

Artículo - Ajustes - CCC (Aprobado_revisores).docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:570726481

Fecha de entrega

24 mar 2026, 9:58 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 mar 2026, 10:16 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Artículo - Ajustes - CCC (Aprobado_revisores).docx

Tamaño del archivo

93.9 KB

17 páginas

5271 palabras

29.640 caracteres

14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
2	Internet	preprints.scielo.org	2%
3	Internet	ojs3.revistaliberabit.com	1%
4	Internet	www.scielo.org.pe	1%
5	Internet	www.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
6	Internet	hdl.handle.net	<1%
7	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%
8	Internet	revistas.usil.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2017-04-28	<1%
10	Internet	www.researchgate.net	<1%
11	Internet	www.researchsquare.com	<1%

12	Publicación	Evelyn M. Mamani-Vilca, Isabel P. Pelayo-Luis, Anali Terrones Guevara, Janett V. C...	<1%
13	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
14	Internet	xipe.insp.mx	<1%
15	Internet	idoc.pub	<1%
16	Internet	www.frontiersin.org	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2021-12-13	<1%
18	Internet	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
19	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
20	Trabajos entregados	Submitted on 1687585384848	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2025-07-17	<1%
22	Internet	revistas.ucu.edu.uy	<1%
23	Internet	www.umcervantes.cl	<1%

Procrastinación laboral: Evidencias de validez, fiabilidad e invarianza factorial de una medida breve en profesores universitarios peruanos

Resumen

Objetivo.

Analizar las evidencias de validez, invarianza factorial y confiabilidad de la Escala de Procrastinación laboral docente profesores universitarios peruanos.

Materiales y métodos.

Se llevó a cabo una investigación instrumental de corte transversal (Ato et al., 2013), en la que participaron 586 docentes universitarios peruanos cuyas edades estaban comprendidas entre los 24 y 65 años ($M = 42.13$; $DE = 8.45$). Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional.

Resultados.

Los resultados reportan una estructura unidimensional de 8 ítems ($\chi^2(20) = 84.5, p < .001$, $CFI = .997$, $RMSEA = .074$, $SRMR = .017$). Las cargas factoriales resultantes se encuentran entre .79 y .95 y la consistencia interna es adecuada ($\alpha = 0.85$). También se encontró que la escala presenta evidencias de invarianza según sexo y tipo de contrato; evidencias de validez convergente en relación a las escalas de carga de trabajo ($r = .59, p < .001$) y autoeficacia académica docente ($r = .26, p < .001$).

Conclusiones

La EPLD es una escala breve con adecuadas propiedades psicométricas y es útil para evaluar la procrastinación laboral en profesores universitarios peruanos.

Palabras clave: Análisis factorial, invarianza, confiabilidad, procrastinación laboral, profesores universitarios, Perú.

Introducción

La globalización y el desarrollo tecnológico han generado cambios significativos en la manera en que los trabajadores desempeñan sus labores, se comunican y administran su tiempo de trabajo (Liao et al., 2024). Asimismo, la competencia empresarial promueve que el empleado mejore continuamente sus habilidades y se adapte a nuevos desafíos pues el entorno laboral cada vez es más exigente y se requiere innovación, eficiencia y compromiso para destacar y contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Verdesoto et al., 2023).

Una organización tiene un sistema estructurado en el que diversas personas interactúan, coordinan y cooperan con el fin de alcanzar metas de la empresa asegurando así el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Sin embargo, existen factores en la empresa que desvirtúan el logro de lo planificado, uno de ellos es la procrastinación laboral que consiste en posponer las tareas laborales (Liao et al., 2024); este fenómeno afecta la productividad y el bienestar laboral (Wang & Zong, 2023). Se manifiesta cuando los trabajadores posponen de manera reiterada tareas importantes, reemplazándolas por actividades menos importantes. Esta conducta no solo retrasa el cumplimiento de responsabilidades, sino que también genera una acumulación de trabajo que puede aumentar los niveles de estrés, ansiedad, frustración y que afecta la vida de los empleados y el desarrollo organizacional (Steel et al., 2022).

En ese sentido, en el ámbito educativo superior la postergación de actividades en los docentes repercute en la calidad de la enseñanza y la capacidad para organizar sus funciones de enseñanza dentro y fuera del aula (Holzberger & Prestele, 2021) dando lugar a posponer tareas como la planificación de clases, la corrección de exámenes o la actualización de materiales didácticos, entre otras que interfieren el cumplimiento de sus responsabilidades; es decir, el desempeño laboral puede verse afectado negativamente por la procrastinación laboral.

Los estudios previos muestran que la procrastinación tiene consecuencias en el bajo rendimiento de los empleados y la organización (Metin et al., 2018). así como, el efecto de las tecnologías en aumentar el comportamiento de procrastinación laboral en trabajadores (Li et al., 2025).

La literatura da cuenta de algunas brechas existentes con respecto al presente estudio, faltan investigaciones instrumentales en el contexto académico universitario

peruano que aborden la procrastinación laboral, sobre todo siendo un tema actual debido a la invasión de diferentes distractores en línea; por ello es que se hace necesario validar una escala breve.

Por lo descrito, la evidencia disponible sobre instrumentos de procrastinación laboral se han desarrollado en muestras ocupacionales no académicas y en contexto organizacionales generales. El estudio de validación Procrastination at Work Scale (PAWS), mostró una estructura bidimensional (Metin et al., 2016). En Perú, la adaptación psicométrica en trabajadores reportó una estructura unidimensional con reducción de ítems y evidencias de validez convergente (Guzmán-Alvarado et al., 2025). En conjunto, estos estudios previos muestran avances instrumentales centrados en trabajadores no académicos, por lo que es pertinente ampliar la validación para escenarios laborales académicos. Además, esta investigación contribuirá a profundizar el conocimiento sobre la procrastinación laboral docente desde una perspectiva instrumental. Contar con un instrumento que reporta evidencias de validez y confiabilidad tendrá implicancias positivas y el resultado de la medición permitirá establecer planes de mejora y estrategias que permitan dosificar los tiempos y tareas laborales a fin de mejorar la postergación de actividades.

Los estudios encontrados muestran que el agotamiento laboral está estrechamente relacionado con la procrastinación laboral especialmente con empleados con un alto enfoque regulatorio (Wang et al., 2024). Asimismo, se encontró que el estatus informal puede recudir la procrastinación laboral y que aumentar la carga de trabajo aumenta la procrastinación laboral (Zhang et al., 2024). Un estudio reciente en 1536 trabajadores confirmó que la adicción a teléfonos inteligentes repercute en un mayor nivel de procrastinación laboral (Xue et al., 2024).

Otros estudios revelaron que las emociones negativas se relacionan positivamente con la procrastinación laboral (Wang & Zong, 2023). La literatura confirma que la adicción al teléfono móvil afecta la procrastinación laboral, llevando al agotamiento emocional y al cinismo (Ma et al., 2021). Otro estudio importante en 168 trabajadores universitarios reportó que los conflictos familiares tenían un efecto en la procrastinación ocupacional (Hajihassani & Hajihassani, 2021). Por otro lado, el comprender los antecedentes de la procrastinación laboral ayuda a los trabajadores a reducir su frecuencia (He et al., 2021).

En relación con la medición de la procrastinación laboral, la literatura muestra estudios diversos en contextos principalmente no académicos. Se destaca la Workplace Procrastination Scale (WPS) desarrollada por Metin et al. (2016), la cual evalúa al constructo en dos dimensiones. Posteriormente, una escala adaptada a contexto hispano, evidencia validez de constructo y consistencia interna (Guzmán & Rosales, 2017). Estos antecedentes evidencian la necesidad de examinar las propiedades psicométricas de la WPS en contextos laborales académicos.

Por otro lado, los estudios sobre validación o construcción de instrumentos son variados. Un estudio sobre la procrastinación académica, Academic Procrastination Scale (APS) fue validado en 4 países (Moreta-Herrera et al., 2025). Otro estudio sobre la escala de procrastinación, Tuckman Procrastination Scale (TPS) mostró adecuadas propiedades psicométricas en un cuestionario de 6 ítems (Luo et al., 2025). Otro estudio en 566 personas reportó una validación multimétodo y multimodal sobre una medida de autoinforme de procrastinación, (APS-15) (Le et al., 2024). Finalmente, un estudio reportó la validez y adaptación de la escala general de procrastinación, General Procrastination Scale (GPS), en 276 adultos, el instrumento contó con buenas propiedades psicométricas (Fernández Da Lama & Brenlla, 2024).

En esta investigación se empleó la Escala de Procrastinación Laboral (Workplace Procrastination Scale, WPS), desarrollada por Metin et al. (2016) y adaptada al español por Guzmán y Rosales (2017). Este instrumento evalúa la procrastinación en el ámbito laboral a través de dos dimensiones, la referida a la postergación de tareas y la asociada a conductas de postergación. LA WPS fue seleccionada porque permite evaluar específicamente la procrastinación en contextos laboral, y relevante para el contexto docente universitario.

Por lo descrito, el objetivo del presente estudio fue; analizar las evidencias de validez, fiabilidad e invarianza factorial de la Escala de Procrastinación laboral en profesores universitarios peruanos.

Método

Diseño

El presente estudio es de enfoque cuantitativo y responde a una estrategia asociativa con un diseño instrumental porque se pretende validar un instrumento de medición (Ato et al., 2013).

Participantes

Participaron del estudio 586 profesores universitarios peruanos los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo intencional, el 67,6% eran varones, 43,3% tenía edades entre 31 y 44 años, el 74,4% tenía el grado académico de magister, el 57, 5% trabajaba de manera parcial, el 36,7% informó tener más de 11 años, 74,9% era docente a tiempo completo y el 79,2% enseñaba en universidades privadas (Tabla 1).

	Variables	f	%
Sexo	Masculino	396	67.6%
	Femenino	190	32.4%
Edad	30 años o menos	18	3.1%
	31 a 44	254	43.3%
	45 a 59	236	40.3%
	60 o más	78	13.3%
Grado	Bachillerato / Licenciatura	39	6.7%
	Maestría	436	74.4%
	Doctorado	111	18.9%
	Ciencias de la salud	112	19.1%
	Ciencias físicas, Matemática y Estadística	44	7.5%
Campo	Ciencias económicas, administrativas y contables	82	14.0%
	Ciencias sociales	42	7.2%
	Educación y carreras afines	34	5.8%
	Humanidades y artes	86	14.7%
	Ingenierías, Industria y Construcción	160	27.3%
	Otro	26	4.4%
	Menos de 3 años	132	22.5%
Experiencia docente	3 a 5 años	127	21.7%
	6 a 10 años	112	19.1%
	11 años a más	215	36.7%
Condición laboral	Contratado	439	74.9%
	Empleado	147	25.1%
Universidad	Pública	122	20.8%
	Privada	464	79.2%

Instrumentos

15 Escala de Procrastinación Laboral (EPL) ha sido diseñada por Metin et al. (2016) y validada al idioma español por Guzman y Rosales (2017). Es un instrumento de autorreporte basado en dos dimensiones, Cyberslaking (Ciberpereza) y Soldiering (Sentido de servicio); está formado por 14 ítems cuyas opciones de respuesta van en una escala ordinal de 5 puntos, desde 0 (Nunca), hasta 5 (Siempre). La EPL ha demostrado ser válida (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0.88, $p < .001$) y confiable ($\omega = 0.87$). En el presente estudio la escala PAWAS se adaptó para docentes universitarios, considerando los roles y desafíos.

7 Escala de Autoeficacia Percibida Específica para la Docencia (EAPED; Lingán-Huamán et al., 2023). Está compuesta por 10 ítems con opciones de respuesta tipo Likert: 1 = Nunca, 2 = Algunas veces, 3 = Bastantes veces, 4 = Siempre. La EAPED ha demostrado ser válida (CFI = 0.997, RMSEA = 0.078, SRMR = 0.027) y confiable ($\omega = 0.985$).

Escala de Carga de Trabajo (ECT), validada en trabajadores peruanos por Calderón-De La Cruz et al. (2018), está compuesta por seis ítems con cinco opciones de respuesta de tipo Likert (Nunca, Raramente, A veces, Frecuentemente y Muy frecuentemente). La ECT demostró ser válida (CFI = 0.93, SRMR = 0.008) y presentó buenos indicadores de confiabilidad ($\omega = .80$).

Procedimiento

La investigación fue aprobada por el comité de ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión (Referencia: 2025- CE-EPG-0000XX). Con el objetivo de recolectar información respecto a la procrastinación laboral académica en profesores universitarios, se diseñó un cuestionario virtual a través de la plataforma de Google Forms. El enlace se difundió a través de correos electrónicos y la red social WhatsApp. En la primera parte del cuestionario, se proporcionó el consentimiento informado y se presentó el objetivo del estudio, señalando que la participación era anónima y voluntaria.

Análisis de datos

En primera instancia se analizó la validez basada en el contenido a través del coeficiente V de Aiken (con valores significativos $\geq 0,70$) calculado con los puntajes asignados por

3

el grupo de expertos (Ventura-León, 2019). En segundo lugar, un análisis descriptivo de las variables. En tercer lugar, el análisis factorial confirmatorio (AFC), La evaluación global del ajuste del modelo se obtuvo con considerando índices de bondad de ajuste tales como el índice de Tucker-Lewis (TLI), La evaluación global del ajuste del modelo se obtuvo con el índice de ajuste comparativo (CFI), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz media cuadrática residual estandarizada (SRMR). Se interpretan los valores $CFI > .90$ como evidencia favorable de ajuste al modelo (Bentler, 1990), así como de los de $RMSEA < .080$ (MacCallum et al., 1996) y $SRMR < .080$ (Browne & Cudeck, 1992). Para el análisis de invarianza de la mediación y en consideración de la naturaleza ordinal de los ítems, se siguieron las recomendaciones de Wu & Estabrook (2016) y Svetina et al. (2020). Sobre el modelo factorial óptimo se ejecutó un análisis de fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Los análisis estadístico se realizaron mediante el programa “R”, mediante la librería “lavaan”.

Resultados

La Escala de Procrastinación laboral en profesores universitarios peruanos (EPL-PU), es una versión adaptada de la EPL, la evaluación de cuatro expertos fue favorable ($V > 0,80$), indicaron que todos los ítems son relevantes, representativos y claros (Tabla 1). Por lo que la EPL-PU reporta evidencia de validez basada en el contenido.

EPL	EPL-PU	Relevancia		Representatividad		Claridad	
		V	IC 95 %	V	IC 95 %	IC 95 %	IC 95 %
1. Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	En mi labor docente, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	0.92	0.68 – 0.98	0.83	0.58 – 0.95	1	0.80 – 1
2. Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	Me demoro para comenzar a realizar mis pendientes laborales (preparar sesiones de clase, revisar trabajos, etc.).	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1
3. En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.	Deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado en mis tareas como docente.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1

4. Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconecto en lugar de enfocarme.	Cuando una labor en el trabajo es tediosa, una y otra vez me desconecto en lugar de enfocarme.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1
5. Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.	Durante mi jornada de trabajo como docente le doy prioridad a tareas irrelevantes, a pesar de tener pendientes importantes por realizar.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1
17 6. Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer (preparar sesiones de clase, elaborar exámenes, revisar trabajos, etc.), evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1
9 7. En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	En lugar de realizar mis pendientes laborales, tomo largos periodos de descanso.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1
6 19 8. En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas.	A pesar de que tengo tareas laborales por hacer, uso redes sociales (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionadas con ellas.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1
1 6 9. Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las más sin avanzar o sin terminarlas.	Ayudo con los pendientes de mis colegas, dejando las más sin avanzar o sin terminarlas.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1
1 10. Leo noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.	Al realizar mis tareas laborales (preparar sesiones de clase, revisar trabajos, etc.) me distraigo por revisar redes sociales o noticias en línea.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1
9 11. Me demoro en hacer algunas de mis tareas simplemente porque no me agradan.	Me demoro en hacer algunos de mis pendientes del trabajo (preparar sesiones de clase, elaborar exámenes, revisar trabajos, etc.) simplemente porque no me agradan.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1
1 12. Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.	Cuando me dispongo a hacer mis pendientes laborales (preparar sesiones de clase, revisar trabajos, etc.) me desconcentro por ver o comprar cosas en línea.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1

1	13. Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	Dejo de hacer mis tareas del trabajo (preparar sesiones de clase, revisar trabajos, etc.) para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1
1	14. Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo a modo de entretenimiento.	El tiempo excesivo que dedico a las redes sociales por entretenimiento no me permite completar mis tareas de mi trabajo como docente.	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1	1	0.80 – 1

Previo al análisis estructural, se obtuvo los resultados descriptivos y la matriz de correlaciones policóricas de los ítems tal como se muestra en la Tabla 2. Se aprecia que el ítem 1 y 2 tienen el mayor puntaje promedio ($M = 2.0$ y 1.18) y el ítem 12,13 y 14 el más bajo ($M = 0.8$). Respecto a la variabilidad, el ítem 3 ($DE = 1.0$) muestra la mayor dispersión. Asimismo, se observa los valores de asimetría ($g1$) y curtosis ($g2$) los que se encuentran dentro los valores sugeridos (Kline, 2016). Sobre las intercorrelaciones, estas se encuentran entre los valores de .61 y .94.

Tabla 2
Descriptivos y correlaciones de los ítems de la escala de procrastinación laboral

Variables	M	DE	g1	g2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Ítem 1	2.0	0.9	1.1	1.5	□													
Ítem 2	1.8	0.9	1.3	2.1	.79	□												
Ítem 3	1.7	1.0	1.6	2.5	.74	.79	□											
Ítem 4	1.7	0.9	1.4	1.8	.68	.79	.80	□										
Ítem 5	1.5	0.9	2.2	5.3	.69	.75	.80	.81	□									
Ítem 6	1.5	0.9	2.0	4.4	.69	.79	.78	.82	.87	□								
Ítem 7	1.5	0.9	2.4	6.1	.70	.76	.78	.80	.89	.87	□							
Ítem 8	1.6	0.9	1.7	3.4	.66	.75	.74	.77	.78	.81	.86	□						
Ítem 9	1.7	0.9	1.5	2.5	.61	.62	.69	.66	.74	.70	.75	.72	□					
Ítem 10	1.6	0.8	1.8	3.8	.65	.74	.70	.78	.77	.81	.85	.88	.73	□				
Ítem 11	1.6	0.9	2.0	4.8	.67	.76	.73	.77	.83	.81	.86	.83	.73	.84	□			
Ítem 12	1.4	0.8	2.5	6.9	.69	.73	.78	.76	.81	.83	.85	.83	.73	.85	.87	□		
Ítem 13	1.4	0.8	2.5	7.2	.73	.76	.81	.80	.84	.86	.90	.82	.77	.85	.90	.94	□	
Ítem 14	1.4	0.8	2.5	6.9	.63	.73	.74	.78	.84	.82	.84	.83	.70	.85	.85	.90	.90	□

Análisis Factorial Confirmatorio

Para examinar la estructura interna de la escala se ejecutó un AFC; Sin embargo, los resultados mostraron índices de bondad de ajuste no adecuados. Por lo que a través de la técnica de modificación de índices se eliminó el ítem 1, 2 y 13, a pesar de ello, el modelo no era satisfactorio. En una segunda re-especificación se eliminaron los ítems 10 y 11 logrando obtener un modelo de estructura factorial satisfactorio de 2 factores ($\chi^2 = 109,057$, $df = 26$, $p < .001$; $TLI = 0.959$; $CFI = 0.971$; $RMSEA = 0.074$; y $SRMR = 0.018$). Asimismo, las correlaciones entre los factores fueron significativas ($p < .05$). Estos resultados se pueden visualizar en la Tabla 3 y Figura 1.

Tabla 3. Índices de bondad de ajuste del modelo factorial de la escala PL-PU

Modelo	χ^2	gl	p	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
14 ítems	540,549	76	< .001	0.984	0.987	0.102	0.032
11 ítems	233,493	43	< .001	0.942	0.992	0.087	0.022
9 ítems	109,057	26	< .001	0.959	0.971	0.074	0.018

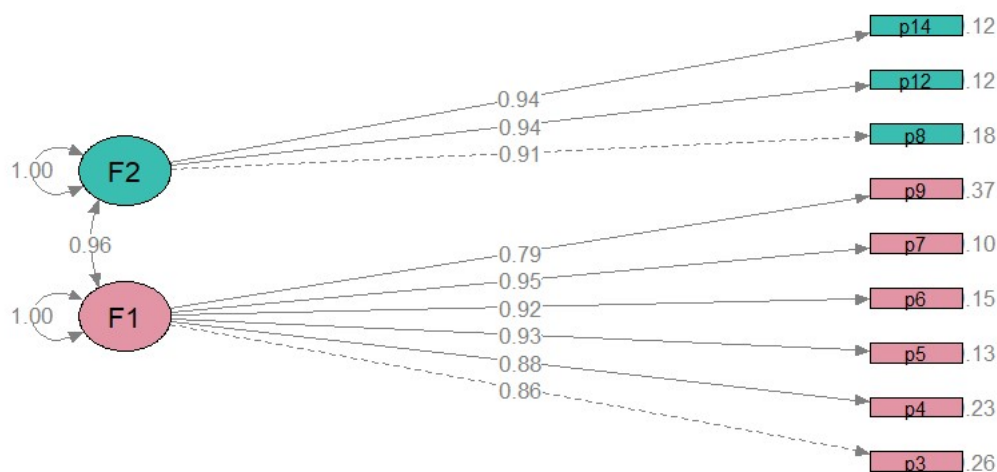


Figura 1. Estructura Factorial de la Escala PL-PU

También se realizó el análisis de invarianza de la medición para los dos grupos determinados por el género. La invarianza configuracional resultó en un ajuste aceptable, $\chi^2(40) = 124.4, p < .001$, CFI = .997, RMSEA = .085, SRMR = .026, continuándose con los niveles de invarianza planteados de umbrales iguales (*equal threshold*) y de cargas y umbrales iguales (*equal loading and threshold*), observándose que se cumplieron los criterios para los cambios en el CFI, RMSEA y SRMR (Chen, 2007). Estos resultados pueden visualizarse en la Tabla 4.

Tabla 4

Invarianza de la medición de la escala de procrastinación laboral docente

Modelo invarianza	$\chi^2(df)$	gl	CFI	RMSEA	SRMR	Δ CFI	Δ RMSEA	Δ SRMR
Sexo								
Configural	124.4	40	.997	.085	.026			
Equal thresholds	117.4	56	.998	.061	.026	.001	.024	.000
Equal loadings and thresholds	114.7	63	.998	.053	.026	.000	.008	.000

Finalmente, como evidencia de validez basado en la relación con otras variables se evaluó la correlación entre las puntuaciones de la escala de procrastinación laboral docente con la escala de carga laboral, $r = .59, p < .001$, y la escala de autoeficacia académica docente, $r = -.26, p < .001$, confirmándose de esta forma las evidencias de validez convergente y discriminante (Tabla 5).

Tabla 5

Medias, desviaciones estándar y correlaciones entre las escalas del PL_DU, carga laboral y autoeficacia laboral docente.

Variable	M	DS	1	2
1. Escala PL_DU	14,20	6,78		

2. Carga laboral	7,53	4,48	,590**	
3. Autoeficacia laboral docente	36,96	4,38	-,260**	-,224**

Nota. M = media; DS= desviación estándar, ** indica $p < 0,01$.

Por último, la confiabilidad de la escala se estimó con el coeficiente α de Cronbach. En la escala general se obtuvo un valor aceptable ($\alpha = 0,85$) asimismo, para el factor Sentido de servicio o procrastinación sin internet ($\alpha = 0,83$) y para el factor Ciberpereza o procrastinación usando internet ($\alpha = 0,80$); evidenciando que las puntuaciones de la escala son confiables.

Discusión

La procrastinación laboral es un fenómeno que afecta el rendimiento laboral, académico y la calidad de enseñanza (Muhammad Ayub et al., 2025a). Además, que los estudios muestran que la procrastinación laboral afecta directamente la productividad laboral del personal académico (Asio, 2021). La procrastinación laboral está asociado a un mayor nivel de estrés, agotamiento y menor satisfacción laboral (Ibrahim & Omar, 2024), por lo que tener instrumentos fiables es importante para aminorar sus efectos. En este sentido el objetivo de esta investigación fue Analizar las evidencias de validez, invarianza factorial y confiabilidad de la Escala de Procrastinación laboral docente profesores universitarios peruanos.

Los resultados encontrados muestran que el cuestionario breve de procrastinación laboral EPL-PU posee adecuados valores psicométricos e igual estructura factorial que la versión original EPL (Guzmán & Rosales, 2017). En este sentido, la escala EPL-PU consta de dos dimensiones y 9 ítems, lo que es coherente con la teoría acerca de la procrastinación laboral (Metin et al., 2016b). Además, resultó oportuno la revisión de jueces expertos que valoraron el contenido y la relevancia del instrumento existiendo evidencia de la presencia de dos factores en el instrumento analizado.

A través de la matriz de correlaciones policóricas de los ítems se observó las correlaciones correspondientes a cada dimensión, donde todas ellas mostraron valores aceptables, lo

que demuestra una estructura correcta de cada pregunta que conforma el instrumento y la relación entre ellas como un todo.

Los hallazgos fueron examinados mediante AFC tomando en consideración la naturaleza original de los ítems, donde se evidenció la existencia de dos dimensiones tal como su versión original con cargas factoriales relativamente altas y significativas. Si bien la escala original presentaba 14 ítems, al aplicar el AFC, la escala se redujo a 9 ítems. Este hallazgo es diferente al reportado en la versión peruana para trabajadores no académicos WPS, en la cual reportaron un modelo unidimensional (Guzmán-Alvarado et al., 2025). Cabe destacar que el AFC ha demostrado su aptitud para validar un nuevo cuestionario o la adaptación a otro contexto, puesto que garantiza que los ítems se entiendan de la misma manera, o que las variables latentes tengan la misma conceptualización (Batista-Foguet et al., 2004).

Es relevante considerar que este estudio examinó la invarianza de acuerdo con el Sexo de la EPL-PU. Por ello, la estructura factorial en sus tres niveles (configuracional, umbrales y escalar) se mantuvo estable tanto en varones como en mujeres, lo que sugiere que los ítems miden de forma similar el rasgo latente en ambos grupos (Brown, 2015). En este sentido, no se requiere una versión específica para varones y mujeres.

En la evaluación de la relación con otras variables como carga laboral y autoeficacia académica docente. Se halló una relación positiva significativa procrastinación y carga laboral. La literatura muestra una relación entre la carga laboral y la procrastinación docente, a nivel de condiciones laborales adversas que pueden influir en su efecto (Laybourn et al., 2019). De este modo, una alta carga laboral podría aumentar la tendencia a procrastinar (Creagh et al., 2025). Por otro lado, la procrastinación laboral docente tuvo un efecto negativo en la autoeficacia académica docente, los profesores que confían más en sus capacidades tienden a postergar menos sus tareas profesionales y académicas (Muhammad Ayub et al., 2025b).

Con respecto a la fiabilidad se calculó mediante el coeficiente alfa, que demostró medidas parecidas a investigaciones previas (Guzmán-Alvarado et al., 2025).

El aporte principal de este estudio radica en proveer de una medida con evidencia de validez, a nivel de su estructura interna y fiable de la procrastinación laboral en profesores universitarios para el escenario peruano. El estudio es de utilidad en el contexto universitario y en estudios empíricos los cuales necesitan comprender como se caracteriza

este constructo y de qué manera se relaciona con otras variables, especialmente en el contexto laboral universitario.

Esta investigación contiene algunas limitaciones. Primero que la metodología y recolección de datos se llevó a cabo bajo el diseño transeccional, por lo que es importante contar con revisiones que examinen la estabilidad de las puntuaciones de los ítems en el tiempo, lo que se puede lograr con el método test-retest (Prieto & Delgado, 2010). Segundo, los resultados presentados se basan en medidas de autoinforme, por lo que podrían existir cierto sesgo debido a la deseabilidad social. Tercero no fue posible aplicar el análisis test-retest, lo que hubiese permitido tener datos de estabilidad temporal con los puntajes de la escala. Finalmente, los participantes de este estudio no fueron seleccionados mediante un muestreo probabilístico, por lo que podría restringirse su capacidad de generalización de los resultados.

Conclusiones

A pesar de estas limitaciones, se concluye que la escala de procrastinación laboral EPL-PU, es una versión breve y que, debido a sus adecuadas propiedades psicométricas en evidencias basadas en el contenido, estructura interna, con vialidad y evidencia de validez en relación con otras variables, puede utilizarse en profesores universitarios peruanos. Por ello, el modelo final es un instrumento corto y fácil de responder.

Referencias

- Asio, J. M. (2021). Procrastination and Work Productivity of Academic Staff: Implications to the Institution. *Shanlax International Journal of Arts, Science and Humanities*, 9(1), 46-53. <https://doi.org/10.34293/sijash.v9i1.4068>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. doi: <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Beauducel, A., & Herzberg, P. Y. (2006). On the Performance of Maximum Likelihood Versus Means and Variance Adjusted Weighted Least Squares Estimation in CFA. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 13(2), 186–203. https://doi.org/10.1207/s15328007sem1302_2
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>

- Batista-Foguet, J., Coenders, G., & Alonso, J. (2004). Análisis factorial confirmatorio. Su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud. *Medicina Clínica*, 122(Supl.1), 21-27. <https://doi.org/10.1157/13057542>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (Second edition). The Guilford Press.
- Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., & Hogan, A. (2025). Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: A systematic research synthesis. *Educational Review*, 77(2), 661-680. <https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2196607>
- Fernández Da Lama, R. G., & Brenlla, M. E. (2024). Why people think they procrastinate? A study on adults from Buenos Aires with the General Procrastination Scale. *Psychology Hub*, Vol. 41 No. 1 (2024). <https://doi.org/10.13133/2724-2943/18330>
- Guzmán, M., & Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana* [Tesis de licenciatura]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Guzmán-Alvarado, M., Rosales-Palacios, C., & Merino-Soto, C. (2025). Adaptación psicométrica de un instrumento de procrastinación específico al contexto laboral en trabajadores peruanos. *Revista de Psicología*, 43(2), 688-719. <https://doi.org/10.18800/psico.202502.003>
- Hajihasani, M., & Hajihasani, F. (2021). Occupational Procrastination in Shahrekord University Staff: The Role of Psychological Hardiness and Marital Conflict. *Journal of Health and Safety at Work*, 11(3), 384-394. Scopus.
- He, Q., Wu, M., Wu, W., & Fu, J. (2021). The Effect of Abusive Supervision on Employees' Work Procrastination Behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 596704. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.596704>
- Holzberger, D., & Prestele, E. (2021). Teacher self-efficacy and self-reported cognitive activation and classroom management: A multilevel perspective on the role of school characteristics. *Learning and Instruction*. 76:101513. doi: 10.1016/j.learninstruc.2021.101513
- Ibrahim, N. N., & Omar, N. I. (2024). Unintentional procrastination and anxiety among lecturers at a private university in Selangor. *Platform A Journal of Management and Humanities*. <https://doi.org/10.61762/pjmhvol7iss2art006>
- Laybourn, S., Frenzel, A. C., & Fenzl, T. (2019). Teacher Procrastination, Emotions, and Stress: A Qualitative Study. *Frontiers in Psychology*, 10, 2325. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02325>
- Le, A. T., Ober, T. M., & Cheng, Y. (2024). Validation of a procrastination scale: A multimethod-multimodal approach. *Translational Issues in Psychological Science*, 10(3), 300-312. <https://doi.org/10.1037/tps0000411>
- Liao, G., Feng, L., Zheng, X., & Zhou. (2024). Buffering or boosting? The dynamic curvilinear relationship between work-related use of information and communication technologies after-hours and work procrastination. *Heliyon*, 10(10), e30565. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30565>
- Li, Q., Jiang, P., She, Z., & Ma, L. (2025). Too depleted to work? A daily study on how work-related ICT use after hours influences employee next-day work

- procrastination behaviour. *Work & Stress*, 39(2), 197-221. <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2364601>
- Luo, X., Hu, Y., & Liu, H. (2025). Assessing Between- and Within-Person Reliabilities of Items and Scale for Daily Procrastination: A Multilevel and Dynamic Approach. *Assessment*, 32(1), 61-76. <https://doi.org/10.1177/10731911241235467>
- Ma, H., Zou, J., Zhong, Y., & He, J. (2021). The influence of mobile phone addiction and work procrastination on burnout among newly graduated Chinese nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(4), 1798-1805. <https://doi.org/10.1111/ppc.12752>
- Metin, U. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228-244. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016a). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016b). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Moreta-Herrera, R., Regatto-Bonifaz, J., Viteri-Miranda, V., Rodríguez-Vieira, M. G., Magro-Lazo, G., Rodas, J. A., & Dominguez-Lara, S. (2025). Factorial Invariance of the Academic Procrastination Scale (APS) in University Students From Ecuador, Venezuela, and Peru. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 07342829251341533. <https://doi.org/10.1177/07342829251341533>
- Muhammad, A., Zahidullah, K., Zeeshan, A., & Mazhar, H. (2025a). Relationship of Procrastination with Self-Efficacy and Job Performance among University Educators. *Indus Journal of Social Sciences*, 3(1), 393-403. <https://doi.org/10.59075/ijss.v3i1.669>
- Muhammad, A., Zahidullah, K., Zeeshan, A., & Mazhar, H. (2025b). Relationship of Procrastination with Self-Efficacy and Job Performance among University Educators. *Indus Journal of Social Sciences*, 3(1), 393-403. <https://doi.org/10.59075/ijss.v3i1.669>
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1797.pdf>
- Steel, P., Taras, D., Ponak, A., & Kammeyer-Mueller, J. (2022). Self-regulation of slippery deadlines: The role of procrastination in work performance. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 783789. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.783789>
- Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, 0. <https://doi.org/10.1080/00221300309601160>
- Verdesoto, O., Landa, G., & Salguero, Y. (2023). Competencias laborales y la eficiencia en las pymes del cantón Ambato postcovid. *Revista Uniandes Episteme*, 10(1), 3–14. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2743>
- Wang, H., & Zong, G. (2023). Relationship between employees’ perceived illegitimate tasks and their work procrastination behavior: Role of negative emotions and

paternalistic dimensions. *Heliyon*, 9(4), e14984.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14984>

- Wang, J., Zhang, L., Luo, H., & Mumtaz, A. H. (2024). Binary work stressors and work procrastination: The mediating role of work attentiveness and emotional exhaustion and the moderating role of regulatory focus. *International Journal of Stress Management*, 31(4), 392-405. <https://doi.org/10.1037/str0000339>
- Xue, H., Jing, S., Song, X., Zhang, F., Liu, X., & Si, X. (2024). Clinical nurses' work procrastination and smartphone addiction: A potential profile study. *Frontiers in Psychology*, 15, 1387288. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1387288>
- Zhang, Z., Li, B., & He, W. (2024). Double-edged sword effect of informal status on work procrastination: The roles of career calling and workload. *Current Psychology*, 43(17), 15633-15648. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05552-7>