018) los empleados pueden dar a entender que trabajan en sus computadores, no obstante, la realidad es que pueden estar comprando en línea, jugando, visitando las redes sociales, evitando las tareas laborales o enviando mensajes con fines personales. De modo que, esto implica un mal uso del tiempo, el cual le impide llevar a cabo las tareas principales laborales. Asimismo, también implica según lo planteado por Quiñones (2019) como actividades en líneas que no forman parte de las actividades de la jornada laboral, por ejemplo, leer blogs que sean de interés personal, leer noticias por internet y demás.

De acuerdo con los autores otro elemento que permite medir la procrastinación es la ciberpereza que actualmente es un comportamiento frecuente en los centros laborales, el cual consiste en realizar actividades en línea dentro del horario de trabajo, es decir estar conectados a Internet por un interés personal más que uno

laboral o profesional. Lo cual evidentemente es un punto clave para el desarrollo de la procrastinación en los trabajadores, más hoy en día en que la accesibilidad a redes sociales es mucho más simple.

1.3. Definición de Términos Básicos

Ciberpereza: Internet y las herramientas tecnológicas se han convertido en tecnologías comunes en el lugar de trabajo, ya que ofrecen comunicación, mejoran la productividad y reducen los costos para las organizaciones. Sin embargo, las oportunidades de utilizar Internet por motivos personales también han aumentado y a eso se le llama Ciberpereza, es decir, cuando los empleados pueden acceder a Internet para realizar actividades no relacionadas en el lugar (Alharthi, 2018, p.1).

Colaboradores: Es la mano de obra del mundo laboral y que por sus servicios para percibir una entrada de dinero. Es decir, son los trabajadores de las empresas y organizaciones, que brindan sus servicios a cambio de un sueldo o pago (Castro, 2018, párr.38).

Compromiso laboral: El compromiso laboral se ha definido como una combinación del yo en los empleados y los roles laborales que desempeñan; es como una relación dinámica dialéctica entre el trabajo y los individuos, de modo que las personas dedican tiempo, esfuerzo mental y físico en el trabajo, por un lado, al mismo tiempo que por otro los roles laborales proporcionan lo necesario. De modo que, el compromiso laboral es un estado de compromiso con el trabajo (Lyu, 2020, p.2).

Desempeño laboral: El desempeño de los empleados es muy importante, ya que un empleado satisfecho tendría un desempeño más alto ya largo plazo, aumentará la productividad de la organización. En la actualidad, todas las personas están designadas para desempeñar sus roles y responsabilidades hacia su trabajo para lograr un buen desempeño para garantizar que se pueda lograr el objetivo de la organización (Saraih et al., 2019, p.448).

Entorno laboral: Son las condiciones ambientales de trabajo limpias, seguras, propicias y cómodas diseñadas para los empleados. Esto se debe a que el ambiente

de trabajo es uno de los factores que pueden afectar la satisfacción laboral de los empleados. para alcanzar los objetivos de la empresa, ya que sólo en este entorno el trabajador puede desarrollar adecuadamente sus funciones (Soelton & Atnani, 2018, p.440).

Escala de Personalidad proactiva: Está compuesta por un total de diecisiete ítems para medir la personalidad proactiva y los encuestados han de calificar cada ítem utilizando una escala Likert de siete puntos que va desde 1 ("completamente en desacuerdo") a 7 ("completamente de acuerdo"). Cabe destacar que no es la única escala para medir este tipo de personalidad y que existen de la misma variante más cortas (Gao et al., 2020, p.5).

Organización: Se consideraba como un sistema social con algunos recursos y medios limitados, que tiene objetivos comunes para sus miembros. De manera que la organización es una entidad o grupo conformado por personas que realizan tareas y funciones que los conlleve al alcance de metas institucionales (Paudel, 2018, p.2).

Personalidad: La personalidad puede entenderse como los rasgos se definen como patrones automáticos de pensamiento, sentimiento, y comportamiento que distinguen a las personas y que se ofrece en entornos específicos. Por tanto, la personalidad debe entenderse como las características y actitudes que presentan los trabajadores y que determina el cómo llevan a cabo sus labores diarias (Laborde et al., 2020, p.3).

Proactividad: La proactividad es una acción autoiniciada y enfocada en el futuro para cambiar uno mismo o la situación. Por tanto, estas acciones llevadas al ámbito laboral pueden beneficiar positivamente a las personas y las organizaciones (Parker et al., 2019, p.221).

Procrastinación: La procrastinación es un comportamiento común en las sociedades contemporáneas; se refiere al retraso voluntario de un curso de acción, a pesar de esperar estar peor por el retraso. La procrastinación es un problema generalizado asociado con una gama de resultados negativos y a menudo ocurre cuando las personas enfrentan las tareas que son vistos como aversivos, en una variedad de dominios de la vida (Hen, 2018, p.215).

CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Hipótesis

a) Hipótesis general

La relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020, es significativa.

b) Hipótesis Específicas

H1: La relación entre la personalidad proactiva y el sentido de servicio de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020, es significativa.

H2: La relación entre personalidad proactiva y la ciberpereza de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020, es significativa.

2.2. Sistema de Variables

Variable 1: Personalidad proactiva

Definición conceptual: Es aquella capacidad que poseen ciertos individuos para detonar cambios en los ambientes. En palabras simples: se trata de personas que va a destacarse de otras porque capacidad para encontrar oportunidades de mejora, por tomar la iniciativa en cualquier clase de situación, por ser capaz de enfrentar situaciones de forma activa, tener un sentido de compromiso con sus ideales y enfrentarse a los desafíos diarios con optimismo (Salessi & Omar, 2021, p.203).

Variable 2: Procrastinación laboral.

Definición conceptual: Se refiere a posponer las acciones relacionadas con el trabajo al participar (conductual o cognitivamente) en acciones no relacionadas con el trabajo, sin intención de dañar al empleador, empleado, lugar de trabajo o cliente (Metin et al., 2020, p.230).

2.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1 Personalidad proactiva	Es aquella capacidad que poseen ciertos individuos para detonar cambios en los ambientes. En palabras simples: se trata de personas que va a destacarse de otras porque capacidad para encontrar oportunidades de mejora, por tomar la iniciativa en cualquier clase de situación, por ser capaz de enfrentar situaciones de forma activa, tener un sentido de compromiso con sus ideales y enfrentarse a los desafíos diarios con optimismo.	Se utilizó la técnica de la encuesta y tuvo como instrumento el cuestionario, según la escala Likert.	Personalidad proactiva	Detonar cambios en el ambiente laboral Iniciativa laboral	Ordinal
Variable 2 Procrastinación laboral	Se refiere a posponer las acciones relacionadas con el trabajo al participar (conductual o cognitivamente) estos no tienen un intencionalidad directa para la afectación de su entorno dentro de la organización.	Se utilizó la técnica de la encuesta y tuvo como instrumento el cuestionario, según la escala Likert.	Sentido de servicio Ciberpereza	Posponer acciones del trabajo Descansos prolongados Uso inadecuado del internet en horario laboral	Ordinal

2.4. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada porque a partir de la identificación del comportamiento de las variables personalidad proactiva y la procrastinación laboral se brindó posibles sugerencias a fin de resolver la problemática evidenciada en la empresa. En términos generales, el estudio es de tipo aplicada porque la teoría se aplicó por medio de los instrumentos empleados con lo cual se podrá conocer el comportamiento de las variables bajo estudio y cumplir con los objetivos planteados.

Nivel de investigación

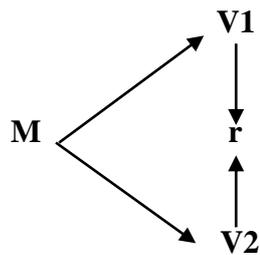
En cuanto al nivel que tuvo la investigación, éste ha sido de tipo correlacional debido a que posee como finalidad determinar si las variables personalidad proactiva y la procrastinación laboral estarán o no relacionadas entre sí en un contexto de la empresa bajo estudio.

A su vez, se abordó un nivel descriptivo, puesto que tiene como finalidad describir las variables personalidad proactiva y la procrastinación laboral y hacer un análisis de la dependencia presente entre las mismas.

2.5. Diseño de la investigación

Sobre el diseño de la investigación, éste ha sido no experimental porque la recolección de datos de las variables personalidad proactiva y procrastinación no han sido manipuladas, esto con el fin de seleccionar datos útiles que se desarrollan naturalmente en el ambiente. Por otro lado, el estudio es de corte transversal, porque se está dando la investigación en un periodo de tiempo que abarcó el 2020.

A continuación, se presenta la simbología del esquema del nivel correlacional, en donde M es la muestra de estudio que estuvo conformada por los colaboradores de la empresa, mientras que V1 es la variable personalidad proactiva y V2 es la variable procrastinación, de las cuales se determinará su relación “r”.

**En donde:**

M	=	Muestra
V₁	=	Personalidad proactiva
V₂	=	Procrastinación
r	=	relación

2.6. Población y Muestra**Población**

La población se determinó de acuerdo con los datos brindados por el representante de la empresa, por lo que, en este caso, la población estuvo constituida por 40 colaboradores según contratos laborales, periodo 2020 de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL.

Muestra

Para la investigación se tomó en cuenta toda la población en estudio debido a que los datos son manipulables, por lo tanto, la muestra también estuvo conformada por 40 colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL.

Muestreo

En este caso se empleó el muestreo no probabilístico, el cual permite la selección cuidadosa de los sujetos que conformarán la población; para ello emplea criterios específicos, con el propósito de obtener una cantidad adecuada que brinde la representatividad (Hernández y Carpio, 2019). Asimismo, el muestreo es censal porque al ser una cantidad pequeña se consideró a toda la población como parte integrante de la muestra.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnica**

La técnica que se empleó es la encuesta, la cual estuvo conformado por 10 preguntas para la variable personalidad proactiva que se dividieron en cinco preguntas para el

indicador detonador de cambios en el ambiente laboral y cinco preguntas del indicador iniciativa laboral, para la variable procrastinación se formuló catorce preguntas divididas en diez preguntas para la dimensión sentido de trabajo y cuatro para la dimensión de ciberpereza.

Instrumento

Para la elaboración y análisis de la investigación se utilizó dos cuestionarios, para la variable personalidad proactiva se trabajó con la escala de personalidad proactiva de Crant donde va con una calificación desde 1 = Totalmente en desacuerdo hasta el 7 en totalmente de acuerdo. Para la variable procrastinación se trabajó con la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) que fueron calificadas con una escala de 0 = Nunca hasta 7 = No aplica.

2.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para la confiabilidad de ellos instrumentos y poderles aplicar a los colaboradores, se procedió a realizar la prueba de alfa de Cronbach, una prueba cuyos valores van de 0 a 1, donde 1 es un grado de fiabilidad alto y 0 implica una fiabilidad nula, donde se muestra la confiabilidad de los instrumentos en la siguiente tabla.

Tabla 1

Análisis de fiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Personalidad proactiva	0.946	10
Procrastinación laboral	0.939	14

Nota. Elaboración propia.

En la tabla anterior se expresa el análisis de confiabilidad de instrumentos, donde los valores obtenidos son 0.946 y 0.939, por lo que, al presentar coeficientes por encima de 0.700, se consideran como de alta fiabilidad, de modo que los dos instrumentos serán aplicados en la muestra final de la investigación

Posteriormente se procedió la aplicación de los instrumentos con la creación de una base de datos, utilizándose así los programas de Microsoft Excel, para trasladarse

luego al software estadístico SPSS versión 26 para la descodificación de cada una de las variables.

Para el análisis del comportamiento de las variables y medir la relación entre ellas se utilizó la estadística inferencial, utilizando una prueba de normalidad de los datos de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, obteniendo como datos que existe una distribución normal de los datos procediéndose así a aplicar una prueba paramétrica de la correlación de Pearson y determinar la relación de las variables de estudio.

2.9. Materiales y métodos

Materiales

Para el caso de investigaciones de diseño no experimental no requieren de materiales propios de un experimento, sin embargo, es necesario el empleo de otro tipo de materiales digitales e informativos como: las revistas, libros, documentos web, periódicos y demás, como fundamento del estudio. Mientras que, para los materiales físicos, será necesario una laptop, servicio de internet para hacer la búsqueda de los datos e información, al igual que distintos elementos para oficina, como lápices, pilot, folder, borrador, lapicero, tajador y un USB.

Métodos

Los métodos que se utilizó para este trabajo son: el analítico, el cual trata de agrupar cada uno de los datos significativos para así plantear las estrategias teóricas; al mismo tiempo se utilizará el método deductivo, éste busca orientar o hacer énfasis en las teorías elaboradas, las cuales son generadas para evaluar las distintas situaciones que evidencian y brindan conceptos genéricos al estudio (Valderrama, 2015). Teniendo en cuenta lo anterior, la investigación empleó el método analítico y deductivo debido a que se medirá el comportamiento de las variables personalidad proactiva y procrastinación laboral por medio de la descomposición en aspectos más pequeños para un mejor análisis y estudio de los mismos, como lo son las dimensiones e indicadores de cada una de las variables mencionadas.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

a) Resultados descriptivos

Variable 1: Personalidad proactiva

Tabla 2

Frecuencias de resultados de la variable personalidad proactiva

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	20	46	38	95%
Promedio	47	73	2	5%
Alto	74	100	0	0%
Total			40	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 2, se muestra que la variable personalidad proactiva se encuentra en un nivel bajo con un 95%, seguido de un 5% que tiene un nivel promedio.

Tabla 3

Frecuencias de resultados de la dimensión detonador de cambios en el ambiente laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	12	13	33%
Promedio	13	20	16	40%
Alto	21	25	11	28%
Total			40	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 3, se muestra que la variable personalidad proactiva en su dimensión de detonador de cambios en el ambiente laboral, se encuentra en un nivel promedio con un 40%, seguido de un 33% que tiene un nivel bajo, posterior a ello el 28% se encuentra en un nivel alto.

Tabla 4*Frecuencias de resultados de la dimensión iniciativa laboral*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	12	14	35%
Promedio	13	20	17	43%
Alto	21	25	9	23%
Total			40	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 4, se muestra que la variable personalidad proactiva en su dimensión de personalidad, se encuentra en un nivel promedio con un 43%, seguido de un 35% que tiene un nivel bajo, posterior a ello el 23% se encuentra en un nivel alto.

Variable 2: Procrastinación**Tabla 5***Frecuencias de resultados de la variable procrastinación*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	22	50	34	85%
Regular	51	79	6	15%
Alto	80	110	0	0%
Total			40	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 5, se muestra que la variable procrastinación, se encuentra en un nivel bajo con un 85%, seguido de un 15% que tiene un nivel regular.

Tabla 6*Frecuencias de resultados de la dimensión sentido de servicio*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	10	23	12	30%
Regular	24	37	23	58%
Alto	38	50	5	13%
Total			40	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 6, se muestra que la variable procrastinación, en su dimensión sentido de servicio se encuentra en un nivel regular con un 58%, seguido de un 30% que tiene un nivel bajo, y solo un 13% presenta un nivel alto.

Tabla 7

Frecuencias de resultados de la dimensión ciberpereza

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	10	25%
Regular	10	15	24	60%
Alto	16	20	6	15%
Total			40	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 7, se muestra que la variable procrastinación, en su dimensión ciberpereza se encuentra en un nivel regular con un 60%, seguido de un 25% que tiene un nivel bajo, y solo un 15% presenta un nivel alto.

b) Resultados inferenciales

Hipótesis general

Existe relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020.

Se tiene la hipótesis general de la investigación planteada, por tanto, a continuación, se presenta el análisis de estadístico que se realizó para comprobar la hipótesis.

Para dar solución a este objetivo, se procedió a aplicar la prueba de normalidad a los resultados de las variables, posterior a ello se utilizó el estadístico de correlación de Pearson, finalmente se contrasta la hipótesis planteada en la presente investigación.

Tabla 8*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Personalidad proactiva	Procrastinación laboral
N		40	40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	52,72	66,18
	Desv. Desviación	13,026	16,530
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,189	,141
	Positivo	,189	,141
	Negativo	-,098	-,125
Estadístico de prueba		,189	,141
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,001 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 8 se evidencia que la Sig. Asintót. (Bilateral) es < a 0,05 de ambas variables (Personalidad proactiva 0,000 y Procrastinación laboral 0,001), por lo tanto, se considera que las variables presentan una distribución normal, motivo por el cual se aplicó la correlación de Pearson.

Tabla 9

*Prueba de correlación de las variables Personalidad proactiva y Procrastinación
laboral*

		Personalidad proactiva	Procrastinación laboral
Personalidad proactiva	r	1	,724**
	p		,000
	N	40	40
Procrastinación laboral	r	,724**	1
	p	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia

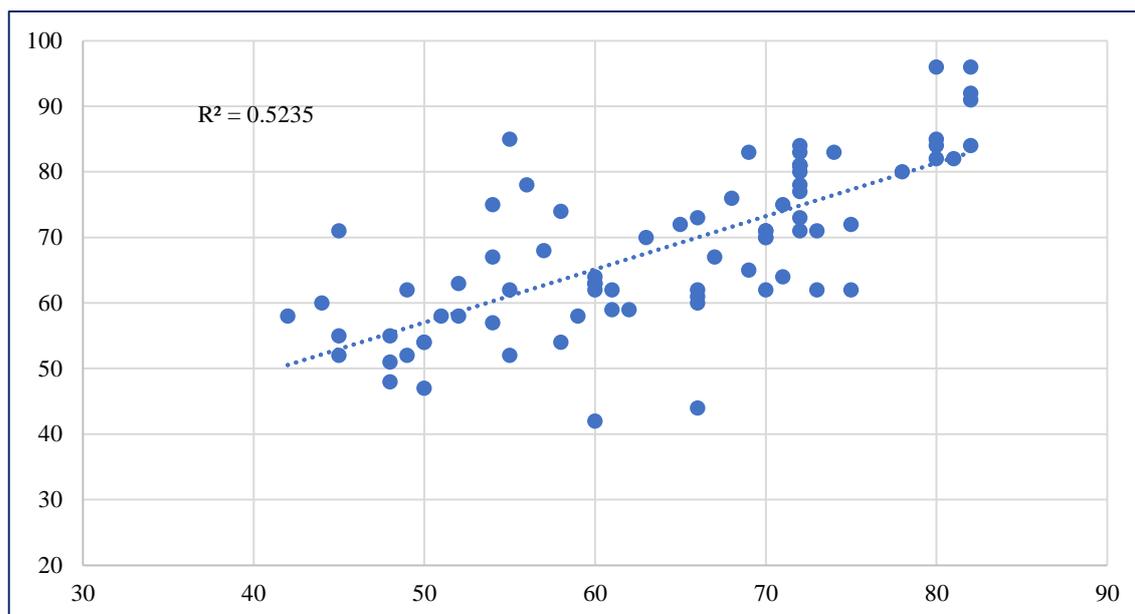


Figura 1. Análisis de dispersión de la variable Personalidad proactiva y Procrastinación laboral

r	: Coeficiente de correlación	= 0,724
r ²	: Coeficiente determinante	= 0,724 ²
r ²	: Coeficiente determinante	= 0.5241

Interpretación:

Se ha determinado que existe una relación significativa entre las variables, pues el valor sig. obtenido es de 0.000, así mismo, se evidencia una relación positiva alta, pues el coeficiente de correlación es de 0.724; este coeficiente, al ser elevado al cuadrado, evidencia que la variable I influye en un 52% sobre la variable II, por su parte esto nos demuestra que mientras mayor sean las personalidades proactivas mejor será la procrastinación laboral de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020.

Al mismo tiempo podemos concluir que se acepta la hipótesis de investigación donde menciona que existe relación significativa entre personalidades proactivas y procrastinación laboral en la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020.

Hipótesis específica 1: Existe relación entre la personalidad proactiva y el sentido de servicio de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020.

Teniendo como base la formulación de la hipótesis específica y poder comprobar se procedió a realizar la prueba de correlación para medir la relación entre la variable personalidad proactiva y la dimensión sentido de servicio de la segunda variable.

Tabla 10*Prueba de correlación de la personalidad proactiva y la dimensión sentido de servicio*

		Personalidad proactiva	Sentido de servicio
Personalidad proactiva	r	1	,479**
	p		,000
	N	40	40
Sentido de servicio	r	,479**	1
	p	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia

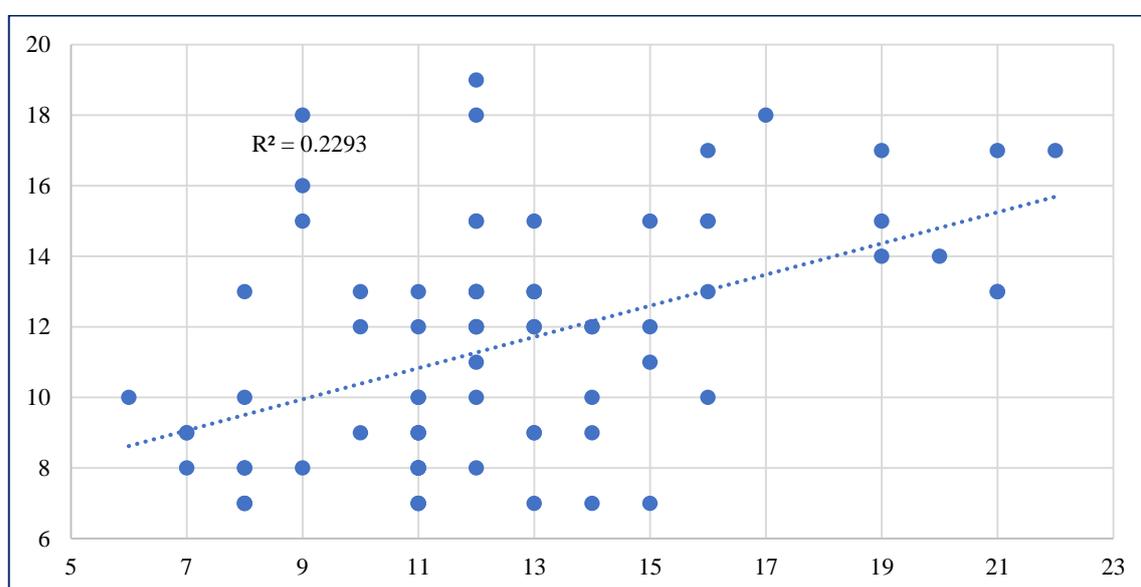


Figura 2. Análisis de dispersión de la personalidad proactiva y la dimensión Sentido de servicio

r	: Coeficiente de correlación	= 0,479
r ²	: Coeficiente determinante	= 0,479 ²
r ²	: Coeficiente determinante	= 0.2293

Interpretación:

Se ha determinado que existe una relación significativa entre la dimensiones y la variable, pues el valor sig. obtenido es de 0.000, así mismo, se evidencia una relación positiva media alta, pues el coeficiente de correlación es de 0.479; este coeficiente, al ser elevado al cuadrado, evidencia que la variable I influye en un 22% sobre la dimensión I de la variable II, por su parte esto nos demuestra que mientras mejor sea la personalidad proactiva mejor será el sentido de servicio de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer, periodo 2020.

Al mismo tiempo podemos concluir que se acepta la hipótesis específica 1 donde menciona que existe relación significativa entre la personalidad proactiva y el sentido de servicio de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer, periodo 2020.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre personalidad proactiva y la ciberpereza de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020.

Teniendo como base la formulación de la hipótesis específica y poder comprobar se procedió a realizar la prueba de correlación para medir la relación entre la variable personalidad proactiva y la dimensión ciberpereza de la segunda variable.

Tabla 11

Prueba de correlación de la personalidad proactiva y la dimensión Ciberpereza.

		Personalidad proactiva	Ciberpereza.
Personalidad proactiva	r	1	,753**
	p		,000
	N	40	40
Ciberpereza.	r	,753**	1
	p	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

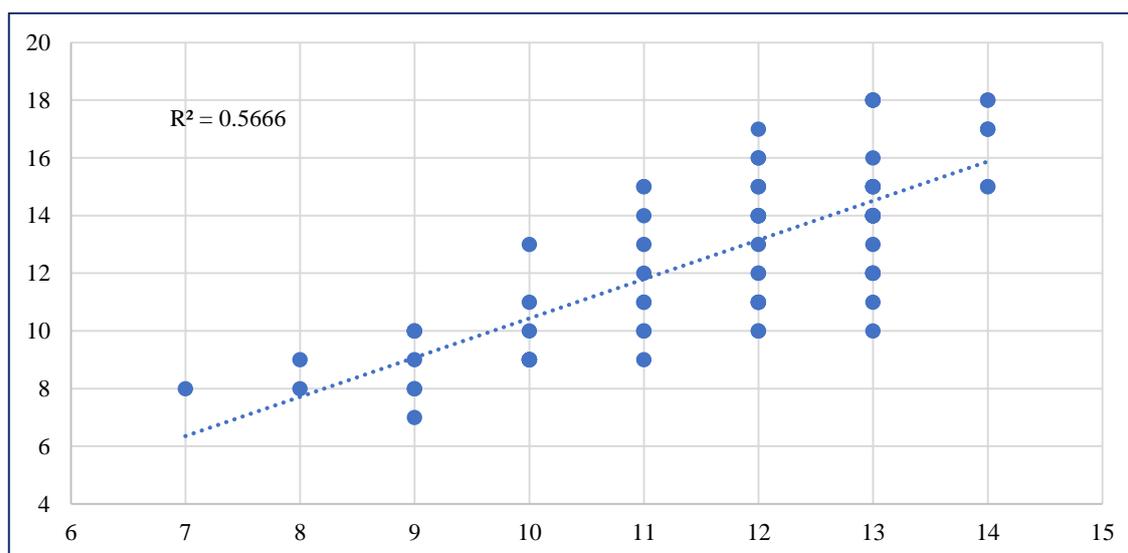


Figura 3. Análisis de dispersión de la personalidad proactiva y la dimensión Ciberpereza.

r : Coeficiente de correlación = 0,753
 r^2 : Coeficiente determinante = 0,753²
 r^2 : Coeficiente determinante = 0.5666

Interpretación:

Mediante el análisis de la información a nivel de aplicación de una estadística inferencial se ha demostrado que la relación entre las dimensiones son altamente significativas, toda vez que los valores alcanzados fueron de $p = .000$ respectivamente; así mismo, se evidencia una relación positiva alta, pues el coeficiente de correlación es de 0.753; este coeficiente, al ser elevado al cuadrado, evidencia que la variable I influye en un 56% sobre la dimensión II de la variable II, por su parte esto nos demuestra que mientras mejor sea la personalidad proactiva menor será la ciberpereza de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer, periodo 2020.

En ese sentido se concluye la hipótesis es aceptada debido a que se ha demostrado que existe relación significativa entre la personalidad proactiva y la ciberpereza de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer, periodo 2020.

3.2. Discusión de resultados

En el estudio se ha considerado importante la exploración de antecedentes que previamente fueron presentados con la intención de obtener mayor conocimiento sobre cada uno de los componentes teóricos que comprendieron las variables en sí; de esta manera su aplicación fue fundamental al momento de la contrastación con los resultados en la que se determina la concordancia respectivamente.

De acuerdo con los datos obtenidos en la investigación se ha observado que las variables guardan relación; es decir, la personalidad proactiva y procrastinación laboral, con valor de significancia de 0.724, donde se demuestra que existe una relación alta, este resultado concuerda con el estudio de Quiñones (2019), quien nos dice que existe relación inversa entre la personalidad proactiva y la procrastinación laboral de los trabajadores de la empresa bajo análisis, otro estudio que rescata la relación entre ambas variables es el de Urcia (2020), quien nos menciona que los trabajadores aplazan la realización de sus tareas, se distraen y tienden a tener un menor rendimiento laboral y no cumplen con los objetivos propuestos.

Al mismo tiempo los resultados de la variable personalidad proactiva se puede observar que se encuentra en la empresa en estudio en un nivel bajo con un 95%, estos resultados al ser comparados con Caniëls et al. (2018), menciona que los resultados fueron que, basándose en las demandas laborales y los recursos, el estudio propuso que la relación ha sido moderada por tres aspectos: la personalidad proactiva, la mentalidad de crecimiento y el liderazgo transformacional. La conclusión fue que, existe un efecto directo positivo de la personalidad proactiva en el compromiso laboral de cada uno de los empleados.

En cuanto a la variable procrastinación se encuentra en un nivel bajo con un 85%, estos resultados al ser comparados con Vermooten et al. (2019), nos muestra que la elaboración del trabajo, el trabajo significativo y la personalidad proactiva predicen la variación que se presenta en el compromiso de los empleados y la intención de rotación. La conclusión fue que, la personalidad proactiva predice de forma significativa el compromiso de los trabajadores y la intención de rotación.

Este estudio se destaca debido a que investiga sobre la variable personalidad proactiva que es la variable de estudio. Por su parte Urcia (2020), nos menciona que existe una relación negativa entre las variables, asimismo, la procrastinación laboral y sus dimensiones prevalecen en un 55.5% en nivel medio. La conclusión fue que, los trabajadores aplazan la realización de sus tareas, se distraen y tienden a tener un menor rendimiento laboral y no cumplen con los objetivos propuestos. A su vez Rojas (2020), menciona fue que, no existe una relación entre la procrastinación laboral y el compromiso organizacional no existe una relación.

Por otro lado en cuanto a los resultados de la relación entre la variable personalidad proactiva y la dimensión sentido de servicio se puede observar que existe una relación positiva media alta, estos resultados al ser comparados con Saelinger (2018), menciona que los resultados fueron que varias características laborales, incluida la autonomía laboral, la variedad de tareas, y la resolución de problemas se relacionó positivamente con la motivación intrínseca y la motivación intrínseca se relacionó positivamente con el logro de la meta.

Y se concluyó que la personalidad proactiva no moderaba la relación entre las características del trabajo y las interrupciones o la relación entre las interrupciones y la consecución de objetivos., a su vez Koc (2020), concluyó que las normas y la interacción de la personalidad juega un papel en la predicción de la presencia de los diferentes tipos de comportamiento de cyberslacking en el lugar de trabajo.

En cuanto a los resultados de la investigación mostraron relación entre la variable personalidad proactiva y la dimensión ciberpereza, con valor de significancia de 0.753, donde se demuestra que existe una relación alta, este resultado concuerda con el estudio de Quiñones (2019), los resultados arrojaron que entre ambas variables de estudio hay una correlación significativa e inversa, que se manifestó a partir del valor $r=0,360$; igualmente, más de la mitad de los trabajadores han manifestado un alto nivel de proactividad.

La conclusión fue que existe relación inversa entre la personalidad proactiva y la procrastinación laboral de los trabajadores de la empresa bajo análisis, mientras que Espinoza (2018), que mientras los colaboradores presenten mayor disposición e iniciativa ante los cambios del entorno laboral y tendrán menores conductas procrastinadoras durante el tiempo de su labor. Su relevancia para el estudio es que ha estudiado ambas variables y mostrado el nivel de correlación.

CONCLUSIONES

- a) De acuerdo a la estadística aplicada para medir la relación entre la personalidad proactiva y el sentido de servicio de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020, se pudo comprobar que la relación que existe es alta y por lo tanto se acepta la hipótesis específica, esto nos da entender que la proactividad se considera como un rasgo de personalidad o actitud que influye en el comportamiento de las personas, es decir es un aspecto personal que motiva a las personas a realizar ciertas actividades dentro del ámbito laboral y por lo tanto incrementa su participación dentro de la empresa.
- b) Con respecto a la relación entre la personalidad proactiva y la ciberpereza muestra la existencia de una relación alta en las variables y dimensiones, esto a su vez nos permite aceptar la hipótesis específica planteada, De acuerdo con los autores otro elemento que permite medir la procrastinación es la ciberpereza que actualmente es un comportamiento frecuente en los centros laborales, el cual consiste en realizar actividades en línea dentro del horario de trabajo, es decir estar conectados a Internet por un interés personal más que uno laboral o profesional. Lo cual evidentemente es un punto clave para el desarrollo de la procrastinación en los trabajadores, más hoy en día en que la accesibilidad a redes sociales es mucho más simple.
- c) En cuanto a la relación entre las variables de estudio se pudo constatar con la estadística que si existe relación lo cual conlleva a mencionar que mientras mejor sea la personalidad proactiva menor será la procrastinación, y permitirnos así aceptar la hipótesis de investigación planteada.

RECOMENDACIONES

- a) La empresa Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, debe de promover programas de promoción para para evaluar las acciones de proactividad y emprendimiento de los trabajadores, mediante campañas o concursos internos que conlleven a un reconocimiento de los trabajadores eficaces; por lo que es fundamental que las autoridades de cada servicio periódicamente efectúen estas actividades.
- b) Los hallazgos del presente estudio podrían informar a las organizaciones sobre la importancia de aumentar la productividad del personal, y ser conscientes de los factores y los costos potencialmente que podrían contribuir la existencia de procrastinación laboral.
- c) Implementar programas en el que se fomente la motivación y promueva la personalidad proactiva dentro de la organización. Asimismo, durante las horas de trabajo implementar pausas activas como estrategia para la disminución de la procrastinación laboral, disminuyendo el uso de distractores que afecten el desempeño del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alharthi, S. (2018). *A Developmental Research of a Taxonomy for Employees' Mobile Device Cyberslacking and Commitment to the Organization in the Context of Productivity*. Nova Southeastern University. <https://search.proquest.com/openview/b95b89e593daded2939c2b73de0eb960/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Arias, J. (2020). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Uisrael*, 8(1), 83-96. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/348/196>
- Basias, N., & Pollalis, Y. (2018). Quantitative and qualitative research in business & technology: Justifying a suitable research methodology. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7, 91-105. https://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_7-s1_sp_h17-083_91-105.pdf
- Belwalkar, B. B., & Tobacyk, J. J. (2018). Toward a tripartite model and measurement of proactive personality. *Journal of personality assessment*, 100(5), 529-538. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223891.2018.1480488>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*., 23(1), 48-66. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-11-2016-0194/full/html>
- Carbajal Sifuentes, P. L. (2017). *Personalidad proactiva y capacidad emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia, 2017*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3195>
- Carrillo, L. (2017). *Validación de la escala de Personalidad Proactividad de Crant en los trabajadores de comida rápida*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

- Castro, J. (2018). El trabajador colombiano. *Caribeña de Ciencias Sociales*.
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/trabajador-colombia.html>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2 de julio de 2020). *Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438_es.pdf
- Danaei, R., & Hashemi, T. (2019). Role of Consciousness and Perceived stress on behavioral Procrastination: Mediating Role of Self-Regulation. *Revista Internacional de Filosofía y Ciencias Socio-Psicológicas*.
<https://sciarena.com/storage/models/article/IKpNrN4ALiTvP77BTHhQxP2WxRzh0sFfY9Chrw3E5c8KaVmU7PyQP32UbHzA/role-of-consciousness-and-perceived-stress-on-behavioral-procrastination-mediating-role-of-self-re.pdf>
- Del Aguila Lanaro, G. O. (2021). *Sistema integrado de gestión administrativa y desempeño laboral en colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7835>
- Espinoza Gloria, S. M. (2018). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima, 2018*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29911>
- Foro Económico Mundial. (2017). *En Latinoamérica, las empresas no encuentran los trabajadores calificados que necesitan*. <https://es.weforum.org/agenda/2017/03/en-america-latina-las-empresas-buscan-trabajadores-mejor-cualificados/>
- Gao, Q., Chen, P., Zhou, Z., & Jiang, J. (2020). The impact of school climate on trait creativity in primary school students: the mediating role of achievement motivation and proactive personality. *Asia Pacific Journal of Education*, 40(3), 330-343.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02188791.2019.1707644>
- Gao, Q., Chen, P., Zhou, Z., & Jiang, J. (2020). The impact of school climate on trait creativity in primary school students: the mediating role of achievement motivation and proactive personality. *Asia Pacific Journal of Education*, 40(3), 330-343.
- Guzmán, M., & Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. Lima, Perú.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2765>

- Hall, N. C., Lee, S. Y., & Rahimi, S. (2019). Self-efficacy, procrastination, and burnout in post-secondary faculty: An international longitudinal analysis. *PloS one*, *14*(12), 1-17.
<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0226716&type=printable>
- Hen, M. (2018). Causes for procrastination in a unique educational workplace. *Journal of prevention & intervention in the community*, *46*(3), 215-227.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10852352.2018.1470144>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*, *2*(1), 75-79. <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>
- Holguin, J., & Rodríguez, M. (2020). Proactividad y resiliencia en estudiantes emprendedores de Lima. *Propósitos y Representaciones*, *8*(2), 1-15.
<http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/367/969>
- Hu, R., Wang, L., Zhang, W., & Bin, P. (2018). Creativity, proactive personality, and entrepreneurial intention: the role of entrepreneurial alertness. *Frontiers in psychology*, *9*, 951.
- Koç, Y. D. (2020). *Workplace cyberslacking: an investigation based on the theory of planned behavior*.
<https://open.metu.edu.tr/bitstream/handle/11511/46132/index.pdf>
- Laborde, S., Allen, M. S., Katschak, K., Mattonet, K., & Lachner, N. (2020). Trait personality in sport and exercise psychology: A mapping review and research agenda. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, *18*(6), 701-716.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1612197X.2019.1570536>
- López, N., & Dondero, P. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *NNOVA Research Journal*, *4*(3.1), 184-192.
<http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Lyu, X. (2020). Work Engagement in the Context of Confucian Culture: A Case of Chinese Civil Servants. *Frontiers in Psychology*, *11*, 3603.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85098762005&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=c2b592750e0b>

- McCormick, B. W., Guay, R. P., Colbert, A. E., & Stewart, G. L. (2019). Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person–situation interactions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 92, 30-51. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/joop.12234>
- Metin, U. B., Peeters, M. C., & Taris, T. W. (2020). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228-244. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ocansey, G., Addo, C., Onyeaka, H. K., Andoh-Arthur, J., & Oppong Asante, K. (2020). The influence of personality types on academic procrastination among undergraduate students. *International Journal of School & Educational Psychology*, 1-8. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/21683603.2020.1841051>
- Op den Kamp, E. M., Tims, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Proactive vitality management in the work context: Development and validation of a new instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 493-505. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2018.1483915>
- Parker, S. K., Wang, Y., & Liao, J. (2019). When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 221-248. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015302>
- Patel, M., & Patel, N. (2019). Exploring Research Methodology: Review Article. *International Journal of Research and Review*, 6(3), 48-55. <https://www.academia.edu/download/63543152/IJRR001120200605-115829-bxlrli.pdf>
- Paudel, R. (2018). *Review of the new research paper on Organization Development and Change Management*. Selinus Univesity of Sciece and Literature. https://www.researchgate.net/publication/348062578_Review_of_the_new_research_paper_on_Organization_Development_and_Change_Management
- Pereira, C. (2019). Actualidad de la gestión empresarial en las Pymes. *Apuntes contables*, 1(1). doi:10.18601/16577175.n24.03

- Prem, R., Scheel, T. E., Weigelt, O., Hoffmann, K., & Korunka, C. (2018). Procrastination in daily working life: A diary study on within-person processes that link work characteristics to workplace procrastination. *Frontiers in psychology*, 9, 1087. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01087/full>
- Quiñones Zavaleta, K. (2019). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa de Servicios de Ingeniería, distrito de San Isidro, Lima, 2019*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41431>
- Rojas Chiroque, W. T. (2020). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del Distrito de Surco*. Lima, Perú.: Universidad Autónoma del Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1055/1/Rojas%20Chiroque%2c%20Wendy%20Tatiana.pdf>
- Saelinger, A. (2018). *Unexpected Effects: The Dual Effects of Prevalent Work Characteristics on Goal Accomplishment and the Moderating Role of Proactivity*. Melbourne, Florida.: Florida Institute of Technology. <https://repository.lib.fit.edu/handle/11141/2547>
- Salessi, S., & Omar, A. (2021). Propiedades psicométricas de la versión argentina de la Escala de Personalidad Proactiva. *Psico-USF*, 26, 203-214. <https://www.scielo.br/j/psuf/a/W6VkjpfjgBQ9jJs5zpjxXNH/>
- Saraih, U. N., Azmi, A. H., Sakdan, M. F., & Amlus, M. H. (2019). Understanding the effects of interpersonal communication and task design on job performance among employees in the manufacturing company. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 448-453. https://www.researchgate.net/profile/Ummi-Naiemah-Saraih/publication/336285503_UNDERSTANDING_THE_EFFECTS_OF_INTERPERSONAL_COMMUNICATION_AND_TASK_DESIGN_ON_JOB_PERFORMANCE_AMONG_EMPLOYEES_IN_THE_MANUFACTURING_COMPANY/links/5dc54e9e92851c81803774e6/UNDERSTA
- Sarwat, N., Ali, R., & Khan, T. I. (2018). Cognitive Job Demands, Presenteeism and Procrastination: The Moderating Role of Psychological Capital. *sjesr*, 4(1), 193-203. <https://www.sjesr.org.pk/ojs/index.php/ojs/article/view/582>
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen*

- dan *Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448.
<http://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/view/178>
- Steel, P., Svartdal, F., Thundiyil, T., & Brothen, T. (2018). Examining procrastination across multiple goal stages: a longitudinal study of temporal motivation theory. *Frontiers in psychology*, 9, 327.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00327/full>
- Teng, H. Y., & Chen, C. Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter?. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 110-116.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1447677019302049>
- Teng, H. Y., & Chen, C. Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter?. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 110-116.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1447677019302049>
- Urcia Avellaneda, L. S. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque*. Pimentel – Perú: Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7835/Urcia%20Avellaneda%2c%20Lorena%20Stefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Van den Hee, S. M., Van Hooft, E. A., & Van Vianen, A. E. (2020). A temporal perspective of job search: The relation between personality attributes, motivation, job search behavior, and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103489.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879120301147>
- Van Rijnsouwer, F. (2017). (I Can't Get No) Saturation: A simulation and guidelines for sample sizes in qualitative. *PlosOne*.
<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0181689&type=printable>
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13. doi:
<https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>
- Workforce. (2020). *Resumen de hallazgos claves*. Oxford Economics.
<https://d2rpq8wtqka5kg.cloudfront.net/276494/open20140917074300.pdf?Expires>

=1645205177&Signature=YEi9xFewLFtZcbHf-
Pwa~U3FRhL3LYcSuh~T1QCt6RMD67~tHIIcitvAt1TMu0QzwmCP30nD3PXT
Hsf4x3Z6Gc55bfUF9P~12cSSOEgg95EvtlUzi7PUCe~Ug7Jcl3DyL2Y~HaGAyfd
5wF0KBmOA3xGFvSE7hR

Xu, M., Qin, X., Dust, S. B., & DiRenzo, M. S. (2019). Supervisor-subordinate proactive personality congruence and psychological safety: A signaling theory approach to employee voice behavior. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 440-453. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984316302818>

Zhao, H., & Guo, L. (2019). The trickle-down effects of creative work involvement: The joint moderating effects of proactive personality and leader creativity expectations. *Personality and Individual Differences*, 142, 218-225. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886918303052>

ANEXOS

Anexo A
Matriz de Consistencia

Título: Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores de la distribuidora lindo atardecer EIRL, periodo 2020.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020?</p> <p>Problemas específicos a. ¿Cuál es la relación entre personalidad proactiva y el sentido de servicio de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020? b. ¿Cuál es la relación entre personalidad proactiva y la ciberpereza de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020.</p> <p>Objetivos específicos a. Establecer la relación entre personalidad proactiva y el sentido de servicio de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020. b. Establecer la relación entre personalidad proactiva y la ciberpereza de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020.</p>	<p>Hipótesis general La relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020 es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas a. La relación entre la personalidad proactiva y el sentido de servicio de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020, es significativa. b. La relación entre personalidad proactiva y la ciberpereza de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020, es significativa.</p>	Personalidad proactiva	Personalidad proactiva	Detonar cambios en el ambiente laboral Iniciativa laboral	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental - corte transversal</p> <p>Población y muestra: 40 colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
			Procrastinación laboral	Sentido de servicio	Posponer acciones del trabajo Descansos prolongados	
				Ciberpereza	Uso inadecuado del internet en horario laboral	

Fuente: Elaboración propia



Anexo B

Cuestionario de Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE POSGRADO



“Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020”

Introducción: El investigador como estudiante de posgrado de la Universidad Nacional de San Martín, tiene como objetivo determinar la relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020.

Instrucciones: La siguiente escala que se le presenta va a encontrar diferentes ítems relacionados con su desarrollo laboral. Cada uno contiene 7 opciones para responder, que van desde el 1 (muy en desacuerdo) hasta el 7 (muy de acuerdo). La intención es que usted lea cuidadosamente cada uno de los ítems y marque con aspa (X) sólo una de las 7 alternativas de ese ítem, la que mejor se adapte o responda a su punto de vista al respecto. Recuerde que no hay preguntas malas ni buenas.

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

N.º	INDICADOR: DETONAR CAMBIOS EN EL AMBIENTE LABORAL	1	2	3	4	5	6	7
1	Como trabajador, se halla constantemente buscando formas nuevas de mejorar su vida							
2	Como trabajador considera que donde trabaja ha sido parte de la fuerza para el cambio constructivo							
3	Como trabajador ¿le resulta emocionante ver cómo sus ideas se vuelven realidad?							
4	¿Suele atascarse al momento de identificar oportunidades?							

5	¿Es capaz de detectar una buena oportunidad antes que sus demás compañeros?							
Nº	INDICADOR: INICIATIVA LABORAL	1	2	3	4	5	6	7
6	Sí algo dentro de su área laboral no le gusta ¿lo arregla?							
7	Sí cree en algo, sin importar las probabilidades ¿usted cree que logrará que suceda?							
8	Defiende sus ideas, sin importar sí los demás se oponen a ellas.							
9	Como trabajador ¿busca nuevos métodos para realizar mejor sus tareas?							
10	Sí tiene una idea fija, no permite que los obstáculos le impidan llevarla a cabo.							

Nota. Elaborado en base a la teoría de Salessi & Omar, (2021).

Gracias por su participación.

8	Apoya con sus tareas a sus compañeros, pero en el proceso descuida las propias.								
9	Evita hacer las tareas que le desagradan todo lo que puede								
10	Abandona su espacio de trabajo para realizar otras actividades o intereses que no tienen que ver con sus responsabilidades laborales								
Nº	DIMENSIÓN: CIBERPEREZA	0	1	2	3	4	5	6	7
11	Utiliza de forma constante la mensajería instantánea como WhatsApp, Twitter o Skype para cosas que no tienen que ver con el trabajo								
12	Consulta las noticias (periódicos o noticieros digitales) durante las horas de trabajo.								
13	Realiza compras en línea o consulta los catálogos de las tiendas durante su jornada laboral								
14	¿Pas a largos periodos de tiempo en las redes sociales durante su jornada de trabajo, entreteniéndose?								

Nota. Elaborado en base a la teoría de Metin, U. B., Peeters, M. C., & Taris, T. W. (2020).

¡Se agradece su participación!

Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020

por Jim K. Verona Guerrero

Fecha de entrega: 07-sep-2022 07:44a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1894335782

Nombre del archivo: MAEST.GEST.EMP._-Jim_Kenny_Verona_Guerrero-1.docx (3.87M)

Total de palabras: 15651

Total de caracteres: 89831

Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL, periodo 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%