



Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores de una empresa ferretera

Proactive personality and its relationship with procrastination in employees of a hardware company

Verona-Guerrero, Jim Kenny^{1*}

Requejo-Conde, Sandra Lucero¹

¹ Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú

Recibido: 20 Set. 2024 | **Aceptado:** 18 Dic. 2024 | **Publicado:** 20 Ene. 2025

Autor de correspondencia*: jkverona@unsm.edu.pe

Cómo citar este artículo: Verona-Guerrero, J. K., & Requejo-Conde, S. L. (2025). Personalidad proactiva y su relación con la procrastinación en los colaboradores de una empresa ferretera. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 4(1), e813. <https://doi.org/10.51252/race.v4i1.813>

RESUMEN

La relación entre personalidad proactiva y procrastinación es crucial para el desempeño laboral. El objetivo fue determinar la relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación en los colaboradores de una empresa ferretera. La investigación fue de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. El instrumento de recolección fue una encuesta de procrastinación, teniendo como muestra a 40 colaboradores. Los resultados demostraron que la variable personalidad proactiva se encontraba en un nivel bajo, con un 95%, mientras que un 5% presentaba un nivel promedio. La relación entre la variable personalidad proactiva y procrastinación fue de 0,753 según Pearson; lo que indica una relación moderadamente positiva. Esto sugiere que, a mayor personalidad proactiva, tiende a haber un aumento en la procrastinación, aunque no de manera fuerte ni directa. Por lo tanto, se concluye que efectivamente existe una relación alta.

Palabras clave: ciberpereza; compromiso laboral; sentido de servicio; desempeño laboral; colaboradores

ABSTRACT

The relationship between proactive personality and procrastination is crucial for job performance. The objective was to determine the relationship between proactive personality and procrastination in employees of a hardware company. The research was applied, correlational, non-experimental design and cross-sectional. The collection instrument was a procrastination survey, with a sample of 40 employees. The results showed that the proactive personality variable was at a low level, with 95%, while 5% presented an average level. The relationship between the proactive personality variable and procrastination was 0.753 according to Pearson, indicating a moderately positive relationship. This suggests that, the more proactive the personality, the more procrastination tends to increase, although not in a strong or direct way. Therefore, it is concluded that there is indeed a high relationship.

Keywords: digital laziness; job commitment; sense of service; job performance; collaborators



1. 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, preferentemente con una personalidad proactiva. De acuerdo a Carbajal Sifuentes (2017), son personas dispuestas a mejorar su desempeño, que toman iniciativas propias, perseveran en los cambios e identifican oportunidades dentro del área laboral. Paralelamente, Prem et al. (2018) señala que la procrastinación 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 Zavaleta (2019) quien explica la existencia de la escasez de capacidades, debido que hasta el 50% de las organizaciones que se constituyeron formalmente no contratan a candidatos que cumplan con el perfil. Esto puede deberse a que en esta parte del continente dos de cada cinco jóvenes no estudian ni están trabajando y hasta el 55% del comercio es informal. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) expuso que el 45% de la población latinoamericana que labora tiende a postergar sus actividades laborales. La información mostró que países como México y Brasil superaron el 50% en cuanto a la escasez de capacidades en América Latina y en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Esto evidenció una gran dificultad para cumplir con los perfiles profesionales demandados por las empresas formales (Pages-Serra & Melguizo, 2017).

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 Llerena, 2019). Dicha situación puede deberse a la capacidad formativa de la proactividad, es decir, del 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.

En el distrito de San Isidro, según Quiñones Zavaleta (2019), el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo revela 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. Asimismo, 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 Gonzáles, 2021).

Por otro lado, Rojas Chiroque (2020) exploró la relación entre el compromiso organizacional y la procrastinación laboral en una muestra de 250 colaboradores de una pastelería. Los resultados no revelaron una relación general significativa entre ambas variables; sin embargo, se identificó una correlación negativa significativa entre la cyberpereza y el compromiso organizacional. Además, se encontraron diferencias en los niveles de procrastinación en función del salario.

El problema presentado en la empresa ferretera Distribuidora Lindo Atardecer EIRL (objetivo de estudio), se debe principalmente a la falta de actitud proactiva y comprometida de los colaboradores hacia sus responsabilidades diarias, lo que probablemente ha provocado una constante procrastinación en su labor. Si la situación persiste, la empresa puede enfrentar retrasos en sus actividades, generando descontento entre los clientes e incluso ocasionar la cancelación de proyectos, compras o pérdida de usuarios, resultando en pérdidas económicas para la organización.

La investigación plantea como hipótesis general que existe una relación entre la personalidad proactiva y la procrastinación en los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL. El objetivo principal es determinar la relación entre estas dos variables en dicho contexto, mientras que los objetivos específicos

buscan establecer la relación entre la personalidad proactiva y el sentido de servicio, así como la relación entre la personalidad proactiva y la ciberpereza de los colaboradores de la misma distribuidora.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio fue de tipo aplicado, ya que, a partir de la identificación del comportamiento de las variables personalidad proactiva y procrastinación laboral, se propusieron sugerencias para abordar la problemática identificada en la empresa. Además, tuvo un nivel correlacional, al buscar determinar si existía relación entre dichas variables en el contexto empresarial estudiado. También se incluyó un nivel descriptivo, orientado a caracterizar las variables y analizar su interdependencia. El diseño de la investigación fue no experimental, dado que las variables no fueron manipuladas, permitiendo recolectar datos que se desarrollaron de forma natural en el entorno. Por último, se trató de un estudio de corte transversal, realizado durante el año 2020.

La población se determinó de acuerdo con los datos brindados por el representante de la empresa ferretera, la población estuvo constituida por 40 colaboradores según contratos laborales. Para la investigación se tomó en cuenta toda la población debido a que los datos son manipulables, por lo tanto, la muestra también estuvo conformada por 40 colaboradores de la empresa ferretera. El muestreo fue no probabilístico, el cual permitió la selección cuidadosa de los sujetos que conformarán la población; para ello se empleó criterios específicos, con el propósito de obtener una cantidad adecuada que brinde la representatividad (Hernández & Carpio, 2019).

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta, que incluyó 10 preguntas para la variable personalidad proactiva, distribuidas en cinco preguntas relacionadas con el indicador "detonador de cambios en el ambiente laboral" y cinco preguntas enfocadas en el indicador "iniciativa laboral". Para la variable procrastinación laboral, se formularon 14 preguntas: 10 para la dimensión "sentido de trabajo" y cuatro para la dimensión "ciberpereza". Los cuestionarios empleados fueron la escala de personalidad proactiva de Crant, con una calificación de 1 ("Totalmente en desacuerdo") a 7 ("Totalmente de acuerdo"), y la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS), evaluada con una escala de 0 ("Nunca") a 7 ("No aplica").

La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, una prueba cuyos valores oscilan entre 0 y 1, donde valores más cercanos a 1 indican mayor fiabilidad. Los resultados mostraron un alfa de Cronbach de 0,946 para la variable personalidad proactiva y de 0,939 para la variable procrastinación laboral, ambos reflejando una excelente consistencia interna. Al superar el umbral de 0,700, se consideraron instrumentos altamente confiables y se aplicaron a la muestra final del estudio. Posteriormente, los datos recolectados se organizaron en una base de datos utilizando Microsoft Excel, y luego se procesaron en el software estadístico SPSS versión 26 para la codificación y análisis de las variables.

Para analizar el comportamiento de las variables y determinar la relación entre ellas, se emplearon herramientas de estadística inferencial. Primero, se realizó una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, la cual confirmó que los datos seguían una distribución normal. Con base en estos resultados, se aplicó una prueba paramétrica de correlación de Pearson, que permitió evaluar la relación entre las variables personalidad proactiva y procrastinación laboral en el contexto del estudio.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el marco de la investigación, los resultados de la variable de personalidad proactiva indican que una parte significativa de los colaboradores presenta altos niveles de proactividad, lo cual se refleja en su capacidad para anticipar problemas, tomar decisiones de manera autónoma y proponer mejoras en los procesos laborales. Los datos muestran que un porcentaje destacado de los empleados asume responsabilidades adicionales sin necesidad de indicaciones externas, mientras que otro grupo manifiesta

niveles moderados de proactividad, lo que sugiere que factores contextuales podrían influir en su disposición. Estos hallazgos resultan fundamentales para entender el impacto de la personalidad proactiva en el desempeño organizacional y sirven de base para analizar su relación con la procrastinación en la empresa ferretera.

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Variable 1: Personalidad proactiva

La Tabla 1 revela que la variable personalidad proactiva predominó en un nivel bajo, representando el 95% de los casos, mientras que el 5% restante mostró un nivel promedio. Estos resultados coinciden parcialmente con el estudio de Caniëls et al. (2018), quienes, al analizar la relación entre las demandas laborales y los recursos, destacaron que esta relación está moderada por tres factores: personalidad proactiva, mentalidad de crecimiento y liderazgo transformacional. Los autores señalaron que la personalidad proactiva tuvo un efecto directo positivo en el compromiso laboral de los empleados.

Tabla 1. 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%

La Tabla 2 muestra los resultados de frecuencias de la dimensión detonador de cambios en el ambiente laboral. Se evidenció que el nivel promedio obtuvo la mayor frecuencia (40%), seguido del nivel bajo (33%) y, finalmente, el nivel alto (28%). Esto indica que la mayoría de los participantes se ubican en un nivel medio respecto a los cambios en el ambiente laboral, mientras que una menor proporción reporta niveles bajos o altos.

Tabla 2. 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%

La Tabla 3 presenta las frecuencias de los resultados obtenidos para la dimensión iniciativa laboral de la variable personalidad proactiva. Se observó que el 43% de los participantes se ubicaron en un nivel promedio, siendo esta la categoría predominante. El 35% se encontró en un nivel bajo, mientras que el 23% restante alcanzó un nivel alto. Estos datos reflejan una distribución mayoritaria en niveles promedio y bajos, lo que sugiere que la iniciativa laboral podría ser un área de mejora para la población estudiada.

Tabla 3. 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%

3.1.2. Variable 2: Procrastinación

La Tabla 4 muestra que la variable procrastinación se presentó mayoritariamente en un nivel bajo, con un 85% de los casos, mientras que el 15% restante se ubicó en un nivel regular. Al comparar estos resultados con el estudio de Vermooten et al. (2019), se observa que factores como la elaboración del trabajo, el trabajo significativo y la personalidad proactiva influyen en la variación del compromiso de los empleados y en su intención de rotación. En sus conclusiones, los autores destacaron que la personalidad proactiva tiene un impacto significativo en el compromiso laboral y en la intención de rotación de los trabajadores.

Tabla 4. 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%

En la Tabla 5 se mostró que la variable procrastinación, en su dimensión sentido de servicio se encontraba en un nivel regular con un 58%, seguido de un 30% que tenía un nivel bajo, y solo un 13% presentaba un nivel alto.

Tabla 5. 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%

En la Tabla 6 se encontró que la variable procrastinación, en su dimensión ciberpereza se encontraba en un nivel regular con un 60%, seguido de un 25% que tenía un nivel bajo, y solo un 15% presenta un nivel alto.

Tabla 6. 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%

3.2. Resultados inferenciales

Para responder a la hipótesis planteada, 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 7. 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

Donde: a. La distribución es normal, b. Se calcula a partir de datos, c. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 7 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 8. 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)

Se determinan que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, con un valor de significancia ($p = 0,000$) y una relación positiva alta, evidenciada por un coeficiente de compensación de 0,724. Al elevar este coeficiente al cuadrado, se concluye que la variable I influye en un 52% sobre la variable II. Esto indica que, a mayor nivel de personalidades proactivas entre los colaboradores, menor será la procrastinación laboral en la Distribuidora Lindo Atardecer EIRL. Asimismo, se confirma la hipótesis de investigación, que establece la existencia de una relación significativa entre las personalidades proactivas y la procrastinación laboral en la empresa analizada. Este hallazgo respalda la importancia de fomentar comportamientos proactivos en los colaboradores para reducir las conductas asociadas a la procrastinación laboral, promoviendo así un entorno de mayor productividad y eficiencia.

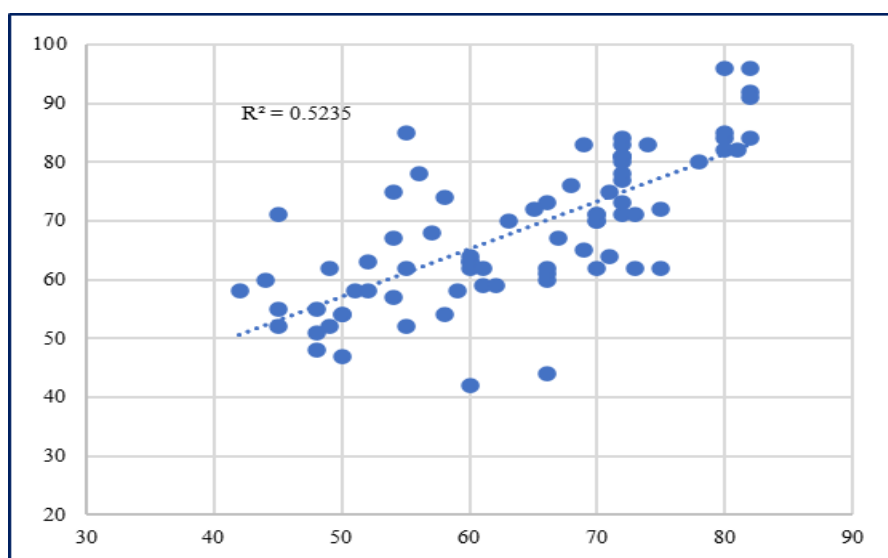


Figura 1. Análisis de dispersión de la variable personalidad proactiva y procrastinación laboral

Los resultados son consistentes con investigaciones previas. Por ejemplo, Quiñones Zavaleta (2019) identificó una relación inversa entre la personalidad proactiva y la procrastinación laboral, señalando que los trabajadores con mayor proactividad tienden a postergar menos sus tareas. De manera similar, Urcia Avellaneda (2020) destacó que la procrastinación laboral afecta el rendimiento y el cumplimiento de objetivos. Además, Espinoza Gloria (2018) concluye que los colaboradores con mayor disposición e iniciativa frente a los cambios en el entorno laboral presentan menos conductas procrastinadoras, subrayando la relevancia de ambas variables en el desempeño laboral y la consecución de metas organizacionales.

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 9. Prueba de correlación de la personalidad proactiva y la dimensión sentido de servicio

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

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

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 (Figura 2), por su parte esto demuestra que mientras mejor sea la personalidad proactiva mejor será el sentido de servicio de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer. Al mismo tiempo se acepta la primera hipótesis específica.

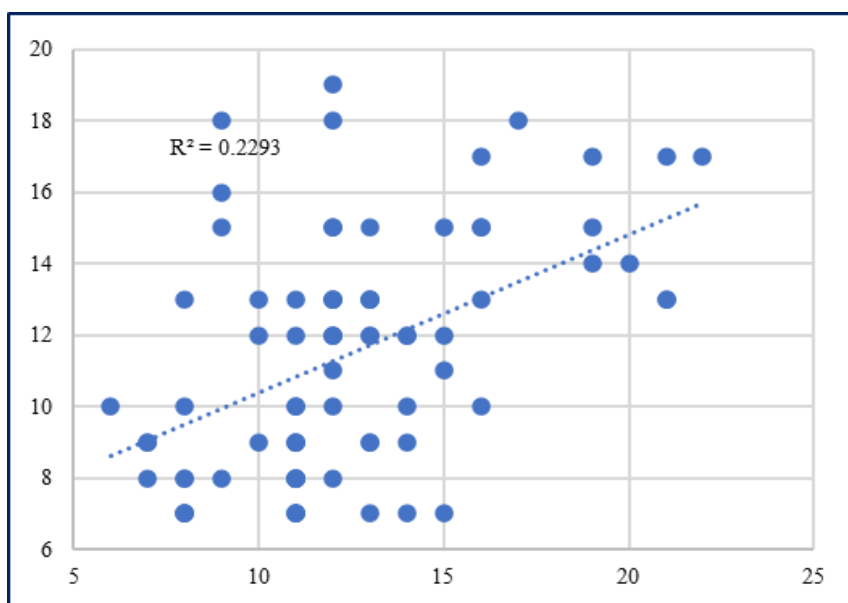


Figura 2. Análisis de dispersión de la personalidad proactiva y la dimensión sentido de servicio

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. Así mismo, Salessi & Omar (2021), validó la Escala de Personalidad Proactiva en Argentina con 465 trabajadores. Los resultados muestran que la escala tiene buenas propiedades psicométricas y es adecuada para el contexto laboral.

Asimismo, Saraih et al. (2019), analiza el desempeño laboral de 152 empleados en una empresa manufacturera en Malasia, encontrando correlaciones positivas entre desempeño, comunicación interpersonal ($r = .53, p = .00$) y diseño de tareas ($r = .54, p = .00$). Los resultados subrayan la relevancia de estos factores en el desempeño laboral.

Del mismo modo, Soelton & Atnani (2018) examinaron la influencia del entorno de trabajo, la satisfacción laboral y el estrés laboral en la intención de rotación del personal técnico de una escuela secundaria de Yakarta. Los resultados muestran que estas variables afectan significativamente la intención de rotación. Del mismo modo, Van den Hee et al. (2020) a través del estudio con 397 solicitantes desempleados mostró que la procrastinación de rasgo afecta negativamente la búsqueda de empleo, especialmente sin motivación autónoma.

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

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

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

Mediante el análisis de la información a nivel de aplicación de 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 (Figura 3), por su parte esto demuestra que mientras mejor sea la personalidad proactiva menor será la ciberpereza de los colaboradores de la Distribuidora Lindo Atardecer.

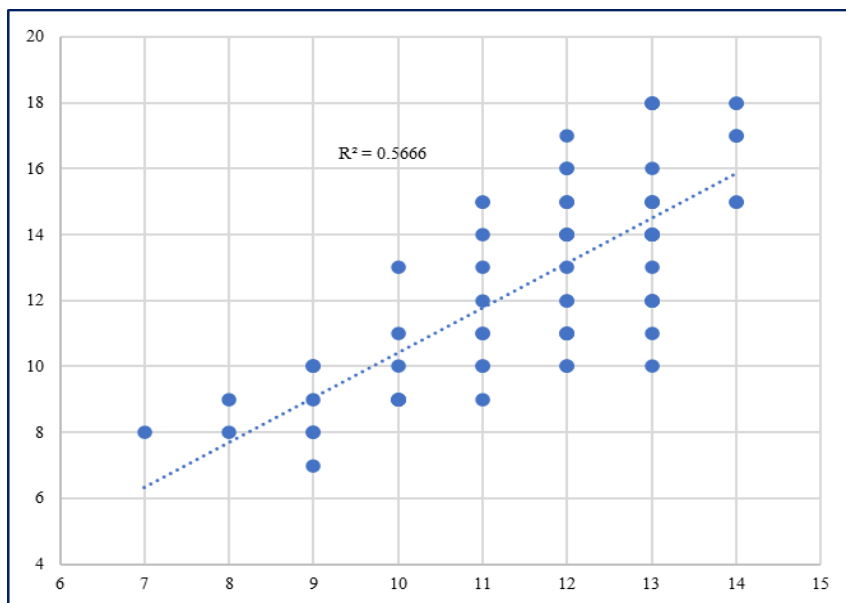


Figura 3. Análisis de dispersión de la personalidad proactiva y la dimensión ciberpereza

En ese sentido, los resultados 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 Zavaleta (2019), quien encontró 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.

Estos resultados sugieren que fomentar la personalidad proactiva en los colaboradores podría ser una estrategia clave para disminuir la ciberpereza en el entorno laboral. Una personalidad proactiva permite a los trabajadores adoptar una actitud de anticipación y resolución de problemas, lo que reduce la tendencia a distraerse o aplazar tareas relacionadas con el uso inadecuado de recursos digitales. Por lo tanto, implementar programas de capacitación o estrategias organizacionales que promuevan habilidades proactivas puede contribuir a mejorar la eficiencia y el desempeño laboral.

4. CONCLUSIONES

Los resultados estadísticos confirmaron la existencia de una relación directa entre la personalidad proactiva y la procrastinación. Este hallazgo sugiere que, a medida que aumenta la proactividad en los empleados, la procrastinación tiende a disminuir. De esta forma, se puede aceptar la hipótesis de investigación planteada, que establece que una personalidad proactiva es un factor que ayuda a reducir la procrastinación en los colaboradores.

FINANCIAMIENTO

Los autores declaran que no recibieron patrocinio para llevar a cabo este estudio-artículo.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la materia del trabajo.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Visualización, Redacción - borrador original, Redacción - revisión y edición: Verona-Guerrero, J. K. y Requejo-Conde, S. L.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Gonzáles, J. L. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 77-89. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Boada Llerena, N. A. (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. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Caniëls, M. C. J., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. M. (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://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194>
- 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* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3195>
- 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* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29911>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- 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://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1483915>
- Pages-Serra, C., & Melguizo, A. (2017). *En Latinoamérica, las empresas no encuentran los trabajadores cualificados que necesitan*. World Economic Forum. <https://es.weforum.org/stories/2017/03/en-america-latina-las-empresas-buscan-trabajadores-mejor-cualificados/#:~:text=Alredordel50%25delas,enPerú%2CBrasilyMéxico>
- 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01087>
- Quiñones Zavaleta, K. (2019). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa de Servicios de Ingeniería, distrito de San Isidro, Lima, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/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* [Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1055>
- Saelinger, A. (2018). *Unexpected Effects: The Dual Effects of Prevalent Work Characteristics on Goal Accomplishment and the Moderating Role of Proactivity* [Florida Institute of Technology]. <https://repository.fit.edu/etd/353>
- Salessi, S., & Omar, A. (2021). Propiedades Psicométricas de la Versión Argentina de la Escala de

Personalidad Proactiva. *Psico-USF*, 26(2), 203-214. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260201>

Saraih, U. N., Azmi, A. H., Sakdan, M. F., Karim K., M., & 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://doi.org/10.18510/hssr.2019.7550>

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. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.178>

Urcia Avellaneda, L. S. (2020). *Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque* [Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7835>

Van den Hee, S. M., Van Hooft, E. A. J., & Van Vianen, A. E. M. (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://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103489>

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. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>